



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE CESE DE HOSTILIDAD EN EL
EXPEDIENTE N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01 DEL
DISTRITO JUDICIAL DE HUAURA - LIMA. 2018**

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

AUTOR

MAURO CONDORI PALLARCO

ASESOR

Abg. YOLANDA MERCEDES VENTURA RICCE

LIMA - PERÚ

2018

JURADO EVALUADOR DE TESIS

Dr. David Saul Paulett Hauyon
Presidente

Mgtr. Marcial Aspajo Guerra
Miembro

Mgtr. Edgar Pimentel Moreno
Miembro

Abg. Yolanda Mercedes Ventura Ricce
Asesora

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Católica Los
Ángeles de Chimbote y a su
plana docente por brindarme la
oportunidad de ampliar mis
conocimientos en este campo
del saber del Derecho.

Mauro Condori Pallarco

DEDICATORIA

A mis padres, colegas, amigos
quienes con atrevimiento me
impulsaron a seguir
perfeccionándome en este
campo del saber.

Mauro Condori Pallarco

RESÚMEN

La presente investigación tiene como objetivo general analizar, 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, Expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01, se adecuan a los referentes teóricos y normativos pertinentes”. 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 transeccional, retrospectivo y no experimental; para la recolección de datos se seleccionó un expediente judicial de proceso concluido, aplicando el muestreo no probabilístico denominado técnica por conveniencia; se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido y se aplicó listas de cotejo elaborado y aplicado de acuerdo a la estructura de la sentencia, validado mediante juicio de expertos. Obteniéndose los siguientes resultados de la parte expositiva, considerativa y resolutive; de la sentencia de primera instancia se ubicaron en el rango de *muy alta, alta y muy alta calidad respectivamente*; y de la sentencia de segunda instancia en *alta, mediana, y muy alta calidad*, respectivamente. Finalmente, las conclusiones son: la sentencia de primera y segunda instancia ambas se ubican en el rango de *muy alta y alta* calidad.

Palabras Clave: Calidad, Cese de hostilidad, impugnación, motivación, sentencia

ABSTRACT

The present investigation has like general objective to analyze, if the quality of the sentences of the process on Cease of hostility emitted in the first instance by the First Specialized Court in Civil of Barranca and in second instance by the Mixed Room of the Superior Court of Justice of Huaura, File N ° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01, are adapted to the pertinent theoretical and normative referents ". Following this horizon we have studied, analyzed and specified the qualities and characteristics of the judgments that are our object of study, in order to determine their quality according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters.

This research is of qualitative quantitative type, descriptive exploratory level and transectional, retrospective and non-experimental design; for the collection of data, a judicial file of the concluded process was selected, applying the non-probabilistic sampling called the technique for convenience; We used the techniques of observation and content analysis and applied checklists prepared and applied according to the structure of the sentence, validated by expert judgment. Obtaining the following results of the expository, considerative and resolute part; of the judgment of first instance were placed in the range of very high, high and very high quality respectively; and of the second instance sentence in high, medium, and very high quality, respectively. Finally, the conclusions are: the judgment of first and second instance both are located in the range of very high and high quality.

Keywords: Quality, Cessation of hostility, challenge, motivation, sentence

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
JURADO EVALUADOR DE TESIS	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA.....	iv
RESÚMEN	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
INDICE DE CUADROS DE RESULTADOS	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	12
2.1. Antecedentes.....	12
2.2. Bases Teóricas	14
2.2.1. Bases teóricas procesales	14
2.2.1.1. La pretensión.....	14
2.2.1.1.1. Definición	14
2.2.1.1.2. Clases	15
2.2.1.1.3. Las pretensiones en el proceso judicial en estudio	15
2.2.1.2. El proceso laboral	16
2.2.1.2.1. Concepto	16
2.2.1.2.2. Nueva Ley Procesal del Trabajo	16
2.2.1.2.3. Finalidad del Proceso laboral.....	16
2.2.1.2.4. Principios del proceso laboral.....	16
2.2.1.2.5. Tipos de proceso laboral	18
2.2.1.3. El Proceso Laboral Ordinario	20
2.2.1.3.1. Tramite del proceso laboral ordinario.....	21
2.2.1.3.2. Pretensiones que se tramitan en el proceso laboral.....	23
2.2.1.3.3. Indemnización por despido arbitrario en el proceso laboral.....	24
2.2.1.3.4. Las audiencias en el proceso.....	25
2.2.1.4. La demanda, la contestación de la demanda	29
2.2.1.4.1. La demanda.....	29
2.2.1.4.2. La contestación de la demanda	30

2.2.1.4.3. La demanda, la contestación de la demanda en el Proceso judicial en estudio.....	30
2.2.1.5. Las excepciones	42
2.2.1.5.1. Concepto	42
2.2.1.5.1. Clases	42
2.2.1.5.1. La excepción en el caso en estudio	43
2.2.1.6 La prueba.....	43
2.2.1.6.1. Concepto	43
2.2.1.6.2. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio	43
2.2.1.6.2.1. Documentos	43
2.2.1.6.2.1.1. Concepto	43
2.2.1.6.2.1.2. Los documentos en el marco normativo	44
2.2.1.6.2.1.3. Documentos valorados en las sentencias en estudio.....	44
2.2.1.7. La sentencia	46
2.2.1.7.1. Concepto	46
2.2.1.7.2. Estructura	47
2.2.1.7.3. Principios relevantes en el contenido de una sentencia	47
2.2.1.8. Medios impugnatorios	48
2.2.1.8.1. Concepto	48
2.2.1.8.2. Fundamentos de los medios impugnatorios.....	48
2.2.1.8.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral	48
2.2.1.8.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio	49
2.2.2. Bases teóricas sustantivas.....	52
2.2.2.1. El derecho al trabajo	52
2.2.2.2. Contrato de trabajo	53
2.2.2.2.1. Concepto	53
2.2.2.2.2. Características del contrato de trabajo	53
2.2.2.2.3. Elementos esenciales del contrato de trabajo.....	53
2.2.2.2.4. Las modificaciones de las condiciones de trabajo	54
2.2.2.2.5. Los actos de hostilidad.....	54
2.2.2.2.6. Los actos de hostilidad en la Ley de Productividad y competitividad laboral (LPCL) D. Leg. N° 728.....	55

2.2.2.3. Los créditos laborales	56
2.2.2.3.1. Beneficios Sociales	56
2.2.2.3.2. Gratificaciones	56
2.2.2.3.4. Vacaciones.....	57
2.2.2.3.5. Compensación por Tiempo de servicios	57
2.3. Marco Conceptual.....	58
III. METODOLOGÍA	61
3.1. Tipo y nivel de la investigación	61
3.1.2. Nivel de investigación	61
3.2. Diseño de la investigación	62
3.3. Unidad de análisis	63
3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	64
3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	65
3.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	65
3.7. Matriz de consistencia lógica.....	67
IV. RESULTADOS	70
4.1. Resultados.....	70
4.2. Análisis de los Resultados.....	94
V. CONCLUSIONES.....	100
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	102
ANEXOS.....	107
ANEXO 1: Evidencia empírica del objeto de estudio	107
ANEXO 2: Definición y operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia	121
ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos.....	127
ANEXO 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	134
ANEXO 5: Declaración de compromiso ético.....	143

INDICE DE CUADROS DE RESULTADOS

Resultados parciales de la sentencia de primera instancia

Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva.....	70
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa.....	74
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive.....	80

Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia

Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva.....	82
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa.....	85
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive.....	88

Resultados consolidados se las sentencias en estudio

Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia.....	90
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia.....	92

I. INTRODUCCIÓN

La administración de justicia es un problema latente en la mayoría de países del mundo, sus causas son diversa: la corrupción, la mala formación de los jueces, la falta de presupuesto de las instituciones encargadas de administrar justicia, y todo esto se manifiesta en el mal accionar de los jueces, lo que conlleva al tema de la calidad de las sentencias que estos emiten luego de culminado un proceso judicial específico; es así que esta investigación de lo que trata es analizar las sentencias emitidas en el expediente en estudio para determinar la calidad de las mismas.

En el plano internacional:

En España, Linde (2015) refiere que los problemas de la Administración de Justicia que son de una preocupación y relevancia extraordinaria para todos los ciudadanos no son objeto de importancia y debate, estos se dan solo en el ámbito académico y entre profesionales. Una de las consecuencias de la independencia del Poder Judicial es que se haya llegado al extremo de excluir del debate los problemas de la justicia, que solo es debatido en forma exclusiva por los expertos. Sin embargo estos problemas si tienen solución, aunque esta es lenta y muy costosa. Siendo una solución en primer lugar despolitizar la Administración de justicia en todos sus aspectos y en particular de los órganos directrices como son el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial y el Fiscal de la Nación. En segundo lugar plantea la necesidad de aumentar el número de jueces y fiscales, pero previa selección tomando en cuenta los sistemas de selección de otros países como por ejemplo Estados Unidos.

En Costa Rica, Palacio (2015) precisa que lamentablemente, el Poder Judicial en este país sigue siendo cerrado y opaco. Esta falta de información origina espacios para decisiones arbitrarias permitiendo el tráfico de influencias y corrupción, los cuales hacen daño a la escasa confianza ciudadana en la judicatura.

Se está convencido de la necesidad que este poder judicial sea proactivos en la difusión de sus decisiones y en poner al alcance de los interesados información sobre su administración interna. Relevantes datos financieros, como son los presupuestos,

las contrataciones y los sueldos de los funcionarios, deben estar a disposición del público, así como información sobre el manejo de recursos humanos, sobre todo en áreas que son vulnerables a las decisiones arbitrarias, como en el nombramiento, ascenso y disciplina de los jueces. Además, se debería aconsejar que todos los jueces y funcionarios judiciales hagan declaraciones juradas de bienes con cierta periodicidad. Toda esta información debe ser lo suficientemente detallada y debe ser pública de una manera entendible.

Es de utilidad el reconocer la existencia de la corrupción judicial. Porque nadie puede vivir oculto a la realidad. Pero también porque sólo a partir de ese reconocimiento se pueden implementar mecanismos de prevención y de represión.

La consecuencia más grave de la corrupción judicial está en los altos niveles de impunidad que existen: impunidad significa, sencillamente, que los delitos cometidos no son sancionados por una u otra causa. En buena medida, la impunidad se genera y ampara por la corrupción de los distintos operadores involucrados en el sistema judicial: policías, ministerios públicos o fiscales, jueces y responsables de las cárceles.

Una gran parte de la corrupción que existe en el sistema judicial es producto de la falta de una ética pública que conlleve a evitar que los agentes del Estado incurran en actos de deshonestidad. Pero también hay muchos actos de corrupción que se originan por una mala política legislativa, es decir, a veces son las propias leyes las que generan o inducen a la corrupción.

El fenómeno de la corrupción (bajo la forma de tráfico de influencias, o en forma de obtención de favores ilícitos a cambio de dinero u otros favores) constituye una grave vulneración de los derechos humanos por cuanto generalmente entraña una violación del derecho a la igualdad ante la ley, y en ocasiones, llega a suponer una vulneración de los principios democráticos, conduciendo a la sustitución del interés público por el interés privado de quienes se corrompen. Por añadidura, el fenómeno de la corrupción lleva aparejado un elevado coste social y económico.

En el contexto Latinoamericano:

En Colombia, Camilo (2013) refiere que la justicia en Colombia, las críticas más resaltantes se concentran en la cúpula de la justicia, es decir, en las altas cortes. La cúpula judicial que debería ser ejemplo de moral y quien señale el norte jurídico de toda la rama judicial. Sin embargo, se hace necesario precisar que existe una diferencia grande entre las altas cortes y el resto de la rama. Por ejemplo, la elección de los jueces de los demás rangos es hecha mediante un concurso público de méritos que además sujeta a los seleccionados a un régimen de carrera judicial. Los sistemas de elección, las competencias, las asignaciones salariales, e incluso las prebendas, son muy distintas para quienes administran justicia en tribunales y juzgados.

Igualmente, la relación entre los tribunales inferiores y la ciudadanía es distinta a aquella que tienen las altas cortes. Si bien los lineamientos de la jurisprudencia se definen en las altas cortes, el grueso de las decisiones y el relacionamiento de la ciudadanía con la justicia se da es en los tribunales y juzgados. Solamente en casos muy excepcionales una necesidad jurídica de una ciudadana de a pie llega al conocimiento de una de las altas cortes.

Es por ello que a pesar del papel mediático protagónico que han adquirido los escándalos recientes, la ciudadanía ve con mucha lejanía los orígenes del debate y en buena medida no entiende el impacto que éstos pueden tener en sus vidas.

El Instituto Chileno de Derecho Procesal (2013), investigó “Medición de calidad de la justicia, precisó que un sistema integral de medición del índice de calidad permite la observación crítica del funcionamiento de un sistema y con ello de la democracia “medible” de una nación en la justiciabilidad de sus derechos. Tanto KLEIN como WACH eran convencidos que la tutela judicial efectiva de los derechos, presupone que los jueces, los procedimientos y las partes repartan adecuadamente sus responsabilidades y puedan ser capaces de cumplir satisfactoriamente las actividades que sean necesarias para evitar dilaciones injustificadas en la prestación de los servicios de justicia. La independencia y la imparcialidad del Poder Judicial

justamente sustentan la necesidad de estas mediciones que en definitiva coadyuvan a una dimensión mayor de defensa y debido proceso, principios de legalidad y de legitimidad democrática.

El juez efectivamente no debiera asumir un rol de pasivo frente a las conductas estratégicas y dirección exclusiva y excluyente de las partes. Él no es un convidado de piedra, sino quien en algún momento deberá decidir. Caso contrario sería un caso según KLEIN de un proceso sin Cruz Roja. Por el contrario el juez debiera asumir un rol, el que debe determinar tanto en relación al proceso como para con los que en él intervienen. Si de calidad de la justicia se pretende hablar debe aceptarse que no son términos vagos e indeterminados y que por el contrario admiten variables de determinación. Los procesos por regla no tenían un criterio de eficiencia que permitiera velar por la proporcionalidad entre tiempo, seguridad, calidad de las sentencias y costos. Siempre teniendo en cuenta en un caso y proceso en concreto con el impacto dentro del sistema con las limitaciones en recursos personales e infraestructura. Ello es considerar también la existencia de otros casos ya existentes en el sistema y de aquellos que potencialmente debieran ingresar. El mismo Tribunal Europeo de Derechos Humanos fijó su atención en establecer y fijar límites temporales para satisfacer el derecho a ser juzgado dentro de un plazo razonable. Hoy por hoy se supera la visión única de decisión a cualquier costo y duración del proceso. Se parte de que, siendo los recursos escasos y necesitando el justiciable de decisiones legítimas en un tiempo oportuno, el cruce de los tres factores es relevante. Lo correcto es la tridimensionalidad, propender a una correcta, justa y legítima sentencia, la que se asienta entre otros en el valor de la verdad.

La calidad se mide a través de indicadores que evidencien el cumplimiento de los objetivos planteados. Si no es constatable, no puede hablarse de calidad. De allí que los estándares deban estar debidamente seleccionados, medidos, registrados, difundidos. La mejora continua tiene así sustento para evaluaciones constantes que permitan adecuadas prácticas de reforma, mejoría de la gestión y en definitiva un siempre perfeccionable servicio y calidad de la justicia.

En Ecuador, Aguirre (2012) señala que la administración de justicia se “constitucionalice”, se requiere en prioridad, de un poder judicial independiente, fuerte, con capacidad de atender las pretensiones legítimas de los ciudadanos, y esto solo se va a lograr cuando es independiente e imparcial. Se precisa de que la administración de justicia esté en manos un número adecuado de juezas y jueces debidamente capacitados, pues de no ser así, no podrán brindar una tutela adecuada; que cuenten, además, con todos los poderes necesarios para conducir adecuadamente los procesos a su cargo. La transformación de la justicia también demanda contar con herramientas normativas adecuadas, que instrumenten estos anhelos; con edificaciones funcionales, que asimismo sean accesibles a las personas. Es preciso además, una buena coordinación entre todas las instituciones, órganos y personas que conforman el sector justicia y una carrera judicial que garantice que solo las personas más idóneas, competentes y comprometidas tengan a su cargo la delicada tarea de dirimir conflictos de relevancia jurídica. Como se aprecia con la simple enunciación, tales condiciones no son fáciles de lograr. Si bien la visión constitucional de la Función Judicial se ha visto plasmada, de una u otra forma, con la expedición en 2009 del Código Orgánico de la Función Judicial, es obvio que el cambio no depende únicamente de la ley. Se requiere también de una cultura que busque, de parte de los actores involucrados en el sistema de justicia, un verdadero compromiso para que este anhelo no naufrague en el mar de las buenas intenciones. Ahora bien, como el Estado es el primero que está llamado a brindar, en excelencia de condiciones, el servicio público de administración de justicia, lo primero que se espera es que la organización de tan importante poder se acomode a las finalidades ya referidas. No en vano se ha llegado a afirmar que el derecho a la tutela judicial efectiva –finalidad de la actuación jurisdiccional– es un derecho de prestación: el Estado debe brindar todas las condiciones que sean necesarias para que los tribunales otorguen una cobertura que sea adecuada.⁴ Por una parte, juezas y jueces adquieren un nuevo rol, que fue referido someramente; por otro lado, está el Consejo de la Judicatura, órgano a cuyo cargo está el gobierno y la administración de la Función Judicial, en una dimensión que, con la Constitución de 2008, crece inusitadamente.

En relación al Perú:

Según Gutiérrez (2015), concluyó en el informe denominado "*La Justicia en el Perú: cinco grandes problemas*", que existe hasta cinco principales dificultades que enfrenta nuestro sistema judicial: el problema de la provisionalidad de los jueces, la carga y descarga procesal en el Poder Judicial, la demora en los procesos judiciales, el presupuesto en el Poder Judicial, y las sanciones a los jueces.

Así mismo, según el diario El Comercio (2016) en su editorial "*sálvese quien pueda*" resaltó que en nuestro país, el Poder Judicial sigue siendo sinónimo de corrupción. Ello basado en lo encontrado en la Encuesta Nacional sobre Corrupción realizado el año 2015 por Proética e Ipsos, donde el Poder Judicial es percibido como la institución más corrupta del país (47%). Por lo que, en una democracia, la calidad de la administración de justicia es un factor determinante tanto en el desarrollo humano como en el crecimiento del país. Según resultados de prestigiosas encuestadoras internacionales, aquellos países percibidos como menos corruptos son coincidentemente, los que tienen un mayor nivel de ingresos per cápita e inversamente; los más corruptos son aquellos con menores ingresos. Asimismo, los 25 países más ricos del mundo son también de los mejor evaluados en cuanto a independencia del Poder Judicial.

Herrera (s.f.), en "*La Calidad en el Sistema de Administración de Justicia*" señala que el sistema de administración de justicia pasa por un momento crítico: la negativa percepción ciudadana sobre la transparencia de las principales entidades que lo conforman ponen en entredicho la consecución de la seguridad jurídica y la justicia pronta que defiende. Propone una estrategia de calidad para el sistema sobre la base de los aspectos críticos identificados y, aplicando el modelo Canvas como una forma de recobrar la confianza en dicho sistema. El modelo Canvas, creado por Alex Osterwalder es una herramienta que permite, con la identificación de los elementos y las relaciones más importantes de los bloques que lo conforman, conceptualizar y bosquejar la forma como una organización crea valor; lo que ayuda a identificar las dificultades u oportunidades de mejora y, por tanto, a orientar la estrategia para ofrecer un producto o servicio de mayor valor para el cliente o usuario.

En el ámbito local:

El Colegio de Abogados de Huaura, en la cual está comprendida la Provincia de Barranca, realiza cada año una actividad llamada referéndum que permite evaluar la actividad que realizan los magistrados del Poder Judicial y del Ministerio Público. El resultado que se obtiene permite concluir que no todos los magistrados cumplen su actividad a cabalidad, que esta no se realiza dentro de los estándares que se esperan de los profesionales del derecho; y es así que algunos de estos magistrados no obtienen una calificación aprobatoria en esta consulta. Merece mencionar que esta consulta es para todos los magistrados del Poder Judicial y del Ministerio Público es decir Jueces y Fiscales. En el último referéndum realizado en el mes de noviembre del año 2016 se evaluó la idoneidad y honestidad de los magistrados. La idoneidad comprende entre otros aspectos el tema de la emisión de sentencias, siendo un 10% de magistrados cuyo puntaje fue desaprobatorio.

En el ámbito universitario local:

En la Universidad, la actividad investigadora es consustancial a la enseñanza universitaria y se realiza sobre tópicos del proceso enseñanza aprendizaje y abarcan temas de especial importancia sobre temas que se relacionan con la administración de justicia relacionada con la línea de investigación, los hechos expuestos, sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho en la ULADECH que se denomina “Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales” (ULADECH, 2014).

Así las cosas, en el marco de ejecución de la línea de investigación referida, cada estudiante, en concordancia con otros lineamientos internos, elaboran proyectos e informes de investigación, cuyos resultados tienen como base documental un expediente judicial, tomando como objeto de estudio a las sentencias emitidas en un proceso judicial específico; el propósito es determinar su calidad ceñida a las exigencias de forma; asegurando de esta manera, la no intromisión en el fondo de las decisiones judiciales, no sólo por las limitaciones y dificultades que probablemente surgirían; sino también por la naturaleza compleja de su contenido, conforme afirma

Pásara (2003), pero que se debe realizar, porque existen muy pocos estudios acerca de la calidad de las sentencias judiciales; no obstante ser una tarea pendiente y útil, en los procesos de reforma judicial.

Por lo expuesto, en concordancia con lo normado por la universidad referente a la línea de investigación de la escuela de derecho, en la presente investigación, el expediente que se seleccionó fue el N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01, perteneciente al Primer Juzgado Especializado en lo Civil de Barranca, competencia del Distrito Judicial de Huaura; se trata de un proceso sobre Cese de hostilidad cuya sentencia en primera instancia fue Declarar FUNDADA la demanda presentada por don C. contra la EMPRESA B, sobre cese de hostilidad; en consecuencia: 1. INFUNDADA la tacha propuesta por la demandada; 2. FUNDADA la demanda amparada en el inciso c) del artículo 30 del D.S. N°003-97-TR; 3. El cese de los actos de hostilidad por parte de la demandada, quien deberá reponer al actor en el puesto que ocupaba hasta antes del destaque, en la planta del distrito de Paramonga; 4. Sin efecto el memorándum de fecha 26 de marzo de 2011; 5. Impóngase a la demandada una multa equivalente al 5% de 11 UIT ascendente a S/. 2,007.50 (dos mil siete con 50/100 nuevos soles). 6. INFUNDADA la demanda en cuanto invoca los incisos f) y g) del artículo 30 del Decreto Supremo 003-97-TR. La parte demandada presentó el recurso de apelación siendo elevada al superior jerárquico a fin de resolver, como así, dispone la ley. En segunda instancia, fue revisado por el la instancia superior inmediata, en este caso, la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Huaura donde luego del trámite respectivo la decisión fue: la sentencia emitida mediante resolución número veinte, de fecha dieciocho de agosto del dos mil trece, que obra de fojas doscientos treinta y nueve a doscientos cuarenta y cinco de autos, que declara: 1. Infundada la tacha propuesta por la demandada; 2. Fundada la demanda amparada en el inciso c) del artículo 30 del D.S. N° 003-97-TR; 3. El cese de los actos de hostilidad por parte de la demandada, quien deberá reponer al actor en el puesto que ocupaba hasta antes del destaque, en la planta del distrito de Paramonga; 4. Sin efecto el memorándum de fecha 26 de marzo de 2011; 5. Impóngase a la demandada una multa equivalente al 5% de 11 UIT ascendente a S/. 2,007.50 (dos mil siete con 50/100 nuevos soles); 6. Infundada la demanda en cuanto invoca los incisos f) y g) del artículo 30 del Decreto

Supremo 003-97-TR.; 7. Con costas y costos

En términos de celeridad procesal este proceso se desarrolló en un periodo de 2 años; computados desde el 18 de agosto de 2011, fecha en que se expidió el auto admisorio, resolución que admitió a trámite la demanda hasta el 27 de agosto de 2013 fecha de expedición de la resolución de segunda instancia que puso fin al proceso.

Habiendo expuesto el problema de investigación, es preciso formular el problema de investigación, siendo este:

1.2. Enunciado del problema

¿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° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Huaura-Lima. 2018?

Para abordar el problema se esbozó un objetivo general:

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. General

Determinar 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° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Huaura-Lima. 2018.

De igual modo, para abordar el objetivo general se delineó objetivos específicos:

1.3.2. Específicos

En referencia a la sentencia de primera instancia

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la partes, según los parámetros pertinentes.
2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho, según los parámetros pertinentes.
3. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, según los parámetros pertinentes.

En referencia a la sentencia de segunda instancia

4. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la partes, según los parámetros pertinentes.
5. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho, según los parámetros pertinentes.
6. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, según los parámetros pertinentes.

1.4. Justificación de la investigación

La investigación está justificada porque, complementa los propósitos de la línea de investigación de la carrera profesional de derecho; al analizar una sentencia de un proceso culminado en lo que respecta a su debida motivación que viene hacer la calidad de las mismas; ya que se ha observado en el ámbito internacional, nacional y local una serie de cuestionamientos respecto a las resoluciones judiciales, por parte de la sociedad en general.

También se justifica, porque los resultados de la presente investigación sirven, para sensibilizar a los operadores de justicia; y para recomendar a los legisladores apliquen políticas de solución a la problemática de la administración de justicia.

Además; porque, al observar los procedimientos y resoluciones de derechos invocados en la vía administrativa dirigidas hacia entidades del estado, resulta muy difícil y no esperanzador el hecho que generarse un conflicto ante el propio Estado resulte favorable; sin embargo se ha demostrado que la pertenencia de un derecho y más aún sea favorable en nuestras peticiones (que corresponden por derecho vale decir) no impide ser invocados en contra de las representaciones del estado, hecho que ha sido evidenciado en la presente, lográndose que la justicia y lo justiciable corresponden cuando las pretensiones son por derecho propio.

Asimismo; los resultados brindaran información y conocimiento, al profesional y estudiante en el campo del derecho y las ciencias sociales, a fin de que incorporen a su bagaje cognitivo en desarrollo de sus objetivos.

Por último, el marco normativo que ampara la realización del presente trabajo se encuentra en lo previsto en el inciso 20 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, el cual precisa como un derecho que tiene toda persona el poder hacer una crítica respecto a las resoluciones judiciales, dentro del marco de la ley.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Basabe-Serrano (2013) en Ecuador, investigó “Analizando la calidad de las decisiones judiciales en América Latina: evidencia empírica de 13 Cortes Supremas de la región”, recurriendo a un modelo de regresión lineal (OLS), se constata que la independencia judicial externa y la corrupción existente en el país son las variables que mejor explican que alguno jueces supremos emiten decisiones judiciales de mejor calidad que otros. Aunque la experiencia de algunos como docentes y su formación académica también son variables importantes, su peso específico es menor al de las dos variables previamente indicadas. Contrariamente a lo que se suele creer, los salarios y la experiencia previa de los jueces dentro del Poder Judicial no influyen en la calidad de las decisiones asumidas en las cortes supremas.

Artiga (2013) en El Salvador, en su investigación *La argumentación jurídica de sentencias penales en El Salvador* concluye que: al momento de argumenar las sentencias penales, los jueces deben extraer puntos concretos de la relación cronológica de los hechos. Se debe considerar de forma ordenada y objetiva las pruebas que alrededor de los hechos de hubiesen aportado por las partes, ya sea para verificar su existencia o su veracidad. Se debe recurrir de manera exhaustiva al marco normativo procesal vigente y que se considere aplicable para la verificación de las pruebas, de manera que se ponderen todas y cada una de manera ordenada. Recurrir al marco normativo sustantivo para la valoración de los hechos. En el caso de incertidumbre sobre cuál es el marco normativo aplicable al caso, agotar el análisis de todas las posibilidades, haciendo uso de la integración de Derecho, incluso aplicando las técnicas de argumentación que se hagan necesarias.

Naranjo (2016) en Ecuador, en su investigación *“La motivación como garantía constitucional y su incidencia en las resoluciones judiciales emitidas por los Jueces de Garantías Penales de la Unidad Judicial de Flagrancia en el año 2016”*, realizada en la Universidad Central de Ecuador concluyó: 1) Las resoluciones que se emiten en la Unidad Judicial de Garantías Penales con competencia en Infracciones

Flagrantes, por lo general son carentes de motivación, ocasionando inseguridad jurídica en el sistema de justicia y la vulneración a los derechos de los procesados y actores. 2) Se establece en la Constitución la obligación de que las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivados, enunciando las normas o principios jurídicos en que se fundamentan y explicando la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. En caso de incumplimiento el servidor responsable será sancionado y la resolución será anulada. 3) Entre los principales problemas que se genera cuando las resoluciones, sentencias, fallos de llamamiento entre otros, no son debidamente motivados es su nulidad, porque a su vez los procesos penales se retraen a su sentido original, teniendo que instaurarse un nuevo proceso, aspecto que significa la erogación de ingentes recursos económicos por parte del Estado y de las partes involucradas. 4) Los jueces son responsables de motivar debidamente las resoluciones exponiendo sus puntos de vista siempre que se ajusten a los antecedentes de hecho y la correcta aplicación de los fundamentos de derecho, dictando resoluciones que se enmarquen en lo razonable, lógico y comprensible, para que los procesos sean resueltos satisfactoriamente y brinden seguridad jurídica y confianza en el sistema de justicia. 5) Las razones por las cuales se determina una resolución, es que no solo se motiva por simple interpretación del derecho, sino por un proceso mental que exterioriza un proceso intelectual del juez, por lo cual esto no solo hace la garantía de la defensa de un juicio, sino la esencia del régimen democrático, toda vez que a los sujetos de derecho no se les pueden privar de conocer las razones por las cuales determinaron dicha resolución

Moreno (2014) en la ponencia “*Problemas de convicción, valoración de la prueba y fundamentación: Su impacto en el error judicial*”, presentada en las XXVI Jornadas Nacionales de los Ministerios Públicos, Villa La Angostura, Argentina, concluye que: Pareciera que el cambio de sistema de valoración de la prueba y la modificación en el estándar, con la llegada de las reformas procesales a nuestro continente, han tenido por efecto que hoy los jueces hayan trasladado la responsabilidad de sus resoluciones. Si antes el confesante, en los sistemas más inquisitivos, era la prueba por antonomasia, y ante lo dicho por el confesante, nada tenía el juez que aportar, criticar o justificar, hoy lo son los declarantes. Sólo en la prueba indiciaria el juez

asume toda la responsabilidad de la fundamentación.

Escobar y Vallejo (2013), en la investigación “La Motivación de la sentencia” realizada en la Universidad EAFIT, Medellín Colombia, concluyen: A pesar de que en Colombia no existe una consagración expresa en la constitución sobre la obligación de motivación de la sentencia, es evidente que ésta es concebida como una garantía de los derechos fundamentales de los justiciables, y se ha entendido como un requisito inherente a los al debido proceso; a los derechos fundamentales y a la tutela judicial efectiva.

Se ha impuesto como requisitos a las sentencias judiciales la concreción, la claridad, la coherencia, la congruencia y la suficiencia sobre todos los puntos del proceso, sin embargo cuando alguno de estos elementos falta en la resolución, se entiende configurado un vicio sobre la motivación de la misma.

Asimismo, se identifican como vicios de la motivación: la falta o ausencia de motivación; la defectuosa motivación que puede darse por apariencia en la motivación, insuficiencia en la motivación, y defectos en la motivación; y por último el exceso en la motivación, el cual no es considerado realmente un vicio desde el punto de vista formal, ya que hay presencia de motivación, si no que ésta resulta superflua. El problema práctico que trae este último vicio es respecto a la identificación de la ratio decidendi en la sentencia, lo cual resulta fundamental para un sistema de precedentes, como el que existe en Colombia.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Bases teóricas procesales

2.2.1.1. La pretensión

2.2.1.1.1. Definición

Rioja (2014) la define como la expresión de la voluntad, el deseo materializado en la demanda, en la contestación, en la reconvencción sobre lo que una de las partes quiere que se le reconozca o que sea declarado a su favor en la resolución que emita el juzgador.

2.2.1.1.2. Clases

Hurtado (2014) señala que la pretensión puede ser de dos clases: Pretensión material y Pretensión procesal

La pretensión material es el reclamo que realiza el demandante ante el demandante para que cumpla con una obligación que ha sido asumida por este.

La pretensión material es la exigencia que hace el demandante ante el demandado para que cumpla con una obligación pero ya no de manera directa sino a través de la demanda.

2.2.1.1.3. Las pretensiones en el proceso judicial en estudio

Del demandante

El demandante **J.C.R.G.** por escrito presentado el dieciocho de agosto del año dos mil once, formula demanda contra la Empresa B por Cese de hostilidad, proponiendo como pretensiones:

1. Que la EMPRESA B cese en su hostilidad manifiesta de que está siendo objeto al haber incurrido en las causales de hostilidad que se tipifican en los incisos c) f) y g) del artículo 30°. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral por D.S. 003-97-TR.
2. Que se deje sin efecto el Memorándum de fecha 28 de Marzo del 2011y por ende se le RESTITUYA a su puesto y lugar habitual de trabajo, en el cargo de HORNERO en la planta de la empresa Quimpar S.A, ubicada en el Distrito de Paramonga, provincia de Barranca con la jornada y horario de trabajo que le correspondía antes del destaque

Del demandado

En la contestación de la demanda peticiona que esta se desestime, para lo cual platea una EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA POR RAZÓN DE TERRITORIO tal como se detalla:

Que de acuerdo al Art. 7a de la Ley 26636 -Ley Procesal del Trabajo- e inciso 1° del Art. 446 del Código Procesal Civil, formulamos EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA por razón de territorio, por cuanto el demandante ha interpuesto su acción ante el Juzgado Especializado en lo Civil de Barranca el cual no tiene competencia por razón de territorio.

2.2.1.2. El proceso laboral

2.2.1.2.1. Concepto

Es un conjunto de actos que se realizan ante el juzgado correspondiente con la finalidad de resolver litigios en invocando reglas y normas relativas al trabajo dependiente. Estos actos procesales se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de que el juzgador resuelva el conflicto laboral.

2.2.1.2.2. Nueva Ley Procesal del Trabajo

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, publicada el 15 de enero del año 2010, constituye un cambio favorable al sistema judicial del país, los empleadores y trabajadores se ven beneficiados porque el proceso es corto, rápido, simple, y primando la oralidad . Los Jueces pueden aplicar sanciones a quienes actúen de mala fe y dilaten el procedimiento.

La nueva ley procesal del trabajo busca resolver los conflictos laborales a través de procesos judiciales breves, recurriéndose además al apoyo de los mecanismos alternativos de solución de conflictos como la conciliación extra judicial, la administrativa y el arbitraje que proporciona el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo .

2.2.1.2.3. Finalidad del Proceso laboral

El Derecho Laboral tiene por finalidad lograr la solución de problemas de contenido social, pues en las relaciones laborales entre empleador y trabajador se producen una serie de circunstancias y eventualidades que desestabilizan la relación y que, en no pocas ocasiones, es difícil solucionar entre las partes, ni aún con la intervención de la autoridad administrativa de trabajo, por lo que es necesario acudir ante el Poder Judicial para encontrar una solución o el reconocimiento de derechos que el empleador se niega a cumplir

2.2.1.2.4. Principios del proceso laboral

Según La Ley N° 29497, los principios de rango de ley respecto del proceso laboral en estudio se encuentran dentro de su Título Preliminar, siendo los siguientes:

2.2.1.2.4.1. Inmediación: Por este principio se busca que el magistrado que va a resolver el conflicto dirija personalmente las diligencias más importantes del proceso. De esta manera conocerá la realidad de los hechos, se percatará del comportamiento y sinceridad con que actúen las partes y terceros. Así también, se permite que las partes aprecien la personalidad e idoneidad del magistrado que debe juzgar la causa encomendada.

2.2.1.2.4.2. Oralidad: Según, el autor Couture(s/n), señala que surge de un derecho positivo en el cual los actos procesales se realizan a viva voz, normalmente en audiencia, y reduciendo las piezas escritas a lo estrictamente indispensable.

2.2.1.2.4.3. Concentración: Antes que un principio, la concentración es un mecanismo para logro de la celeridad del proceso. Consiste en realizar diferentes actos procesales en una sola diligencia; así por ejemplo, en el comparendo laboral se contesta la demanda, se busca conciliar el conflicto, y se actúa las pruebas, de manera que la causa quede expedita para sentenciar.

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

2.2.1.2.4.5. Economía Procesal: Gamarra (2010), sostiene que la economía procesal como principio operacional tiene relación directa con el principio de celeridad en dos sentidos: primero, respecto a la disminución del gasto económico; segundo, a la reducción del tiempo y esfuerzo en los actos procesales que se tratan en las actuaciones procesales del capítulo III de la nueva ley mencionada. Se persigue con este principio evitar suspicacias sobre las proposiciones de las partes.

2.2.1.2.4.6. Veracidad o primacía de la realidad: La Ley de Trabajo manifiesta que en el proceso laboral, no hay discusión en la tesis de que la verdad real debe primar frente a la verdad aparente. El juez está dotado de facultades para verificar la

exactitud de las afirmaciones o negativas por las partes. Es decir, es menester comprobar la verdad o falsedad de las mismas, con el objeto de llegar a una convicción acerca de la veracidad real.

2.2.1.2.5. Tipos de proceso laboral

Los procesos laborales regulados en la NLPL N° 29497 son los siguientes:

- 1.- El ordinario laboral.
- 2.- El abreviado laboral.
- 3.- El impugnativo de laudos arbitrales económicos.
- 4.- El cautelar.
- 5.- El de ejecución.
- 6.- Los no contenciosos.

1.- El proceso laboral ordinario

El proceso ordinario laboral está regulado desde los artículos 42° al 47° de la NLPL, para cual lo comentaremos de manera conjunta en aras de una comprensión más pedagógica.

Básicamente, en esta parte se habla del desarrollo del proceso ordinario el cual sigue el siguiente orden: 1° traslado y citación a audiencia de conciliación; 2° La audiencia de juzgamiento (que comprende un acto único concentrando las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia).

2.- Proceso laboral abreviado.

En el proceso abreviado, encontramos solamente la existencia de una sola audiencia, a diferencia del ordinario en donde encontramos dos: la de conciliación y juzgamiento (Artículos 48° y 49°). Sin embargo esta audiencia única está conformada por las etapas de conciliación y juzgamiento tal cual es regulado por el proceso ordinario, esto podría entenderse que en lo pertinente se respetarán los plazos previstos para el ordinario; sin embargo si esto fuese así, por qué denominar abreviado a esta clase de procesos si el tiempo de desarrollo va a ser el mismo.

3.- Proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos

Sólo son objeto a este tipo de procesos los laudos arbitrales que resuelven conflictos de interés o económicos, más los laudos arbitrales que resuelven los conflictos jurídicos son objeto de procesos ejecutivos (Artículos 50° al 53°).

4.- El Proceso Cautelar.

Todo proceso cautelar anuncia y prepara la realización de las otras tutelas jurisdiccionales (cognitoria y ejecutiva) con el propósito de asegurar anticipadamente el más eficaz rendimiento práctico de éstas, pues la sentencia a dictarse en estos proceso de tutela jurisdiccional clásica puede llegar demasiado tarde, cuando la situación de hecho ya fue alterada o cuando el daño es irreparable.

El proceso cautelar regulado en la NLPL (Artículos 54° al 56°) se acoge a lo que dicta el Código Procesal Civil en lo referente a los tipos de medidas cautelares reconocidos o no en dicho cuerpo legislativo. Sin embargo, existen una medida cautelar propia del proceso laboral, el cual es la siguiente: La reposición provisional y la asignación provisional.

Respecto de la segunda, ésta es factible cuando exista previamente un proceso de reposición en donde el juez puede disponer la entrega de una asignación provisional mensual cuyo monto es fijado por el juez y el cual no puede exceder de la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador, con cargo a la CTS.

5.- Proceso de ejecución.

Por título ejecutivo entiéndase a todo documento que presenta o contiene una obligación cierta, expresa y exigible y tratándose de obligación de dar suma de dinero, además debe ser líquida o liquidable, con este título, el titular del derecho reconocido puede reclamar su ejecución en sede judicial.

La NLPL (Artículos 57° al 63°) dice que se tramitan en proceso de ejecución los siguientes títulos ejecutivos:

1°Las resoluciones judiciales firmes,

2ºas actas de conciliación judicial.

3º los laudos arbitrales firmes que, haciendo las veces de sentencia, resuelven un conflicto jurídico de naturaleza laboral,

4º las resoluciones de la autoridad administrativa de trabajo firmes que reconocen obligaciones,

5º el documento privado que contenga una transacción extrajudicial,

6º el acta de conciliación extrajudicial, privada o administrativa; y

7º la liquidación para cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones.

6.- Procesos No Contenciosos.

En la NLPL (Artículos 64º al 68º) se regula expresamente tres tipos de proceso no contenciosos: 1º La consignación; 2º La autorización judicial para el ingreso al centro laboral; y 3º La entrega de documentos.

Por la consignación se pretende cumplir una prestación, y a diferencia del Código Civil, no se requiere que el deudor efectuó previamente su ofrecimiento de pago, ni que solicite autorización del juez para hacerlo. El pago no sólo está referido al dinero o entrega de valores, sino también a otros bienes o prestaciones no susceptibles de depósito.

2.2.1.3. El Proceso Laboral Ordinario

El proceso ordinario laboral está regulado desde los artículos 42º al 47º de la NLPL, para cual lo comentaremos de manera conjunta en aras de una comprensión más pedagógica.

Básicamente, en esta parte se habla del desarrollo del proceso ordinario el cual sigue el siguiente orden: 1º traslado y citación a audiencia de conciliación; 2º La audiencia de juzgamiento (que comprende un acto único concentrando las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia).

Sobre la audiencia de conciliación, encuentro algunas características que valen la pena resaltar.

- Para citar a la audiencia conciliatoria, el juez, previamente debe haber admitido la demanda.
- Si ambas partes no asisten a la audiencia conciliatoria, el juez declara la conclusión del proceso sí, dentro de los treinta días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.
- En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos, entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento,
- Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta minutos, dicta el fallo de su sentencia.

2.2.1.3.1. Tramite del proceso laboral ordinario

Este proceso ordinario se inicia con la interposición de la demanda. Si se cumplen los requisitos de forma, se procederá a su admisión en un plazo de cinco días y, en la misma resolución se correrá traslado al demandado y se citará a Audiencia de Conciliación, la cual deberá realizarse en un plazo de veinte a treinta días hábiles de producida la calificación. Es decir que en un mismo acto procesal se producen la admisión de la demanda, su traslado al demandado y la citación a Audiencia.

En esta Audiencia de Conciliación, se buscará que las partes lleguen a un acuerdo conciliatorio y, en caso no prospere esto último, se establecerán las cuestiones controvertidas. Luego, el demandado entregará la contestación de la demanda, con lo cual recién toman conocimiento de la misma tanto el juez como el demandante. Esto es una novedad de la norma que consideramos no es conveniente porque acarrea lo siguiente:

1.- Es una desventaja para el demandante ya que no podrá saber de antemano cual es la posición que asume el demandado y recién se enterará si hay cuestiones probatorias, pruebas irregulares y todo un conjunto de asuntos que se deberían

subsana separando el acto de contestación para que se cumpla antes de la audiencia.

2.- Es una ventaja para el demandado que tendrá un plazo de hasta cuarenta y cinco días naturales para preparar su contestación.

3.- Habrá problemas en caso la contestación no cumpla con los requisitos formales debido a que la ley no establece un “momento” para que el juez la califique.

Una vez recibida la contestación de la demanda el Juez fijará fecha y hora para llevarse a cabo la Audiencia de Juzgamiento, que deberá realizarse dentro de los treinta días hábiles siguientes. Cabe señalar que este proceso ordinario cuenta con dos audiencias: la de conciliación y la de juzgamiento.

Si recibida la contestación o no la cuestión debatida es de puro derecho, o siendo de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, el juez puede solicitar los alegatos de los abogados y en los sesenta minutos posteriores podrá proceder a dictar el fallo de la sentencia. Esto es poco probable que ocurra, tomando en consideración que el juez recién tendrá acceso a la contestación de la demanda en esa audiencia.

El siguiente paso es la Audiencia de Juzgamiento en la cual se materializa el principio de concentración referido al concentrarse las siguientes cuatro etapas: 1) Confrontación de posiciones, 2) Actuación probatoria, 3) Alegatos 4) Sentencia.

Se da inicio a la audiencia con la etapa de confrontación de posiciones, en la que los abogados de las partes harán una breve exposición oral de sus posiciones y estas serán debatidas y confrontadas.

Acto seguido viene la actividad importante que es la actuación probatoria. En ella se actúan todas las pruebas en el orden siguiente: Declaración de parte y luego la de testigos. Cabe señalar que con esta Nueva Ley Procesal de Trabajo ya no es necesario llevar un pliego interrogatorio pre constituido, sino las preguntas se realizarán de manera libre por el juez y por los abogados, bajo la dirección del primero. Luego se actuará la pericia, el reconocimiento y exhibición de documentos, que es el orden que da la ley para que se desarrolle esta etapa. La idea es que todas las pruebas se actúen

en esa audiencia y evitar postergaciones de la misma.

Finalizada la actuación probatoria se reciben los alegatos de los abogados, donde sugerimos que no se repitan los mismos argumentos expuestos en la etapa de confrontación de posiciones, puesto que ya sería reiterativo y prolongaría innecesariamente la audiencia.

Concluidos aquellos, el juez inmediatamente o en un lapso de hasta sesenta minutos, procederá a emitir el fallo (parte resolutive de la sentencia). Esto es una novedad importante, pero ojo que la ley exige únicamente el fallo, mas no los fundamentos ni considerandos que la amparan, pudiendo señalarse únicamente lo siguiente: “Se declara fundada la demanda, reconociéndose el vínculo laboral, en consecuencia páguese los beneficios sociales correspondientes” o “Se declara infundada la demanda de despido arbitrario”. Acto seguido se citará a las partes para que en cinco días hábiles se apersonen al Juzgado para notificarles la sentencia completa, incluyendo los fundamentos que la amparan. En este acto recién se señalará por ejemplo el monto exacto a pagarse si es un proceso de Indemnización por despido arbitrario. Hay que tomar en consideración que la entrega de la sentencia es una continuación de la audiencia de juzgamiento y no habrá una notificación por cedula de la misma ni se remitirá a los domicilios procesales de las partes su contenido, sino que se les entregará personalmente, asumiendo que se le dará lectura previamente en el juzgado. Por otra parte, excepcionalmente se podrá diferir el fallo y la sentencia hasta por un plazo de cinco días posteriores a la audiencia.

2.2.1.3.2. Pretensiones que se tramitan en el proceso laboral

El Artículo 2 de la NLPL, señala la Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo.

Las pretensiones que se tramitan en ésta vía son:

1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes:

- a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.
- b) La responsabilidad por daño patrimonial o extra patrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.
- c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.
- d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.
- e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.
- f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.
- g) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.
- h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.
- i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.
- j) El Sistema Privado de Pensiones.
- k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y
- l) aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral.

Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

2.2.1.3.3. Indemnización por despido arbitrario en el proceso laboral

Según el Diario Peruano Pág. 15 (17 de Octubre de 2014) nos dice que: El concepto de beneficio social es utilizado a diario por los actores nacionales vinculados con la materia laboral, sean trabajadores, empleadores, autoridades, la legislación y doctrina

nacional, y todos entienden o sobreentienden el contenido de este concepto, aun cuando la legislación actual no la define. De ahí el objeto del presente artículo es definir el concepto de beneficio social, al haberse advertido que tanto la SUNAT como el Tribunal Fiscal no lo aplican en su verdadera concepción.

A manera de conclusión y como veremos a continuación, desde el punto de vista legal, conceptual y doctrinario, los beneficios sociales están identificados con el otorgamiento de un determinado derecho a favor de trabajadores, distinto a la remuneración que se le abona como contraprestación del servicio; con o sin pago de una determinada cantidad, que a su vez puede tener o no carácter remunerativo, que satisface los fines previstos por la respectiva ley, el acuerdo de partes (pacto individual o colectivo), la decisión unilateral del empleador o la costumbre para su otorgamiento.

Participación en las utilidades y el patrimonio del trabajador

En todos los casos el otorgamiento o Indemnización por despido arbitrario tiene un denominador común: que cuando se otorgan al trabajador, pasan a formar parte de su patrimonio de manera definitiva, no existiendo la posibilidad de devolución al empleador, naturalmente si es que han sido abonados de acuerdo con su fuente (ley, convenio, decisión unilateral, costumbre) y no son consecuencia de error u otra situación excepcional.

En lo legislativo, el D. Leg. N° 688, Ley de consolidación de beneficios sociales, se refiere al seguro de vida, bonificación por tiempo de servicios (ya derogado) y a la CTS, remitiéndola a lo regulado en el D. Leg. N° 650. Luego, el D. Leg. N° 713 expresa que “las normas constitucionales y la legislación nacional consagran entre otros beneficios sociales, el descanso semanal remunerado, los feriados no laborables y las vacaciones anuales pagadas”.

2.2.1.3.4. Las audiencias en el proceso

2.2.1.3.4.1. Definición

Las Audiencias en los procesos laborales se encuentran normadas en el Título II – Procesos Laborales de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley No. 24947

2.2.1.3.4.2. Regulación

Las audiencias está regulada, en el numeral 1 del artículo 43 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, “NLPT”), establece lo siguiente:

“La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo:

1. La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática sí, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos.” (El énfasis es nuestro).

2.2.1.3.4.3. Las audiencias en el proceso judicial en estudio

La Audiencia Única se desarrolló el trece de diciembre del dos mil once en el Despacho del Primer Juzgado Especializado en lo Civil de Barranca de la Corte Superior de Justicia de Huaura.

Esta audiencia se desarrolló con la presencia de las partes, realizándose de la siguiente manera:

SANEAMIENTO PROCESAL:

En este estado la señora Juez, advirtiendo que la empresa demandada ha formulado la excepción de incompetencia por razón de territorio, la misma que fue absuelta por el demandante; se dispone la actuación de los medios probatorios de la excepción deducida.-

DE LA EMPRESA EXCEPCIONANTE:-

Téngase presente los puntos 1 y 2 de su ofertorio de pruebas del demandado.-

DEL DEMANDANTE EXCEPCIONADO: -

No habiendo ofrecido ningún medio probatorio, no hay pruebas que admitir ni actuar.-

Acto seguido la señora Juez expide la siguiente resolución.-

RESOLUCION NUMERO: CINCO.- AUTOS Y VISTOS; y atendiendo.-

PRIMERO: Que, el saneamiento procesal es aquella fase obligatoria impuesta por la ley, mediante el cual el Juzgador tiene el deber de inmacular el proceso de todo defecto, vicio u omisión, que pueda impedir ulteriormente, se emita una sentencia de mérito o de fondo.-

SEGUNDO: Que, la demandada B. por intermedio de su apoderado interpone excepción de incompetencia por razón de territorio, aduciendo que el Juzgado Civil de Barranca no tiene competencia por razón de territorio, desprendiéndose de la demanda que el demandante actualmente se encuentra laborando en la planta industrial ubicada en el Distrito de Pimentel de la Ciudad de Chiclayo, Departamento de Lambayeque, por lo que conformidad con el artículo 4 de la ley 26636 - Ley Procesal del Trabajo, son competentes por razón de territorio los Juzgados del Distrito Judicial de Chiclayo, por ser el lugar donde se viene desarrollando la relación laboral ó los Juzgados del Distrito Judicial del callao el domicilio principal del empleador.-

TERCERO: Que, absuelve el demandante manifestando que la demandada al proponer la excepción pretende desviarme de la jurisdicción predeterminada por la ley, amparando su pretensión que la relación de trabajo se desarrolla en la ciudad de Chiclayo y es allá donde debe plantearse la demanda, Pues los actos hostiles del que es objeto y que son materia del petitorio, es que la demandada lo ha destacado hasta esa ciudad, pero que la relación laboral siempre se ha desarrollado en la ciudad de Paramonga en la planta Quimpac, es más mi domicilio actual es en la ciudad de Paramonga.-

CUARTO: Que, la excepción de incompetencia, es amparable cuando la demanda se formula ante Juez incompetente por razones de materia, grado, turno, cuantía o territorio (en este último caso cuando es improrrogable), a ello cabe mencionar que en estricta aplicación de lo dispuesto por el artículo 4° inciso 3 literal a) de la Ley 26636 resulta procedente en la vía del proceso laboral, 1. El centro de trabajo en el que se haya desarrollado la relación laboral. 2. El domicilio principal del empleador. Y conforme es de observarse de autos y del propio petitorio de la demanda se trata de un proceso de cese de hostilidades.-

QUINTO: Que, conforme es de verse de autos a fojas siete observa copia del memorándum de fecha 26 de marzo del 2011 donde la demandada destaca

provisionalmente a otro centro laboral de la empresa, y asimismo es de observarse de las boletas de pago adjuntadas que el demandante prestaba servicios en la Planta de Paramonga, por lo que el juzgado competente para conocer del presente proceso son los Juzgados de Barranca, por lo que desestimarse la excepción formulada.-

Por tales fundamentos se declara: **INFUNDADA** la Excepción de **INCOMPETENCIA** deducida por la demandada B y **SANEADO** el proceso, así como la existencia de una relación jurídica procesal válida entre las partes.-

En este estado el demandante expresa su conformidad con la resolución antes emitida.-

Preguntado a la demandada manifiesta que no se encuentra conforme y que va a apelar, por lo que el Juzgado le concede el plazo de tres días a efectos de que proceda a fundamentar su apelación y adjunte el arancel correspondiente por recurso de apelación y cédulas de notificación, bajo apercibimiento de rechazarse la apelación en caso de incumplimiento.-

CONCILIACIÓN: -

Habiendo manifestado las partes que se mantienen en sus posiciones, el señor juez se abstuvo de proponer fórmula conciliatoria, disponiéndose la continuación del proceso.

FIJACIÓN DE PUNTOS CONTROVERTIDOS.-

1.- Determinar si la demandada comete actos de hostigamiento laboral contra el demandante -

2.- Determinar si corresponde que se deje sin efecto el memorándum de fecha 26 de Marzo del 2011 y que se le restituya a su puesto habitual y lugar de trabajo, en el cargo de hornero en la planta de la empresa Quimpac SA ubicado en el Distrito de Paramonga con la jornada y horario de trabajo que le correspondía hasta antes del destaque.-

ADMISIÓN Y ACTUACIÓN DE LOS MEDIOS PROBATORIOS.-

DE LA PARTE DEMANDANTE.-

DOCUMENTOS.- Admítase y téngase presente los documentos indicados en los ítems 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de su ofertorio de pruebas.-

DE LA PARTE DEMANDADA.-

DOCUMENTOS.- Admítase y téngase presente los documentos indicados en los

ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 de su ofertorio de pruebas.-

ALEGATOS.-

Acto seguido la señora Juez comunica a las partes, que conforme a lo dispuesto en el artículo 69° de la Ley Procesal del Trabajo, el proceso se encuentra expedito para que las partes formulen sus alegatos por el plazo de cinco días, dándose por notificados los concurrentes.-

2.2.1.3.4.4. Los puntos controvertidos

Los puntos controvertidos en el proceso nacen de los hechos alegados en la pretensión y de los hechos invocados para la resistencia de la pretensión en el ejercicio del contradictorio.

2.2.1.3.4.5. Definiciones y otros alcances

Se definen puntos controvertidos a las peticiones de las partes del proceso, que no llegaron a conciliarse en audiencia única y que juez fijo como puntos de discordias o puntos controvertidos sobre los cuales va a decidir en la sentencia.

2.2.1.3.4.6. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

Los puntos controvertidos determinados fueron:

- 1.- Determinar si la demandada comete actos de hostigamiento laboral contra el demandante -

- 2.- Determinar si corresponde que se deje sin efecto el memorándum de fecha 26 de Marzo del 2011 y que se le restituya a su puesto habitual y lugar de trabajo, en el cargo de hornero en la planta de la B ubicado en el Distrito de Paramonga con la jornada y horario de trabajo que le correspondía hasta antes del destaque.

2.2.1.4. La demanda, la contestación de la demanda

2.2.1.4.1. La demanda

La demanda. Acto de procedimiento, oral o escrito, que materializa un poder jurídico (la acción), un derecho real o ilusorio (la pretensión) y una petición del actor como correspondiente a ese derecho procurando la iniciación del proceso

2.2.1.4.2. La contestación de la demanda

La Contestación es un acto procesal de la parte demandada consistente en una respuesta que da a la pretensión contenida en la demanda del actor, oponiendo, si las tuviera, las excepciones que hubiere lugar, o negando o aceptando la causa de la acción o en último caso, contrademandando. (Quisbert, 2010)

2.2.1.4.3. La demanda, la contestación de la demanda en el Proceso judicial en estudio

La demanda

La demanda es iniciada por **J.C.R.G.** contra la Empresa B siendo el petitorio:

1. Que la EMPRESA B cese en su hostilidad manifiesta de que está siendo objeto al haber incurrido en las causales de hostilidad que se tipifican en los incisos c) f) y g) del artículo 30°. De la Ley de Productividad y Competitividad Laboral por D.S. 003-97-TR.
2. Que se deje sin efecto el Memorándum de fecha 28 de Marzo del 2011 y por ende se le RESTITUYA a su puesto y lugar habitual de trabajo, en el cargo de HORNERO en la planta de la empresa Quimpar S.A, ubicada en le Distrito de Paramonga, provincia de Barranca con la jornada y horario de trabajo que le correspondía antes del destaque

Fundamenta su petición en lo siguiente:

FUNDAMENTOS DE HECHO:-

1. ANTECEDENTES LABORALES Y DEL CASO:- Que, a efectos que el Juzgado forme convicción sobre lo que es materia del petitorio, el demandante consideró oportuno referir los siguientes hechos.
 - 1.1. Ingresó a prestar servicios para la demandada el 05 de Julio de 1998, los primeros cuatro meses se desempeñó en el cargo de HORNERO, posteriormente se le rota al cargo de AUXILIAR DE OPERADOR DE CELDAS, cargo en el que ha venido desempeñando todos estos años hasta Marzo del 2011, en que se inician los actos hostiles dirigido a su persona.
 - 1.2. Sucede que, en todo este tiempo de servicio que viene prestando para la demandada, no ha tenido ningún tipo de problemas que conlleve a

represalias u otro tipo de problemas para y hacia sus superiores, por el contrario siempre se ha desempeñado de buena forma, con obediencia, respeto y puntualidad para con su empleador.

1.3..Tal es así que, con fecha 26 de Marzo del 2011 recibió un Memorándum, remitido por don ANDER BAZAN ROJAS, Administrador de Personal de la empresa demandada, en la que lleva como asunto su destaque provisional a otro centro de laboral de la empresa sito en la sede de Chiclayo de Quimpac ubicado en el Parque Industrial Mz."E", Lote 6, Distrito y Provincia de Chiclayo, Departamento de Lambayeque, a lo que de forma inmediata acudió al administrador emisor de dicho Memorándum para solicitarle las explicaciones del caso, haciéndole hincapié que tal disposición causaría no solo un daño económico y moral a mi persona, sino también a su familia ya que tanto su esposa quien venía siendo operada por Histerectomia Abdominal y sus hijas quienes cursan estudios primarios en la localidad de Paramonga, se quedarían de la noche a la mañana sin su presencia, y que los egresos mensuales eran presupuestados en base a su remuneración, a lo que alegó que era de forma provisional y que tal destace no pasaría de los tres meses, no obstante, la respuesta por parte del Administrador, no tuve otra opción que acatar la disposición, lo que no significa que mi persona estaba de acuerdo con dicho destaque.

1.4. Sin embargo, transcurrido el tiempo y sin avizorar respuesta por parte de la demandada, demostrando en absoluto la poca importancia de todos los perjuicios a ocasionar con el desplazamiento a otro centro de trabajo, acudí al Ministerio de Trabajo, a presentar su denuncia por tal acto arbitrario por parte de la demandada, hecho que fue constatado por el Ministerio de Trabajo, en la cual se inspeccionó que en persona indudablemente venía prestando servicio para la empresa Quimpac S.A., ubicado en la Zona Industrial Mz. "E", Lote, en el Distrito de Pimentel, Provincia de Chiclayo, Departamento de Lambayeque, en el área de refinería de sal, empaquetando bolsas de sal, sin guantes de protección, además de las codificaciones de productos terminados y limpieza de planta y que alegué preferir regresar al centro de trabajo de Paramonga.

- 1.5. Ante éste ínterin hostilizador por parte de la demandada, cumpliendo con el procedimiento previsto en la última parte del art. 30° de la Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado por D.S. No. 003-97-TR. con fecha 16 de Julio del 2011, procedió formalmente a presentar una solicitud de CESE DE HOSTILIDAD y RESTITUCIÓN A PUESTO y LUGAR HABITUAL DE TRABAJO reducidos sin motivación alguna, otorgando el plazo máximo de 06 días para que la demandada enmiende su conducta y atienda mi petición. Lejos de atender su petición, la Administración de Personal de la demandada mediante Carta Notarial No. 267 de fecha 21 de Julio del 2011, argumenta que dentro de sus facultades de dirección y administración, le comunicó que en forma provisional sería destacado en otro centro de trabajo ubicado en la ciudad de Chiclayo no entendiéndolo que significa para la demandada el término provisional, ya que hasta la elaboración de la presente demandada, ya han transcurrido más de cuatro meses sin darle solución a sus problemas que ha venido aquejando por todo este tiempo.
2. CESE DE HOSTILIDAD:- Que, conforme a los hechos referidos en los antecedentes expuestos. es evidente la conducta de hostilización que viene desarrollando la demandada en mi contra, con grave perjuicio en el desarrollo laboral que me corresponde en base al mérito, además de repercutir en mi presupuesto económico, pues al privarme del puesto de trabajo alcanzado y reducir inmotivadamente mi categoría laboral, trae consigo también un perjuicio moral, social, laboral, atentando no sólo contra mi persona como trabajador sino también mi dignidad como persona.

Demanda el Cese de hostilidad por los siguientes fundamentos:

- 2.1.- El art 30° incisos e), D y 9) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por OS No. 003-97· TR, describen como Acto de Hostilidad equiparables al despido, "*el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio*", así como los actos de discriminación y todo acto que afecte la dignidad y honorabilidad del trabajador, inspirados en la tercera parte del art. 23° de la

Constitución Política del Perú, que preceptúa que 'ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Consta a la representación de la demandada y lo estoy acreditando en autos, mi nivel ocupacional alcanzado, en este caso de HORNERO. Nadie niega que la demandada dentro de su potestad de administración, puede adoptar decisiones de rotación o destaque del puesto de trabajo del trabajador, pero lo tiene que hacer respetando el nivel alcanzado, esto es, rotando, trasladando a otro puesto de trabajo de Igual nivel ocupacional o promoviéndolo a un cargo superior.

2.2.- Ello demuestra Que la remoción de un puesto habitual de trabajo sin justificación alguna y sin asignación de un nuevo puesto de trabajo, evidencia un acto abusivo que debe ser suprimido, pues la Ley no ampara el ejercicio ni la omisión abusivo de un derecho conforme lo preceptúa el art 103° de la Constitución Política del Perú. Si bien el empleador en ejercicio del derecho de administración del centro laboral, tiene facultad de rotar o remover al personal, la Ley exige que exista una justificación para ello y que el traslado o remoción sea con la asignación de otro puesto de trabajo análogo y de igual categoría pues de lo contrario se tipifica el Acto de Hostilidad que faculta al trabajador a poner coto a través de la acción judicial correspondiente conforme lo dispone el art 35° inciso a) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Estoy acreditando en autos que al ser transferido a un lugar distinto de aquel en que venía desempeñando mis funciones habituales de la demandada ocupaba el cargo de HORNERO y posteriormente el de AUXILIAR DE OPERADOR DE CELDAS, pero que con la estructuración de las áreas de trabajo de la actual planta de la demandada, se me asignó realizar labores totalmente distintas a la que venía desempeñando, como; empaquetando bolsas de sal, codificando producto? terminados y además de asignarme limpieza de planta.

3.- SE DEJE SIN EFECTO MEMORANDUM DE FECHA 26 DE MARZO DEL 2011, CON RESTITUCIÓN DE MI PUESTO Y LUGAR DE TRABAJO, DE HORNERO Y EN LA PLANTA DE LA ZONA INDUSTRIAL DE PARAMONGA.- Que, ante la evidencia de la hostilidad y represalia de la que estoy siendo objeto, corresponde se deje sin efecto el Memorándum de fecha 26

de marzo del 2011 y se me RESTITUYA a mi puesto habitual de trabajo de HORNERO conforme aparece de mi Boleta de Pago, conforme lo fundamento a continuación

- 3.1.- Los arts. 13° inciso e) y 14° incisos b) y c) del O S. No. 001-98- TR obligan al empleador a asignar al trabajador un Cargo u Ocupación habitual, a efectos de establecer cuáles son sus funciones y por ende las responsabilidades que asume, así como a respetar la jornada y el horario de trabajo, obligación que se viene in cumpliendo en mi caso.
- 3.2.- Los incisos c), f) y g) del art 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S No. 003-97- TR establecen que "*son actos equiparables al despido*" el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios con el propósito de ocasionarle perjuicio los actos de discriminación por razón de opinión y actos que afecten la dignidad del trabajador En consecuencia es obligación de su Despacho, Sr. Juez, disponer se me reincorpore a mi cuesto y lugar habitual de HORNERO y en la Zona Industrial de Paramonga.
- 3.3.- La última parte del art 31° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que "*el trabajador antes de accionar judicialmente, deberá emplazar por escrito a su empleador; imputándole el acto de hostilidad correspondiente otorgándole et plazo razonable no menor de 06 días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta.* A través de la presente mi parte está cumpliendo con tal formalizad.

Contestación de la demanda

Con fecha 02 de noviembre del año 2011 la empresa demanda presenta un escrito manifestando que en acatamiento de lo dispuesto el Primer Juzgado Civil de Barranca, mediante Resolución N° 02 de fecha 21/09/2011, cumple con subsanar las omisiones advertidas, presentando:

- 1.- Un arancel por ofrecimiento de pruebas ascendente a la suma de S/. 36.00, y
- 2.- La papeleta de habilitación original de letrado que patrocina expedida por el Colegio de Abogados de Lima.

Por lo que solicita se sirva tener por contestada la demanda y proseguir con la causa

según su estado.

En la contestación de la demanda plantea una EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA POR RAZÓN DE TERRITORIO tal como se detalla:

Que de acuerdo al Art. 7a de la Ley 26636 -Ley Procesal del Trabajo- e inciso 1° del Art. 446 del Código Procesal Civil, formulamos EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA por razón de territorio, por cuanto el demandante ha interpuesto su acción ante el Juzgado Especializado en lo Civil de Barranca el cual no tiene competencia por razón de territorio.

Sustentamos la presente excepción de acuerdo a las siguientes consideraciones que pasamos a exponer:

1.- En efecto de la lectura de la demanda se desprende que el actor actualmente se encuentra laborando en la planta industrial ubicada en el Distrito de Pimentel de la Ciudad de Chiclayo, Departamento de Lambayeque, por lo que, de conformidad con el Art. 4° de la Ley 26636 -Ley Procesal del Trabajo- son competentes por razón del territorio los Juzgados del Distrito Judicial de Chiclayo, por ser el lugar donde se viene desarrollando la relación laboral o los juzgados del Distrito Judicial del Callao por estar en el Callao el domicilio principal del empleador.

2.- En parte de prueba ofrecemos el mérito de la demanda donde el accionante señala con toda claridad que actualmente viene laborando en la Planta de B en la ciudad de Chiclayo.

1ER. OTRO SI DECIMOS: Que absolviendo el traslado conferido de la demanda, la negamos y contradecimos en todos sus extremos por los fundamentos de hecho y de derecho que mencionamos a continuación:

1. HECHOS Y SITUACION JURIDICA LABORAL DEL .DEMANDANTE

PRIMERO: La situación jurídica laboral del demandante es la de un servidor con contrato de trabajo vigente a plazo indefinido, habiendo ingresado el 05 de julio de 1998 y continua trabajando en su condición, de obrero, destacado temporalmente en la Planta de B del Distrito de Pimentel, Provincia de Chiclayo, Departamento de Lambayeque, percibiendo un jornal básico de S/.55.72 Nuevos Soles

SEGUNDO: B es una persona jurídica dedicada la producción y comercialización de Cloro, Soda y Sal, contando con plantas industriales en las provincias del Callao (Sede principal), Barranca, Chiclayo, Tacna y Tarapoto; destacando personal a cada

una de ellas de acuerdo a las necesidades técnicas de la producción y los requerimientos del mercado.

TERCERO: Es en este contexto y con el objeto de mejorar la eficiencia y productividad del área de producción de la Planta de Álcalis de B ubicada en el Distrito de Paramonga Provincia de Barranca, y dentro del marco de la Gestión Integrada a la que se encuentra comprometida la empresa por el ISO 9001-2008, la Superintendencia de Producción procedió a una redistribución de personal encontrando que el trabajador demandante resultaba supernumerario, poniéndolo a disposición del área de administración de personal.

CUARTO: En tal situación y con la finalidad de no causarle perjuicio con un despido por causa justa (personal excedente de planta), la empresa procedió a comunicarle el 26/03/2011 que sería transferido provisionalmente a otra planta de la empresa ubicada en la ciudad de Chiclayo, lugar donde se encuentra prestando sus labores en la actualidad sin afectación de sus remuneraciones y demás beneficios laborales.

II INEXISTENCIA DE LA FIGURA DE HOSTILIDAD EN EL CASO SUB LITIS

PRIMERO: Señor Magistrado, existe reiterada y uniforme jurisprudencia de la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la Republica que establece que la facultad de dirección y el ejercicio legítimo de la administración que tiene el empleador para introducir cambios, así como la forma y modalidad de la prestación de labores teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa, en aplicación del Art. 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, NO CONSTITUYE HOSTILIDAD, tal como se establece la Casación N° 1861-2003 Y 275- 2001 que acompañamos para que se tenga a la vista al momento de resolver.

SEGUNDO: En efecto, el Art. 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, debe ser interpretado en concordancia con el Art. 9° del Decreto Legislativo N° 757, Ley Marco para el Crecimiento de la Inversión Privada, al disponer que toda empresa tiene derecho para organizar y desarrollar sus actividades en la forma que juzgue conveniente de acuerdo a sus necesidades.

TERCERO: En el presente caso el demandante ha sido transferido provisionalmente a nuestra planta industrial ubicada en la ciudad de Chiclayo, por resultar excedente al haberse redistribuido el personal del Área de Producción de la Planta de Álcalis en

Paramonga situación que responde a la necesidad de racionalizar la fuerza laboral con el objeto de mejorar la eficiencia y productividad de dicha planta, lo que ocasiona la reorganización de la estructura interna del personal porque si no destacamos al personal que resulta excedente a otra planta de la empresa, nos obligaría a tener que prescindir de sus servicios, lo que daría lugar a rescindir el contrato de trabajo.

CUARTO: El contrato de trabajo genera una serie de obligaciones a cargo de cada una de las partes basado en la dependencia y subordinación jurídica y económica, por la cual el trabajador tiene la obligación de prestar su labor en forma plena, descartando toda posibilidad de realizarlo de manera desidiosa Impropia, inadecuada y observando actitudes conflictivas de resistencia a cumplir las órdenes de sus superiores, lo que significa abiertamente cuestionar las decisiones administrativas y de dirección del empleador.

La característica y requisitos del contrato de trabajo están constituidos por la existencia del elemento SUBORDINACION que implica dependencia del trabajador con respecto del empleador.

Como consecuencia de esta característica, es natural que el empleador se constituya en elemento director de la relación de trabajo, correspondiéndole una serie de prerrogativas o facultades originadas precisamente en este elemento constituyente del contrato de trabajo que se desarrolla dentro de los que se conoce como la facultad de dirección y administración del centro de trabajo, y así lo ha establecido reiterada jurisprudencia de las Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima que acompañamos entre la que citamos la siguiente:

"No se considera actos de hostilidad, si el empleador en uso de su facultad de dirección efectúa traslado de sus trabajadores en forma transitoria a sus demás centros de trabajo, sin que por dicho traslado hubiera rebaja de categoría y disminución de remuneración" Exp. 129-90

QUINTO: La actitud del demandante está atentando contra la facultad que tiene el empleador para señalar la clase de trabajo, ocupación, funciones y el cambio de colocación, rotación traslado a otro centro de trabajo, cambio de horario o turno de trabajo, sin rebaja de categoría y remuneración, y así como el derecho de administrar y racionalizar el trabajo y el personal a su cargo; esta facultad la que se denomina

IUS VARIAND/, facultad reconocida por la reiterada jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, entre la que citamos la siguiente:

"Corresponde al empleador racionalizar el trabajo así como al personal a su cargo, lo que implica capacidad de efectuar los cambios exigidos por razones de producción" Análisis Laboral Agosto de 1986.

SEXTO: Señor Magistrado, en nuestra empresa no tenemos suscrito pacto o convenio con el demandante sobre puesto o labor fija .que nos impida el traslado a otras de nuestras plantas industriales por necesidades de la operación o racionalización de la fuerza laboral, ni de turno de trabajo estable; motivo por el cual no hemos violado ninguna norma legal vigente o convencional, que. se deberá tener en cuenta al momento de resolver.

Por la necesidad de mejorar la eficiencia y productividad dentro del marco de la gestión integrada ISO 9001:2008 nuestra empresa periódicamente revisa y reestructura los sistemas de trabajo y la distribución de la fuerza laboral. a fin de adecuarlos a nuestras reales necesidades de mano de obra. a fin de mantener la mayor eficiencia y productividad que nos permita competir en el mercado globalizado.

Al no existir pacto, acuerdo o convenio sobre labor fija en una sola de nuestras plantas industriales, es procedente los traslados de personal a nuestros otros centros productivos.

Las variaciones, transferencias o traslados que introduzca el empleador por los requerimientos de las necesidades de la producción a fin de lograr las mayores eficiencias y productividades de acuerdo a los estándares nacionales y extranjeros, siempre que no se atente contra la remuneración del trabajador, NO ES CONSIDERADO HOSTILIZACIÓN.

Sobre la inexistencia en la empresa de pacto de labor fija y la facultad que tiene el empleador de reubicar a sus trabajadores sin que ello constituya acto de hostilidad existe abundante jurisprudencia entre la que citamos la siguiente:

"No existiendo pacto de labor fija, el empleador puede reubicar a los trabajadores en otras labores, pues le compete la racionalización del trabajo y de la organización del personal a su cargo"

SETIMO: El demandante oculta que acepto expresamente el traslado, sin observación ni objeción alguna, recepcionando el memorándum del 26/03/2011 y,

recibiendo los viáticos para su desplazamiento; así mismo que a la fecha viene percibiendo una ASIGNACIÓN PROVISIONAL POR DESTAQUE DE S/.100.00 (CIEN y 00/100 NUEVOS SOLES, CONSIGNADO EN LA BOLETA DE PAGO A FIN DE NO OCACIONARLE PERJUICIO ECONOMICO ALGUNO.

En consecuencia mal puede alegar el accionante perjuicio económico alguno cuando estamos cumpliendo con abonarle una suma para cubrir los costos que le ocasionan el haber sido destacado a la ciudad de Chiclayo; deviniendo en ajeno a la verdad dicha imputación contenida en su demanda.

OCTAVO: El demandante tiene pleno conocimiento de las normas internas que contiene nuestro Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por el Ministerio de Trabajo mediante Decreto de la Zona Regional de Trabajo de Huacho de fecha 21/10/2002 y cuya copia le fuera entrega bajo cargo. En dicho reglamento se estipula en los Art 80 y 110 las facultades de cambio de turno, cambio de labor, destaque, traslado y trasferencia a otras plantas de la empresa de acuerdo a sus necesidades productivas, con el objeto de mantener la continuidad de la relación laboral, porque en caso contrario nos veríamos en la necesidad de prescindir de los servicios del trabajador cada vez que se produzcan fluctuaciones del mercado a fin de conservar la competitividad y la subsistencia del centro de trabajo.

NOVENO: Nuestro Reglamento Interno de trabajo contiene normas internas que regulan las relaciones; laborales con nuestros trabajadores, las mismas que deben ser observadas y cumplidas por el personal.

En dicho instrumento se estipula que la empresa se reserva el derecho y tiene la facultad de rotar, destacar. trasferir, cambiar al personal de un puesto de trabajo a otro, de un turno a otro, de un área de trabajo a otra y de una planta a otra, adecuándose en todos los casos al ordenamiento legal vigente; motivo por el cual en el presente caso NO EXISTE LA FIGURA DE HOSTILIZACIÓN.

Reiterada jurisprudencia ha señalado que las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo no pueden considerar como Arbitrarias o Subjetivas en la medida en que han sido dictadas en uso de las facultades de dirección y administración ~e le es inherente a la empresa, sino que además han sido objeto de aprobación expresa por la Autoridad Administrativa de Trabajo, entidad encargada de aprobarla previa revisión de que el reglamento no afecte los derechos de los trabajadores (fallo recaída en el

Exp. N° 415-93-10).

Consecuentemente el ejercicio de una facultad contenida en el reglamento interno no puede generar un acto de hostilidad, sino es el ejercicio regular de un derecho -IUS VARIANDI- que le asiste al empleador.

DECIMO: El demandante sostiene que se ha configurado un acto de hostilidad en su contra previsto en el inc. e) del Art. 30 del D.S. 003-97-TR al habersele trasladado a la planta de la ciudad de Chiclayo; omitiendo que el inciso en cuestión señala con precisión que constituye acto de hostilidad cuando dicho traslado obedece a un propósito de causarle perjuicio.

En el caso sub litis el traslado del demandante obedeció justamente a un propósito completamente opuesto al de causarle perjuicio por cuanto ha tenido como fin mantener y conservar el vínculo laboral, puesto que la empresa se encontraba en todo su derecho de prescindir de sus servicios al ser considerado excedente en su planta de origen.

Para que se configure este acto de hostilidad la norma laboral exige como requisito, que mediante este traslado, el empleador tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador; requisito que no acredita ni prueba el actor en su demanda, por lo que deberá declararse infundada.

DECIMO PRIMERO: Del mismo modo sostiene la afectación del inciso f) del Art. 30 del D.S. 003-97- TR por actos de discriminación, sin embargo fuera de los términos de discriminación que expresa en - su demanda, no acredita de modo alguno en que consiste los acto de discriminación.

Para que se configure un acto de hostilidad con infracción del inciso f) del Art. 30 del D.S. 003-97-TR debe existir actos de discriminación ya sea por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma y ninguno de ellos ha sido expuesto por el demandante en los fundamentos de hecho de su demanda.

La ley Procesal del Trabajo, Ley 26636 en su Art. 27° señala con toda claridad que corresponde a las partes probar sus afirmaciones y en el presente caso el demandante no acredita en modo alguno que haya existido discriminación ya sea por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma por lo que deberá declarar infundada la demanda.

DECIMO SEGUNDO: También sostiene; el demandante que se ha infringido el

inciso g) del Art. 30 del D.S. 003-97- TR por que el supuesto traslado afecta su dignidad y honorabilidad lo cual es una afirmación subjetiva que no se prueba en forma alguna.

El traslado del demandante a otra planta de la empresa en ejercicio de una facultad que la ley y el contrato de trabajo le confiere al empleador, no pueden ser considerados actos que atenten contra la, dignidad y honorabilidad.

Más aún la norma expresamente señala taxativamente que son actos de hostilidad aquellos que afectan la moral. el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador y ninguna de estas situaciones se presentan, por lo que deberá desestimarse la pretensión en dicho extremo.

DECIMO TERCERO: El demandante sostiene en el numeral 3 de los fundamentos de hecho de su demanda que se ha infringido el inciso e) del Art. 13 y los incisos b) y c) del Art. 14 del D.S. 001-98-TR al no cumplir se supuestamente con asignarle al trabajador un cargo u ocupación a efecto de establecer cuáles son sus funciones.

Consideramos que dichas apreciaciones son antojadizas subjetivas y ajenas al derecho, por cuanto la norma en cuestión regula que conceptos debe contener la planilla y boletas de pago y no cuales son las obligaciones del empleador con relación a la asignación de labores.

De la revisión de las boletas de pago presentadas por el actor se puede colegir que B viene cumpliendo con lo establecido por el D.S. 001-98-TR.

DECIMO CUARTO: Señor Magistrado el demandante expresamente sostiene que la mayor motivación para interponer la demanda no es la hostilización sino el estado de salud de su cónyuge, que viene atendiéndose en Essalud, con lo que demostramos que el petitorio se ha desnaturalizado por la enfermedad de histerectomía que padece. Ante tal situación, al momento de resolver se debe tener en cuenta lo mencionado por el demandante en el punto 1.3 de sus fundamento de hecho de su demanda, por ser contradictoria su petición, siendo de aplicación la reiterada jurisprudencia de la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la Republica que ha establecido en la CASACION N° 335-2005 del 04 de noviembre del 2005 que: 't» fijación de los puntos controvertidos tiene una especial repercusión sobre el desarrollo del proceso pues en función de ellos es que se orienta la actividad

probatoria del fondo de asunto, su debido cumplimiento no consiste en transcribir la pretensión demandada o parte de ella, porque de acuerdo con el Art. 67 de la Ley 26636 - Ley Procesal del Trabajo- debe indicarse que aspectos actúan como límites entre las pretensiones de las partes"

En consecuencia para que la causa pueda resolverse con auténtica justicia y como proceso justo, OBSERVANDOSE la garantía al debido proceso en aplicación del Art. 1390 de la Constitución Política del Estado, el A-QUO al momento de resolver debe tener en cuenta la motivación del demandante al manifestar voluntariamente en su demanda que al interponerla ha sido impulsado emocionalmente por la salud de su menor hija.

2.2.1.5. Las excepciones

2.2.1.5.1. Concepto

Rioja (2014) señala que las excepciones son un medio de defensa establecidas en el artículo 446 del Código Procesal Civil a través del cual una de las partes denuncia que no existe una relación procesal o existe una relación defectuosa y que determinan una relación inválida y en consecuencia el juez debe pronunciarse declarándola así.

2.2.1.5.1. Clases

1. Incompetencia;
2. Litispendencia;
3. Representación defectuosa o insuficiente del demandante o del demandado;
4. Oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda;
5. Incapacidad del demandante o de su representante;
6. Falta de agotamiento de la vía administrativa;
7. Falta de legitimidad para obrar del demandante o del demandado;
8. Cosa Juzgada;
9. Conclusión del proceso por conciliación o transacción
10. Desistimiento de la pretensión;
11. Caducidad;
12. Prescripción extintiva; y,
13. Convenio arbitral

2.2.1.5.1. La excepción en el caso en estudio

En el caso en estudio el demandado propuso una EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA POR RAZÓN DE TERRITORIO tal como se detalla:

Que de acuerdo al Art. 7a de la Ley 26636 -Ley Procesal del Trabajo- e inciso 1° del Art. 446 del Código Procesal Civil, formulamos EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA por razón de territorio, por cuanto el demandante ha interpuesto su acción ante el Juzgado Especializado en lo Civil de Barranca el cual no tiene competencia por razón de territorio.

Sustentamos la presente excepción de acuerdo a las siguientes consideraciones que pasamos a exponer:

- 1.- En efecto de la lectura de la demanda se desprende que el actor actualmente se encuentra laborando en la planta industrial ubicada en el Distrito de Pimentel de la Ciudad de Chiclayo, Departamento de Lambayeque, por lo que, de conformidad con el Art. 4° de la Ley 26636 -Ley Procesal del Trabajo- son competentes por razón del territorio los Juzgados del Distrito Judicial de Chiclayo, por ser el lugar donde se viene desarrollando la relación laboral o los juzgados del Distrito Judicial del Callao por estar en el Callao el domicilio principal del empleador.
- 2.- En parte de prueba ofrecemos el mérito de la demanda donde el accionante señala con toda claridad que actualmente viene laborando en la Planta de B en la ciudad de Chiclayo.

2.2.1.6 La prueba

2.2.1.6.1. Concepto

Hurtado (2014) señal que la prueba son hechos supuestamente verdaderos que generan convicción sobre la existencia de otro hecho.

2.2.1.6.2. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio

2.2.1.6.2.1. Documentos

2.2.1.6.2.1.1. Concepto

“Puede definirse al documento como el instrumento u objeto normalmente escrito, en cuyo texto se consigna o representa alguna cosa apta para esclarecer un hecho o se deja constancia de una manifestación de voluntad que produce efectos jurídicos. Es objeto porque es algo material y de naturaleza real, en el que consta una declaración

de voluntad de una persona o varias, o bien la expresión de una idea, pensamiento, conocimiento o experiencia” (Sagástegui, 2003, p. 468).

2.2.1.6.2.1.2. Los documentos en el marco normativo

De conformidad con lo previsto en el Art. 235 y 236 del C.P.C se distinguen dos tipos de documentos: público y privado.

Son públicos:

1. El otorgado por funcionario público en ejercicio de sus atribuciones; y
2. La escritura pública y demás documentos otorgados ante o por notario público, según la ley de la materia.

La copia del documento público tiene el mismo valor que el original, si está certificada por Auxiliar jurisdiccional respectivo, notario público o fedatario, según corresponda.

Son privados:

Aquellos que, no tienen las características del documento público.

La norma procesal precisa en la parte final del Art. 236, que la legalización o certificación de un documento privado no lo convierte en Público.

2.2.1.6.2.1.3. Documentos valorados en las sentencias en estudio

Los documentos ofrecidos, admitidos y valorados por el juez en el proceso fueron:

Del demandante

- 1.- Fotocopia a fojas (03) de mis Boletas de Pago, de los meses de Abril. Mayo y Junio del 2011 y mi carnet de identificación, en la que acredito que mi fecha de ingreso ocurrido el 05 de Julio de 1998, y mi cargo de HORNERO, en la que me he venido desempeñando hasta antes de los actos hostiles.
- 2.- El Memorándum de fecha 26 de Marzo del 2011, que acredito el destaque provisional a otro centro de trabajo de la empresa en el que fui sometido, remitido por parte de la Administración del Personal de la empresa demandada
- 3.- Fotocopia del Acta de Actuaciones inspectivas de investigación - Diligencia de Constancia, de fecha e7 de Julio del 2011 que acredita que en dicha diligencia se Inspeccionó el lugar, puesto y condiciones de trabajo en que me vengo

desempeñando, ubicado en la Mz. "E" Lote 06, de la Zona Industrial de Ouimpac S.A. Distrito de Pimentel Provincia de Chiclayo, Departamento de Lambayeque, así como el puesto de refinera de sal teniendo funciones no acorde con mi puesto habitual de trabajo que aparece en mi Boleta de Pago y sobre todo las condiciones de seguridad que no me otorga la demandada sin guantes de protección

4.- La Carta Notarial de fecha 16 de Julio del 2 11 que cursé a don ANDRE BAZAN ROJAS. Administrador de Personal de la demandada, solicitando el Cese de la Hostilidad de la que vengo siendo objeto se deje sin efecto el destaque a otro puesto de y lugar de trabajo, impuesta mediante Memorandum de fecha 26 de Marzo del 2011 y se me restituya a mi puesto habitual de HORNERO y en la Zona Industrial de Paramonga, en el mismo horario que tenía hasta antes de los actos hostiles, otorgando el plazo de 06 días para que se enmiende de conducta, documento que además acredita que mi parte cumplió con efectuar el emplazamiento que dispone la última parte del art. 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por DS No. 003-97- TR.

5.- El cuadro comparativo de gastos mensuales el contrato de alquiler de habitación en la ciudad de Chiclayo y a fojas (23) fotocopias de los boletos de viaje, que acreditan todos los perjuicios económicos que ha conllevado como consecuencia de mi traslado a la ciudad de Chiclayo, y que no son reconocidos por la demandada, dejando constancia que su conducta hostil tiene como objetivo mi renuncia.

6.- Dos constancias de estudios de mis dos menores hijas, Camila Alexandra Requena Huertas y Mayra Alejandra Bustamante Huertas (hija política), las misas que a la fecha viene cursando estudios primario y secundario en los Centros Educativos Santa Rosa de Lima y Miguel Grau, respectivamente, cursando la primera el Tercer Grado de nivel primario y la segunda el Quinto año de nivel Secundario, con lo que acredito que ambas radican en la ciudad de Paramonga y que el hecho de haberme trasladado a la ciudad de Chiclayo me ausenta del calor familiar, perjuicio psicológico Que daña tanto a mi persona como a mis dos menores hijas.

6.- A fojas (12) de todo el tratamiento médico, incluido la constancia de haber sido intervenida quirúrgicamente mi conviviente C que acredito que ante el hecho de tenerla bajo descanso médico, y no poder estar a su lado para el apoyo, ya que era mi

persona quien acompañaba al traslado de mi esposa para sus controles e intervenciones médicas, nos ha ocasionado daños psicológicos.

Por el demandado

1.- El mérito del memorándum de fecha 26/03/2011 cursado al demandante transfiriéndolo provisionalmente a la planta de B en la ciudad de Chiclayo por razones técnica operativas de restructuración y racionalización del trabajo

2.- El mérito de la constancia de recepción de viáticos del 26/03/2011 suscrito por el demandante.

3.- El mérito del pago de una asignación provisional por destaque de S/.100.00 cien y 00/100 nuevos soles, consignado en la boleta de pago.

4.- El mérito de nuestro Reglamento Interno de Trabajo aprobado por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

5.- El mérito de la constancia de recepción por el demandante del Reglamento Interno de Trabajo.

6.- El mérito de la carta notarial de fecha 21/07/2011 en la que se da respuesta a la carta notarial de emplazamiento de demandante.

7.- El mérito de la jurisprudencia sobre las facultades del empleador que no se consideran hostilización:

7.1. Jurisprudencia de la Sala Transitoria de derecho constitucional y social de la Corte Suprema de Justicia de la Republica del 16 de Febrero del 200~ CASACION N° 1861-2003, sobre facultad de dirección y ejercicio legítimo no I constituye hostilidad.

7.2. Jurisprudencia de la Sala Transitoria de derecho constitucional y social de la Corte Suprema de Justicia de la Republica del 11 de junio del 2001 CASACION N° 275-2001, la variación de las condiciones de trabajo no constituye hostilidad.

2.2.1.7. La sentencia

2.2.1.7.1. Concepto

Según León (2008) autor del Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales publicado por la AMAG, la sentencia es: “una resolución jurídica, es aquella, sea de carácter administrativa o judicial, que pone fin a un conflicto mediante una decisión

fundamentada en el orden legal vigente” (p.15).

2.2.1.7.2. Estructura

La sentencia tiene una estructura tripartita.

Las partes de la sentencia son: parte expositiva, parte considerativa y parte resolutive.

La parte expositiva, Aquí se exponen los hechos, es una parte netamente descriptiva: Se individualiza los sujetos del proceso, las pretensiones de las partes y el objeto sobre el que recaerá la decisión. Aquí se describe todo lo ocurrido en el proceso antes de que el juez decida con el fallo. En esta parte se indica la pretensión procesal, lo que pide el demandante contra el demandado y el sustento de su petición en base a las consideraciones de hecho y derecho; describe además si se han realizado audiencias y un resumen de las mismas.

La parte considerativa, es la parte esencial de las sentencias, es la parte medular; se encuentra la motivación que realiza el juez, aquí se encuentran las premisas que sirven de base para los argumentos y que conllevan a la motivación de la decisión.

La parte dispositiva, conocida como fallo, viene a ser la conclusión a la que se arriba luego de haber hecho un razonamiento con premisas que se consideraron en la argumentación en la parte considerativa-.

2.2.1.7.3. Principios relevantes en el contenido de una sentencia

Son:

- el Principio de congruencia procesal y
- el Principio de motivación.

2.2.1.7.3.1. El principio de congruencia procesal

El inciso 4 del Art. 122 del C.P.C. señala que las resoluciones que emiten el juez y en este caso la sentencia deben resolver únicamente sobre los puntos controvertidos fijados en la audiencia expresando su decisión en forma clara y precisa.

2.2.1.7.3.2. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales

En nuestro sistema procesal la motivación de la sentencia se encuentra regulada en la Constitución Política , artículo 139 inciso 5 y, en nuestro Código procesal Civil se encuentra señalada en el numeral 50, inciso 6; normas que indican que es deber de función de los jueces de motivar las decisiones, salvo aquellas que sean de mero trámite.

Hurtado (2014) precisa que motivar o argumentar significa justificar la decisión, quiere decir que se deben expresar las razones que ha tenido el juez para decidir a favor de una de las partes; indicando las razones de hecho y derecho y las pruebas que le han formado convicción de lo que ha decidido.

2.2.1.8. Medios impugnatorios

2.2.1.8.1. Concepto

Rioja (2014) señala que los medios impugnatorios son actos jurídicos procesales que realizan las partes intervinientes en el proceso, los cuales tienen la finalidad de poner en conocimiento del juzgador de los posibles vicios o errores que han afectado a uno o más actos procesales. Los medios impugnatorios tienen como objetivo que el juez o el superior decidan sobre su confirmación, revocación o anulación en forma parcial o total.

2.2.1.8.2. Fundamentos de los medios impugnatorios

El fundamento de la impugnación es el error; que quien realizó la resolución es un ser humano y como tal no es infalible; puede haber cometido un error; quedando entonces en que quien revisa este error que una persona puede cometer error, de allí entonces que exista la pluralidad de instancias.

2.2.1.8.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

La NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO- LEY N° 29497 define en el subcapítulo IX los siguientes medios impugnatorios siguientes:

El Recurso de apelación en el artículo 32 para procesos laborales ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos

El recurso de Casación en el artículo 34, el mismo que se sustenta en la infracción de normas que incida en forma directa sobre la decisión contenida en la resolución impugnada; o también en el apartamiento de precedentes vinculantes emitidos por el Tribunal constitucional o la Corte Suprema de Justicia.

2.2.1.8.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio

La demandada presenta su recurso de apelación impugnando la resolución N° 20 que contiene la Sentencia de fecha 18 de Abril del 2013 y notificada el día 02 de Mayo del 2013, la cual, declara entre otros, INFUNDADA la tacha propuesta por la demandada; y FUNDADA la demanda de cese de actos de hostilidad, y ordena el cese de los actos de hostilidad por parte de la demandada, quien deberá reponer al actor en el puesto que ocupaba antes del destaque, en la Planta del Distrito de Paramonga. Precisamos que el medio impugnatorio es contra la totalidad del fallo evacuado por el Juzgador de primera instancia.

Sustentamos el presente recurso de apelación conforme a las siguientes consideraciones de orden legal que pasamos a exponer:

FUNDAMENTOS DEL AGRAVIO

PRIMERO: ERROR DE HECHO Y DERECHO:

La Resolución que estamos impugnando están quebrantando nuestro ordenamiento jurídico civil y material laboral, causando agravio a la garantía al debido proceso y al derecho a la defensa consagrada en el Art, 139 de la Constitución Política del Estado, incurriendo por imperio de la ley en error de derecho, que genera la nulidad absoluta de la Resolución N° 20 por que dicho acto procesal carece de una adecuada y correcta motivación que establecen las leyes y principios procesales como necesarios para que el acto produzca sus efectos normales y tenga eficacia legal.

SEGUNDO.- Señor Magistrado, la sentencia que estamos impugnando está quebrantando nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral y a la reiterada y uniforme jurisprudencia que establece QUE NO CONSTITUYE ACTO DE HOSTILIDAD EL EJERCICIO LEGITIMO DE LA FACULTAD O DE DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN QUE TIENE EL EMPLEADOR DE EFECTUAR CAMBIOS. ASÍ COMO LA FORMA Y MODALIDAD DE LA PRESTACIÓN DE LABORES

TENIENDO EN CUENTA LAS NECESIDADES DE FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA; en consecuencia no constituye acto de HOSTILIDAD EL TRASALADO DE UN TRABAJADOR DE UNA UNIDAD PRODUCTIVA A OTRA DE LA MISMA EMPRESA cuando se ha tenido por objeto mejorar la eficiencia y productividad y no causar perjuicio al trabajador que resulta excedente manteniendo el vínculo laboral.

En tal sentido, las decisiones el órgano jurisdiccional en materia de hostilidad deben contener un pronunciamiento motivado y sobre todo que el raciocinio legal empleado no resulte CONTRADICTORIO A LAS EJECUTORIAS O JURISPRUDENCIAS DE LA CORTE SUPREMA recaída en los fallos casatorios N° 1861-2003 de fecha 16 de febrero del 200~y N° 275-2001 de fecha 11 de junio del 2001 que el A-QUO no ha tenido a la vista al momento de resolver.

Consecuentemente, al expedirse la sentencia impugnada se ha incurrido en error de hecho y de derecho forzándose la misma y ocasionándonos agravio al derecho de defensa, a la garantía al debido proceso porque es la garantía misma del DERECHO violándose el Artículo 139 de la Constitución Política del Estado.

TERCERO.- De igual modo. es de apreciarse que en la Resolución N° 20 (sentencia) no se ha conservado la ecuanimidad, ni la imparcialidad para aplicar el derecho porque el debido proceso es algo más que la simple garantía de un proceso. es la Garantía misma del Derecho, porque no solo no se ha estudiado, ni revisado lo actuado ni tener a la vista todos los escritos, pruebas y recursos que fueren presentados antes de su expedición; si no que se ha resuelto tomando en consideración una prueba denominada Informe Final de Actuaciones Inspectivas (fs. 144 a 147) derivado de un procedimiento administrativo, (Inspección de Trabajo) el cual, NO HA CULMINADO, lo que equivale a decir que el procedimiento administrativo no ha quedado firme (consentido); y por ende la valoración de dicho medio de prueba en la forma como lo ha entendido el Juzgado resulta una falacia. pues no se puede dar valor probatorio a un documento derivado de un procedimiento administrativo, el cual, no ha quedado consentido, pues la Ley general de Inspección

del Trabajo N° 28806 y su Reglamento que señala el procedimiento de la actuación inspectiva del trabajo, y de ellos, se infiere que el Informe Final evacuado por el Inspector del Trabajo es factible y/o materia de impugnación, por lo que, el procedimiento administrativo no culmina con dicho Informe Final.

Pretender darle valor probatorio a un documento administrativo que no se encuentra consentido es un claro abuso del derecho por parte r del Juzgador que afecta el derecho de defensa y el debido proceso.

CUARTO.- Señores Magistrados al expedirse la sentencia, no se ha estudiado ni revisado estos autos, por cuanto no se ha valorado el hecho probado que el trabajador fue transferido de la planta Paramonga a la planta en Chiclayo con el fin de no ocasionarle el perjuicio de la ruptura del vínculo laboral por causas objetivas, al haber resultado excedente al efectuarse un proceso de racionalización de nuestros sistemas productivos a efectos de mejorar la eficiencia y eficacia de nuestros recursos humanos.

Así mismo no se ha valorado el hecho de que a fin de que el traslado no le ocasione perjuicio se ha venido abonándole al trabajador una asignación mensual de SI. 100.00 quedando desvirtuado que el traslado haya obedecido a una intencionalidad de causarle perjuicio al trabajador.

QUINTO: El A-QUO ha rebasado sus facultades para fallar a favor del trabajador, valorando una prueba INIDONEA y que además de su presentación extemporánea es nula y sin valor legal alguno.

En efecto el Informe Final de fecha 22 de agosto del 2011 no está referido a hechos nuevos que no hayan sido expuestos en la demanda por lo que la Inclusión y valoración ilegal de ésta prueba constituye un grave atentado contra nuestro derecho de defensa, Que el referido el Informe Final no constituye prueba plena por cuanto no reúne los requisitos que la Ley General de Inspección Ley N° 28806 y su Reglamento D.S. N° 019-2006-TR establecen para los casos de Informe Finales que

dan fin al proceso inspectivo sin requerimientos al empleador siendo aplicable lo previsto en los artículos 242 y 243 del Código Procesal Civil que establecen las causales de ineficacia de los documentos. Más aún que dicho informe final fue cuestionado en la vía administrativa conforme lo hemos acreditado en autos.

NATURALEZA DEL AGRAVIO

La totalidad de lo resuelto en la sentencia impugnada ha causado agravio al derecho de defensa, al derecho de contradicción, a la garantía al debido proceso, a la tutela Jurisdiccional efectiva o que no ha aplicado el derecho.

FUNDAMENTACION JURIDICA

Amparamos nuestro recurso de apelación en Art. 139 de la Constitución Política del Estado, Art. 376 del Código Procesal Civil de aplicación Supletoria y Art 53 de la Ley Procesal del Trabajo Ley 26636.

2.2.2. Bases teóricas sustantivas

2.2.2.1. El derecho al trabajo

Arévalo (2016) sostiene que el derecho al trabajo es un conjunto de normas y principios jurídicos que tienen un carácter protector para regular las relaciones individuales y colectivas de trabajo, que existen entre las unidades de producción de bienes o de servicios con los trabajadores que en forma personal, libre y subordinada laboran para estas a cambio de una retribución económica.

2.2.2.1.1. Marco de protección legal del derecho al trabajo

El derecho al trabajo, está reconocido por la Constitución política del Perú del año 1993.

2.2.2.1.2. Principios aplicables en el derecho de trabajo

Calvo (s. f.) señala que los principios del Derecho del Trabajo son lineamientos o preceptos que orientan e inspiran la normatividad en materia laboral”.

- a. Irrenunciabilidad de derechos.
- b. El principio de primacía de la realidad.

- c. El principio protector.
- d. Principio de la buena fe.
- e. Principio de la retroactividad benigna.
- f. El principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

2.2.2.2. Contrato de trabajo

2.2.2.2.1. Concepto

Cabanellas (1979) citado por Arévalo (2016) lo define como aquel que tiene por objeto la prestación previa retribución económica de servicios, ya sea mercantiles, industriales o agrícolas.

2.2.2.2.2. Características del contrato de trabajo

Haro (2010) denota una serie de características que lo diferencian un tanto de los contratos civiles:

- a. Es consensual.
- b. Es sinalagmático.
- c. Es oneroso.
- d. Es conmutativo.
- e. Es de tracto sucesivo.
- f. Es contrato no solemne.
- g. Es personal.

2.2.2.2.3. Elementos esenciales del contrato de trabajo

Son tres elementos:

a.-Prestación de Servicios

Fluye de un contrato de trabajo es personalísima –intuitio personae – y no puede ser delegada a un tercero, salvo caso de trabajo familiar. (Toyama, p. 49)

Sanguineti (1987) indica que la prestación de servicios: “La obligación del trabajador de poner a disposición el empleador su propia actividad laborativa (operae), la cual es inseparable de su personalidad, y no el resultado de su aplicación (opus) que se independice de la misma”.

b.- Remuneración

Constituye la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este pone a su disposición. Es decir, el contrato de trabajo es oneroso y no cabe, salvo excepciones, la prestación de servicios en forma gratuita (Toyama, p. 50).

c.- Subordinación

Este es el elemento determinante para establecer la existencia del vínculo laboral, la cual el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, quien tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar ordenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. (García, 2010, p.19)

Art. 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97, indica que: “En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado”.

2.2.2.2.4. Las modificaciones de las condiciones de trabajo

El tema está en distinguir si estas se refieren a aquellos aspectos que suponen una variación unilateral, no sustancial de las condiciones de trabajo y los actos que califican como alteración del empleador, en la medida que son modificaciones esenciales, radicales sustanciales y que el empleador no las puede ejecutar en forma arbitraria y que además se encuentran limitados a los casos donde exista un acuerdo con los trabajadores.

2.2.2.2.5. 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.

Se debe tener en cuenta que solamente en determinados supuestos las modificaciones

de las condiciones de trabajo pueden ser materia de impugnación por parte de los trabajadores y podrán calificar como actos de hostilidad en nuestro sistema jurídico

2.2.2.2.6. Los actos de hostilidad en la Ley de Productividad y competitividad laboral (LPCL) D. Leg. N° 728

El artículo 30 de esta norma señala.:

Artículo 30°.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

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

(*) Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la Ley sobre la materia

Existen supuestos de modificación de las condiciones de trabajo, sin embargo estas no se encuentran dentro de la lista del artículo 30, entre estas tenemos: las variaciones de las condiciones previstas en un convenio colectivo de trabajo, las alteraciones de las jornadas y horarios de trabajo, la modificación, la alteración de las funciones de los trabajadores, o las modificaciones que suponen una discriminación no prevista, por discapacidad, edad, nivel socioeconómico, estatura, etc.

2.2.2.3. Los créditos laborales

Constituyen créditos laborales las remuneraciones las compensaciones de tiempo de servicios las indemnizaciones y en general los beneficios d por ley que se adeudan a los trabajadores

Los créditos laborales comprenden los aportes a impagos tanto al sistema nacional de pensiones y los intereses y los gastos que por tales conceptos pudieran devengarse; los créditos laborales tienen prioridad para el pago

Los créditos laborales tienen prioridad sobre cualquier otra obligación de la empresa o empleador Los bienes de este se encuentran afectos al pago íntegro de los créditos laborales adeudados Si estos no alcanzan el pago se efectuará a prorrata

2.2.2.3.1. Beneficios Sociales

Son todos los conceptos que debe p y aportes legales el trabajador al extinguirse el contrato de trabajo. Típicamente se consideran la compensación por tiempo de servicios, las vacaciones y gratificaciones truncas, así como los tributos y aportes legales que inciden sobre estas, Por otro lado se debería calcular los conceptos que no se pagaron oportunamente como puede ser una gratificación legal más los intereses laborales (Toyama, 2008, p. 272).

2.2.2.3.2. Gratificaciones

Son aquella suma de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, y usualmente no tiene relación directa con la cantidad o calidad de los servicios prestados (Toyama, 2008, p. 319).

Ley N° 27735, que en su artículo 1° dispone: “La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad”

Articular 7° de la misma ley establece que: “Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados”

2.2.2.3.4. Vacaciones

“Es el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, de suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción” (Castillo, Belleza, Vilcapoma, Coloma, y Cano, 2009).

El artículo 10° del Decreto legislativo N° 713 nos informa: “Que el trabajador tiene derecho a treinta días calendarios de descanso vacacional por cada año completo de servicios”

El artículo 15° del Decreto Legislativo. N° 713 nos informa: “Que la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando”.

2.2.2.3.4.1. Vacaciones truncas

En consonancia con el artículo 22° del Decreto Legislativo No. 713, si se extingue el vínculo laboral posterior al cumplimiento del año de servicios y el correlativo récord vacacional, sin haber gozado del descanso, al prestador del servicio le asiste el derecho al pago del íntegro de la retribución vacacional.

En lo que respecta a los descansos remunerados truncos, si el trabajador cesa en el empleo sin haber cumplido el primer año o sin haber completado un nuevo año de servicios, sólo tendrá derecho a tantos dozavos (meses efectivos laborados) y treintavos (fracciones de mes -días) de la remuneración vacacional como meses y días respectivamente haya prestado el servicio.

En este sentido, se conceptuará como vacaciones truncas cuando el prestador del servicio haya finalizado sus labores en el centro de trabajo no habiéndose verificado la completitud del año de servicios y el respectivo récord vacacional.

En el artículo 23° del Decreto Supremo No 012-92-TR, se prescribe que al haberse un mes laborado corresponde el abono del récord trunco vacacional.

2.2.2.3.5. Compensación por Tiempo de servicios

Es un beneficio social al que tiene derecho los trabajadores sujetos al régimen laboral

de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima de cuatro horas diarias. De conformidad con lo señalado por el artículo 2 del TUO de la Ley de CTS (aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-97-TR) este beneficio se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral. (García, 2010, p.148).

2.2.2.3.6. Gratificaciones ordinarias

Son consideradas remuneraciones periódicas percibidas habitualmente por el trabajador y ordenadas por mandato legal.

El Artículo 1° de la Ley No 27735, regula la percepción de estas remuneraciones cuya periodicidad es distinta a la mensual. Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada reciben dos gratificaciones anuales -Fiestas Patrias y Navidad-. Para beneficiarse de este tipo de remuneraciones es indiferente la modalidad contractual y la temporalidad de la prestación del servicio.

Desde la óptica doctrinal a la gratificación ordinaria se le pondera como inserta en las utilidades líquidas empresariales (mineras, industriales, comerciales, agrícolas, cooperativas: entidades de capital con fines de lucro) en el respectivo año comercial, distribuyéndose –no pudiendo ser inferior al 30 % de las utilidades o excedentes- entonces entre los trabajadores.

2.3. Marco Conceptual

Calidad

Conjunto de propiedades innatas a una cosa que permite diferenciarla y valorarla con respecto a otras de su especie. (<https://es.wikipedia.org/wiki/Calidad>)

Carga de la prueba

Obligación que consiste en poner a cargo de las partes el suministrar las pruebas para demostrar la veracidad de sus afirmaciones en un proceso. (Poder Judicial, 2013).

Derechos fundamentales

Conjunto elemental de libertades y facultades garantizadas por la constitución a los ciudadanos de un país determinado (Poder Judicial, 2013).

Distrito Judicial

Segmento de territorio del país en donde un Juez o un Tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2013).

Doctrina

Conjunto de ideas, enseñanzas, tesis, opiniones o principios básicos de tratadistas y estudiosos del Derecho que dan una explicación al sentido de las leyes, planteando una posición o sugiriendo soluciones para cuestiones aun no legisladas. (Cabanellas, 1998).

Expresa

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

Expediente

Carpeta material en la que se encuentran anexados y recopilan todos las actuaciones judiciales y recaudos que se hayan emitido durante un proceso judicial (Lex Jurídica, 2012).

Evidenciar

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

Jurisprudencia

Es la interpretación de la ley que realizan los tribunales para aplicarla a casos sometidos a su jurisdicción. La jurisprudencia es pues el conjunto de sentencias dictadas por los miembros del poder Judicial sobre una determinada materia (Cabanellas, 1998).

Normatividad

Conjunto de normas (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Parámetro

Dato o factor que se toma para valorar o analizar una situación. (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Rango

Amplitud de medición de una situación o fenómeno entre un mínimo y un máximo, previamente establecido (Diccionario de la lengua española. s.f. párr.2).

Variable

Es lo que varía, que está sujeto a cambiar a modificar. (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de la investigación

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

Cuantitativa. Se refiere a la cantidad, a un valor numérico, a una calificación que se va dar a cada uno de los componentes de la sentencia en función al cumplimiento de parará metros. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Cualitativa. Se refiere a la calidad, la misma que va a estar dada por el cumplimiento de parámetros pudiendo ser des muy alta a muy baja (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

3.1.2. Nivel de investigación. El nivel de la investigación es exploratorio y descriptivo.

Exploratoria. Se trata de un estudio que se acerca e indaga situaciones poco estudiadas; dado que de la revisión de la literatura se encontraron pocas investigaciones referentes a calidad del objeto de estudio (sentencias), en consecuencia la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

El nivel exploratorio del estudio, se acreditó en muchos aspectos de la investigación: en la inclusión de antecedentes, que no es sencillo, se halló trabajos aislados, de tipo interpretativo, donde el objeto de estudio fue las resoluciones judiciales (sentencias); pero, las variables en estudio fueron diferentes, por ejemplo: la identificación de la sana crítica, la valoración de las pruebas, la motivación; etc., pero respecto de la calidad, utilizando un procedimiento similar, no se hallaron (excepto las que corresponden a la misma línea).

Descriptiva. Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio. “Trabaja sobre realidades de hecho, y su característica fundamental es de presentar una interpretación correcta”. (Tamayo, 2012, p.52). Lo

cual ha conllevado lograr especificar las propiedades o características que encierra las sentencias materia de estudio, de las que se desprenden la conducta que han tenido las personas que han intervenido en un proceso judicial, así como a las mismas sentencias como fenómeno que es sometido a análisis midiendo o evaluando diversos aspectos, componentes a investigar.

3.2. Diseño de la investigación

No experimental. El estudio del fenómeno o hecho se realizó en su contexto natural; en consecuencia los datos reflejan una evolución natural de los hechos, donde no ha intervenido a la voluntad de la investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Retrospectiva. La planificación y acopio de datos es sobre un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Transversal. El acopio de datos para determinar y definir la variable, se origina en un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Dicho de otro modo, la característica no experimental, se evidencia en el acto de la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, el recojo se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia, excepto en los datos de sujetos mencionados a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, su perfil retrospectivo, se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque son productos pertenecientes, a un tiempo pasado; además, el acceso a la obtención del expediente que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso judicial; antes es imposible que un tercero, ajeno al proceso judicial, pueda revisarlo. Finalmente su aspecto transversal, se evidencia en la recolección de datos; porque, estos se extrajeron de un elemento documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); en consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo (lugar y fecha de elaboración cierta y única).

3.3. Unidad de análisis

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

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

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial, de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH Católica, 2013) se trata de un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso contencioso (que exista controversia); con interacción de ambas partes (sin rebeldía); concluido por sentencia (no por mediante formas alternativas de conclusión del proceso); con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia) (para evidenciar la pluralidad de instancias); perteneciente al Distrito Judicial de Huaura (jurisdicción territorial del cual se extrajo el expediente, para asegurar la contextualización o descripción de la realidad problemática).

Al interior del proceso judicial se halló: el objeto de estudio, estos fueron, las dos sentencias, de primera y de segunda instancia.

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis son: N° de expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01, pretensión judicializada: sobre Cese de hostilidad, tramitado en la vía del procedimiento ordinario laboral; perteneciente al Primer Juzgado Especializado en lo Civil de Barranca; comprensión del Distrito Judicial de Huaura.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentra ubicadas en el **anexo 1**; estos se conservan en su esencia, la única sustitución de datos se aplicó en la identidad de las partes en conflicto, a efectos de proteger su identidad y evidenciar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) a quienes se les asignó un código (A, B, C, etc.) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (indicadores – parámetros) se evidencian en el instrumento (lista de cotejo) consiste en criterios de elaboración extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial (en los cuales hay coincidencia o aproximación).

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

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

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

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la

Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación. En la literatura existen indicadores de nivel más abstracto y complejo; pero, en el presente trabajo la selección de los indicadores, se realizó tomando en cuenta el nivel pre grado de los estudiantes.

3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

Se denomina parámetros; porque son elementos o datos desde el cual se examina las sentencias; porque son aspectos específicos en los cuales coinciden o existe aproximación estrecha en fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial; respectivamente, cuando se refieren a la sentencia.

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

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de

cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar la asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

3.6.1. De la recolección de datos

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

3.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

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

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

instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

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

3.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

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

Título: 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

G/E	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Cese de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y	Determinar la calidad de las sentencias de sentencias de primera y segunda instancia sobre Cese de hostilidad, según los parámetros normativos,	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Cese de

	jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Huaura – Lima. 2018?	doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Huaura – Lima. 2018	hostilidad, del Expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Huaura, Lima.2018 son de rango muy alta, respectivamente.
SPECIFICO	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta.
	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta

4.8. Principios éticos

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011).

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

.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre Cese de hostilidad; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el Expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01. Distrito Judicial de Huaura- Lima. 2018

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	<p style="text-align: center;">PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO EN LO CIVIL</p> <p>EXPEDIENTE : 00465-2011-LA SECRETARIO : MAYO CARBAJAL MIQUEAS PABLO DEMANDADO : B DEMANDANTE: A MATERIA : CESE DE HOSTILIDAD</p> <p style="text-align: center;"><u>SENTENCIA</u></p> <p>RESOLUCION NÚMERO 20 Barranca, 18 de abril de dos mil trece.-</p> <p style="text-align: center;"><u>PARTE EXPOSITIVA.</u></p> <p>Resulta de autos que: -</p> <p>Primero: Mediante escrito de fecha 27 de julio de 2011 don A, Interpone demanda sobre cese de hostilidad contra la B solicitando lo siguiente:</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición</i> Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i> Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado.</i> Si cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple</p>					X					10

	<p>I. Que se deje sin efecto el memorándum de fecha de 26 de marzo de 2011.</p> <p>II. Se le restituya en su puesto y lugar habitual de trabajo, en el cargo de hornero en la planta de la empresa B, ubicado en el Distrito de Paramonga, Provincia de Barranca con la jornada que le correspondía hasta antes del destaque.</p>	<p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos</i> Sí cumple</p>											
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>Segundo: Sustenta su demanda, basándose en lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que el demandante ingresó a trabajar para la demandada el 05 de julio de 1998 en el cargo de Hornero por un lapso de 4 meses, posteriormente se le rota al cargo de Auxiliar de Operador de Celdas, cargo en el que se ha venido desempeñando hasta marzo de 2011. • Que con fecha 26 de marzo de 2011 recibe un memorándum con motivo de traslado provisional a otro centro laboral de la empresa, ubicado en la sede de Chiclayo, a lo cual acude al administrador de la empresa para solicitarle las explicaciones del motivo del traslado, ya que tal disposición causaría daño económico y moral a su persona ya que sus egresos mensuales eran presupuestados en base a su remuneración, a lo que alegó que era de forma provisional y no pasaría de los tres meses. • Sin embargo, transcurrido el tiempo y sin avizorar respuesta por parte de la demandada, demostrando el poco interés de todos los perjuicios a ocasionar a su persona con el desplazamiento a otro centro de trabajo, acudió al Ministerio de Trabajo, a presentar denuncia por tal acto arbitrario, hecho que fue constatado por el Ministerio de Trabajo, el cual inspeccionó que su persona indudablemente venía prestando servicio para la empresa B ubicada en Zona Industrial Mz. “E”, lote, en el distrito Pimentel, provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque, en el área de refinería de sal, empaquetando bolsas de sal, sin guantes de protección, además de las codificaciones de productos terminados y limpieza de planta y que alegó preferir regresar al centro de trabajo de Paramonga. • El demandante cumpliendo con el procedimiento previsto en la última 	<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 se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.</i> Si cumple</p>					<p style="text-align: center;">X</p>						

<p>parte del art. 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. N° 003-97-TR, con fecha 16 de julio de 2011, procedió a presentar solicitud de cese de hostilidad y restitución a su puesto y lugar habitual de trabajo reducidos sin motivación alguna, otorgando el plazo máximo de 6 días para que la demandada enmiende su conducta y atienda su petición, lejos de atender su petición la demandada mediante Carta Notarial N° 267 de fecha 31 de julio de 2011, argumenta que “dentro de sus facultades de dirección y administración”, le comunicó que en forma provisional sería destacado en otro centro de trabajo ubicado en Chiclayo</p> <p>Tercero: Admitida a trámite la demanda mediante Resolución N° 01 de fecha 18 de agosto de 2011, la empresa B procedió a deducir la excepción de incompetencia y a contestar la demanda mediante escrito de fecha 13 de setiembre de 2011, solicitando que se declare infundada la misma por lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. La empresa procedió a una redistribución de personal encontrando que el trabajador demandante resultaba supernumerario, poniéndolo a disposición del área de administración de personal, por lo que para no causarle perjuicio con un despido por causa justa procedió a comunicarle que sería transferido provisionalmente a otra planta de la empresa ubicada en Chiclayo. ii. Existe numerosa jurisprudencia que establece que la facultad de dirección y ejercicio legítimo de la administración que tiene el empleador para introducir cambios así como la modalidad de las labores de acuerdo a las necesidades de la empresa no constituye hostilidad, lo cual concuerda con el art. 9 del D.S. N°003-97-TR. iii. La actitud del demandante atenta contra la facultad del empleador para señalar la clase de trabajo, ocupación, funciones y la empresa no tiene pacto con el actor que impida el traslado a otras plantas industriales por necesidades de la operación o racionalización de la fuerza laboral, máxime si ello está previsto en el Reglamento Interno de Trabajo. <p>Cuarto: Mediante audiencia única de fecha 13 de diciembre de 2011 se declaro</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>infundada la excepción deducida, se fijaron los puntos controvertidos se actuaron los medios probatorios. Mediante resolución N° 8 se incorporó como medio probatorio de la parte demandante el informe de la Gerencia Regional de Trabajo, el cual fue objeto de tacha por la demandada, disponiéndose tener presente para el momento de sentenciar.</p> <p>Quinto: Expedida sentencia mediante resolución N°11 de 08 de agosto de 2011 declarándose fundada en parte la demanda y apelada que fue, la Sala Civil de la Corte Superior de Huaura la declaró nula mediante resolución N°18 de 10 de enero de 2013, por lo que corresponde expedir nuevo fallo.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: Sentencia de Primera Instancia en el expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Huaura

Nota: El cumplimiento de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes fueron identificados en el texto completo de la parte expositiva.

LECTURA. El cuadro N°1, revela que **la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta.** Se derivó de la **calidad de la introducción**, y la **postura de las partes**, que fueron de rango: **muy alta y muy alta**, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y, la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y la claridad.

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre Cese de hostilidad; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el Expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01 Distrito Judicial de Huaura- Lima. 2018

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1-4]	[5-8]	[9-12]	[13-16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p align="center"><u>PARTE CONSIDERATIVA</u></p> <p>PRIMERO: La persona jurídica demandada formuló <i>tacha</i> contra el medio probatorio de folios 144 y siguientes consistente en el “Informe Final de Actuaciones Inspectivas”, alegando que no es un documento final en el procedimiento inspectivo pues la norma señala que inclusive puede ser materia de modificación por parte de la autoridad administrativa de trabajo, por lo que no puede considerarse medio probatorio idóneo, ni siquiera como extemporáneo y porque adolece de un requisito de fondo expresamente previsto en las normas reglamentarias de la inspección del trabajo.</p> <p>En autos no obra acreditado la nulidad o falsedad del indicado medio probatorio en los términos de los artículos 242 y 243 del Código Procesal Civil, correspondiendo analizar su mérito probatorio, al momento de examinar el fondo de la cuestión controvertida.</p> <p>SEGUNDO: Sobre la carga de la prueba</p> <p>En muchos casos existe una evidente dificultad probatoria para que el trabajador pueda demostrar la existencia de actos de hostilidad cometidos por su empleador. Por ello los artículos 40 y 41 de la Ley Procesal del Trabajo señalan que el trabajador no se encontrará obligado a demostrar a través de medios probatorios que por sí mismos demuestren la existencia de manera inequívoca de la comisión de un acto de hostilidad por parte del empleador, pero sí deberá presentar las pruebas</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez. No cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de</p>				X				16		

	<p>suficientes que en su conjunto puedan crear en el juez la certeza o convicción de que los hechos sucedieron tal y como los alega.</p> <p>TERCERO: La hostilidad laboral “<i>puede ser entendida como aquella manifestación que se deriva del acto o los actos que en el marco de una relación laboral realiza una determinada persona con relación a otra y que tienen por finalidad dañar, perjudicar, menoscabar, deteriorar o quebrantar no solo los derechos los derechos de índole laboral del trabajador, sino todos aquellos que le permiten desarrollarse de manera normal y cotidiana. Los actos de hostilidad laboral buscan menguar la entereza y el pleno rendimiento del trabajador a fin de lograr su incomodidad para que éste opte por la renuncia. Siendo que de optar por la renuncia este acto no obedecería a la plena y libre voluntad del trabajador, más bien se origina en una actitud fraudulenta del hostilizador o del empleador, el legislador ha considerado que ante este tipo de supuestos, la renuncia del trabajador no debe reputarse como tal, sino que debe ser equiparada con el despido arbitrario</i>”¹ ”</p>	<p>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</p> <p>5. Evidencia: <i>el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.</i> Si cumple.</p>												
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Motivación del derecho</p>	<p>CUARTO: El T.U.O. del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR en su artículo 30°, detalla los actos de hostilidad que pueden originar la extinción de la relación laboral (son equiparables al despido). En efecto, dicha norma, establece como actos de hostilidad entre otros: la reducción de la remuneración o de la categoría, el traslado del trabajador a un lugar diferente del que habitualmente presta servicios y las discriminaciones por razón de sexo, raza, religión, opinión e idioma. Debe entenderse que todo tipo de discriminación constituye un acto hostilizador equiparable al despido.</p> <p>Los actos de hostilidad equiparables al despido otorgan al trabajador el derecho de interponer una demanda de cese de hostilidad o por despido arbitrario, con la condición previa de requerir por escrito al empleador a fin de que enmiende su conducta y cesen los actos de hostilización. En caso de que el acto hostil no cesara, el trabajador puede optar, dentro del plazo de caducidad de 30 días, entre iniciar una demanda de indemnización por despido arbitrario, que intrínsecamente supone la extinción del vínculo laboral o solicitar el cese de las hostilidades que importa no cuestionar la vigencia del contrato de trabajo.</p> <p>QUINTO: Mediante memorándum de fecha 26 de marzo de 2011 (fojas 7) el</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (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). Si cumple.</p> <p>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) No cumple</p> <p>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</p>				<p style="text-align: center;">X</p>								

¹ “Precedentes de observancia obligatoria y vinculantes en materia laboral”. Oxal Victor Avalos Jara. Edición abril 2010

<p>Administrador de Personal de la empresa B hizo de conocimiento del actor, quien a la sazón se encontraba laborando en la sede del distrito de Paramonga, provincia de Barranca, que por necesidad del servicio quedaba transferido <i>provisionalmente</i> a la sede de Chiclayo, departamento de Lambayeque, Parque Industrial manzana E lote 6, para lo cual debía entrevistarse con el Ingeniero Ricardo Benavente M. quien le impartiría las indicaciones correspondientes.</p> <p>SEXTO: La carta notarial N°261 de 16 de julio de 2011 obrante a fojas 9-10 cursada por el demandante, solicitaba a la empresa deje sin efecto tal destaque, toda vez que constituía un acto de hostilidad su traslado para realizar labores diversas y ajenas a sus funciones, aparte de que se le estaba perjudicando económica y moralmente a él y su familia, además de que se le comunicó que el traslado era provisional, por lo que acogándose a la parte infra del artículo 30 del Decreto Supremo N°003-97-TR solicitaba su reincorporación a su lugar habitual de trabajo.</p> <p>La persona jurídica demandada vía su carta de 21 de julio de 2011 de foja 69 en respuesta manifestó, al actor que había sido puesto a disposición como personal excedente por el Superintendente de la Planta de Alcalis de Paramonga, por lo que con la finalidad de no causarle perjuicio con un despido por causa justa, se le comunicó que sería transferido provisionalmente a otra planta de la empresa ubicada en la ciudad de Chiclayo y que dicha decisión estuvo enmarcada dentro de las facultades de dirección y administración de la empresa, para pasar a conminarlo para que se abstenga de efectuar afirmaciones no sustentadas, aduciendo que si se consideraba hostilizado podía ejercer la opción prevista en el inciso b) del artículo 36 del Decreto Supremo N°003-97-TR².</p> <p>SETIMO: El memorándum de 26 de marzo de 2011 a que se ha hecho referencia comunicó al actor su destaque <i>provisional dentro de las facultades de dirección y administración que le compete al empleador</i> sin hacer referencia desde un principio al hecho de haber resultado excedente, lo cual recién se le hizo saber en la carta de descargo, y esta falta de transparencia del empleador evidencia que el destaque no era en forma provisional como se le llamó sino permanente, con el consiguiente perjuicio al trabajador al trasladarlo de un momento a otro teniendo una familia constituida en su lugar de origen, pues aparte del resquebrajamiento de la unidad</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 es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.</i> Si cumple.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

² Citado por error debiendo ser el art. 35 inc. b que prevé la terminación de contrato de trabajo

<p>familiar y de que su cónyuge manifestaba problemas de salud conforme a la documentación de fojas 19 a 30 estaba el perjuicio económico que significa laborar lejos del hogar, además es sintomática la actitud de la empleadora y no habla de su buena fe laboral el hecho de contestar a su trabajador de que si se consideraba hostilizado podía dar por terminada su relación laboral, lo cual es una facultad del trabajador y no puede ser utilizado por la empresa para pretender acallar una protesta justificada, como ocurre en el caso de autos.</p> <p>OCTAVO: De lo anterior se puede concluir que la empresa esbozó el hecho de considerar excedente al actor como un medio justificatorio para no retornarlo a su puesto de origen configurándose así la causal de hostilización prevista en el inciso c) del artículo 30 del aludido Decreto Supremo debiendo ampararse la demanda en este extremo y desestimarse en cuanto se sustenta en las causales previstas en los incisos f) y g) de la indicada normativa al no haberse probado sus fundamentos.</p> <p>Que abona a las precedentes consideraciones las conclusiones arribadas en el Informe Final de Actuaciones Inspectivas de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque de fojas 144 a 147 que, si bien, puede no ser un documento final en el procedimiento inspectivo como sugiere la demandada, el mismo constituye un instrumento público y es el resultado de una verificación del inspector de trabajo respecto a “<u>Hostilidades - Hostigamientos</u>” realizada en el ambiente laboral del actor, en el que se concluyó: “(...)... <u>el sujeto inspeccionado mediante memorando de fecha 26 de marzo de 2011 suscrito por Administración de Personal, ha dispuesto el destaque del mencionado trabajador Juan Carlos Requena Giraldo a otro centro de trabajo, utilizando la frase de transferencia provisional a la sede Chiclayo, departamento de Lambayeque (...) y luego de las diligencias de comparecencias y documentación revisada han permitido establecer que <u>el sujeto inspeccionado se encuentra incurriendo en forma continuada en la infracción tipificada en el art. 25 numeral 25.14) del reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo al haberse determinado perjuicios para el mencionado trabajador originados por los actos de hostilidad consistentes en traslado de centro de trabajo desde la refinería de Paramonga a la refinería del Parque Industrial Mz. F lote 06 de Chiclayo, que no se ajusta a criterios de razonabilidad y legalidad en atención a las siguientes observaciones: (...)... A) que los destakes de trabajadores entendidos como acciones administrativas de personal están relacionados con la facultad del empleador de normar reglamentariamente las labores y dictar las</u></u></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ordenes necesarias para la ejecución de las mismas sin embargo dicha facultad (<i>ius variandi</i>) tiene sus límites dentro de márgenes de razonabilidad conforme lo señala el artículo 9° del Decreto Supremo N°003-97-TR TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y por otro lado es preciso considerar los límites de dicha facultad del empleador establecidos por la misma Constitución Política en cuyo artículo 23° se regula ... “<u>Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador</u>” ... sin embargo en el destaque antes descrito del trabajador Juan Carlos Requena Giraldo; la empresa inspeccionada ha vulnerado tales límites constitucionales y legales, en virtud de los siguientes fundamentos: a.1)No resulta idónea ...(...)... a.2)No resulta necesaria ...(...)... a.3)No resulta proporcional ...(...)... ha vulnerado derechos constitucionales ...(...)...”. (El resaltado supra es nuestro).</p> <p>NOVENO: Finalmente, en la doctrina se alude al principio de la buena fe laboral que para los profesores argentinos Grisolia y Hierrezuelo supone una “posición de honestidad, que lleva implícita la plena conciencia de no engañar, no perjudicar, ni dañar. Comprende el deber de actuar con fidelidad en cuanto a la conducta de las partes en sus obligaciones y resulta aplicable en distintos momentos de la relación laboral”³.</p> <p>Así también la Carta Magna estatuye como principios de la relación laboral:</p> <p>1. La igualdad de oportunidades sin discriminación 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley 3. Interpretación favorable al trabajador.</p> <p>DECIMO: Corresponde aplicar la sanción dineraria que prevé el artículo 35, inciso a) del mencionado Decreto Supremo para el caso en que la demanda de cese de hostilidad resulte fundada concordante con el artículo 25.14 del Decreto Supremo N°019-2006-TR que califica de infracción muy grave los actos de hostilidad y el artículo 48 del mismo, que establece la cuantía y aplicación de la sanción, debiendo sin embargo fijarse con criterio prudencial.</p> <p>DECIMO PRIMERO: Conforme a lo señalado precedentemente y estando a lo normado por artículo 48° de la Ley N° 26636 Ley Orgánica del Poder Judicial y Constitución Política del Estado, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación, el</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

³ Grisolia Julio Armando y Hierrezuelo Ricardo: “Derechos y deberes en el contrato de trabajo” Abeledo – Perrot, Buenos Aires, 2008, P.14.

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre Cese de hostilidad; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el Expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01, Distrito Judicial de Huaura- Lima. 2018

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia Declarando FUNDADA la demanda presentada por don A contra la B , sobre cese de hostilidad; en consecuencia: <ol style="list-style-type: none"> 1. INFUNDADA la tacha propuesta por la demandada. 2. FUNDADA la demanda amparada en el inciso c) del artículo 30 del D.S. N°003-97-TR El cese de los actos de hostilidad por parte de la demandada, quien deberá reponer al actor en el puesto que ocupaba hasta antes del destaque, en la planta del distrito de Paramonga. Sin efecto el memorándum de fecha 26 de marzo de 2011. Impóngase a la demandada una multa equivalente al 5% de 11 UIT ascendente a S/. 2,007.50 (dos mil siete con 50/100 nuevos soles). 	<p align="center"><u>PARTE RESOLUTIVA</u></p>	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa). Si cumple. 2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) Si cumple. 3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos</i> Si cumple					X					10

Descripción de la decisión	<p>6. INFUNDADA la demanda en cuanto invoca los incisos f) y g) del artículo 30 del Decreto Supremo 003-97-TR</p> <p>7. Con costas y costos. Notifíquese.-</p>	<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 es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.</i> Si cumple.</p>					X							
----------------------------	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el Expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01 perteneciente al Distrito Judicial de Huaura

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del **principio de congruencia, y la descripción de la decisión**, que fueron de rango: **muy alta y muy alta**; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, en primera instancia y la claridad. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontró los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre Cese de hostilidad; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el Expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01, Distrito Judicial de Huaura- Lima. 2018

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	<p align="center">CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA SALA MIXTA</p> <p>EXPEDIENTE : 00465-2011-0-1301-JR-LA-01</p> <p>DEMANDANTE : A</p> <p>DEMANDADO : B</p> <p>MATERIA : CESE DE HOSTILIDAD</p> <p>PROCEDENCIA : PRIMER JUZGADO CIVIL DE BARRANCA</p> <p>Resolución número veintiséis.</p> <p>Huacho, veintisiete de agosto de dos mil trece.</p> <p>VISTOS, en audiencia pública, con el informe oral del abogado Carlos Manuel Heredia Juárez por la parte demandada y el abogado Jesús Gonzáles Canales por la parte demandante, y CONSIDERANDO:</p> <p>ANTECEDENTES:</p> <p>PRIMERO: Viene en grado de apelación la sentencia emitida mediante resolución número veinte, de fecha dieciocho de agosto del dos mil trece, que obra de fojas doscientos treinta y nueve a doscientos cuarenta y cinco de autos, que declara: 1. Infundada la tacha propuesta por la demandada. 2. Fundada la demanda amparada en el inciso c)</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple.</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</i></p>				X				8		

	<p>del artículo 30 del D.S. N° 003-97-TR. 3. El cese de los actos de hostilidad por parte de la demandada, quien deberá reponer al actor en el puesto que ocupaba hasta antes del destaque, en la planta del distrito de Paramonga. 4. Sin efecto el memorándum de fecha 26 de marzo de 2011. 5. Impóngase a la demandada una multa equivalente al 5% de 11 UIT ascendente a S/. 2,007.50 (dos mil siete con 50/100 nuevos soles). 6. Infundada la demanda en cuanto invoca los incisos f) y g) del artículo 30 del Decreto Supremo 003-97-TR. 7. Con costas y costos.-----</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>										
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>SEGUNDO: Fluye de autos que la demandada Empresa B apela la sentencia con escrito de fojas doscientos cincuenta a doscientos cincuenta y cinco de autos, sosteniendo lo siguiente: a) La recurrida está quebrantando el ordenamiento jurídico civil y material laboral, causando agravio a la garantía al debido proceso y al derecho de defensa, que genera su nulidad absoluta, por lo que dicho acto procesal carece de una adecuada y correcta motivación que establecen las leyes y principios procesales; b) De acuerdo al ordenamiento jurídico en materia laboral y la reiterada y uniforme jurisprudencia, no constituye acto de hostilidad el traslado de un trabajador de una unidad productiva a otra de la misma empresa cuando se ha tenido por objeto mejorar la eficiencia y productividad y no causar perjuicio al trabajador que resulta excedente manteniendo el vínculo laboral; c) No se ha conservado la ecuanimidad ni la imparcialidad para aplicar el derecho, sino que se ha resuelto tomando en consideración una prueba denominada Informe Final de Actuaciones Inspectivas, derivado de un procedimiento administrativo que no ha culminado, por lo que pretender darle valor a un documento administrativo que no se encuentra consentido es un claro abuso de derecho que afecta el derecho de defensa y el debido proceso; d) No se ha estudiado ni revisado los autos, puesto que transferir al trabajador a la planta de Chiclayo fue con la finalidad de no ocasionarle la ruptura del vínculo laboral por causas objetivas, al haber quedado excedente al efectuarse un proceso de racionalización de los sistemas productivos; e) No se ha valorado el hecho de que a fin que el traslado no le perjudique se ha</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. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				<p style="text-align: center;">X</p>						

<p>venido abonándole una asignación mensual de S/.100.00, quedando desvirtuado que el traslado haya tenido la intensidad de causarle perjuicio; f) El A quo ha rebasado sus facultades para fallar a favor del trabajador, valorando una prueba inidonea y que además de su presentación extemporánea es nula y sin valor legal alguno.-----</p> <p>TERCERO: En la presente causa .J.C.R.G. ha interpuesto una demanda contra la Empresa B sobre Cese de Hostilidad, para que previo a los trámites de ley, se ordene a la demandada deje sin efecto el Memorándum de fecha 26 de marzo del 2011, en consecuencia se le restituya en su puesto y lugar habitual de trabajo, en el cargo de hornero en la planta de la demandada, ubicado en el distrito de Paramonga, provincia de Barranca con la jornada y horario de trabajo que le correspondía antes del destaque.-----</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01 perteneciente al Distrito Judicial de Huaura

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera.

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **alta**. Se derivó de la calidad de la **introducción, y la postura de las partes** que fueron de rango: **alta y alta**, respectivamente: En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad; mientras que 1: aspectos del proceso, no se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontró 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; y, evidencia la claridad; mientras que 1: evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; no se encontró.

	<p>mediante el cual se dispuso su traslado provisional a la planta que la demandada tiene en Chiclayo, argumentando la implementación de un plan de reestructuración y racionalización del trabajo, sin embargo no se indicó la duración de dicho traslado provisional, razón por la cual el demandante emplazó a la demandada con fecha dieciséis de julio del dos mil once tal como se aprecia a fojas nueve y diez, y ante ello la demandada le respondió mediante la carta notarial de fojas sesenta y nueve y setenta, indicando que su traslado se debía a que había sido declarado excedente en la planta de Paramonga y para no poner fin al vínculo laboral por dicha causa, se había dispuesto su traslado a Chiclayo.</p>	<p><i>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 es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos Si cumple</i></p>											
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Motivación del derecho</p>	<p>SÉTIMO: Así las cosas, teniendo en cuenta que desde el año mil novecientos noventa y ocho, el demandante tiene como lugar habitual de trabajo la planta de Paramonga, el hecho de haberlo trasladado inmotivadamente a la planta de Chiclayo, ciertamente estamos frente al supuesto contemplado en el artículo 30 literal c) del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, según el cual constituye acto de hostilidad equiparable al despido: <i>“El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.”</i>, pues al trasladarlo a un lugar distinto al lugar donde el trabajador prestaba habitualmente sus labores, necesariamente le causa un perjuicio económico al tener que incurrir en gastos mayores.-----</p> <p>OCTAVO: En cuanto a lo señalado por la demandada, en el sentido que no constituye acto de hostilización ele ejercicio regular de sus facultades de dirección, debemos indicar que ello resulta cierto, empero en el caso que nos ocupa la demandada no ha podido acreditar que el traslado del demandante tuvo como causa la previa declaración de excedente del actor en la planta de Paramonga, pues no ha probado su afirmación con medio probatorio alguno y la carga de la prueba corresponde a quien alega un hecho, tal como lo establece el artículo 27 de la Ley 26636 Ley procesal del Trabajo, por lo tanto la demanda resulta fundada y debe confirmarse la sentencia de primera instancia.-----</p> <p>NOVENO: En cuanto a la multa impuesta a la empresa demandada, debemos indicar que ello está previsto expresamente en el artículo 35 literal b) del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, razón por la cual al haberse declarado fundada la demanda, accesoriamente debe imponerse una multa pecuniaria a la demandada, lo que ha sido fijada por la juez inferior en</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). No cumple.</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) No 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(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).No 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). No cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las</i></p>	X										

grado en siete unidades de referencia procesal y en dicho extremo la apelante no ha formulado cuestionamiento alguno.-----	<i>expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos</i> Si cumple.												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el Expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01 perteneciente al Distrito Judicial de Huaura

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 5, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **mediana**.

Se derivó de la calidad de la **motivación de los hechos**, y la **motivación del derecho**, que fueron de rango: **alta** y **muy baja**; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y, la claridad; mientras que 1: las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; no se encontró. En la motivación del derecho, se encontró 1 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencia la claridad; mientras que 4: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; no se encontraron.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Cese de hostilidad; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el Expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01. Distrito Judicial de Huaura- Lima. 2018

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

		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana				
									[3 - 4]	Baja				
									[1 - 2]	Muy baja				

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el Expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01 perteneciente al Distrito Judicial de Huaura.

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 7, revela que la calidad de la **sentencia de primera instancia** sobre Cese de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el Expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Huaura- Lima. 2018, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de **la parte expositiva, considerativa y resolutive** que fueron: **muy alta, alta y muy alta**, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: **la introducción, y la postura de las partes**, fueron: **muy alta y muy alta**; asimismo de **la motivación de los hechos y la motivación del derecho** fueron: **alta y alta**, y finalmente de: **la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión** fueron: **muy alta y muy alta**; respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Cese de hostilidad; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el Expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01. Distrito Judicial de Huaura- Lima. 2018

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
									[1-8]	[9-16]	[17-24]	[25-32]	[33-40]
			1	2	3	4	5						
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción				X		8	[9 - 10]	Muy alta	28		
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta			
									[5 - 6]	Mediana			
									[3 - 4]	Baja			
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	10	[17 - 20]	Muy alta			
						X			[13 - 16]	Alta			
		Motivación del derecho	X						[9 - 12]	Mediana			
									[5 - 8]	Baja			
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[1 - 4]	Muy baja			
							X		[9 - 10]	Muy alta			
									[7 - 8]	Alta			

		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana				
									[3 - 4]	Baja				
									[1 - 2]	Muy baja				

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el Expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01 perteneciente al Distrito Judicial de Lima

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la **sentencia de segunda instancia** sobre Cese de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el Expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Huaura- Lima. 2018, fue de rango: **alta**. Se derivó de la calidad de **la parte expositiva, considerativa y resolutive** que fueron: **alta, mediana y muy alta**, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: **la introducción, y la postura de las partes**, fueron: **alta y alta**; asimismo de **la motivación de los hechos y la motivación del derecho** fueron: **alta y muy baja**, y finalmente de la aplicación del **principio de congruencia, y la descripción de la decisión** fueron: **muy alta y muy alta**; respectivamente.

4.2. Análisis de los Resultados

Conforme a los resultados se determinó que, las 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, son de rango *muy alta y alta* calidad respectivamente, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio. (Cuadros 7 y 8)

En relación a la sentencia de primera instancia

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros planteados en el presente estudio; fue emitida por el Primer Juzgado Especializado en lo Civil de Barranca del Distrito Judicial de Huaura. (Cuadro 7)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

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

Respecto a la sentencia de segunda instancia

Su calidad, fue de rango alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Primer Tribunal Unipersonal de la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Huaura (Cuadro 8).

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

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

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

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

contraria al impugnante o explicita el silencio o inactividad procesal.

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

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

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

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

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

recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; y, la claridad.

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

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

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación sobre las sentencias de primera y segunda instancia del Expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Huaura; sobre Cese de hostilidad, se ubicaron en el rango de muy alta y alta calidad, respectivamente, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.

Sobre la sentencia de primera instancia:

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

Sobre la sentencia de segunda instancia:

- Respecto a la parte expositiva se determinó que su calidad se ubicó en el rango de *alta* calidad; porque sus componentes la “introducción” y “la postura de las partes”; se ubicaron en el rango de *alta* y *alta* calidad, respectivamente. Esto significa que se cumplieron con todos los parámetros diseñados para establecer la calidad. El juzgador ha cumplido con considerar en la introducción: el encabezamiento, el asunto, se han individualizado las partes, así como también los aspectos del proceso, y todos estos aspectos han sido expuestos en forma clara y entendible. En la postura de las partes se evidencia el objeto de la impugnación, se evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; lo que no se encuentra es la pretensión de la parte contraria al impugnante.

- Respecto a la parte considerativa se determinó que su calidad se ubicó en el rango de *mediana* calidad; porque sus componentes la “motivación de los hechos” y “la motivación del derecho”, se ubicaron en el rango de *alta* y *muy baja* calidad respectivamente. En la motivación de los hechos no se encuentran las razones que ha tenido en cuenta el juzgador que evidencien la fiabilidad de las pruebas y en la motivación del derecho que tiene una calidad muy baja es porque respecto a las normas, no se realizó una interpretación de las normas y que adecuó las normas a los hechos,

- 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.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Águila, G. (2010). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. EGACAL. (1a ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Aguirre, V. (2012). *La administración de justicia en Ecuador*. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4108/1/Aguirre%2C%20V.-La%20administracion.pdf>
- Alvarado, A. (1989). *Introducción al Estudio del Derecho Procesal* (Vol. 1). Argentina.
- Bacre A. (1986). *T. I. Teoría General del Proceso*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Barbagelata, H. (2000). *Tendencias de los Procesos Laborales en Iberoamérica*. Portal de Información y opinión legal. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bautista, P. (2006). *Teoría General del Proceso Civil*. Lima: Ediciones Jurídicas.
- Basabe-Serrano (2013). *Analizando la calidad de las decisiones judiciales en América Latina: evidencia empírica de 13 Cortes Supremas de la región*. Recuperado de: <https://noticiede.files.wordpress.com/2013/08/analizando-la-calidad-de-la-justicia-en-amc3a9rica-latina-paper-cide-1.pdf>
- Briseño, H (1969). *Derecho Procesal* . (1a ed., Vol. 2). México: Cárdenas Editor y Distribuidor.
- Cabanellas, G. (1998). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. (11a ed.). Buenos Aires: Editorial Heliasta.
- Cajas, W. (2011). *Código Civil y otras disposiciones legales*. (17a ed.). Lima: RODHAS.
- Camilo, N. (2013). *Las crisis de la justicia en Colombia*. Recuperado de: <http://viva.org.co/cajavirtual/svc0356/articulo02.html>
- Casal, J. y et al. (2003). *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomía Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. *Epidem. Med. Prev* (2003), 1: 3-7. Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>
- Castillo, J.; Luján T.; y Zavaleta R. (2006). *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales* (1a ed.). Lima: ARA Editores.

- Carrión, L. (2007) *Tratado de Derecho Procesal Civil*. (2a ed., Vol. 4). Lima: GRILEY.
- Coaguilla, J. (s/f). *Los Puntos Controvertidos en el Proceso Civil*. Recuperado de <http://drjaimecoaguila.galeon.com/articulo12.pdf>.
- Colomer, I. (2003). La motivación de las sentencias: Sus exigencias constitucionales y legales. *Revista de derecho (Valdivia)*, 16, 279-281. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502004000100014&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Couture, E. (2002). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. (4a ed.). Buenos Aires: IB de F. Montevideo.
- Córdova, J (2011). *El Proceso Civil. Problemas fundamentales del proceso*. (1a ed.).
- Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución*. (4a ed.). Lima: Jurista Editores.
- Devis, H. (1984). *Teoría General del Proceso* (1a ed.). Buenos Aires: Universidad.
- Echandría, D. (1988) *Compendio de Derecho Procesal*. (9a ed.). Bogotá: Editorial ABC. Pag. 15 y 16
- Gaceta Jurídica (2005). *La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País*. (1a ed. Vol.2). Lima: Editorial El Búho.
- García de la Cruz, J. (2003). *Para medir la calidad de Justicia (1): Abogado*. Bilbao: Fundación BBWA, Pag. 30
- Gómez, A. (2008). Juez, sentencia, confección y motivación. Recuperado de: http://works.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=derecho_canonico
- Gonzales, J. (2006). *La fundamentación de las sentencias y la sana crítica*. *Rev. chil. derecho* [online]. 2006, vol.33, n.1, pp. 93-107. ISSN 0718-3437. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0718-34372006000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Haro, J. (2010), *Derecho individual del trabajo* (1a ed.). Lima.
- Hernández, Fernández & Batista. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5a ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Hinojosa, A. (1998). *La prueba en el proceso civil*. (1a ed.). Lima: Gaceta Jurídica.

- Huaman, L- (2010). *El Proceso Cese de hostilidad*. (1ª ed). Lima: Grijley
- Igartúa, J. (2009). *Razonamiento en las resoluciones judiciales*; (2a ed.). Bogotá: TEMIS. PALESTRA Editores.
- Instituto Chileno de Derecho Procesal (s.f.). Medición de la calidad de la sentencia. Recuperado de: <http://www.ichdp.cl/medicion-de-calidad-de-la-justicia/>
- León, R. (2008). *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales, Academia de la Magistratura (AMAG)*. Lima.
- Ley Orgánica del Poder Judicial, recuperado de <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll?f=templates&fn=default-tuoleyorganicapj.htm&vid=Ciclope:CLPdemo>
- Ley N° 27584 – Ley del Proceso Cese de hostilidad. Recuperado de: <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll?f=templates&fn=default-mecanismosolucion.htm&vid=Ciclope:CLPtemas>
- Linde, E. (2015). La administración de justicia en España: las claves de su crisis. Recuperado de: <https://www.revistadelibros.com/discusion/la-administracion-de-justicia-en-espana-las-claves-de-su-crisis>
- Mazariegos, J. (2008). *Vicios de la Sentencia y Motivos Absolutorios de Anulación Formal Como Procedencia del Recurso de Apelación Especial en el Proceso Penal Guatemalteco*. (Tesis para optar el grado de licenciado en derecho). Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Mixan, F.; Castillo, J. (2006). *Razonamiento Judicial. Interpretación, Argumentación y Motivación de las resoluciones judiciales*. Lima: Ara.
- Morales, C. S. (2006) *El Principio de Congruencia en la Demanda y la Sentencia en el Proceso Civil Guatemalteco*. Tesis de grado publicada de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala.
- Palacios, A. (2015). *Administración de justicia, corrupción e impunidad*. Recuperado de : <https://www.elpais.cr/2015/02/12/administracion-de-justicia-corrupcion-e-impunidad/>
- Pásara L. (2003). *Cómo sentencian los jueces del D. F. en materia penal*. México: Centro de Investigaciones, Docencia y Economía. Recuperado de http://enj.org/portal/biblioteca/penal/ejecucion_penal/3.pdf
- Perú. Gobierno Nacional (2009). *Proyecto mejoramiento de los servicios de justicia en el Perú*.

- Poder Judicial (2013). *Diccionario Jurídico*, recuperado de: <http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>
- Quispe, G. ; Mesinas, F. (2009). *El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional* (1a ed.). Lima: Gaceta Jurídica.
- Real Academia de la Lengua Española. (2001); *Diccionario de la Lengua Española*. (22a ed.). Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/>
- Rodríguez, L. (1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. (1a ed.). Lima: MARSOL.
- Romo, J. (2008). *La ejecución de sentencias en el proceso civil como derecho a la Tutela Judicial Efectiva*". (Tesis de Maestría, Universidad Internacional de Andalucía). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10334/79>
- Rosemberg, L. (1956). *La Carga de la Prueba*, traducción de. Ernesto Krotoschin. (3a ed.). Buenos Aires: Editorial Montevideo.
- Sagástegui, P. (2003). *Exégesis y Sistemática del Código Procesal Civil*. T.I. (1a ed.). Lima: Grijley.
- Sagástegui, P. (2003). *Exégesis y Sistemática del Código Procesal Civil*. T.II. (1a ed.). Lima: Grijley.
- Taruffo, M. (2002). *La prueba de los hechos*. Madrid: Trotta.
- Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil Peruano. Recuperado de <http://www.iberred.org/sites/default/files/codigo-procesal-civil-per.pdf>.
- Ticona, V. (1994). *Código Procesal Civil. Comentarios, material de estudio y doctrina*. (2da Edición). Arequipa: Universidad Nacional de Arequipa.
- Ticona, V. (1999). *El Debido Proceso y la Demanda Civil*. (2a ed., Vol 1). Lima: RODHAS.
- Toyama J., Vinatea R. (2011). *Guía laboral: para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes* (5a ed.). Lima.
- Toyama, J. (2011). *Derecho individual del trabajo* (1a ed.). Lima: Gaceta Jurídica.
- Zavaleta, W. (2002). *Código Procesal Civil*. T. I. (4a ed.). Lima: RODHAS.

**A
N
E
X
O
S**

ANEXOS

ANEXO 1: Evidencia empírica del objeto de estudio

SENTENCIAS

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO EN LO CIVIL DE BARRANCA

EXPEDIENTE : 00465-2011-LA
SECRETARIO : MAYO CARBAJAL MIQUEAS PABLO
DEMANDADO : B
DEMANDANTE : A
MATERIA : CESE DE HOSTILIDAD

SENTENCIA

RESOLUCION NÚMERO 20

Barranca, 18 de abril de dos mil trece.-

PARTE EXPOSITIVA.

Resulta de autos que: -

Primero: Mediante escrito de fecha 27 de julio de 2011 don **A**, Interpone demanda sobre cese de hostilidad contra la **B** solicitando lo siguiente:

- I. Que se deje sin efecto el memorándum de fecha de 26 de marzo de 2011.
- II. Se le restituya en su puesto y lugar habitual de trabajo, en el cargo de hornero en la planta de la empresa B, ubicado en el Distrito de Paramonga, Provincia de Barranca con la jornada que le correspondía hasta antes del destaque.

Segundo: Sustenta su demanda, basándose en lo siguiente:

- Que el demandante ingresó a trabajar para la demandada el 05 de julio de 1998 en el cargo de Hornero por un lapso de 4 meses, posteriormente se le

rota al cargo de Auxiliar de Operador de Celdas, cargo en el que se ha venido desempeñando hasta marzo de 2011.

- Que con fecha 26 de marzo de 2011 recibe un memorándum con motivo de traslado provisional a otro centro laboral de la empresa, ubicado en la sede de Chiclayo, a lo cual acude al administrador de la empresa para solicitarle las explicaciones del motivo del traslado, ya que tal disposición causaría daño económico y moral a su persona ya que sus egresos mensuales eran presupuestados en base a su remuneración, a lo que alegó que era de forma provisional y no pasaría de los tres meses.
- Sin embargo, transcurrido el tiempo y sin avizorar respuesta por parte de la demandada, demostrando el poco interés de todos los perjuicios a ocasionar a su persona con el desplazamiento a otro centro de trabajo, acudió al Ministerio de Trabajo, a presentar denuncia por tal acto arbitrario, hecho que fue constatado por el Ministerio de Trabajo, el cual inspeccionó que su persona indudablemente venía prestando servicio para la empresa B ubicada en Zona Industrial Mz. “E”, lote, en el distrito Pimentel, provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque, en el área de refinería de sal, empaquetando bolsas de sal, sin guantes de protección, además de las codificaciones de productos terminados y limpieza de planta y que alegó preferir regresar al centro de trabajo de Paramonga.
- El demandante cumpliendo con el procedimiento previsto en la última parte del art. 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. N° 003-97-TR, con fecha 16 de julio de 2011, procedió a presentar solicitud de cese de hostilidad y restitución a su puesto y lugar habitual de trabajo reducidos sin motivación alguna, otorgando el plazo máximo de 6 días para que la demandada enmiende su conducta y atienda su petición, lejos de atender su petición la demandada mediante Carta Notarial N° 267 de fecha 31 de julio de 2011, argumenta que “dentro de sus facultades de dirección y

administración”, le comunicó que en forma provisional sería destacado en otro centro de trabajo ubicado en Chiclayo

Tercero: Admitida a trámite la demanda mediante Resolución N° 01 de fecha 18 de agosto de 2011, la empresa B procedió a deducir la excepción de incompetencia y a contestar la demanda mediante escrito de fecha 13 de setiembre de 2011, solicitando que se declare infundada la misma por lo siguiente:

- i. La empresa procedió a una redistribución de personal encontrando que el trabajador demandante resultaba supernumerario, poniéndolo a disposición del área de administración de personal, por lo que para no causarle perjuicio con un despido por causa justa procedió a comunicarle que sería transferido provisionalmente a otra planta de la empresa ubicada en Chiclayo.
- ii. Existe numerosa jurisprudencia que establece que la facultad de dirección y ejercicio legítimo de la administración que tiene el empleador para introducir cambios así como la modalidad de las labores de acuerdo a las necesidades de la empresa no constituye hostilidad, lo cual concuerda con el art. 9 del D.S. N°003-97-TR.
- iii. La actitud del demandante atenta contra la facultad del empleador para señalar la clase de trabajo, ocupación, funciones y la empresa no tiene pacto con el actor que impida el traslado a otras plantas industriales por necesidades de la operación o racionalización de la fuerza laboral, máxime si ello está previsto en el Reglamento Interno de Trabajo.

Cuarto: Mediante audiencia única de fecha 13 de diciembre de 2011 se declaró infundada la excepción deducida, se fijaron los puntos controvertidos se actuaron los medios probatorios. Mediante resolución N° 8 se incorporó como medio probatorio de la parte demandante el informe de la Gerencia Regional de Trabajo, el cual fue objeto de tacha por la demandada, disponiéndose tener presente para el momento de sentenciar.

Quinto: Expedida sentencia mediante resolución N°11 de 08 de agosto de 2011 declarándose fundada en parte la demanda y apelada que fue, la Sala Civil de la Corte Superior de Huaura la declaró nula mediante resolución N°18 de 10 de enero de 2013, por lo que corresponde expedir nuevo fallo.

PARTE CONSIDERATIVA

PRIMERO: La persona jurídica demandada formuló *tacha* contra el medio probatorio de folios 144 y siguientes consistente en el “Informe Final de Actuaciones Inspectivas”, alegando que no es un documento final en el procedimiento inspectivo pues la norma señala que inclusive puede ser materia de modificación por parte de la autoridad administrativa de trabajo, por lo que no puede considerarse medio probatorio idóneo, ni siquiera como extemporáneo y porque adolece de un requisito de fondo expresamente previsto en las normas reglamentarias de la inspección del trabajo.

En autos no obra acreditado la nulidad o falsedad del indicado medio probatorio en los términos de los artículos 242 y 243 del Código Procesal Civil, correspondiendo analizar su mérito probatorio, al momento de examinar el fondo de la cuestión controvertida.

SEGUNDO: *Sobre la carga de la prueba*

En muchos casos existe una evidente dificultad probatoria para que el trabajador pueda demostrar la existencia de actos de hostilidad cometidos por su empleador. Por ello los artículos 40 y 41 de la Ley Procesal del Trabajo señalan que el trabajador no se encontrará obligado a demostrar a través de medios probatorios que por sí mismos demuestren la existencia de manera inequívoca de la comisión de un acto de hostilidad por parte del empleador, pero sí deberá presentar las pruebas suficientes que en su conjunto puedan crear en el juez la certeza o convicción de que los hechos sucedieron tal y como los alega.

TERCERO: La hostilidad laboral “*puede ser entendida como aquella manifestación que se deriva del acto o los actos que en el marco de una relación laboral realiza una determinada persona con relación a otra y que tienen por finalidad dañar, perjudicar, menoscabar, deteriorar o quebrantar no solo los derechos los derechos de índole laboral del trabajador, sino todos aquellos que le permiten desarrollarse de manera normal y cotidiana. Los actos de hostilidad laboral buscan menguar la entereza y el pleno rendimiento del trabajador a fin de lograr su incomodidad para que éste opte por la renuncia. Siendo que de optar por la renuncia este acto no obedecería a la plena y libre voluntad del trabajador, más bien se origina en una actitud fraudulenta del hostilizador o del empleador, el legislador ha considerado que ante este tipo de supuestos, la renuncia del trabajador no debe reputarse como tal, sino que debe ser equiparada con el despido arbitrario*”⁴ ”

CUARTO: El T.U.O. del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR en su artículo 30°, detalla los actos de hostilidad que pueden originar la extinción de la relación laboral (son equiparables al despido). En efecto, dicha norma, establece como actos de hostilidad entre otros: la reducción de la remuneración o de la categoría, el traslado del trabajador a un lugar diferente del que habitualmente presta servicios y las discriminaciones por razón de sexo, raza, religión, opinión e idioma. Debe entenderse que todo tipo de discriminación constituye un acto hostilizador equiparable al despido.

Los actos de hostilidad equiparables al despido otorgan al trabajador el derecho de interponer una demanda de cese de hostilidad o por despido arbitrario, con la condición previa de requerir por escrito al empleador a fin de que enmiende su conducta y cesen los actos de hostilización. En caso de que el acto hostil no cesara, el trabajador puede optar, dentro del plazo de caducidad de 30 días, entre iniciar una demanda de indemnización por despido arbitrario, que intrínsecamente supone la extinción del vínculo laboral o solicitar el cese de las hostilidades que importa no cuestionar la vigencia del contrato de trabajo.

⁴ “Precedentes de observancia obligatoria y vinculantes en materia laboral”. Oxal Victor Avalos Jara. Edición abril 2010

QUINTO: Mediante memorándum de fecha 26 de marzo de 2011 (fojas 7) el Administrador de Personal de la empresa Quimpac S.A. hizo de conocimiento del actor, quien a la sazón se encontraba laborando en la sede del distrito de Paramonga, provincia de Barranca, que por necesidad del servicio quedaba transferido *provisionalmente* a la sede de Chiclayo, departamento de Lambayeque, Parque Industrial manzana E lote 6, para lo cual debía entrevistarse con el Ingeniero Ricardo Benavente M. quien le impartiría las indicaciones correspondientes.

SEXTO: La carta notarial N°261 de 16 de julio de 2011 obrante a fojas 9-10 cursada por el demandante, solicitaba a la empresa deje sin efecto tal destaque, toda vez que constituía un acto de hostilidad su traslado para realizar labores diversas y ajenas a sus funciones, aparte de que se le estaba perjudicando económica y moralmente a él y su familia, además de que se le comunicó que el traslado era provisional, por lo que acogiéndose a la parte infra del artículo 30 del Decreto Supremo N°003-97-TR solicitaba su reincorporación a su lugar habitual de trabajo.

La persona jurídica demandada vía su carta de 21 de julio de 2011 de foja 69 en respuesta manifestó, al actor que había sido puesto a disposición como personal excedente por el Superintendente de la Planta de Alcalis de Paramonga, por lo que con la finalidad de no causarle perjuicio con un despido por causa justa, se le comunicó que sería transferido provisionalmente a otra planta de la empresa ubicada en la ciudad de Chiclayo y que dicha decisión estuvo enmarcada dentro de las facultades de dirección y administración de la empresa, para pasar a conminarlo para que se abstenga de efectuar afirmaciones no sustentadas, aduciendo que si se consideraba hostilizado podía ejercer la opción prevista en el inciso b) del artículo 36 del Decreto Supremo N°003-97-TR⁵.

SETIMO: El memorándum de 26 de marzo de 2011 a que se ha hecho referencia comunicó al actor su destaque *provisional dentro de las facultades de dirección y administración que le compete al empleador* sin hacer referencia desde un principio

⁵ Citado por error debiendo ser el art. 35 inc. b que prevé la terminación de contrato de trabajo

al hecho de haber resultado excedente, lo cual recién se le hizo saber en la carta de descargo, y esta falta de transparencia del empleador evidencia que el destaque no era en forma provisional como se le llamó sino permanente, con el consiguiente perjuicio al trabajador al trasladarlo de un momento a otro teniendo una familia constituida en su lugar de origen, pues aparte del resquebrajamiento de la unidad familiar y de que su cónyuge manifestaba problemas de salud conforme a la documentación de fojas 19 a 30 estaba el perjuicio económico que significa laborar lejos del hogar, además es sintomática la actitud de la empleadora y no habla de su buena fe laboral el hecho de contestar a su trabajador de que si se consideraba hostilizado podía dar por terminada su relación laboral, lo cual es una facultad del trabajador y no puede ser utilizado por la empresa para pretender acallar una protesta justificada, como ocurre en el caso de autos.

OCTAVO: De lo anterior se puede concluir que la empresa esbozó el hecho de considerar excedente al actor como un medio justificatorio para no retornarlo a su puesto de origen configurándose así la causal de hostilización prevista en el inciso c) del artículo 30 del aludido Decreto Supremo debiendo ampararse la demanda en este extremo y desestimarse en cuanto se sustenta en las causales previstas en los incisos f) y g) de la indicada normativa al no haberse probado sus fundamentos.

Que abona a las precedentes consideraciones las conclusiones arribadas en el Informe Final de Actuaciones Inspectivas de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque de fojas 144 a 147 que, si bien, puede no ser un documento final en el procedimiento inspectivo como sugiere la demandada, el mismo constituye un instrumento público y es el resultado de una verificación del inspector de trabajo respecto a “*Hostilidades - Hostigamientos*” realizada en el ambiente laboral del actor, en el que se concluyó: “(...)... *el sujeto inspeccionado mediante memorando de fecha 26 de marzo de 2011 suscrito por Administración de Personal, ha dispuesto el destaque del mencionado trabajador Juan Carlos Requena Giraldo a otro centro de trabajo, utilizando la frase de transferencia provisional a la sede Chiclayo, departamento de Lambayeque (...) y luego de las diligencias de comparencias y documentación revisada han permitido establecer que el sujeto*

inspeccionado se encuentra incurriendo en forma continuada en la infracción tipificada en el art. 25 numeral 25.14) del reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo al haberse determinado perjuicios para el mencionado trabajador originados por los actos de hostilidad consistentes en traslado de centro de trabajo desde la refinería de Paramonga a la refinería del Parque Industrial Mz. F lote 06 de Chiclayo, que no se ajusta a criterios de razonabilidad y legalidad en atención a las siguientes observaciones: (...)... A) que los destagues de trabajadores entendidos como acciones administrativas de personal están relacionados con la facultad del empleador de normar reglamentariamente las labores y dictar las ordenes necesarias para la ejecución de las mismas sin embargo dicha facultad (ius variandi) tiene sus límites dentro de márgenes de razonabilidad conforme lo señala el artículo 9° del Decreto Supremo N°003-97-TR TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y por otro lado es preciso considerar los límites de dicha facultad del empleador establecidos por la misma Constitución Política en cuyo artículo 23° se regula ... “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador” ... sin embargo en el destaque antes descrito del trabajador Juan Carlos Requena Giraldo; la empresa inspeccionada ha vulnerado tales límites constitucionales y legales, en virtud de los siguientes fundamentos: a.1)No resulta idónea ...(...)... a.2)No resulta necesaria ...(...)... a.3)No resulta proporcional ...(...)... ha vulnerado derechos constitucionales ...(...)... ”. (El resaltado supra es nuestro).

NOVENO: Finalmente, en la doctrina se alude al principio de la buena fe laboral que para los profesores argentinos Grisolia y Hierrezuelo supone una “posición de honestidad, que lleva implícita la plena conciencia de no engañar, no perjudicar, ni dañar. Comprende el deber de actuar con fidelidad en cuanto a la conducta de las partes en sus obligaciones y resulta aplicable en distintos momentos de la relación laboral”⁶.

Así también la Carta Magna estatuye como principios de la relación laboral:

⁶ Grisolia Julio Armando y Hierrezuelo Ricardo: “Derechos y deberes en el contrato de trabajo” Abeledo – Perrot, Buenos Aires, 2008, P.14.

1. La igualdad de oportunidades sin discriminación 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley 3. Interpretación favorable al trabajador.

DECIMO: Corresponde aplicar la sanción dineraria que prevé el artículo 35, inciso a) del mencionado Decreto Supremo para el caso en que la demanda de cese de hostilidad resulte fundada concordante con el artículo 25.14 del Decreto Supremo N°019-2006-TR que califica de infracción muy grave los actos de hostilidad y el artículo 48 del mismo, que establece la cuantía y aplicación de la sanción, debiendo sin embargo fijarse con criterio prudencial.

DECIMO PRIMERO: Conforme a lo señalado precedentemente y estando a lo normado por artículo 48° de la Ley N° 26636 Ley Orgánica del Poder Judicial y Constitución Política del Estado, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación, el Primer Juzgado Especializado en lo Civil de Barranca, resuelve:

PARTE RESOLUTIVA

Declarando **FUNDADA** la demanda presentada por don **R.G.J.C.** contra la **EMPRESA QUIMPAC SA**, sobre cese de hostilidad; en consecuencia:

1. **INFUNDADA** la tacha propuesta por la demandada.
2. **FUNDADA** la demanda amparada en el inciso c) del artículo 30 del D.S. N°003-97-TR
3. El cese de los actos de hostilidad por parte de la demandada, quien deberá reponer al actor en el puesto que ocupaba hasta antes del destaque, en la planta del distrito de Paramonga.
4. Sin efecto el memorándum de fecha 26 de marzo de 2011.
5. Impóngase a la demandada una multa equivalente al 5% de 11 UIT ascendente a S/. 2,007.50 (dos mil siete con 50/100 nuevos soles).
6. **INFUNDADA** la demanda en cuanto invoca los incisos f) y g) del artículo 30 del Decreto Supremo 003-97-TR
7. Con costas y costos. **Notifíquese.-**

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA

SALA MIXTA

EXPEDIENTE : 00465-2011-0-1301-JR-LA-01
DEMANDANTE : A
DEMANDADO : B
MATERIA : CESE DE HOSTILIDAD
PROCEDENCIA : PRIMER JUZGADO CIVIL DE BARRANCA

Resolución número veintiséis.

Huacho, veintisiete de agosto de dos mil trece.

VISTOS, en audiencia pública, con el informe oral del abogado Carlos Manuel Heredia Juárez por la parte demandada y el abogado Jesús Gonzáles Canales por la parte demandante, y **CONSIDERANDO:**

ANTECEDENTES:

PRIMERO: Viene en grado de apelación la sentencia emitida mediante resolución número veinte, de fecha dieciocho de agosto del dos mil trece, que obra de fojas doscientos treinta y nueve a doscientos cuarenta y cinco de autos, que declara: **1.** Infundada la tacha propuesta por la demandada. **2.** Fundada la demanda amparada en el inciso c) del artículo 30 del D.S. N° 003-97-TR. **3.** El cese de los actos de hostilidad por parte de la demandada, quien deberá reponer al actor en el puesto que ocupaba hasta antes del destaque, en la planta del distrito de Paramonga. **4.** Sin efecto el memorándum de fecha 26 de marzo de 2011. **5.** Impóngase a la demandada una multa equivalente al 5% de 11 UIT ascendente a S/. 2,007.50 (dos mil siete con 50/100 nuevos soles). **6.** Infundada la demanda en cuanto invoca los incisos f) y g) del artículo 30 del Decreto Supremo 003-97-TR. **7.** Con costas y costos.-----

SEGUNDO: Fluye de autos que la demandada Empresa B apela la sentencia con escrito de fojas doscientos cincuenta a doscientos cincuenta y cinco de autos, sosteniendo lo siguiente: **a)** La recurrida está quebrantando el ordenamiento jurídico civil y material laboral, causando agravio a la garantía al debido proceso y al derecho

de defensa, que genera su nulidad absoluta, por lo que dicho acto procesal carece de una adecuada y correcta motivación que establecen las leyes y principios procesales;

b) De acuerdo al ordenamiento jurídico en materia laboral y la reiterada y uniforme jurisprudencia, no constituye acto de hostilidad el traslado de un trabajador de una unidad productiva a otra de la misma empresa cuando se ha tenido por objeto mejorar la eficiencia y productividad y no causar perjuicio al trabajador que resulta excedente manteniendo el vínculo laboral; **c)** No se ha conservado la ecuanimidad ni la imparcialidad para aplicar el derecho, sino que se ha resuelto tomando en consideración una prueba denominada Informe Final de Actuaciones Inspectivas, derivado de un procedimiento administrativo que no ha culminado, por lo que pretender darle valor a un documento administrativo que no se encuentra consentido es un claro abuso de derecho que afecta el derecho de defensa y el debido proceso; **d)** No se ha estudiado ni revisado los autos, puesto que transferir al trabajador a la planta de Chiclayo fue con la finalidad de no ocasionarle la ruptura del vínculo laboral por causas objetivas, al haber quedado excedente al efectuarse un proceso de racionalización de los sistemas productivos; **e)** No se ha valorado el hecho de que a fin que el traslado no le perjudique se ha venido abonándole una asignación mensual de S/.100.00, quedando desvirtuado que el traslado haya tenido la intención de causarle perjuicio; **f)** El A quo ha rebasado sus facultades para fallar a favor del trabajador, valorando una prueba inidonea y que además de su presentación extemporánea es nula y sin valor legal alguno.-----

TERCERO: En la presente causa .J.C.R.G. ha interpuesto una demanda contra la Empresa B sobre Cese de Hostilidad, para que previo a los trámites de ley, se ordene a la demandada deje sin efecto el Memorándum de fecha 26 de marzo del 2011, en consecuencia se le restituya en su puesto y lugar habitual de trabajo, en el cargo de hornero en la planta de la demandada, ubicado en el distrito de Paramonga, provincia de Barranca con la jornada y horario de trabajo que le correspondía antes del destaque.-----

CONSIDERACIONES PARA RESOLVER:

CUARTO: Según el escrito de demanda de fojas treinta y cuatro a treinta y nueve el petitorio es el cese de actos de hostilidad y que se deje sin efecto el Memorándum de

fecha veintiséis de marzo del dos mil once, y se le restituya al demandante en su puesto habitual de trabajo, esto es el cargo de hornero en la planta de la empresa B ubicada en el distrito de Paramonga, con la jornada y horario de trabajo que le correspondía hasta antes del destaque.-----

QUINTO: De la carta de emplazamiento cursado por el demandante a la demandada y que obra a fojas nueve y diez, en la cual el demandante solicita el cese de hostilidades, se hace expresa mención que el acto de hostilización (traslado a lugar distinto), se produjo el veintiséis de marzo del dos mil once, y el emplazamiento al empleador se produjo recién el día dieciséis de julio del dos mil once, empero ello se debe a que al momento de producirse el traslado del actor de Paramonga a Chiclayo, se le indicó que era en forma provisional, tal como se aprecia en el memorándum cuya copia obra a fojas siete, y según lo indica en actor en su demanda, cuando se produjo su traslado se le había señalado que era por tres meses, por lo tanto teniendo en cuenta esa situación, no ha operado la caducidad prevista en el artículo 36 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR).-----

SEXTO: En autos está acreditado que con fecha veintiséis de marzo del dos mil once, la empresa demandada cursó el memorándum de fojas siete al demandante, mediante el cual se dispuso su traslado provisional a la planta que la demandada tiene en Chiclayo, argumentando la implementación de un plan de reestructuración y racionalización del trabajo, sin embargo no se indicó la duración de dicho traslado provisional, razón por la cual el demandante emplazó a la demandada con fecha dieciséis de julio del dos mil once tal como se aprecia a fojas nueve y diez, y ante ello la demandada le respondió mediante la carta notarial de fojas sesenta y nueve y setenta, indicando que su traslado se debía a que había sido declarado excedente en la planta de Paramonga y para no poner fin al vínculo laboral por dicha causa, se había dispuesto su traslado a Chiclayo.

SÉTIMO: Así las cosas, teniendo en cuenta que desde el año mil novecientos noventa y ocho, el demandante tiene como lugar habitual de trabajo la planta de Paramonga, el hecho de haberlo trasladado inmotivadamente a la planta de Chiclayo, ciertamente estamos frente al supuesto contemplado en el artículo 30 literal c) del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, según

el cual constituye acto de hostilidad equiparable al despido: *“El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.”*, pues al trasladarlo a un lugar distinto al lugar donde el trabajador prestaba habitualmente sus labores, necesariamente le causa un perjuicio económico al tener que incurrir en gastos mayores.-----

OCTAVO: En cuanto a lo señalado por la demandada, en el sentido que no constituye acto de hostilización el ejercicio regular de sus facultades de dirección, debemos indicar que ello resulta cierto, empero en el caso que nos ocupa la demandada no ha podido acreditar que el traslado del demandante tuvo como causa la previa declaración de excedente del actor en la planta de Paramonga, pues no ha probado su afirmación con medio probatorio alguno y la carga de la prueba corresponde a quien alega un hecho, tal como lo establece el artículo 27 de la Ley 26636 Ley procesal del Trabajo, por lo tanto la demanda resulta fundada y debe confirmarse la sentencia de primera instancia.-----

NOVENO: En cuanto a la multa impuesta a la empresa demandada, debemos indicar que ello está previsto expresamente en el artículo 35 literal b) del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, razón por la cual al haberse declarado fundada la demanda, accesoriamente debe imponerse una multa pecuniaria a la demandada, lo que ha sido fijada por la juez inferior en grado en siete unidades de referencia procesal y en dicho extremo la apelante no ha formulado cuestionamiento alguno.-----

DECISIÓN:

Por las consideraciones expuestas, siendo ponente el Juez Superior Víctor Raúl Mosqueira Neira, la Sala Mixta de Huaura ha resuelto:

CONFIRMAR la sentencia emitida mediante resolución número veinte, de fecha dieciocho de agosto del dos mil trece, que obra de fojas doscientos treinta y nueve a doscientos cuarenta y cinco de autos, que declara: **1.** Infundada la tacha propuesta por la demandada. **2.** Fundada la demanda amparada en el inciso c) del artículo 30 del D.S. N° 003-97-TR. **3.** El cese de los actos de hostilidad por parte de la demandada, quien deberá reponer al actor en el puesto que ocupaba hasta antes del

destaque, en la planta del distrito de Paramonga. **4.** Sin efecto el memorándum de fecha 26 de marzo de 2011. **5.** Impóngase a la demandada una multa equivalente al 5% de 11 UIT ascendente a S/. 2,007.50 (dos mil siete con 50/100 nuevos soles). **6.** Infundada la demanda en cuanto invoca los incisos f) y g) del artículo 30 del Decreto Supremo 003-97-TR. **7.** Con costas y costos.

S.s.

**MOSQUEIRA NEIRA
ARGUEDAS**

JUAN DE DIOS LEÓN

GÓMEZ

ANEXO 2: Definición y operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia

Primera Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple/No cumple</p> <p>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</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma</p>

			<p>convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
			<p>Motivación del derecho</p> <p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (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). Si cumple/No cumple</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</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/No cumple</p>
		PARTE RESOLUTIVA	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>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)</p> <p>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</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</p>
			<p>Descripción de la decisión</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No 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/No 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/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos</i></p>

			<i>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>
--	--	--	---

Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>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</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple/No cumple</p>

			<p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
		Motivación del derecho	<p>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 validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</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/No cumple</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>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</p> <p>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</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No 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/No 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/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple.</i></p>
--	--	--	--

ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos

Sentencia de primera instancia

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. **El encabezamiento** evidencia: *la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, 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 improbados. *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple/No cumple*

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la*

norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple

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

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

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

3. Parte resolutive

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 *(marcar “si cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – en el cuadro de resultados borrar estas líneas).*

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

Instrumento de recolección de datos

SENTENCIA 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** (**la consulta solo se pondrá cuando se trata de sentencia sobre divorcio que declara fundada la demanda y la sentencia no es impugnada, y en otros casos donde así se observe en el expediente, si no hay, se debe retirar la palabra consulta-en el cuadro de resultados borrar estas líneas*).

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 explicita el silencio o inactividad procesal. **Si cumple/No cumple**

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

la prueba, para saber su significado). **Si cumple/No cumple**

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple (marcar “si cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – cuando presente el cuadro de resultados borrar estas líneas).

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
 - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
 - 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub

dimensiones, que presenta.

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

9. Recomendaciones:

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

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

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

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

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

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

2. PROCEDIMIENTOS PARA RECOGER LOS DATOS DE LOS PARÁMETROS 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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva

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

Nombre de la dimensión: ...	dimensión						7	[7 - 8]	Alta
	Nombre de la sub dimensión					X		[5 - 6]	Mediana
								[3 - 4]	Baja
								[1 - 2]	Muy baja

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

Fundamentos:

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.

Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2).

Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.

Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.

Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.

El número 2, indica que 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.

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

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

El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.

La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.

La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.

Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5;

sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

Cuadro 5

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

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

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

Fundamentos

De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes

Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

- 1) Recoger los datos de los parámetros.
- 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
- 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
- 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro

6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

- [33 - 40] = Los valores pueden ser 33,34,35,36,37, 38, 39 o 40 = Muy alta
- [25 - 32] = Los valores pueden ser 25,26,27,28,29,30,31 o 32 = Alta
- [17 - 24] = Los valores pueden ser 17,18,19,20,21,22,23, o 24 = Mediana
- [9 - 16] = Los valores pueden ser 9,10,11,12,13,14,15 o 16 = Baja
- [1 - 8] = Los valores pueden ser 1,2,3,4,5,6,7 u 8 = Muy baja

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

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

Fundamento:

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

ANEXO 5: Declaración de compromiso ético

De acuerdo a la presente: Declaración de compromiso ético el autor (autora) del presente trabajo de investigación titulado: 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 declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: “Análisis de sentencias de procesos culminados en los distritos judiciales del Perú, en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales”; en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que fueron las sentencias del expediente judicial N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01, sobre: Cese de hostilidad

Asimismo, acceder al contenido del proceso judicial permitió conocer los hechos judicializados y la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, partes del proceso, testigos, peritos, etc., al respecto mi compromiso ético es: no difundir por ningún medio escrito y hablado, ni expresarme en términos agraviantes ni difamatorios; sino, netamente académicos.

Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, principio de veracidad, de reserva y respeto a la dignidad humana, lo que declaro y suscribo, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Lima, 30 de noviembre de 2018

Mauro Condori Pallarco

DNI N° 15860016