



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS
LABORALES; EN EL EXPEDIENTE N° 17471-2017-0-
1801-JR-LA-08, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA –
LIMA, 2021.**

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

AUTOR

TORRES CUBAS LUIS FERNANDO
ORCID: 0000-0002-8988-0141

ASESOR

PEÑA PAQUIAURE, RAÚL WALTER
ORCID: 0000-0002-9161-6032

CHIMBOTE – PERÚ
2021

Título de la Investigación

Caracterización del proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales; en el expediente N° 17471-2017-0-1801-JR-LA-08, del distrito judicial de Lima – Chimbote, 2021.

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Torres Cubas Luis Fernando
ORCID: 0000-0002-8988-0141
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Lima, Perú

ASESOR

Peña Paquiaure, Raúl Walter
ORCID: 000-0002-9161-6032
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú

JURADO

Dr. Ramos Herrera, Walter
Orcid: 0000-0003-0523-8635 (Presidente)

Mgtr. Conga Soto, Arturo
Orcid: 0000-0002-4467-1995 (Miembro)

Mgtr. Villar Cuadros, Maryluz
Orcid: 0000-0002-6918-267X (Miembro)

FIRMA DEL JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Dr. Ramos Herrera, Walter
Presidente

Mgtr. Conga Soto, Arturo
Miembro

Mgtr. Villar Cuadros, Maryluz
Miembro

Mgtr. Peña Paquiaure, Raúl Walter
Asesor

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios padre todo poderoso por haberme brindado la fortaleza, paciencia y sabiduría para luchar por mis sueños; en segundo lugar, a mi familia por confiar en mí y brindarme el apoyo, al igual que a mis profesores de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, a mis compañeros de clase; a mis amistades por ser tan buenos como son y confiar en mí.

LUIS FERNANDO TORRES CUBAS

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado en primer lugar a Dios, nuestro padre creador, en segundo lugar, a mi familia, la cual amo con todo mi corazón; también se lo dedico a los profesores,compañeros, y amigos que estuvieron a mi lado en este arduo camino para lograr ser un profesional. A todos ellos se los dedico, además de a las personas que de alguna manera puedo motivar a ingresar al mundo profesional.

LUIS FERNANDO TORRES CUBAS

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales; en el expediente N° 17471-2017-0-1801-JR-LA-08; Distrito Judicial de Lima, Perú 2021? El objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. Es de tipo, cualitativo-cuantitativo, nivel descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizó las técnicas de contenido; y como instrumento una ficha de análisis de contenido. Los resultados revelaron que: se cumplieron los plazos establecidos en el proceso laboral ordinario en cada una de sus etapas. En la claridad de las resoluciones se aplicó coherencia y claridad, un lenguaje entendible y de fácil comprensión del público. La pertinencia entre los medios probatorios demostró la relación lógica jurídica entre los hechos y medios. Se identificó la calificación jurídica de los hechos idóneos para sustentar la demanda con la tipificación jurídica. Se cumplieron las condiciones que garantizan el debido proceso. Basados en los resultados las conclusiones fueron: cumplimiento de los plazos, hubo claridad de las resoluciones, los medios de prueba fueron pertinentes, hubo una buena calificación jurídica de los hechos y se respetaron las condiciones que garantizan el debido proceso.

Palabras claves: características, disposiciones, laboral, normas, proceso.

ABSTRACT

The investigation had as a problem: What are the characteristics of the judicial process on Non-Compliance with Labor Provisions and Standards; in file No. 17471-2017-0-1801-JR-LA-08; Judicial District of Lima, Peru 2021? The objective was to determine the characteristics of the process under study. It is of type, qualitative-quantitative, descriptive level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file, selected through convenience sampling; content techniques were used to collect the data; and as an instrument a content analysis sheet. The results revealed that: the deadlines established in the ordinary labor process were met in each of its stages. In the clarity of the resolutions, coherence and clarity were applied, an understandable language and easily understood by the public. The relevance between the evidentiary means demonstrated the logical legal relationship between the facts and the means. The legal classification of the suitable facts to support the claim with the legal classification was identified. The conditions that guarantee due process were met. Based on the results, the conclusions were: compliance with the deadlines, there was clarity of the resolutions, the evidence was relevant, there was a good legal qualification of the facts and the conditions that guarantee due process were respected.

Keywords: characteristics, provisions, labor, norms, process, sentence.

CONTENIDO

TÍTULO DEL INFORME.....	i
EQUIPO DE TRABAJO.....	iii
FIRMA DEL JURADO EVALUADOR Y ASESOR	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
CONTENIDO.....	ix
INDICE DE TABLAS	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad problemática.....	1
1.2. Enunciado del problema.....	8
1.3. Objetivos de la investigación.....	9
1.4. Justificación de la investigación.....	9
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	11
2.1. Antecedentes.....	11
2.2. Bases teóricas de la investigación	18
2.2.1. Bases teóricas de tipo procesal.....	18
2.2.1.1. La acción	18
2.2.1.1.1. Concepto.....	18
2.2.1.1.2. Elementos de la acción	19
2.2.1.1.3. Características de la acción	19
2.2.1.1.4. Condiciones para el válido ejercicio de la acción.....	20
2.2.1.2. La pretensión	21

2.2.1.2.1. Concepto.....	21
2.2.1.2.2. Características de la pretensión	22
2.2.1.2.3. Elementos de la pretensión	22
2.2.1.3. La jurisdicción	24
2.2.1.3.1. Concepto.....	24
2.2.1.3.2. Características de la jurisdicción.....	25
2.2.1.3.3. Manifestaciones de la jurisdicción	25
2.2.1.3.4. Elementos de la jurisdicción.....	26
2.2.1.4. La competencia	27
2.2.1.4.1. Concepto.....	27
2.2.1.4.2. Características de la competencia.....	27
2.2.1.4.3. Clasificación de la competencia.....	28
2.2.1.5. El proceso	29
2.2.1.5.1. Concepto.....	29
2.2.1.5.2. Características del proceso.....	30
2.2.1.5.3. Objeto del proceso	31
2.2.1.5.4. Finalidad del proceso	31
2.2.1.5.5. Función del proceso.....	31
2.2.1.6. El proceso laboral.....	31
2.2.1.6.1. Concepto.....	31
2.2.1.6.2. Objeto del proceso laboral.....	32
2.2.1.6.3. Principios aplicables al proceso laboral	32
2.2.1.6.4. Fundamentos del proceso laboral	38
2.2.1.6.5. Competencias del fuero laboral	41
2.2.1.6.6. Finalidad del proceso laboral	42
2.2.1.7. Postulación del proceso y actividad probatoria.....	42

2.2.1.7.1. La demanda	42
2.2.1.7.2. La admisión provisiones de la demanda	43
2.2.1.7.3. Improcedencia de la demanda	43
2.2.1.7.4. Traslado de la demanda.....	44
2.2.1.7.5. Efectos del emplazamiento.....	44
2.2.1.7.6. Contestación de la demanda.....	45
2.2.1.7.7. Medios técnicos de defensa	45
2.2.1.7.8. Medidas cautelares	46
2.2.1.7.9. Rebeldía.....	47
2.2.1.7.10. Medios probatorios.....	48
2.2.1.8. Fin del proceso e impugnación	51
2.2.1.8.1. Fin del proceso.....	51
2.2.1.8.2. Sentencia	52
2.2.1.8.3. Medios impugnatorios.....	54
2.2.2. Bases teóricas sustantivas.....	57
2.2.2.1. El trabajo.....	57
2.2.2.1.1. Concepto.....	57
2.2.2.1.2. Características del trabajo	58
2.2.2.1.3. Condiciones de trabajo	60
2.2.2.2. El contrato de trabajo	64
2.2.2.2.1. Concepto.....	64
2.2.2.2.2. Características	64
2.2.2.2.3. Elementos esenciales de los contratos de trabajo	65
2.2.2.2.4. Elementos típicos	67
2.2.2.2.5. Duración.....	68
2.2.2.2.6. Formalidades	68

2.2.2.2.7. Contratos sujetos a modalidad.....	68
2.2.2.2.8. Suspensión del contrato de trabajo.....	71
2.2.2.2.9. Extinción del contrato de trabajo	72
2.2.2.2.10. Beneficios sociales o prestaciones.....	73
2.2.2.3. El proceso ordinario laboral	76
2.2.2.3.1. Concepto.....	76
2.2.2.3.2. Etapas del proceso ordinario laboral	77
2.2.2.3.3. Proceso ordinario laboral y el uso de técnicas de litigación oral.	78
2.2.2.3.4. La teoría del caso	79
2.2.2.3.5. La teoría del caso y la nueva ley procesal de trabajo.....	79
2.3. Jurisprudencia sobre procesos laborales.....	80
2.4. Marco conceptual	81
III. HIPÓTESIS	84
3.1. Hipótesis general	84
3.2. Hipótesis específicas	84
IV. METODOLOGÍA	85
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	85
4.1.1. Tipo de investigación.....	85
4.1.2. Nivel de investigación.....	86
4.2. Diseño de la investigación.....	87
4.3. Población y muestra.....	88
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	89
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	91
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos	92
4.6.1. La primera etapa.....	92
4.6.2. Segunda etapa.....	93

4.6.3. La tercera etapa.....	93
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	94
4.8. Principios éticos.....	97
V. RESULTADOS.....	99
5.1. Resultados.....	99
5.2. Análisis de resultados.....	103
VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	104
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	105
ANEXOS.....	114
Anexo 1: Instrumento de recojo de datos: GUÍA DE OBSERVACIÓN.....	115
Anexo 2: Cronograma de actividades.....	116
Anexo 3: Presupuesto.....	117
Anexo 4: Declaración de compromiso ético y no plagio.....	118

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1.....	99
Tabla N° 2.....	100
Tabla N° 3	102

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación estuvo enfocado en el estudio de la caracterización del proceso judicial sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, expediente N° 17471-2017-0-181-JR-LA-08, tramitado en el Distrito Judicial de Lima-Lima, 2021. Para la elaboración de este proyecto se tuvo en cuenta el marco normativo de la línea de investigación de la universidad, donde se tiene en cuenta la problemática en la “Administración de Justicia” y, por ende el estudio se enfoca en identificar cuáles son las características en este tipo de procesos; determinando un debido proceso, pertinencia de los medios probatorios y por último, si la calificación jurídica de los hechos planteados revelan idoneidad para sustentar la pretensión planteada en el proceso en estudio. Este trabajo de investigación presenta una problemática visible el cual señala que en el proceso laboral corresponde al juez evitar que la desigualdad entre las partes afecte su desarrollo o resultado, por lo que, en ejercicio de su rol protagónico, procura alcanzar la igualdad real de las partes, privilegiando el fondo sobre la forma, interpretando los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observando el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad, conforme ha sido previsto en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497 -Nueva Ley Procesal del Trabajo.

1.1. Realidad problemática

No cabe duda de que nuestro sistema de administración de justicia viene siendo sometido a una constante crisis de capacidad de algunos de sus funcionarios,

incumpliendo la función que se les encomendó, logrando una lenta, deficiente y parcial administración de justicia; y por ende, dañando la imagen del órgano al que representan, perjudicando la credibilidad de los usuarios y llenando de incertidumbre a la población en general. Todo ello, en desmedro del Estado de derecho. En ese contexto, es de advertir recientemente situaciones que revelan sus carencias. Desde juzgados penales que absolvieron a un investigado por violación considerando el uso de la víctima de una trusa de color rojo con encaje, la liberación de una persona que atropelló a una fiscalizadora de la Autoridad del Transporte Urbano (ATU), debido a meros trámites administrativos, hasta la evidente inacción contra delincuentes que prácticamente tienen tomadas ciertas zonas o distritos de la ciudad. Pero esta circunstancia es continua, ya que basta ver lo infectado que se encontró por años el Consejo Nacional de la Magistratura y personajes de la Corte Suprema y Fiscalía Suprema, al punto de que muchos de sus miembros son investigados bajo cargos de haber integrado organizaciones criminales, como en las épocas de Vladimiro Montesinos que creíamos superadas.

Ámbito internacional

Mayorga (2021), sobre la administración de justicia en Colombia, comenta:

Con el fin de dar autonomía a la rama judicial, se conformó, además, el Consejo Superior de la Judicatura, compuesto por dos salas: la Administrativa y la Disciplinaria. Entre otras funciones, corresponde al Consejo administrar la carrera judicial, elaborar la lista de candidatos para la designación de los funcionarios judiciales y enviarla a la entidad que deba hacerla, examinar la conducta y sancionar las faltas de los funcionarios de la rama judicial y de los

abogados en ejercicio en la instancia que señale la ley, controlar el rendimiento de las corporaciones y despachos judiciales, elaborar el proyecto de presupuesto de la rama judicial para elevarlo al Gobierno y ejecutarlo de conformidad con lo aprobado por el Congreso, y dirimir los conflictos de competencia entre las distintas jurisdicciones, para los pueblos originarios, lo establecido por la Carta constitucional de 1991 constituyó un importante avance dentro del proceso acertadamente llamado de reindianización, en este caso de la administración de justicia que, ayuno de medidas desde el período hispánico, logró resurgir en la última Constitución colombiana del siglo XX.(s.p.)

Pérez (s.f.), sobre la administración de justicia en Venezuela, comenta:

En Venezuela, como hemos visto, la función judicial fue desnaturalizada. La partidización de los jueces fue buscada y eventualmente confesada por los mismos dirigentes políticos y la corrupción se toleró como inevitable, aunque partidización y corrupción generaban condenas hipócritas o de doble estándar. La reforma judicial profunda que se busca, más allá de la reforma de las leyes de organización o procedimiento, es la independización de los jueces de la férula de los partidos, o más propiamente de las redes partidarias, y su purificación ética. Los proyectos parecen tener estos objetivos, pero es dudoso que los logren fácilmente. Curas radicales, como la depuración masiva de los cuerpos judiciales, es frecuentemente una medicina contraproducente, pues disminuye la independencia y entroniza nuevos caciques.(p. 110)

Leles (s.f.), sobre la administración de justicia en Uruguay, comenta:

No puede lograrse un Sistema Judicial eficaz, si, además de los principios esenciales que garanticen su independencia orgánica y funcional, no se cuenta con respaldo de un ordenamiento legal adecuado para que todas las personas que integran la sociedad se vean protegidas en sus derechos. Para ello no sólo' es necesario el ordenamiento jurídico sustancial, sino las vías procesales que aseguren la realización de tales derechos toda vez que sean afectados. Nuestro país desde su nacimiento y salvo unos pocos lapsos oscuros y turbulentos, contó con un sistema que garantizó la realización de los derechos de las personas. Sin embargo, en algunos aspectos, las leyes no acompañaron los cambios sociales, ni se colmaron las necesidades materiales y técnicas en la medida de asegurar además de la independencia y objetividad de la justicia, su rapidez y eficacia. Las decisiones tardías, aunque jurídicamente acertadas no constituyen solución justa de los conflictos. La justicia debe llegar a tiempo, para evitar que se transforme en injusticia.(p. 226)

Ámbito Nacional

Samamé (2021), sobre la administración de justicia en el Perú, señala:

Se ha hecho evidente que la informática (entendida como el uso de métodos técnicos que se ocupan del tratamiento y automatización de la información judicial) y el uso de recursos virtuales en el desarrollo de las actividades de los operadores de justicia también pueden ser un mecanismo que permita garantizar la legalidad, justicia e imparcialidad en las decisiones. Digitalizados los expedientes y carpetas fiscales, los acuerdos plenarios, la

jurisprudencia de los tribunales, libros de doctrina, etcétera, y que estos sean actualizados, editados y codificados, en general, podría permitir decisiones o fallos previsibles, evitando inseguridad jurídica y la violación del principio de la predictibilidad. El fin, en sí, es pretender una decisión ordenada, justa y rápida, logrando que se perciba credibilidad, confianza y seguridad institucional.(s.p.)

García (2017), señala:

La seguridad jurídica requiere la existencia de al menos dos condiciones. Por un lado, requiere una cierta saber o certeza de que hay normas que establecen determinadas pautas de conducta de manera impersonal y objetiva y que dichas normas son generalmente respetadas. Por otro lado, requiere una cierta expectativa o confianza de que tales normas tendrán una continua y prolongada vigencia. Se trata de una expectativa o confianza que se basa en la posibilidad de anticipar lo que probablemente ocurrirá en virtud del estado actual de las cosas. Esto supone que el valor de esa probabilidad es tan alto que las personas lo asumen como la certeza de que algo ocurrirá y por tanto adecuan a ella su conducta.(p. 4)

Sobre la justicia en el Perú, Gutiérrez (2015) afirma:

La carga procesal en el Poder Judicial ha sobrepasado los tres millones de expedientes y un juicio civil excede en promedio los cinco años; sin embargo, no son pocos los procesos que pueden llegar a durar más de una década. En términos de provisionalidad las cosas no marchan mejor: el 42%

del número total de jueces son provisionales o supernumerarios, toda una amenaza a la autonomía de este poder. Para cualquier democracia la consolidación de un sistema de justicia eficiente es un objetivo del mayor interés público, pues la justicia no solo tiene que ver con el efectivo ejercicio de los derechos, sino incluso con la buena marcha de la economía. Difícilmente puede afirmarse que la justicia es eficiente en nuestro país, pero sería simplista decir que esto se debe exclusivamente a los operadores legales.(p. 1-2)

Ámbito local

Cardoza (2020), sobre los nuevos retos que enfrenta la administración de justicia, comenta:

La creciente propagación de la COVID-19 en nuestro país ha generado un fuerte impacto en distintos ámbitos de nuestra sociedad y, desde luego, el sistema de administración de justicia no ha sido la excepción. En acatamiento del Estado de Emergencia Nacional e inmovilización social obligatoria decretado por el Gobierno Central, el Poder Judicial ha dispuesto la suspensión de sus labores, así como de plazos procesales y administrativos. En ese contexto, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial ha implementado un conjunto de medidas inéditas que, si bien buscan evitar la paralización total del sistema de administración de justicia durante la presente crisis sanitaria, aportarían de forma significativa a la transición de nuestro sistema de justicia tradicional –y bastante formalista- hacia uno mucho más moderno.(s.p.)

En cuanto a la corrupción en la capital, Meneses (2019) afirma:

Un informe anual de la Procuraduría Anticorrupción determinó que, de

los más de 40 mil casos de corrupción que tiene en trámite, la mayoría se concentran en Lima, Ancash y Cusco. Entre los casos más sonados de Lima, la región con mayores casos de corrupción, están las 3 denuncias constitucionales contra la presunta organización criminal Los Cuellos Blancos del Puerto. Una de esas incluye a los magistrados César Hinojosa, Iván Noguera, Julio Gutiérrez Pebe, Guido Aguila y Orlando Velásquez. Las otras dos denuncias señalan al extitular del Ministerio Público, Pedro Chávay, como parte de la red criminal, junto a Tomás Gálvez, Víctor Rodríguez Monteza, Martín Hurtado, Duberlí Rodríguez y Angel Romero Díaz. Asimismo, la Procuraduría Anticorrupción también tiene a su cargo la investigación contra los funcionarios del Ministerio de Cultura que beneficiaron a sus empresas con consultorías para el Rally Dakar, por lo que la exministra Patricia Balbuena tuvo que renunciar. Exactamente 45 millones 51 mil 811 soles recaudaron el Estado peruano este año a través de las reparaciones civiles que cobró la Unidad de Recuperación Económica y Cooperación Internacional.

El Dr. Lamas (2018), comenta:

En el Perú existen diversas políticas públicas que intentan alcanzar una Justicia Social para todos. Sin embargo, lamentablemente el Estado Peruano a través de sus representantes piensa que el Perú es Lima, y que Lima es sólo Miraflores. Vivir en Justicia social, es vivir en un Estado de bienestar, con igualdad social, donde se trabaje mucho por erradicar la pobreza, donde haya igualdad de oportunidades, donde haya fuentes de empleo. Finalmente, un país

pobre es un país donde no existe justicia social. Ergo, donde existe Justicia Social, no existe pobreza.(p. 45)

La metodología a utilizarse en esta investigación fue de tipo cualitativo y cuantitativo, con un nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, mediante un expediente que se seleccionó mediante muestreo por conveniencia, donde se utilizaron las técnicas de observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos.

Los resultados revelaron que: La pertinencia entre los medios probatorios demostró la relación lógica jurídica entre los hechos y medios. Se identificó la calificación jurídica de los hechos idóneos para sustentar la demanda en un proceso laboral ordinario y por último se cumplieron las condiciones que garantizan el debido proceso.

Respecto de los resultados, puede afirmarse que son útiles, no se trata de una decisión arbitraria, se ha dado la oportunidad de probar a ambas partes, participaron dos órganos jurisdiccionales. Lo que significa, que a pesar de tantas dificultades que existe en el ámbito judicial, el desarrollo de un proceso, se ajusta a las normas procesales.

Por otro lado, se concluyó que se logran cumplir los objetivos generales y específicos de la presente investigación.

1.2. Enunciado del problema

El problema de investigación se definió de la siguiente manera:

¿Cuáles son las características del proceso sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales en el expediente N° 17471-2017-0-1801-JR-LA-08; Distrito Judicial de Lima – Lima, 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Para resolver el problema planteado se trazó un objetivo general:

Determinar cuáles son las características del proceso sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, Expediente N° 17471-2017-0-1801-JR-LA-08; Distrito Judicial de Lima – Lima, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Y para alcanzar el objetivo general se trazó objetivos específicos:

1. Identificar las características de las condiciones que garantizan el debido proceso, pertinencia de los medios probatorios y calificación jurídica de los hechos del proceso sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales.
2. Describir las características de las condiciones que garantizan el debido proceso, pertinencia de los medios probatorios y calificación jurídica de los hechos del proceso del proceso sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales.

1.4. Justificación de la investigación

El trabajo se justifica porque ningún país logrará desarrollarse económica y socialmente si es que no cuenta con un Poder Judicial capaz de administrar justicia de una manera eficaz y confiable. En el Perú, sin embargo, la labor judicial está muy lejos

de cumplir siquiera con uno de estos objetivos. La búsqueda de una verdadera seguridad jurídica que permita un ambiente de estabilidad social e institucional en democracia que sirva de soporte para el despegue económico del país a través de la reducción de los costos de transacción, requiere de una visión de sistema de la administración de justicia, que trascienda el discurso institucional y se materialice en una coordinación de esfuerzos hacia este objetivo común. La seguridad jurídica requiere la existencia de al menos dos condiciones. Por un lado, requiere un cierto saber o certeza de que hay normas que establecen determinadas pautas de conducta de manera impersonal y objetiva y que dichas normas son generalmente respetadas. Por otro lado, requiere una cierta expectativa o confianza de que tales normas tendrán una continua y prolongada vigencia. Se trata de una expectativa o confianza que se basa en la posibilidad de anticipar lo que probablemente ocurrirá en virtud del estado actual de las cosas. Esto supone que el valor de esa probabilidad es tan alto que las personas lo asumen como la certeza de que algo ocurrirá y por tanto adecuan a ella su conducta. Las condiciones necesarias para el desarrollo del país implican la vigencia de un estado de derecho, en donde existen una serie de reglas de conducta predeterminadas obligatorias para los individuos y para el ejercicio del poder. Estas reglas se materializan en normas jurídicas que imponen derechos y obligaciones a las personas, que en la práctica son “mandatos o imperativos impuestos a las personas a quienes afectan y con los que éstas tienen que contar, independiente del acatamiento interior que puedan prestarles, ya para proceder de acuerdo con lo que en el mandato se exige, ya para atenerse a las sanciones que su incumplimiento llevará consigo.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

A nivel internacional

Parra (2018), en Ecuador, presentó una investigación para optar el grado de Abogada siendo titulada: “El debido proceso en el trámite del visto bueno. El objetivo fue: Proponer una Ley reformativa al Art. 621 del Código de Trabajo, en relación al debido proceso que debe aplicar el Inspector de Trabajo en lo referente al Visto Bueno, garantizando el tiempo suficiente al accionado, a fin de poder preparar técnica y adecuadamente la defensa, y con ello dar cumplimiento al Art. 76 numeral 7 literal b) de la Constitución de la República del Ecuador. El método de investigación fue: Deductivo, ya que este método permitió partir de datos generales aceptados como válidos para llegar a una conclusión de tipo particular de la investigación; inductivo, porque permitió partir de los datos particulares para llegar a conclusiones generales de la investigación; y analítico, porque consistió en la separación de las partes de un todo para estudiarlas en forma individual en la investigación. Se concluyó que, El Código de Trabajo tiene sus falencias en protección de los derechos de los trabajadores, ya que existen vacíos legales que son aprovechados por los empleadores en perjuicio de la economía de sus trabajadores, con lo cual se vulnera el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral.”

Mendoza (2016), en Colombia, presentó una investigación para optar el grado de Abogado siendo titulada: “Los medios de prueba en el proceso laboral ordinario en vigencia del código general del proceso en Colombia. El objetivo fue: Analizar la

incidencia interpretativa que el Código General del Proceso implementa en los medios de prueba de la confesión, declaración de parte y testimonio en el Código Procesal Laboral en Colombia. El método de investigación fue deductivo por el cual se pretende realizar un estudio descriptivo y crítico del desarrollo normativo que se surtió con la implementación del Código General del Proceso en Colombia, no sólo en lo que tiene que ver con las materias a las cuales regula de manera expresa, sino también en los procesos laborales ordinarios respecto de los medios de prueba de Testimonios, Confesión y Declaración de Parte. Se concluyó que, las pruebas por su parte fue una de los aspectos que más generó cambios en como venían siendo decretadas y practicadas en los despachos judiciales, sin embargo debemos recordar como bien lo hemos dejado claro, que el Código General del Proceso por disposición expresa se centra más que nada en el área civil, agrario y familia, por lo que pareció en principio que iba a dejar de lado el derecho laboral y de la seguridad social, pero como lo hemos estudiado, esta afirmación no es del todo cierta.”

Cristina y Escobar (2016), en Colombia, presentaron una investigación para optar el grado de Abogado siendo titulada: “Derecho al debido proceso del trabajador. El objetivo fue: Estudiar el procedimiento de descargos en el Código Sustantivo del Trabajo y su relación con la Constitución. El método de investigación fue: Deductivo, ya que este método permitió partir de datos generales aceptados como válidos para llegar a una conclusión de tipo particular de la investigación; inductivo, porque permitió partir de los datos particulares para llegar a conclusiones generales de la investigación. Se concluyó que, Dentro de las garantías legales contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo, no se estableció la posibilidad de que el trabajador

pueda hacer uso de un debido proceso disciplinario ante las imputaciones que el empleador pudiese efectuarle y que devengan en causales de despido; cuestión ampliamente analizada por la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral que ha reiterado que la decisión del despido no puede ser considerada en sí misma como una sanción disciplinaria y con ello la obligación de aplicar el artículo 115 del precepto sustantivo, frente a la cual el empleador esté obligado a seguir un determinado procedimiento, excepto que se encuentre consagrado de manera expresa en algún instrumento normativo vinculante; posición jurisprudencial que difiere de la posición garantista y acorde que ha dado la Corte Constitucional al asunto, quien ha establecido la necesidad y pertinencia de esta clase de procedimientos, con el fin de ajustar la norma legal laboral a las normas, principios y valores constitucionales.”

A nivel nacional

Cruzado y Cueva (2020) en Cajamarca, presentaron una investigación para optar el grado de Abogado siendo titulada: “Límites que deben respetar los jueces para actuar la prueba de oficio en el proceso ordinario laboral. El objetivo fue: Determinar los límites que deben respetar los jueces para actuar la prueba de oficio en el proceso ordinario laboral. El método de investigación fue de tipo Aplicada, de método descriptivo no experimental, donde se pretende caracterizar los límites que deberían considerarse para la solución de un vacío legal existente sobre el límite que deberían tener los jueces para actuar la prueba de oficio en el proceso ordinario laboral. Se concluyó que, la importancia de la regulación de la prueba de oficio en la Nueva Ley Procesal del Trabajo radica en que debemos afirmar enfáticamente que esta facultad que detenta el juez laboral no es ilimitada. Por el contrario, hay ciertos límites,

reconocidos por la doctrina, que deben ser observados por el juez laboral al momento de utilizar dicha facultad, a fin de no afectar los derechos fundamentales de corte procesal de las partes que se involucran en un proceso laboral.”

Rayco y Uriol (2017), en Trujillo, presentaron una investigación para optar el grado de Abogado siendo titulada: “La garantía del derecho a probar y la actuación oral de la prueba documental en el nuevo proceso laboral. El objetivo fue: Determinar la forma de actuar la prueba documental en el marco de la Ley 29497 a efectos de ejercer válidamente prueba. El método de investigación fue: Inductivo-Deductivo, el cual será utilizado para obtener las conclusiones del trabajo de investigación, que vienen a ser las generalizaciones de los datos obtenidos; Método Hermenéutico-Jurídico, el cual será usado en la interpretación de los textos legales, con la finalidad de esclarecer el significado de las normas jurídicas y Método Analítico-Sintético, el cual será aplicado la ejecución de la presente investigación de manera global; ya que nos permitirá analizar la bibliografía necesaria y posteriormente sintetizar el tema materia del presente proyecto. Se concluyó que el derecho a la prueba es un derecho de configuración o composición eminentemente legal, en la medida que es el legislador quien interviene de manera activa en la delimitación del contenido constitucionalmente protegido por este derecho de acuerdo a las reglas de juego en cada proceso, por lo que es totalmente legítimo que el legislador instituya en el procesolaboral que la actuación oral de la prueba documental exigencia para las partes.”

Cueva y Limay (2020) en Trujillo, presentó una investigación para optar el grado de Abogado siendo titulada: “Vulneración al debido proceso por incorporación

de prueba de oficio, en el proceso ordinario laboral. El objetivo fue: Determinar si con la incorporación de prueba de oficio en los procesos ordinario laborales, se ha vulnerado el derecho Debido Proceso, cuando no se cumplió con motivar debidamente la decisión de incorporar la prueba de oficio. El método de investigación fue: Método Inductivo-Deductivo: Utilizado para obtener las conclusiones del trabajo de investigación, que vienen a ser las generalizaciones de los datos obtenidos sistemáticamente del marco teórico y del análisis de los casos analizados; Método Hermenéutico-Jurídico: Método usado para la interpretación de los textos legales, con la finalidad de dilucidar el significado de las normas jurídicas que regulan el tema materia de investigación y Método Analítico-Sintético: Método aplicado en la ejecución de la presente presen investigación de manera general; ya que, primero nos va a permitir analizar fuentes bibliográficas, base para el marco teórico y posteriormente sintetizar el tema materia del presente trabajo de investigación. Se concluyó que, la incorporación de prueba de oficio en los procesos ordinario laborales exige al juez, como principal promotor del proceso laboral, el deber de motivar debidamente su decisión por el carácter excepcional de esta prueba, lo que implica tener en cuenta tanto el supuesto, características y criterios objetivos para incorporarla; caso contrario, se vulnera el debido proceso.”

A nivel local

Rivera (2016) en Lima, presentó una investigación para optar el grado de Abogado siendo titulada: “Influencia de la decisión de los jueces laborales orales de prueba de oficio, de medios de prueba extemporáneos rechazados, en el derecho al debido proceso. El objetivo fue: Determinar de qué manera la decisión de los jueces laborales orales, de disponer se practique una prueba de oficio de medios de prueba

extemporáneos que fueron previamente rechazados, afecta el derecho al debido proceso en el Distrito Judicial de La Libertad- Provincia de Trujillo, en el período de julio de 2012 a julio de 2015. El método de investigación fue descriptivo, con un diseño de investigación de tipo no experimental de corte transversal, en tanto no se ha realizado manipulación alguna sobre las variables trabajadas, ya que esta investigación se plantea desde la observación de su desarrollo tal y como se han dado en su contexto natural. Se concluyó que, Se determinó que si existe una afectación del derecho al debido proceso en aplicación de la prueba de oficio (artículo 22° de la NLPT-Ley N°29497-); mediante la decisión de los jueces laborales Orales del Distrito Judicial de La Libertad- Provincia de Trujillo, entre el periodo Julio 2012- Julio 2015, al rechazar la prueba extemporánea (extraordinaria) ofrecida por las partes en audiencia de actividad probatoria, y posteriormente disponer su incorporación como prueba de oficio, vulnerándose de esta forma del derecho al debido proceso, y por ende a un conjunto específico de garantías que este comprende.”

Salas (2018), en Lima, presentó una investigación para optar el grado de Abogado siendo titulada: “La universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho. El objetivo fue: Determinar si existe actualmente en el Estado peruano alguna entidad o dependencia que no respete el debido proceso. El método de investigación fue descriptivo, ya que va a describir los componentes de una realidad jurídica actual, adicionalmente se usará el método histórico-comparativo. Se concluyó que, el Estado de derecho constituye un avance político y jurídico frente al modelo del Estado absoluto, que era el predominante hasta el siglo XVIII, y que se caracterizaba por la falta de garantías individuales y el absolutismo de la autoridad gobernante.”

León (2020), en Lima, presentó una investigación para optar el grado de Abogado siendo titulada: “La afectación del principio del debido proceso y las nulidades procesales en la jurisprudencia de las salas civiles de la corte suprema de la república del Perú. El objetivo fue: Analizar cómo se afecta el principio del debido proceso por la declaración de las nulidades procesales en la jurisprudencia de las Salas Civiles de la Corte Suprema del Perú. El método de investigación fue hermenéutico, esta metodología analiza desde una perspectiva cognoscitiva sobre el conocimiento, donde la hermenéutica defiende la posición sobre la no existencia de un saber objetivo, transparente y desinteresado sobre el mundo. Se concluyó que, usualmente los jueces revisores arguyen errores in procedendo e in cogitando, lo que provoca que los actuados judiciales, deban ser devuelto a la primera instancia a efectos de que el juzgador expida una nueva resolución. Esto provoca, que la apelación como, recurso procesal, además de la casación como recurso extraordinario, se tornen en unapesadilla prolongada para el litigante, que debe esperar la pasividad y lentitud de los órganos jurisdiccionales en resolver su pretensión, a lo que debe agregarse un tiempo de espera adicional de varios meses, para nuevamente se emita sentencia.”

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Bases teóricas de tipo procesal

2.2.1.1. La acción

2.2.1.1.1. Concepto

La acción consiste en el poder (abstracto) de reclamar determinado derecho (concreto) ante la jurisdicción (el Poder Judicial o tribunales), y ese poder determina la obligación del órgano jurisdiccional de atenderlo, de darle movimiento, de poner en marcha el proceso, por lo que en definitiva quien ejerce el poder tendrá una respuesta que es la sentencia.

Para Chiovenda (s.f.), la acción es:

La acción es uno de los derechos que puede nacer de la lesión de un derecho, pero no debe confundirse con ese otro derecho que también nace de la lesión del derecho primario o preexistente, que es un derecho a una nueva prestación (igual que el derecho originario), que puede ser satisfecho por el sujeto obligado; mientras que la acción es un poder de realización de la voluntad concreta de la ley, que prescinde de la voluntad y de la prestación del demandado. Estos dos derechos derivados de la lesión de un derecho primario, son dos derechos absolutamente distintos e independientes, aun cuando estén coordinados o puedan coordinarse a un mismo interés económico. Son por lo tanto, dos derechos distintos, que solamente unidos cubren plenamente la voluntad de la ley: derecho subjetivo a la prestación y derecho subjetivo de acción.

Según la magistrada argentina Prícolo (2019), define a la acción así: “Facultad de acudir ante un/a juez/a o tribunal para hacer valer un derecho”(p. 20).

2.2.1.1.2. Elementos de la acción

Los elementos de la acción son: Sujeto, objeto y causa de la acción.

- a. Sujetos de la acción: Este elemento se encuentra subdividido en tres partes que son: **Titular de la acción**, que es la persona que acude al Órgano jurisdiccional para reclamar la satisfacción de una pretensión; **Órgano jurisdiccional**, es el encargado de dar respuesta a través de una sentencia a la pretensión del actor; **Sujeto pasivo**, es el sujeto a quien se le reclama el cumplimiento de una obligación de dar, hacer o no hacer en relación directa con el derecho subjetivo del actor.
- b. Objeto: Conducta o prestación que se exige y reclama al demandado o sujeto pasivo.
- c. Causa: Es la presunción de que un derecho subjetivo a favor del titular de la acción, ha sido violado por el sujeto pasivo.

2.2.1.1.3. Características de la acción

a. La acción es un derecho subjetivo que genera obligación

El derecho potestad se concreta al solicitar del Estado la prestación de la actividad jurisdiccional, y ésta se encuentra obligada a brindar la misma mediante el proceso.

b. La acción es de carácter público

Es público en el sentido que su finalidad es la satisfacción del interés general sobre el particular, mediante la composición de los pleitos y el mantenimiento del orden y paz social, evitando la justicia por la propia mano del hombre.

c. La acción es autónoma

La acción va dirigida a que nazca o se inicie el proceso, no habrá este último sin el ejercicio del primero, y se diferencia con el concepto de pretensión que se verá más adelante.

d. La acción tiene por objeto que se realice el proceso

La acción busca que el Estado brinde su jurisdicción mediante un proceso, no habrá tal proceso sin una previa acción ejercida por el ciudadano que busque la tutela que brinda el Estado. La acción es un derecho de toda persona, bien sea natural o jurídica.

2.2.1.1.4. Condiciones para el válido ejercicio de la acción

a. Posibilidad jurídica

Haciendo referencia a que la petición pretendida a través de la acción debe estar fundamentada en una norma jurídica la cual le permita al Juez resolver el conflicto planteado.

b. Interés para obrar

El interés para obrar, surge de la necesidad que tiene una persona por una circunstancia o situación jurídica real en que se encuentra de acudir a la vía judicial para que se reconozca un derecho y evitar un daño injusto personal o colectivo.

c. Legitimidad para obrar

Se define como la idoneidad de la persona para actuar en juicio, de la cual se desprende la relación entre los sujetos y la acción intentada; se refiere a la cualidad de quien se afirma tener la titularidad de la pretensión.

2.2.1.2. La pretensión

2.2.1.2.1. Concepto

La pretensión es la declaración de voluntad hecha ante el juez y frente al adversario; es el acto por el cual se busca que el juez reconozca algo con respecto a cierta relación jurídica. En realidad, se está definiendo básicamente a una afirmación de derecho y a la reclamación de la tutela para el mismo.

Gozaini (s.f.) señala que la pretensión:

Estudia el objeto del proceso, es decir, las razones por las que una persona se presenta ante la justicia y plantea en su demanda un determinado conflicto de intereses. La característica fundamental de las pretensiones meramente declarativas consiste en que solo basta la declaración de certeza para satisfacer el interés de quien lo propone, y por lo tanto, para agotar el cometido de la función jurisdiccional. (p. 35)

2.2.1.2.2. Características de la pretensión

- a) Se refiere a una afirmación, realizada por el solicitante, en la cual va acompañada y fundamentada de los elementos de hecho y de derecho, necesarios para instruir al juez sobre la referida afirmación.
- b) Por ser en principio una afirmación sobre la acreencia en relación a un derecho, ésta es decidida por una persona distinta de quien la solicita, ya que, quien en definitiva reconocerá su procedencia es el Estado a través del órgano jurisdiccional.
- c) Aunado a la afirmación de un derecho la pretensión, va acompañada de una petición, la cual se resume en el requerimiento realizado por el demandante al órgano jurisdiccional, para que éste le reconozca legalmente el derecho auto-atribuido.” Rossemberg (s.f.) comenta que la pretensión procesal, “es aquella petición realizada con la finalidad de obtener la declaración de una consecuencia jurídica con autoridad de cosa juzgada. (p. 46)
- d) Finalmente, se dice que la pretensión es en sí, una declaración de voluntad y no un poder o un derecho como tal, como si ha sido caracterizada, la figura jurídica de la Acción.

2.2.1.2.3. Elementos de la pretensión

a. Los sujetos

El primero de los elementos de este tipo que componen la pretensión, es el sujeto activo, que es aquel que ejerce la prerrogativa normativa para definir lo exigido, y en segundo lugar está el sujeto pasivo, que es quien debe soportar el ejercicio de la prerrogativa del titular. Conforme a nuestra jurisprudencia: parte en el proceso es aquel

que pide tutela jurisdiccional y pretende la actuación de una norma legal a un hecho determinado y aquel respecto del cual se formula esa pretensión, los que quedan individualizados en la demanda (Casación 983-98, Lima, publicada en El Peruano el 18 de noviembre de 1998, pp. 2056-2057).

b. El objeto

Al respecto nuestro Tribunal Constitucional ha señalado que: “El objeto litigioso está constituido por dos elementos que la doctrina denomina *petitum* y *causa petendi*. Si el *petitum* consiste en la solicitud de una resolución judicial idónea para la realización de un bien de la vida (entendido en la acepción más amplia), la *causa petendi* estará constituida por la indicación y la determinación del hecho constitutivo del derecho al bien perseguido, además del hecho que determina el interés de obrar en juicio. La *causa petendi* es entonces la razón, el porqué, o, más exactamente, aun el título de la demanda.”

c. La causa

Señala Monroy (2019) sobre la causa, con las siguientes palabras:

Denominada también fundamento de la pretensión, está constituida por los hechos que sustentan la pretensión además del sustento jurídico de la misma. Constituye la afirmación de la conformidad con el derecho sustancial. Se trata del interés jurídicamente protegido. Finalmente, la causa o título es el hecho del cual la relación jurídica deriva. Toda pretensión debe ser concreta y precisa señalando la finalidad que persigue, con el fin de evitar que adolezca de defectos durante su fundamentación. (p. 77)

2.2.1.3. La jurisdicción

2.2.1.3.1. Concepto

La jurisdicción (en latín: iuris dictio- decir o declarar el derecho) es la potestad, derivada de la soberanía del Estado, de aplicar el derecho en el caso concreto, resolviendo de modo definitivo e irrevocable una controversia, que es ejercida en forma exclusiva por los tribunales de justicia integrados por jueces autónomos e independientes.

Ledesma (2015) sobre la jurisdicción, comenta:

Jurisdicción es expresión de la soberanía del Estado que se manifiesta en el poder absoluto de juzgar. Solo aquellas personas que están investidas de autoridad lo pueden hacer y sus decisiones -una vez ejecutoriadas- adquieren el valor de cosa juzgada, esto es, se transforman en decisiones inmodificables y absolutas.(p. 83)

Calamandrei (s.f.) escribió que la jurisdicción es:

Aquella potestad o función que el Estado, cuando administra justicia, ejerce en el proceso por medio de sus órganos judiciales, la cual, va dirigida a una decisión, mediante la cual la autoridad judicial individualizará el concreto precepto jurídico nacido de la norma, establecerá la certeza de cuál ha sido y cuál habría debido ser el comportamiento del obligado, y determinará, como consecuencia, los medios prácticos aptos para restablecer en concreto la observancia del derecho violado (condena).(p. 114)

2.2.1.3.2. Características de la jurisdicción

Entre las principales y más importantes características del ámbito jurídico están las siguientes:

a. Pública

Debido a que la jurisdicción está disponible para toda la sociedad, buscando siempre satisfacer sus necesidades.

b. Única

A pesar de que existe el establecimiento de la derechos colectivos e individuales en una nación, se basa en el mismo fundamento jurídico.

c. Exclusiva

Se refiere al privilegio de que solo la pueden aplicar las personas autorizadas (jueces, tribunales, etc.).

d. Autónoma

Quiere decir, que como el estado posee leyes propias, ningún país puede ejercer poder sobre ellas.

2.2.1.3.3. Manifestaciones de la jurisdicción

La jurisdicción se manifiesta a través de:

a. Emisión de sentencia

La misma que también es designada como función de declaración de certeza, la cual consiste en brindarle a uno de los sujetos procesales la razón.

b. Ejecución de sentencia

Es el momento en el que el órgano jurisdiccional utiliza el poder de coacción que tiene, y esto se da después que la sentencia ha pasado por autoridad de cosa juzgada (verdad jurídica).

2.2.1.3.4. Elementos de la jurisdicción

Son las aptitudes y potestades que posee el órgano jurisdiccional o el juez.

a. Notio

Potestad de aplicar la ley al caso concreto.

b. Vocatio

Aptitud de conocer la pretensión de un determinado sujeto procesal.

c. Coertio

Potestad de precautelar los intereses sometidos a su decisión que tiene, por ejemplo el arraigo, las anotaciones preventivas, etc.

d. Iudicio

Potestad de dictar una sentencia (aplicación de la ley al caso concreto). Es el elemento fundamental de la jurisdicción.

e. Executio

Potestad que tienen un órgano jurisdiccional para ejecutar lo juzgado.

2.2.1.4. La competencia

2.2.1.4.1. Concepto

La competencia es el poder y deber que tiene un juez o tribunal para resolver, con efecto de cosa juzgada y en forma exclusiva y excluyente, los conflictos jurídicos relevantes sometidos a su conocimiento.

Comenta Priori (s.f.) sobre la competencia, es:

La aptitud que tiene un juez para ejercer válidamente la potestad jurisdiccional. Dicha aptitud está definida en virtud de determinados ámbitos que la ley se encarga de establecer. De esta forma, la competencia es un presupuesto de validez de la relación jurídica procesal. Como lógica consecuencia de lo anterior, todo acto realizado por un juez incompetente será nulo.(p. 39)

Según Salas (2017) la competencia es: “La atribución legítima a un juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto. Así las cosas, podemos sostener que la competencia es el poder y deber que tiene cada tribunal para resolver, con efecto de cosa juzgada y en forma exclusiva y excluyente, los conflictos jurídicos relevantes sometidos a su conocimiento.”(s.p.)

2.2.1.4.2. Características de la competencia

a. Es de orden público

La competencia es de orden público por dos razones adicionales: (i) supone el desarrollo o actuación de un derecho fundamental (juez natural), y. (i) sus reglas determinan el ámbito dentro del cual se ejerce una potestad asignada constitucionalmente a un órgano del Estado.

b. Legalidad

Las reglas de la competencia se fijan y determinan por ley, uno de los elementos que conforman el contenido de este derecho fundamental es que el Juez que conozca un caso debe ser el predeterminado por la ley.

c. Improrrogabilidad

La competencia es de orden público, ello trae como consecuencia el hecho que las normas que la determinan sean imperativas, las reglas que establecen y modifican la competencia se encuentran sustraídas de la voluntad de las partes debiéndose éstas atenerse a la competencia previamente determinada en la ley.

d. Indelegabilidad

En la medida que la competencia es de orden público, tiene que ser ejercida por el órgano al cual se le atribuye, no pudiendo ser delegada por su titular a otro distinto.

2.2.1.4.3. Clasificación de la competencia

a. Competencia por razón materia

Se determina por la naturaleza de la pretensión procesal y por las disposiciones legales que la regula, esto es se toma en cuenta la naturaleza del derecho subjetivo hecho valer con la demanda y constituyen la pretensión y norma aplicable al caso concreto.

b. Competencia por razón de territorio

La razón de ser de este tipo de competencia es la circunscripción territorial del juez, que en primer lugar tiene en consideración el domicilio de la persona o litigante

demandado o por excepción demandante, en segundo lugar prima el organismo jurisdiccional de la sala o tribunal como por ejemplo las salas de la corte suprema tienen competencia en toda la república, en tanto que una sala superior solo en el distrito judicial correspondiente y un juzgado correspondiente y un juzgado de provincia tan solo ella.

c. Competencia por razón de cuantía

El criterio de la cuantificación del asunto o conflicto de intereses para fijar la competencia, abarca de un lado, la cuantía propiamente dicha y del otro, el procedimiento en que se debe sustanciar el caso en concreto.

d. Competencia por razón de grado

Se relaciona con el nivel o jerarquía de los organismos jurisdiccionales pues existen juzgados de primera instancia o especializados civiles; Salas Civiles o mixtas de las cortes superiores (segunda instancia) y las salas civiles de la Corte Suprema que llamamos Casación que ejercen su función dentro del marco de las otras competencias.

2.2.1.5. El proceso

2.2.1.5.1. Concepto

El proceso es la suma de actos, por medio de los cuales se constituye, desarrolla y termina la relación jurídica. El proceso tiene como finalidad dar solución al litigio planteado por las partes, a través de la sentencia que debe dictar el juzgador; así como que esa sentencia se ejecute o cumpla.

Lima (2016) refiriéndose al proceso, comenta:

Es la sucesión de actos procesales, concatenados entre sí, organizados de manera sistemática y producidos por los sujetos activos y pasivos de la

relación jurídica procesal, bien así por los representantes del Estado-jurisdicción y sus auxiliares, con el propósito de promover la decisión de la pretensión procesal (pedido) puesta en el juicio para su solución de un litigio que promueve la inquietud social afectando el normal desenvolvimiento del estado. (p. 110)

Guillén (s.f.) señala que: “El proceso es el único medio pacífico e imparcial de resolver conflictos intersubjetivos.”(p. 21)

Según Vescovi (s.f.) el proceso es: “El conjunto de actos dirigidos a la resolución de un conflicto, y resulta, en último término, un instrumento para cumplir los objetivos del Estado: imponer a los particulares una conducta jurídica, adecuada al derecho, y a la vez, brindar a estos tutela jurídica.”(p. 103)

2.2.1.5.2. Características del proceso

El proceso tiene las siguientes características:

a. Conjunto de actos

Los sujetos realizan ritos (actos) regulados por la ley. Estos actos pueden ser:

- Jurídicos: Realizados por las partes: el Demandante a través de la demanda y el demandado a través de la respuesta o contestación.
- Jurisdiccionales: Realizados por el órgano o el juez en cumplimiento de sus obligaciones y deberes.

b. Conjunto de normas

Determinan derechos y obligaciones de los sujetos procesales y están establecidos.

c. Conjunto de actos realizados frente a los órganos jurisdiccionales

Es la aplicación de la norma jurídica al caso concreto.

d. Conjunto de actos con finalidad

Con finalidad de solución del conflicto o de restaurar el ordenamiento jurídico violado y la búsqueda de una convivencia feliz de los hombres en sociedad.

2.2.1.5.3. Objeto del proceso

Constituye el objeto del proceso la cuestión litigiosa o *thema decidendi* que se somete a consideración y resolución por parte del órgano judicial con arreglo a los hechos, fundamentos de derecho y pedimentos oportunamente formulados por las partes en sus escritos de alegaciones, y conforme a los términos en que haya quedado delimitada la controversia, en virtud de los principios de aportación de parte y de congruencia de las resoluciones judiciales.

2.2.1.5.4. Finalidad del proceso

Restablecer la paz social a través de la solución del conflicto, la restauración del orden vulnerado y la búsqueda de una convivencia feliz.

2.2.1.5.5. Función del proceso

Dirimir el conflicto de intereses sometidos a los órganos de la jurisdicción.

2.2.1.6. El proceso laboral

2.2.1.6.1. Concepto

El proceso laboral se encarga de regular y buscar solución a las controversias laborales, de forma individual o colectiva, que surgen en los procesos en materia

de trabajo y seguridad social, que se dan entre empresas y trabajadores, sobre los contratos de trabajo o respecto de las prestaciones de seguridad social entre el beneficiario y la administración. También se encarga de la relación entre la Administración Pública y su personal (todo aquel que no es funcionario público y por tanto se encuentra sujeto al derecho laboral).

Según Gamarra (2015) comenta sobre el proceso laboral, que es:

Aquella clase de administración de justicia que se rige en base a los principios y normas de la Ley Procesal del Trabajo - el Estado, ejercitando su función jurisdiccional de administrar justicia laboral, con el fin de resolver aquellos litigios; es por ello, que la justicia laboral necesita jueces que suman un mayor protagonismo en las controversias laborales, a fin de proteger al trabajador que es la parte más débil de una relación laboral; siendo esto así, surge importancia de la necesidad de una autonomía dogmática a través de sus principios y autonomía normativa que permitan construir un sistema de derecho procesal del trabajo.(p.23-24)

2.2.1.6.2. Objeto del proceso laboral

El objeto de estudio del proceso laboral son los asuntos originados en conflictos individuales de trabajo.

2.2.1.6.3. Principios aplicables al proceso laboral

a. Principio de Inmediación

En opinión de Eisner (s.f.), la intermediación es:

El principio en virtud del cual se procura asegurar que el juez o tribunal se halle en permanente e íntima vinculación con los sujetos y elementos que intervienen en el proceso, recibiendo directamente las alegaciones de las partes y las aportaciones probatorias; a fin de que pueda conocer en toda su significación el material de la causa, desde el principio de ella, quien a su término ha de pronunciar la sentencia que la resuelva.(p. 33)

b. Principio de oralidad

Según Montero, et al (2018), expresan que la oralidad es un principio del procedimiento cuya consecuencia directa es que la resolución judicial puede basarse solo en el material procesal proferido oralmente.(p. 45)

c. Principio de concentración

Comenta Guillén (s.f.) sobre este principio: Este principio exige que las actuaciones procesales se realicen lo más próximas entre sí, a ser posible en un solo acto, y que la sentencia se dicte en el plazo más breve posible. Es un principio inherente al principio de oralidad. Se pretende que el juez conserve en la memoria las actuaciones realizadas y tenga una visión global, y no fraccionada, del proceso.(p. 49)

d. Principio de celeridad

Según Garrido (2016), expresa que:

La celeridad procesal aparece como un principio dirigido a la actividad procesal, del órgano jurisdiccional, a fin de que las diligencias judiciales se realicen con la prontitud debida, dejando de lado cualquier posibilidad que implique demora en el desarrollo y continuidad del procedimiento. Desde la

perspectiva del justiciable o de las partes en general, puede invocarse el mismo principio aun cuando es posible su exigencia a título de derecho, del derecho a un proceso sin dilaciones indebidas. En conclusión, la celeridad procesal resulta indispensable para la consecución del ideal de la tutela jurisdiccional efectiva. (p. 16)

e. Principio de economía procesal

Comenta Castillo (2017) sobre el mismo: El principio de economía procesal surge del convencimiento de que el proceso, que es un medio, no puede exigir un dispendio superior al valor de los bienes que están en debate, que son el fin. Una necesaria proporción entre el fin y los medios debe presidir la economía del proceso. Este principio está referido especialmente a tres áreas distintas: ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo.(p. 6)

f. Principio de veracidad

Paredes (2015) establece, respecto a la verdad real de las partes procesales, que:

En un proceso laboral las partes exponen los hechos materia de debate ante el juez, la versión de los hechos muchas veces no es real, sea porque existe un error de apreciación por parte de quien litiga de buena fe pero equivocado respecto a los hechos o al derecho; sea porque una de las partes actúa de mala fe, tratando de inducir al error al juez. El juez a través del principio de veracidad se busca la verdad real, escuchando a los abogados y a las partes. (p.104-105)

g. Principio protector

Según Pasco (s.f.) es:

Aquel en virtud del cual el Derecho del Trabajo, reconociendo la desigualdad de hecho entre los sujetos de la relación jurídica de trabajo, promueve la atenuación de la inferioridad económica, jerárquica e intelectual de los trabajadores. Se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad; responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.(p. 520)

h. Principio de primacía de la realidad

Silva (s.f.) comenta sobre el mismo:

Es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con este principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal. Este principio nos es de mucha ayuda para establecer o determinar cuándo nos encontramos frente a una relación laboral, la misma que como tal, tiene elementos que van a servir para identificarla, que son: la prestación personal, el pago de una remuneración y la subordinación. (p. 2)

i. Principio de razonabilidad

Según Plá (2016) señala que: “Este principio nos enseña que las actitudes humanas siempre tendrán un límite frente a actitudes arbitrarias durante el desarrollo de la relación laboral. El principio de razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales procede y debe proceder conforme a la razón.”(p. 354)

j. Principio de irrenunciabilidad de los derechos

El principio de Irrenunciabilidad niega validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo una limitación a la autonomía de la voluntad. Este principio busca evitar que el trabajador apremiado por la necesidad de conseguir o continuar con el empleo, acepte la imposición por parte del empleador de determinadas condiciones que vulneren sus derechos laborales, volviendo ineficaz la protección que la legislación le concede. (Casación 8571-2017, Pasco)

k. Principio de continuidad

El principio de continuidad establece que si el trabajador continúa laborando por un plazo mayor al periodo máximo de contratación laboral que establece la Ley (05 años), este alcanza la protección contra el despido laboral y no puede ser despedido sino por causas establecidas por Ley.

En virtud del principio de continuidad, el contrato de trabajo que es de tracto sucesivo, esto es, que perdura en el tiempo, se considera como uno de duración indefinida resistente a las circunstancias que en ese proceso puedan alterar tal carácter, por lo cual este principio se encuentra íntimamente vinculado a la vitalidad y resistencia de la relación laboral a pesar que determinadas circunstancias puedan aparecer como razón o motivo de su terminación como en el caso de los despidos violatorios de los derechos constitucionales, cuya sanción al importar la recomposición jurídica, de la relación de trabajo como si esta nunca se hubiese interrumpido determina no solo el derecho del trabajador a ser reincorporado al empleo sino también a que se le reconozca todos aquellos derechos con contenido

económico cuyo goce le hubiese correspondido durante el periodo que duró su cese de facto, pues de no acarrear ninguna consecuencia constituiría una autorización tácita para que los empleadores destituyan indebidamente a sus trabajadores quienes no solo se verían perjudicados por la pérdida inmediata de sus remuneraciones y beneficios sociales, sino que también se afectaría su futura pensión de jubilación. (Casación 2144-2005-Lima)

l. Principio de buena fe

Según Gamarra (2015) la define, así:

En relación a este principio, las partes de la relación laboral, entiéndase trabajador y empleador, deberán actuar de una manera leal, respetando determinados valores como la honradez, lealtad, confidencialidad, es decir, respetando la buena fe uno del otro. En el caso del contrato de trabajo, resulta de plena aplicación el artículo 13622 del Código Civil, el cual establece que los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y común intención de las partes. En el contrato de trabajo la buena fe resulta ser un elemento que relaciona a las partes, para que dentro de un clima de confianza mutua cumplan sus obligaciones. (p. 483)

m. Principio indubio pro operario

En virtud del principio in dubio pro operario el juez laboral que se encuentre en la disyuntiva de aplicar dos o más normas distintas para resolver un mismo conflicto jurídico deberá preferir la interpretación que le sea más favorable al trabajador, favorabilidad de que debe atender a buscar un beneficio en el tiempo y no uno mediato o inmediato, evidentemente ello a la luz de cada caso en concreto. Este principio

también tiene como sustrato el principio protector del Derecho Laboral y debe utilizarse si culminados los esfuerzos razonables de obtener, por vía del empleo de los criterios clásicos de interpretación, un significado convincente de una norma, éste no se lograra. Lamentablemente, el desarrollo jurisprudencial de este principio ha sido muy escaso, y solo podemos encontrar algunos bosquejos expresados por el Tribunal Constitucional acerca de la regla indubio pro operario.

2.2.1.6.4. Fundamentos del proceso laboral

El estado peruano, en su normativa legal, específicamente en la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) Ley N° 29497, establece una serie de fundamentos en relación al proceso laboral peruano, tales como:

a. Desigualdad compensada

El fundamento que traduce mejor la inspiración primordial del Derecho del Trabajo es la desigualdad compensada. Mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación laboral; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido normas protectoras en sus leyes positivas por la diferencia entre el trabajador y el empleador en la relación contractual.

Según Couture (s.f), estimaba que: “El procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico. En ese sentido es que, en esta rama del Derecho se introduce la idea de la igualdad jurídica compensada.”(p. 67)

b. Privilegio del fondo sobre la forma

Este privilegio admite la posibilidad que el magistrado pueda aplicar las normas jurídicas dentro del marco de la razonabilidad y concentración procesal, en la medida que, dentro de la tramitación del proceso ordinario o abreviado, las vías procedimentales por sí mismas resulten insuficientes en virtud de su carácter general.

Comenta Gamarra (2015) sobre el mismo:

Bajo los presentes criterios prácticos, el referido principio procesal intrínseco garantizará que tales órganos jurisdiccionales puedan ejercer plenamente la aplicación de Primacía de la Realidad, Oralidad e Inmediación, dentro de la vinculatoriedad de las vías procedimentales reguladas, peticiones imprecisas o acciones dilatorias de cada parte, con el fin que las deficiencias en cada proceso no permitan el impedimento de una Tutela Jurisdiccional Efectiva. (p. 204 – 205)

c. El debido proceso laboral

Gamarra (2015) señala que:

El debido proceso es un derecho fundamental que exige el respeto de garantías, tales como la defensa, la contradicción, la posibilidad de probar o de presentar recursos, en el marco de un procedimiento que permita, además, que la persona conozca previamente las posibles consecuencias que se producirán en su contra, sus posibilidades de ejercer su defensa, quién tiene a su cargo investigar y decidir la respectiva situación y cómo esta puede impugnar una eventual decisión desfavorable. En materia laboral, esto implica que trabajadores y trabajadoras desde la propia citación a un procedimiento

disciplinario, deben contar con las garantías mínimas para ejercer su defensa, esto es, con un procedimiento previa y claramente definido y con el respeto absoluto por su dignidad, de tal suerte que el empleador no pueda imponer de forma sorpresiva y arbitraria, sanciones que violenten la garantía constitucional del debido proceso. (p. 209)

d. La discriminación positiva

Gamarra (2015) señala que: “Sirve para evitar cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. El juez deberá utilizar herramientas legales de acciones afirmativas en la solución de conflictos.”(p. 210)

e. El rol protagónico del juez

De acuerdo a los artículos III del Título Preliminar y 12.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el papel del juez en este nuevo proceso es preponderante, no sólo porque dirige e impulsa el proceso, sino porque incluso la misma norma le asigna facultades de interrogar a las partes, abogados y terceros en cualquier momento. Es un criterio aceptado que el juez laboral debe tener dentro del proceso una participación activa y efectiva, un virtual protagonismo que, sin disolver la estructura dispositiva del mismo, la tiña marcadamente de inquisitoria. Por lo que, sería razonable pensar que, el incremento de las facultades de iniciativa y dirección del proceso asignada al órgano judicial se justifica precisamente por la situación de desequilibrio real entre las partes.

2.2.1.6.5. Competencias del fuero laboral

El tema de la competencia está regulado entre los artículos 1° y 6° de nueva la ley procesal del trabajo se han determinado en base a la materia, la función y al territorio.

Sobre la competencia del fuero laboral Vinatea y Toyama (2018) refieren que: “Siendo la competencia material un aspecto tan importante ligado con la especialización de nuestros juzgados, nuestra Nueva Ley Procesal del Trabajo opta por una regulación de la competencia de competencia partiendo no de la relación laboral, más bien se parte de la prestación personal de servicios.”(p. 53)

a. En el caso de los juzgados de paz letrados laborales

- En el proceso abreviado laboral

Conocerán las pretensiones sobre obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) URP, hasta este límite podrán plantear sus demandas los prestadores de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista.

- En los procesos con título ejecutivo

Cuando la cuantía no supere las cincuenta (50) URP, salvo la cobranza de aportes previsionales retenidos por el empleador, en este caso no es aplicable la cuantía, como vemos mantiene lo señalado en la Ley 26636.

- De los asuntos no contenciosos

Sin importar la cuantía, ejemplo: las consignaciones de los beneficios sociales.

b. En cuanto a la competencia por razón de la materia de los Juzgados

Especializados de Trabajo.

- En el 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 cooperativa esta, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

c. De los procesos con título ejecutivo,

Cuando la cuantía supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

d. En cuanto a la competencia por razón de la las Cortes Superiores

- En Primera Instancia
- En segunda Instancia
- En la corte suprema

2.2.1.6.6. Finalidad del proceso laboral

Villanueva (2017) refiere que: “El proceso laboral, funge como un ente mediador entre los empleadores y los trabajadores, donde se verifica que se cumplan las leyes en competencia laboral, para evitar llegar a instancias judiciales; y donde coexisten los principios de impulso procesal de oficio y principio dispositivo; el primero alude a la acción del juez que gestando resoluciones ordena y actúa en diligencias probatorias y el segundo que inicia desde la presentación de la demanda impuesta.”(p. 95)

2.2.1.7. Postulación del proceso y actividad probatoria

2.2.1.7.1. La demanda

El proceso laboral se inicia con la formulación de la pretensión que se realiza por escrito a través del documento llamado demanda, acto que contiene una

declaración de voluntad para dar inicio al trámite que debe terminar con una decisión de la autoridad jurisdiccional. Dicho acto procesal debe reunir requisitos esenciales como la enumeración de hechos que fundan la pretensión, los fundamentos jurídicos, así como los medios de prueba; pero también ciertas condiciones formales como la redacción por medio escrito, numeración correlativa o acompañar los anexos correspondientes.

2.2.1.7.2. La admisión provisiones de la demanda

Procede en los casos de haberse producido un incumplimiento de las exigencias formales de la demanda o por una presentación defectuosa que no permite proseguir con el trámite. Las consecuencias se pueden enumerar de la siguiente forma:

- Rechazo de la demanda por medio de resolución motivada.
- Admisión provisional de la demanda con el otorgamiento de un plazo de subsanación de hasta cinco días para absolver las deficiencias. Así no opera el plazo de caducidad y no se perjudica el derecho que pudiera tener el demandante.
- Rechazo definitivo y archivamiento del caso con la consiguiente devolución de los recaudos, en el caso de vencerse el plazo que se otorgó para la subsanación.

2.2.1.7.3. Improcedencia de la demanda

Se produce cuando el Juez declara que la demanda contiene un vicio insubsanable de naturaleza esencial y no se justifica la tramitación. Los casos que la Ley Procesal de Trabajo indica se remiten a los supuestos del Código Procesal Civil. El Juez debe fundamentar su decisión, la cual puede ser apelada con efecto suspensivo.

2.2.1.7.4. Traslado de la demanda

El Juez recibe la demanda y la califica luego de haber realizado el análisis de los requisitos de forma y de fondo. Es entonces que se corre traslado con la finalidad de permitir el derecho de defensa del demandado. La notificación correspondiente se conoce como emplazamiento y se realiza al domicilio real consignado, donde se recabará la identificación de quien recibió la cédula con la finalidad de evitar problemas derivados de una notificación defectuosa. Cabe resaltar que hay diversas formas de emplazamiento:

- Cuando el demandado se encuentra fuera del lugar de competencia del Juez, se hace uso de un exhorto a la autoridad judicial del sitio donde se halle.
- Cabe el exhorto diplomático cuando el demandado vive en el extranjero.
- Cuando son varios los demandados y se hallan bajo diferentes competencias territoriales, el plazo será el que se adjudique al demandado que se encuentre en el lugar más lejano.
- Cuando el demandante ignora el domicilio del demandado, se usa del edicto, bajo apercibimiento de nombrar un curador procesal.
- Cuando el demandado tiene apoderado con facultad específica de ser demandado o emplazado, se le podrá dirigir a él en la medida que el demandado se encuentre fuera del ámbito de la competencia territorial del juzgado.

2.2.1.7.5. Efectos del emplazamiento

- Se fija la competencia
- Se fija el petitorio
- Se da unicidad al litigio

- Se interrumpe la prescripción extintiva

En el Pleno Jurisdiccional de 1999 se determinó que el plazo de prescripción se interrumpía con la presentación de la demanda en mesa de partes.

2.2.1.7.6. Contestación de la demanda

A través de este acto jurídico procesal, el demandado hace uso de su derecho a la defensa o abstenerse de hacerlo. En el caso de contestar – que es lo más común – se debe pronunciar acerca de cada uno de los hechos expuestos en la demanda y además debe ofrecer los medios probatorios que pretende ejecutar a favor de su posición. Del mismo modo es la oportunidad para tachar o formular oposición de los medios probatorios que ofreció el demandante, así como negar o reconocer los documentos que le son atribuidos. Si el demandado es un empleador no puede sustraerse de la obligación de pagar la tasa judicial correspondiente, salvo que se trate de las entidades administrativas. Asimismo, el demandado deberá agregar los anexos a los que está obligado.

2.2.1.7.7. Medios técnicos de defensa

a. Excepciones

La Ley Procesal de Trabajo contempla solamente la excepción de transacción y la de cosa juzgada; sin embargo, ello no implica que una de las partes no pueda hacer uso de las excepciones previstas y reguladas en el artículo 446° del Código Procesal Civil. La Ley Procesal de Trabajo no establece el plazo en el que deben de plantearse las excepciones, pero se entiende que se harán conjuntamente con la contestación de la demanda.

b. Defensas previas

Se trata de medios procesales por los cuales el demandado cuestiona la oportunidad en que se ha iniciado el proceso pues se debe cumplir un acto previo antes de recurrir a la vía judicial para habilitar del todo su derecho a la acción.

Citamos algunas de dichas defensas:

- Requerimiento previo en caso de actos de hostilidad, por el cual el trabajador debe primero emplazar por escrito a su empleador con la imputación del acto de hostilidad respectivo, así como se plantea un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta.
- Requerimiento previo en caso de modificación individual del horario de trabajo, por el cual el trabajador debe primero emplazar por escrito a su empleador para el cese del acto de hostilidad señalado.

2.2.1.7.8. Medidas cautelares

Son las decisiones dictadas por el órgano jurisdiccional para asegurar que se cumpla lo que va a decidirse dentro del proceso, en tanto que se proceda de acuerdo con el principio dispositivo, es decir, que una de las partes la solicite en cualquier etapa del proceso. Se observan los mismos requisitos de un proceso civil, esto es, el derecho que se reclama debe guardar una gran apariencia de verdadero puesto que el conjunto de probabilidades abunda en su beneficio. Además, también se considera el peligro en la demora que podría dejar sin efecto el resultado de un proceso y, en este caso, perjudicar derechos laborales y convertirse en ineficaz al momento de la sentencia.

Requisitos del pedido de una medida cautelar:

- Señalar su forma.
- Indicar los bienes sobre los que debe recaer y el monto de afectación.
- Ofrecimiento de la contracautela.

- Designación del órgano de auxilio judicial correspondiente.

La pretensión cautelar debe acreditarse cuando hay peligro de demora en los siguientes casos:

- Cuando el acta de inspección elaborada por la Autoridad Administrativa de Trabajo constata el cierre no autorizado del centro de trabajo.
- Cuando el empleador ha sido denunciado penalmente por el Ministerio Público por delito contra la libertad de trabajo en los supuestos de simulación de causales para el cierre del centro de trabajo y de abandono de éste para extinguir las relaciones laborales.

De manera especial, se plantea un requisito de procedencia cuando la sentencia de primera instancia ha sido favorable al demandante, aunque haya sido impugnada.

En caso pudiera darse una eventual ejecución forzada en el futuro, se puede solicitar embargo bajo la modalidad de inscripción o administración. Por la primera, se trata de restringir la disponibilidad de los bienes registrados y en segundo supuesto, se trata de bienes que pueden generar frutos con la finalidad de recaudar éstos.

Una modalidad de medida cautelar es la medida temporal que consiste en el pago de una asignación provisional, que es fijada por el Juez y que no podrá ser mayor a la remuneración ordinaria del demandante con cargo a la compensación por tiempo de servicios en los procesos de impugnación del despido y pago de beneficios sociales.

2.2.1.7.9. Rebeldía

Se produce cuando una parte no se presenta dentro de los plazos estipulados a los actos de comparecencia para los que fue notificado oportuna y válidamente. Se declara para evitar que el proceso se detenga. Empero, se ha dispuesto que ciertos actos

procesales se notifiquen de todas maneras, como la propia resolución que declara la rebeldía, el saneamiento del proceso, la citación a la audiencia, la citación para sentencia, la propia sentencia y la que requiera a su cumplimiento. Todas las demás resoluciones se tendrán por notificadas el mismo día que operaron para la otra parte.

La declaración de rebeldía determina la presunción de veracidad de los hechos expuestos en la demanda, lo que no sucede cuando existen varios emplazados solidarios y uno contesta la demanda, así como cuando el Juez declare que los hechos no le producen convicción por medio de una resolución motivada.

La Ley Procesal de Trabajo señala que cuando una de las partes es declarada rebelde puede incorporarse al proceso siempre que cumpla con el pago de una multa ascendiente a 02 URP.

El tratamiento que recibe el rebelde en materia laboral difiere del tratamiento que se le da en el ámbito civil, en el cual se establece que el rebelde podrá incorporarse al proceso sujetándose a la etapa en la que se encuentre el litigio, es decir, no requiere pagar ninguna multa como en los procesos laborales.

2.2.1.7.10. Medios probatorios

Los medios probatorios se ofrecen en la postulación del proceso, salvo que la ley permita otra circunstancia excepcionalmente. Cada parte se compromete a probar las afirmaciones que realizan, empero en el caso particular del Derecho Procesal Laboral, la carga de la prueba puede invertirse como sucede, por ejemplo, cuando el empleador debe demostrar en qué hechos se ha fundado para realizar un despido.

El trabajador está obligado a probar las siguientes circunstancias:

- La prueba de la relación laboral.
- La prueba de la existencia del despido.
- La prueba de la nulidad de despido.
- La prueba de los actos de hostilidad del empleador.

El empleador tiene a su cargo los siguientes medios probatorios:

- La prueba de la causa de despido.
- El cumplimiento de sus obligaciones contenidas en las leyes, los convenios colectivos de trabajo, el reglamento interno de trabajo, el contrato individual de trabajo y la costumbre laboral.

Los medios probatorios que pueden actuarse son: La declaración de parte, la declaración testimonial, la prueba documental, las pericias, la inspección judicial, entre otros. Debe recordarse que los empleadores tienen la obligación de mantener archivos hasta por cinco años de la ocurrencia de los hechos, salvo el caso de las planillas de pago, que deben remitirse tras el plazo a la Oficina de Normalización Previsional. Actualmente, incluso se ha dispuesto la remisión de las planillas en forma electrónica a la Superintendencia Nacional Administradora de Tributos (SUNAT). Algunos de los documentos más relevantes y usuales son: Las boletas de pago y las planillas de pago.

Por otro lado la pericia puede realizarla un inspector dependiente del juzgado de trabajo, la cual debe evacuarse en no más de treinta días. Asimismo, se tiene un plazo de cinco días para realizar cualquier tipo de observaciones por medio de otro documento pericial de parte. Así, el Juez debe resolverlas y en caso de declararlas

fundadas total o parcialmente, ordenará que se emita un nuevo informe acerca de las declaraciones o modificaciones que estime convenientes.

La inspección judicial puede encargarla a la autoridad administrativa de trabajo, en cuyo caso debe señalarle con precisión lo que debe ser objeto de constatación.

No puede darse prueba anticipada respecto de la pericia judicial ni la exhibición de planillas de remuneraciones.

La norma procesal laboral señala que se presumirán ciertos los datos remunerativos y del tiempo de servicios contenidos en la demanda en el caso que el demandado no acompañe la documentación referida a las planillas en la contestación de la demanda; cuando no cumpla con la exhibición de las planillas y boletas de pago al serles solicitadas o cuando no haya registrado al trabajador en planillas ni le hubiese otorgado boletas de pago al trabajador en acreditación de la relación laboral.

2.1.7.11. Cuestiones probatorias

a. Tacha

Es la impugnación que una de las partes hace contra un testigo o contra los documentos que la otra parte ofrece para restarles cualquier tipo de validez. Para realizarlo deben indicarse con claridad sus fundamentos, así como el acompañamiento de las pruebas sustentatorias, de lo que el Juez corre traslado para que se produzca la absolución con iguales requisitos de los formulados para interponerla pues de no hacerse se declarará inadmisibile y esa decisión del Juez es inimpugnable. Los medios probatorios de las tachas y de las absoluciones a las mismas se realizan en la audiencia

única, donde el Juez declarará fundada o infundada las tachas, salvo que, en forma motivada, no lo haga, lo cual es inimpugnable.

b. Oposición

Se produce por medio de una solicitud que una parte hace al Juez para que no se permita la actuación de cierto medio probatorio como la declaración de parte, la exhibición o cotejo de documentos, la pericia o la inspección judicial. Al solicitarse se debe cumplir con adjuntar la prueba correspondiente u ofreciéndola. Al correr traslado, la otra parte deberá seguir el mismo trámite para absolverla so pena de ser declarada inadmisibles en forma inimpugnable. La actuación de las pruebas a que se refiere la oposición se producirá en audiencia única para que el Juez la declare fundada o infundada.

c. Tacha u oposición sobrevinientes

Se genera ocasionalmente cuando la tacha u oposición sea posterior o extemporánea y se informa al Juez con las pruebas de sustento. El Juez pondrá en conocimiento de la otra parte y las apreciará al momento de emitir sentencia.

2.2.1.8. Fin del proceso e impugnación

2.2.1.8.1. Fin del proceso

El proceso laboral debe concluir con un pronunciamiento sobre el fondo del asunto discutido en los siguientes supuestos:

- Al declararse fundada o infundada la demanda.
- Al producirse conciliación.
- Al producirse el reconocimiento de la demanda por parte del demandado o haberse allanado al petitorio.

- Por transacción entre las partes.
- Al producirse la renuncia del demandante de la pretensión.

Puede producirse el fin del proceso sin pronunciamiento acerca del fondo del asunto cuando:

- Se sustrae la pretensión del órgano jurisdiccional.
- Por disposición legal el conflicto de intereses deja de ser un caso justiciable.
- Se declara el abandono del proceso.
- Queda consentida la resolución que ampara alguna excepción o defensa previa sin que el demandante haya cumplido con sanear la relación procesal dentro del plazo concedido.
- El Juez declara la caducidad del derecho.
- El demandante se desiste del proceso o de la pretensión.
- Sobreviene consolidación en los derechos de los litigantes.

La conclusión anticipada se produce cuando opera una conciliación, es decir, el acuerdo de las partes que pone fin al proceso, lo que se verifica a partir de la suscripción de un acta en una audiencia conciliatoria, aunque la norma procesal laboral alude a una audiencia única.

2.2.1.8.2. Sentencia

Es el acto procesal más importante pues en ella, el Juez declara el derecho y da por concluida una instancia. Para que proceda la sentencia es necesario que:

- Haya concluido la etapa probatoria.
- Se trate de causas que no involucran prueba alguna.

- Cuando el demandado está en rebeldía.
- Cuando se haya producido el allanamiento o reconocimiento de las pretensiones por el demandado.

La sentencia debe contener los siguientes elementos:

- El lugar y fecha de la emisión de la sentencia.
- La numeración de la misma.
- La parte expositiva, que es un resumen de la demanda y de la contestación tanto como de todo el trámite del proceso hasta el momento de emitir la sentencia.
- La parte considerativa, que es la apreciación del Juez de los medios probatorios actuados.
- La parte resolutive, que es la decisión del Juez. Indica si se declara fundada o infundada la pretensión y por ello deberán señalarse específicamente los derechos reconocidos tanto como las obligaciones que debe cumplir el demandado. También puede declarar infundada la demanda.
- La condena de costos, costas y multas. Las primeras corresponden al trámite normal del proceso, pero las multas se dan cuando se ha acreditado el incumplimiento laboral del emplazado o si se comprobara que actuó de mala fe. Debe recordarse que en el caso del trabajador, éste no podrá ser condenado al pago de costos y costas.
- La suscripción, que es la firma por el Juez y el auxiliar jurisdiccional del caso.

Cabe señalar que el plazo para poder emitir sentencia en un proceso ordinario laboral, es de quince días de haberse realizado la audiencia única.

2.2.1.8.3. Medios impugnatorios

En el proceso laboral se pueden interponer los siguientes recursos:

a. Recurso de reposición

Se puede interponer contra los decretos dentro del plazo de dos días, ante el mismo órgano que lo expidió. Además, el auto que lo resuelve es inapelable. La Ley Procesal Laboral no determina el trámite, por lo cual es de aplicación lo dispuesto por el Código Procesal Civil.

b. Recurso de apelación

Es la petición que se efectúa ante el Superior Jerárquico con la finalidad de revisar la resolución que ha emitido el inferior respecto de los errores o vicios que dicha resolución pudiera contener. Las consecuencias son diversas:

- Confirmación de la resolución apelada, si está conforme con lo resuelto.
- Revocación de la apelada, en caso desaprobe lo resuelto y decida algo distinto.
- Confirmación o revocación parcial.
- Nulidad de la resolución apelada y orden para que se expida una nueva.

Los requisitos de admisibilidad son:

- Se interpone ante el Juez que expidió la resolución impugnada.
- El plazo para la interposición es de cinco días.
- Pago de tasa judicial cuando el petitorio exceda las 70 URP o se trate de pretensiones inapreciables en dinero. Cuando se trate de trabajadores, ex trabajadores y sus respectivos herederos cuyas pretensiones son inferiores a la cifra expresada, procede la exoneración de la tasa judicial.

Los requisitos de procedencia son:

- Contra las sentencias de primera instancia.
- Contra los autos que pongan fin a la instancia.
- Contra los autos expedidos en el curso del proceso anterior a la sentencia, en cuyo caso se les da la calidad de diferida.
- Contra los autos que se expiden después de la sentencia y sin efecto suspensivo, salvo que sea decisión del Juez concederla con efecto suspensivo por medio de una resolución fundamentada.
- Presentarse dentro del plazo de tres días.
- Indicación del agravio.
- Fundamentación del agravio.

c. Recurso de casación

Es un medio extraordinario que busca conseguir la adecuada aplicación e interpretación del derecho objetivo y con ello, la unificación de la jurisprudencia. Por medio de este recurso se puede pretender:

- La defensa de la Ley a través de la anulación de las resoluciones que han violentado la ley o se han basado en interpretaciones equivocadas o incorrectas de las normas.
- La concordancia de los criterios de los jueces para evitar la proliferación de sentencias contradictorias entre sí.

Son requisitos de procedencia:

- Solamente procede contra sentencias.
- Solamente procede cuando la cuantía lo permite, esto es cuando supera las cien URP.

Son causales del recurso de casación:

- Por aplicación indebida de la norma.
- Por interpretación errónea.
- Por inaplicación de una norma.
- Por contradicción jurisprudencial.

Son requisitos de forma:

- Se interpone ante la Sala Laboral o Mixta que emitió el pronunciamiento materia del recurso.
- El plazo es de diez días contados desde el día siguiente de notificada la sentencia.
- Se interponen contra sentencias expedidas en revisión.
- La tasa judicial solamente se da respecto del empleador pues para el trabajador funciona la gratuidad.
- Que se haya impugnado la resolución de primera instancia antes.
- Incluir copias de las resoluciones contradictorias si se diera el caso.

Son requisitos de fondo:

- Señalar específicamente cuál fue la norma aplicada en forma indebida.
- Indicar cuál es la interpretación correcta de la norma.
- Indicar cuál es la norma inaplicada y las razones por las que sí debió aplicarse.
- Indicar el nexo entre los pronunciamientos y en qué consiste la contradicción.

d. Queja

Es el medio por el cual se pretende obligar al órgano jurisdiccional que denegó el recurso de apelación o de casación a que efectivamente conceda tal recurso. Sucede cuando la parte que se siente afectada solicita que la improcedencia o la inadmisibilidad se vuelva a examinar. Debe quedar en claro que la queja no afecta la eficacia de la resolución denegatoria.

Son requisitos de admisibilidad:

- Se presenta ante un órgano distinto al que expidió la resolución cuestionada.
- Se tiene un plazo de dos días.
- Cualquiera de las partes debe pagar, sin excepción, la tasa judicial respectiva.

Son requisitos de procedencia:

La queja solamente se puede interponer contra la denegatoria de apelación o de casación.

2.2.2. Bases teóricas sustantivas

2.2.2.1. El trabajo

2.2.2.1.1. Concepto

El trabajo es toda acción realizada por el hombre, independientemente de sus características o circunstancias. Significa toda actividad humana que se puede o se debe reconocer como empleo entre las múltiples actividades de las que el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad. Desde el punto de vista individual, el trabajo es todo lo que el hombre hace para su satisfacción, alegría y bienestar; toda la gama de actividades que satisfacen sus necesidades primarias, así como alcanzar la riqueza material y espiritual para él mismo, los suyos y su país.

En el mismo sentido, el trabajo es considerado por Sabino (s.f.) como: “Uno de los factores productivos básicos, junto con la tierra y el capital, que se combina con ellos para la producción de bienes y servicios. El trabajo, por su propia naturaleza, se negocia en un mercado con características propias, el mercado de trabajo. (p. 35)

2.2.2.1.2. Características del trabajo

a. Es una actividad consciente

Es un conjunto de actividades que la persona realiza de manera consciente, aplicando esfuerzo, para lo que aplica sus habilidades, capacidades y conocimientos con un grado de lógica y adecuación.

b. Tiene un objetivo

Persigue un fin explícito, normalmente económico (dinero o bienes), pero también puede buscar estatus, apreciación, y en ciertas condiciones también libertades, recursos, capacidades u otros que resulten necesarias para satisfacer las necesidades humanas básicas.

c. Modela la vida y la realidad

El trabajo modela la naturaleza y el entorno de la persona, transformándola y transformando a la persona de acuerdo al conjunto de recursos necesarios para su ejecución.

d. Dignifica y da sentido

Es dignificante, les da un propósito diario a las personas, y las inserta en ambientes sociales y sociables en los que el ser humano se reconoce como tal. El avance en el trabajo, también, aporta satisfacciones y gratificaciones de tipo emocional a cada persona.

e. Está regido

Con fines de evitar la esclavitud y los trabajos inmorales, forzosos u otros, el trabajo se rige por normas, convenios, leyes y reglas que buscan la mayor satisfacción para las dos partes involucradas: el empleador y el trabajador.

f. Identifica

Confiere a cada persona una suerte de título que lo coloca en un sector muy definido de su sociedad, y funciona en conjunto con todas sus otras características en cada ambiente.

g. Tiene niveles y partes

Posee niveles, tipologías y características que lo distinguen. Puede ser físico o intelectual, de jerarquía o fundamental, individual o grupal, y muchas otras definiciones con respecto a tu campo de aplicación y metodologías.

h. Es orgánico

No es fijo y eterno, sino que constantemente cambia, avanza, se desarrolla y adapta al ambiente y a los nuevos recursos intervinientes.

i. Es definido

Todo trabajo necesita ser bien definido antes de comenzar. Se ha de indicar los alcances de responsabilidades y obligaciones, metas por cumplir, y estableciéndose el objetivo final de una jornada predeterminada, luego de la que se recibirá la gratificación esperada.

j. Requiere de su contraparte

El trabajo no es tal sin su contraparte: el ocio. Puede ser descanso, recreación, actividad sin perseguir un fin o un lucro u otros, formando así las dos caras que forman una misma moneda.

2.2.2.1.3. Condiciones de trabajo

En el empleo, como en cualquier otro lugar, se deben mantener una serie de normas que aseguren el cuidado de la salud de los empleados y que estos no se enfrenten a accidentes laborales y a eso se refiere precisamente esta vertiente, a las condiciones idóneas de un ambiente laboral. Además, las malas condiciones de empleabilidad suponen un aumento en los gastos de las empresas debido a los percances sufridos por los trabajadores, pues las empresas tienen el deber de cubrir todos los gastos de la persona lastimada. Sin embargo, las industrias, deben cumplir obligatoriamente los requerimientos mínimos de salubridad que se encuentran en las leyes.

a. Jornada de trabajo

Se trata del tiempo que las personas dedican a las actividades laborales por las que fueron contratadas. Esta jornada laboral es contabilizada de acuerdo a las horas que el trabajador ha ejecutado en su zona de actividades diarias y estas pueden relacionarse con días, semanas e incluso años. Por ejemplo, una jornada laboral puede ser un trabajo fines de semana o aquellos trabajos de lunes a viernes.

- **Trabajo de medio tiempo**

Se trata de un empleo totalmente asalariado que no abarca todas las horas semanales estipuladas por las leyes nacionales, es decir, trabajan menos de 35 horas a la semana. Un ejemplo de estos trabajadores son los estudiantes.

- **Trabajo a tiempo completo**

Se trata de un empleo en el que se cumple la jornada máxima establecida por las leyes vigentes del país, ejemplo, los funcionarios públicos.

- b. Puesto de trabajo**

Un puesto laboral es aquel espacio en el que un individuo desarrolla su actividad laboral, también se le conoce como estación o lugar laboral.

Existen básicamente dos tipos de lugar laboral, el primero es aquel que es estático. Un ejemplo de esto es un cajero del banco, que siempre debe estar disponible al público en su asiento detrás del mostrador. En este caso, el empleado podrá personalizar el ambiente de este espacio para sentirse más cómodo.

La otra área laboral es más genérica, es aquella en la que se requiere que el empleado vaya de un punto a otro tantas veces se le indique o lo amerite. En este campo, se podría decir que los encargados de mantenimiento de un edificio son parte de este grupo, ya que tendrían que distribuirse por todas las instalaciones para cumplir con su deber. Por su parte los taxistas, los policías, los bomberos, a pesar que tienen toda la ciudad para laborar, siempre tendrán una central de operaciones un sitio al que llegar para recibir la orden o encomienda que deben cumplir.

2.2.2.1.4. Tipos de trabajo

Actualmente existen muchos empleos y todos dependen de las actividades que se realicen, así como de la capacidad que cada empleado tiene para llevarlos a cabo.

- a. Trabajo dependiente e independiente**

El empleo independiente es aquel en el cual una persona ejecuta actividades por su propia cuenta, esto quiere decir que no tiene dependencia de un jefe y sus

herramientas laborales son propiedad suya, además su horario es libre. Las personas que llevan a cabo estas actividades son emprendedores, diseñadores web, freelancers, costureros, abogados y contadores independientes, entre otros.

Los empleos dependientes son aquellos en los que las personas prestan un servicio bajo contrato, allí existen subordinación y un salario mínimo. Ejemplo, los funcionarios públicos, los trabajadores de una empresa, entre otros.

b. Trabajo manual e intelectual

El empleo manual no es más que una actividad realizada sin maquinaria y es considerado como el más antiguo de los empleos, pues existen desde antes de la revolución industrial. Dentro de los ejemplos de este empleo, están la albañilería, mecánica, la artesanía, escultura, entre otros.

Ahora, respecto al empleo intelectual, es aquel donde la actividad mental se realiza en el acto de pensar y en donde se ejecutan actividades para obtener soluciones para un problema determinado, además, es personal pues requiere de un solo individuo que tenga motivación, disciplina, organización y curiosidad mental. Dentro de esta vertiente están los empresarios, ingenieros, profesores, arquitectos, entre otros.

c. Trabajo calificado y no calificado

El empleo calificado es aquel en el que se requiere que la persona tenga capacidad para obtener el puesto que se le ofrece, esto implica una evaluación o título educativo que certifique las capacidades intelectuales de la persona. Dentro de los ejemplos, se encuentran los profesores, abogados, médicos, psicólogos, científicos, entre otros.

El no calificado no es más que aquel en el que no se necesita que el personal posea alguna formación académica, únicamente se necesita de sus experiencias o destrezas en diferentes áreas para que pueda trabajar. Dentro de los ejemplos están los choferes, vendedores, masajistas, peluqueras, entre otros.

d. Trabajo formal e informal

El empleo informal es aquel en el que las actividades laborales se realizan fuera de la legislación del país, la remuneración puede ser mayor o inferior a las que se encuentran plasmadas en la ley o no cuentan con protección social, un claro ejemplo de esta situación son los vendedores ambulantes, pero también están las trabajadoras domésticas.

En el formal es todo lo contrario, pues los empleados cuentan con beneficios legales y están protegidos tanto por la empresa como por el estado, de hecho, tienen seguro social y pagan impuesto. Un ejemplo son los funcionarios públicos.

e. Trabajo presencial y trabajo desde casa

El empleo desde casa es aquel que se ejecuta justo en el hogar, lejos de las oficinas laborales y se hace uso de tecnologías que facilitan la comunicación y la información. Este puede ser dependiente o autónomo; por ejemplo, los freelancers o casos en los que cada empleado termina sus labores de oficina en sus hogares en el año 2020 por pandemia.

“El presencial no es más que aquel en el que los empleados laboran en las instalaciones determinadas o especificadas por sus jefes, ejemplo, los que trabajan la secretaría del trabajo, en una empresa, local comercial, oficinas del estado, etc.”

f. Trabajo temporal o fijo

Los empleos temporales son aquellas contrataciones que realiza una empresa, cuya duración se determina en cortos períodos de tiempo, ejemplo, el personal que repara los electrodomésticos o las computadoras de una empresa.

Los empleos fijos son aquellos en cuyos contratos se estipulan largos periodos de tiempo que, a su vez, pueden ser renovables. Ejemplo, los funcionarios públicos, abogados, contadores, psicólogos, médicos, etc.

2.2.2.2. El contrato de trabajo

2.2.2.2.1. Concepto

Entendemos por contrato de trabajo a la relación jurídica que existe entre trabajador y empleador, de la cual derivan las obligaciones y los derechos de cada uno de ellos.

El contrato de trabajo es el acuerdo celebrado en forma libre y voluntaria, entre trabajador y empleador, en virtud del cual el primero se obliga a poner en disposición del segundo su propia fuerza de trabajo, a cambio de una remuneración.

2.2.2.2.2. Características

a. Consensual

No requiere ninguna formalidad para su validez. Se perfecciona con el consentimiento de las partes. A excepción de tratarse de un contrato sujeto a modalidad, en el cual se exige la formalización por escrito.

b. Sinalagmático

Las prestaciones son recíprocas e interdependientes al pertenecerle a cada una de las partes por separado; diríamos, incluso, que son indivisibles. Así, el empleador da las órdenes de trabajo en base a su propia organización y el trabajador se obliga a acatarlas, leal, adecuada y honestamente, pues ante su incumplimiento contractual podría ser pasible de sanciones disciplinarias. A su turno, el empleador se obliga al pago de la retribución convenida, principio que no es absoluto puesto que, ante un trabajo mal ejecutado por el servidor, el empleador puede recurrir a su poder disciplinario y dar por terminada, incluso, la relación laboral.

c. Exclusivo

El trabajador al dar inicio a su relación laboral renuncia al principio de libertad o autonomía en el trabajo para colocarse a disposición del empleador a favor de quien, de manera absoluta, deberá realizar las labores encomendadas.

d. Tracto sucesivo (de ejecución continuada)

Las prestaciones que realizan las partes por su naturaleza son permanentes, sin importar si es de duración determinada o indeterminada.

e. Personal

La prestación debe ser realizada por el trabajador. Es *intuitu personae*, porque deberá ser ejecutado por el trabajador con ausencia de ayuda profesional o familiar retribuida por éste.

2.2.2.2.3. Elementos esenciales de los contratos de trabajo

a. Prestación personal del servicio

El trabajador pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, la que es indesligable de su personalidad, por lo cual debe prestar los servicios en forma personal y directa.

Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. Sin embargo, no invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

b. Remuneración

Es la contraprestación otorgada por el empleador al trabajador a cambio de sus servicios prestados. El empleador está obligado a otorgar al trabajador una contraprestación económica, en dinero o en especie, cualquiera sea la denominación que se le dé, a cambio de la actividad que éste pone a su disposición.

Legalmente se define a la remuneración como el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

El pago debe hacerse fundamentalmente en dinero y sólo parcialmente en especie.

c. Subordinación

Es el vínculo jurídico en virtud del cual el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o

incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. La inobservancia de las mismas podría acarrear la aplicación de medidas disciplinarias.

La subordinación implica la presencia de tres facultades del empleador, que son:

- **Facultad directriz, normativa u organizativa**, mediante la cual el empleador establece lineamientos generales y particulares al trabajador sobre la forma como se debe ejecutar la prestación del servicio.
- **Facultad fiscalizadora**, a través de la cual el empleador verifica y controla que las órdenes impartidas sean cumplidas.
- **Facultad disciplinaria**, por la cual el empleador puede imponer sanciones por el incumplimiento de las órdenes impartidas.

2.2.2.2.4. Elementos típicos

El contrato de trabajo suele estar acompañado de un conjunto de elementos o características que permiten identificarlo. Dichas características son las siguientes:

- El trabajo se realice en un local o centro de trabajo determinado, proporcionado o dirigido por el empleador que contrató los servicios.
- Se trate de un trabajo a tiempo completo, es decir, que se presta durante la jornada legal y habitual del respectivo centro de trabajo.
- El contrato de trabajo haya sido celebrado por tiempo indeterminado.
- Se trabaje para un solo empleador.

La presencia de estos elementos típicos en una relación determinada cumple una doble función:

- Presumir que estamos ante un vínculo de naturaleza laboral.
- La legislación otorgue su protección o gradúe sus beneficios.

2.2.2.2.5. Duración

El contrato de trabajo tiene como una de sus características esenciales el de ser de duración indeterminada o indefinida. Es decir, las partes al celebrarlo no deben limitar su duración a una fecha determinada o a la ejecución de una obra o de un servicio específico.

Excepcionalmente, la legislación en ciertos casos permite la celebración de contratos a plazo fijo, llamados contratos sujetos a modalidad, que son celebrados sólo cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o cuando existe la necesidad de la ejecución de una obra o de un servicio específico.

2.2.2.2.6. Formalidades

El contrato de trabajo a plazo indeterminado no se encuentra sujeto a formalidades, por lo que su celebración podrá realizarse en forma escrita o verbal. Sin embargo, el empleador se encuentra en la obligación de registrar en su libro de planillas, al trabajador contratado, dentro de las setenta y dos horas de ingresado a prestar el servicio (artículo 3° del Decreto Supremo N° 001-98-TR).

2.2.2.2.7. Contratos sujetos a modalidad

Por regla general el contrato de trabajo se celebra por tiempo indeterminado. Sin embargo, nuestra legislación permite la celebración de contratos a plazo fijo a los que denomina contratos de trabajo sujetos a modalidad, los que pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que

se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueden ser permanentes.

Dentro de este tipo de contratos encontramos:

a. Contratos por inicio de nueva actividad

Es el contrato celebrado entre empleador y trabajador, originado por el inicio de una nueva actividad empresarial. Para estos efectos se entiende por nueva actividad, tanto al inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

Este contrato tiene una duración máxima de tres años.

b. Contrato por necesidad de mercado

Es el contrato celebrado entre empleador y trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. En los contratos temporales por necesidades de mercado deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal.

c. Contrato por reconvención empresarial

Es el contrato que celebran empleador y trabajador en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en las empresas, y en general, toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos.

Este contrato tiene una duración máxima de dos años.

d. Contrato ocasional

Es el contrato que celebran empleador y trabajador con el objeto de atender necesidades transitorias, distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.

Este contrato tiene una duración máxima de seis meses al año.

e. Contrato de suplencia

Es el contrato celebrado entre empleador y trabajador con el objeto que éste sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en los dispositivos legales y convencionales vigentes.

La duración de este contrato será la que resulte necesaria según las circunstancias.

f. Contrato de emergencia

Es el contrato que celebran empleador y trabajador para cubrir las necesidades originadas en supuestos de caso fortuito o fuerza mayor.

g. Contrato intermitente

Es el contrato celebrado entre empleador y trabajador para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes o discontinuas.

Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato

primigenio tal derecho, el que operará en forma automática sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación.

h. Contrato de temporada

Es el contrato celebrado entre empleador y trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento que se cumple sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.

2.2.2.2.8. Suspensión del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se suspende cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar sus servicios por causales previamente estipuladas en la ley, convenio, reglamento interno de trabajo, o cuando las partes lo decidan, pudiendo o no mantenerse el pago de la remuneración, sin que desaparezca el vínculo laboral.

Se clasifica en:

a. Suspensión perfecta

Se presenta cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la obligación del empleador de pagar la remuneración correspondiente, es decir, se suspenden las obligaciones de ambas partes.

b. Suspensión imperfecta

El empleador debe abonar la remuneración correspondiente sin contraprestación efectiva de labores por parte del trabajador, es decir, se presenta cuando cesan las obligaciones sólo de una de las partes.

Son causas de suspensión:

- Invalidez temporal.
- Enfermedad y accidente comprobados.
- Maternidad durante el descanso prenatal y posnatal.
- Descanso vacacional.
- Licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el servicio militar.
- Permiso y licencia para el desempeño de cargos sindicales.
- Sanción disciplinaria.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Detención del trabajador.
- Inhabilitación administrativa o judicial.
- Permiso o licencia concedidos por el empleador.
- Caso fortuito y fuerza mayor.
- Otras causas establecidas por norma expresan: licencia por adopción, licencia para donar órganos y tejidos humanos, permiso de lactancia materna, deportistas que participen en competencias, cierre temporal de establecimiento por infracción tributaria y de extracción de especies hidrobiológicas.

Al cesar las causas legales de la suspensión del contrato de trabajo, el trabajador debe reincorporarse oportunamente en su puesto de trabajo habitual u a otro de similar categoría, salvo que opere alguna causal de cese.

2.2.2.2.9. Extinción del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se extingue cuando cesa en forma definitiva la obligación del trabajador de prestar el servicio y del empleador de pagar la remuneración.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las siguientes:

- Fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural.
- Renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- Terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.
- Mutuo disenso entre trabajador y empleador.
- Invalidez absoluta permanente.
- Jubilación.
- Despido.
- Terminación de la relación laboral por causa objetiva: caso fortuito y fuerza mayor, motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, la disolución y liquidación de la empresa y la quiebra.

2.2.2.2.10. Beneficios sociales o prestaciones

El respeto de los derechos que son propios de la contratación de una persona bajo un contrato de trabajo es esencial para un buen ambiente laboral y para evitar conflictos internos en la empresa a futuro.

Los trabajadores, en el Perú, tienen derecho a prestaciones o beneficios sociales luego de haber trabajado por más de tres meses y 15 días en una empresa. Las prestaciones o beneficios sociales están regulados por la legislación peruana y están referidos a las vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios(CTS), utilidades, asignación familiar, seguro de vida ley, así como maternidad para las trabajadoras, entre otros.

a. Gratificación

La gratificación es un monto especial que se cobra por derecho laboral, dicho monto está normado por las leyes del trabajo del Estado Peruano. Es un pago adicional sumado a la remuneración o sueldo de los trabajadores que cobran mensualmente. En los meses de julio y diciembre, todo empleador debe abonar una gratificación a sus trabajadores. En julio la misma corresponde a Fiestas Patrias, y en diciembre a Navidad, y cada una es equivalente a una remuneración mensual.

En caso el trabajador cese durante los meses previos a las fechas conmemorativas reconocidas por este beneficio, tendrá derecho al monto proporcional laborado durante ese período.

b. Compensación por tiempo de servicio (CTS)

Es un depósito que el empleador efectúa por disposición legal, tiene como propósito fundamental prevenir el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consiguiente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia. Tienen derecho a percibirla todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que trabajen no menos de 4 horas diarias; y a partir del primer mes de servicios. Cada mes de mayo y noviembre de todos los años, el empleador está obligado a depositar este beneficio, el mismo que tiene como objetivo acumular un monto de dinero que pueda ser utilizado en el momento que la relación laboral concluya. El depósito se realiza en una cuenta bancaria, salvo que el vínculo termine antes del mes en que se debe realizar el depósito, caso en el cual se entrega directamente al trabajador.

El depósito como se ha señalado es semestral, pero en términos simples, equivale a una remuneración por cada año de servicios.

c. Descanso vacacional

Todo trabajador tiene derecho a 30 días naturales de descanso vacacional por cada año de servicios. Si el trabajador y el empleador están de acuerdo, el citado descanso puede ser objeto de fraccionamiento, reducción (a cambio de una compensación económica) o acumulación (por dos períodos consecutivos).

En relación al fraccionamiento, 15 días del descanso pueden ser gozados en períodos de 8 y 7 días calendario consecutivos. Los 15 días restantes pueden fraccionarse en períodos mínimos de 1 día calendario.

La oportunidad del descanso vacacional es fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, pero a falta de acuerdo es el primero quién decide la oportunidad.

d. Asignación familiar

Se trata de un beneficio que alcanza a aquellos trabajadores que tienen a su cargo uno o más hijos menores de edad, o mayores pero que siguen estudios superiores o universitarios, hasta los 24 años.

El beneficio comprende el pago de una suma equivalente al 10% de la RMV, independientemente del número de hijos que tenga el trabajador dentro de las condiciones antes señaladas.

e. Utilidades

Se refiere a la repartición de las ganancias de una empresa entre sus colaboradores y normalmente se realiza entre los meses de marzo y abril. El porcentaje varía dependiendo de los sectores donde labore el trabajador. Es importante resaltar que este beneficio se genera solo en las empresas privadas que generan rentas de tercera categoría.

f. Seguro médico

Un factor importante dentro de una empresa es cuidar la salud de sus colaboradores. En este caso, los empleadores están obligados a afiliar a los trabajadores y sus derechos habientes a ESSalud, así como realizar el pago de las aportaciones correspondientes, sin cargo a los empleados. Adicionalmente, estos también pueden acceder a afiliarse a Entidades Prestadoras de Salud (EPS).

g. Licencia por maternidad/paternidad

Las trabajadoras gestantes tienen derecho a 49 días de descanso prenatal y 49 días postnatal, los cuales podrán acumularse a decisión de la madre.

Por su parte, en el caso de los varones, de acuerdo a la actual ley aprobada, estos gozan de 10 días de licencia por paternidad, este tipo de beneficio se ampliará a 20 días calendarios consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples. Dicha licencia será de 30 días consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal, discapacidad severa o por complicaciones graves en la salud de la madre.

Por otro lado, en el caso de que la madre muera durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, el padre del hijo(a) nacido(a) será beneficiario de dicha licencia con goce de haber, de manera que sea una acumulación de licencias.

2.2.2.3. El proceso ordinario laboral

2.2.2.3.1. Concepto

El proceso ordinario laboral es aquel en el que el trabajador busca el reconocimiento judicial de un derecho. Es el equivalente al proceso declarativo en la jurisdicción civil, donde el demandante busca que el juez declare la existencia de un derecho, lo cual se hace mediante sentencia que una vez ejecutoriada permite la

ejecución del empleador. Cuando el empleador no paga los salarios al trabajador, o las prestaciones sociales, etc., el trabajador debe iniciar un proceso laboral ordinario para probar que el empleador en efecto le adeuda algo. Igual sucede cuando se tiene un contrato de servicios y el trabajador recurre al juez para que declare la existencia de un contrato de trabajo real, lo que se hace mediante un proceso ordinario.

El proceso ordinario, en palabras de Cabanellas (s.f.), es: “El que se substancia con mayores garantías para las partes, aquel proceso en donde las pruebas pueden ser más complejas y las alegaciones más extensas, por el mayor lapso de tiempo que se otorga a las diversas actuaciones en él, gracias a la concentración de los actos procesales.”(p. 453).

2.2.2.3.2. Etapas del proceso ordinario laboral

a. Demanda: Calificación 5 días hábiles

- Subsanción: 3 días hábiles
- Improcedencia notoria

b. Auto admisorio: Si el demandante no asiste: el demandado contesta la demanda; Si el demandado no asiste: Rebelde; Si ambas partes asisten:
Audiencia de Conciliación

- Citación a la Audiencia de Conciliación:
- Emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia con escrito de contestación.

c. Audiencia de conciliación:

- Sin acuerdo o extremos no conciliados: El Juez precisa las pretensiones materia del proceso. Demandado presenta escrito de contestación. Se fija fecha para la Audiencia de Juzgamiento (30 días hábiles)
- Si es una cuestión de puro derecho o que no necesita de actuación probatoria: Alegatos y sentencia.
- Con acuerdo total extremos conciliados o extremos no controvertidos: Resolución con calidad de cosa juzgada.

d. Audiencia de juzgamiento

- Confrontación de posiciones. Actuación Probatoria.
- Alegatos.
- Fallo o sentido de la sentencia.

2.2.2.3.3. Proceso ordinario laboral y el uso de técnicas de litigación oral

- a. El nuevo proceso laboral es un verdadero proceso por audiencias en el que prima la oralidad.
- b. Este hecho impone la utilización de técnicas propias de la litigación oral, como la elaboración y presentación de la teoría del caso (CASACIÓN LABORAL N°07-2012 LA LIBERTAD).
- c. Cada una de las etapas de la audiencia de juzgamiento responde a un elemento de la teoría del caso.
- d. Lo expuesto por las partes en el proceso debe permitir al juez extraer la teoría del caso de cada una de ellas, aun cuando los litigantes no la hayan elaborado adecuadamente o no sean capaces de identificar su versión de lo ocurrido como una teoría del caso.

2.2.2.3.4. La teoría del caso

La teoría del caso es la versión que cada una de las partes tiene de lo que realmente ocurrió. La teoría del caso tiene tres partes:

a. Teoría fáctica

Identificación clara de la acción, los sujetos involucrados, circunstancias en que ocurrieron, el tiempo y el lugar.

b. Teoría jurídica

Los hechos relatados deben ser subsumidos en una hipótesis legal. Los hechos deben satisfacer cada uno de los elementos de la hipótesis legal.

c. Base probatoria

Los hechos, que satisfacen la teoría legal, deben ser relacionados con los elementos de conocimiento (probatorios) con que se cuente.

Si cada aspecto de la historia, que satisface la hipótesis legal, puede ser acreditada, se cuenta con una teoría del caso.

2.2.2.3.5. La teoría del caso y la nueva ley procesal de trabajo

El nuevo proceso laboral ha sido diseñado de forma tal que a lo largo de la audiencia de juzgamiento los litigantes puedan exponer cada una de las partes de su teoría del caso:

a. Teoría fáctica: Confrontación de posiciones

b. Base probatoria: Actuación y oralización de las pruebas

c. Teoría jurídica: Alegatos

2.3. Jurisprudencia sobre procesos laborales

- a. “El principio indubio pro operario será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Ergo, nace de un conflicto de interpretación, mas no de integración normativa. La noción de «norma» abarca a la misma Constitución, los tratados, leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc.”
(Expediente N° 0008-2005-AI/TC, Fundamento 21).
- b. “(...)el control de constitucionalidad de los actos dictados al amparo de una facultad discrecional no debe ni puede limitarse a constatar que el acto administrativo tenga una motivación más o menos explícita, pues constituye, además, una exigencia constitucional evaluar si la decisión finalmente adoptada observa los principios de razonabilidad y proporcionalidad con relación a la motivación de hechos, ya que una incoherencia sustancial entre lo considerado relevante para que se adopte la medida y la decisión tomada, convierte a esta última también en una manifestación de arbitrariedad”
(Expediente N° 0090-2004-AA/TC, Fundamento 36).
- c. “(...)cabe precisar que el principio de proporcionalidad constituye un test o canon de valoración para evaluar actos estatales que inciden sobre derechos subjetivos (constitucionales o simplemente legales). Se trata de una técnica a partir de la cual el juzgador puede evaluar si la intromisión estatal en el ámbito de los derechos resulta, o no, excesiva” **(Expediente N° 0760-2004- AA/TC, Fundamento 3).**
- d. “(...)principio de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los

documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido, del contenido de los contratos referidos se advierte que existía una relación laboral entre el demandante y la demandada de las características señaladas en el fundamento precedente; por tanto, las labores que realizaba eran de naturaleza permanente y no eventual, como lo manifiesta la demandada.” (**Expediente N°1944- 2002-AA/TC, Fundamento 3).**

- e. “(...)mediante la carta notarial de fecha 27 de marzo de 2003, manifiesta su voluntad de dar por extinguido el contrato de trabajo por considerar la conducta atribuida al actor como una falta grave de acuerdo a lo establecido en el inciso **a)** del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, al haberse producido un incumplimiento de sus obligaciones básicas de trabajo, lo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la inobservancia al Reglamento Interno de Trabajo, el Procedimiento de Operación de Camiones 793 y normas de seguridad interna,prevista en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.” (**Expediente N°4097-2004-AA, Fundamento 7).**

2.4. Marco conceptual

Beneficios sociales.

Los beneficios sociales pueden definirse como las remuneraciones o los beneficios que perciben los empleados de una empresa, a parte de su sueldo, por su trabajo. (Blog Beneficios Sociales.com)

Caracterización

Atributos propios de alguien o de algo, de modo que claramente se distinga de los demás (Real Academia Española, 2001)

Jornada de trabajo

Todos los trabajadores tienen derecho a una jornada de trabajo máxima de ocho horas diarias o 48 horas semanales. (Destinonegocio.com)

Jurisprudencia

Conjunto de resoluciones judiciales emitidas por los tribunales y que comparten un mismo criterio sobre la interpretación y aplicación de un ordenamiento jurídico determinado.

Leyes

Es un precepto o conjunto de preceptos, dictados por la autoridad, mediante el cual se manda o prohíbe algo acordado por los órganos legislativos competentes.

Normas

Son reglas que se establecen con el propósito de regular comportamientos para mantener un orden determinado. (Poder Judicial)

Prueba

Actividad de las partes procesales dirigida a ocasionar la evidencia necesaria para obtener convicción del Juez o Tribunal decisor sobre los hechos por ellas afirmados. (Poder judicial)

Remuneración.

Cantidad de dinero o cosa que se da a una persona como pago por un trabajo o un servicio. (Real Academia Española, 2001)

III. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Se Determinó las características del proceso sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, Expediente N° 17471-2017-0-1801-JR-LA-08; Distrito Judicial de Lima – Lima, 2021.

3.2. Hipótesis específicas

1. Se Identificó las características de las condiciones que garantizan el debido proceso, pertinencia de los medios probatorios, cumplimiento de los plazos, claridad de resoluciones y calificación jurídica de los hechos del proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales, Expediente N° 17471-2017-0-1801-JR-LA-08, Distrito Judicial de Lima – Lima, 2021.
2. Se Describió las características de las condiciones que garantizan el debido proceso, pertinencia de los medios probatorios, cumplimiento de los plazos, claridad de resoluciones y calificación jurídica de los hechos del proceso del proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales, Expediente N° 17471-2017-0-1801-JR-LA-08, Distrito Judicial de Lima – Lima, 2021.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo cualitativa - cuantitativa.

Cualitativa

En este tipo de investigación se utilizan los siguientes métodos:

Fenomenología: busca conocer los significados que los individuos dan a su experiencia y lo importante es aprender el proceso de interpretación por el que la gente define su mundo y actúa en consecuencia. Etnografía: la entendemos como el método de investigación por el que se aprende el modo de vida de una unidad social concreta. Teoría fundamentada: trata de descubrir teorías, conceptos, hipótesis y proposiciones partiendo directamente de los datos, y no de supuestos a priori, de otras investigaciones o de marcos teóricos existentes. Etnometodología: intenta estudiar los fenómenos sociales incorporados a nuestros discursos y nuestras acciones a través del análisis de las actividades humanas. Investigación-acción: es una forma de búsqueda autorreflexiva para perfeccionar la lógica y la equidad de las propias prácticas sociales o educativas que se efectúan estas prácticas, comprensión de estas prácticas y las situaciones en las que se efectúan estas prácticas. Método biográfico: pretende mostrar el testimonio subjetivo de una persona en la que se recojan tanto los acontecimientos como las valoraciones que dicha persona hace de su propia existencia.(Salazar, (2020), s.p.)

Cuantitativa

La investigación cuantitativa considera que el conocimiento debe ser objetivo, y que este se genera a partir de un proceso deductivo en el que, a través de la medición numérica y el análisis estadístico inferencial, se prueban hipótesis previamente formuladas. Este enfoque se comúnmente se asocia con prácticas y normas de las ciencias naturales y del positivismo. Este enfoque basa su investigación en casos “tipo”, con la intención de obtener resultados que permitan hacer generalizaciones.(Hernández, Fernández & Baptista, (2010) p. 15)

4.1.2. Nivel de investigación

El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

Exploratoria

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

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

Descriptiva

Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consistió en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realizó de manera

independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

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

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

4.2. Diseño de la investigación

No experimental

El estudio del fenómeno es conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Retrospectiva

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

Transversal

La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico de desarrollo en el tiempo. En el presente estudio, no hubo manipulación de la variable; las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; conforme se manifestó en la realidad. La única situación, protegida fue la identidad de los sujetos mencionados en el texto de la sentencia a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.9 de la metodología). Asimismo, el perfil retrospectivo, se evidenció en las sentencias; porque, pertenecen a un contexto pasado. Finalmente, el aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos; porque, los datos son extraídos de una única versión del objeto de estudio, por su propia naturaleza se manifiesta solo por única vez en el transcurso del tiempo.

4.3. Población y muestra

En el concurrente trabajo resalta que los datos a emplearse se identifican con la población que está constituida por todos los expedientes de los distritos judiciales del país, en manera que se utilizan las sentencias judiciales radicadas en los distritos judiciales en el Perú, en cuanto a la muestra se describe al distrito judicial de Lima, realizando el estudio de unidad de análisis en el expediente N° 17471-2017-0-1801-JR-LA-08; cuya pretensión es sobre el proceso judicial de Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, concernientes a los registros o carpetas del Vigésimo Primer Juzgado Laboral Permanente, Distrito Judicial de Lima - Lima.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

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

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).

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de las variables solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja (ver anexo 4). En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos. Este nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

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

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
<p>Proceso judicial</p> <p>Recurso físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia.</p>	<p>Características</p> <p>Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar las características de las condiciones que garantizan el debido proceso, pertinencia de los medios probatorios, cumplimiento de los plazos, claridad de resoluciones y calificación jurídica de los hechos del proceso sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, Expediente N° 17471-2017-0-1801-JR-LA-08, Distrito Judicial de Lima – Lima.2021. 2. Describir las características de las condiciones que garantizan el debido proceso, pertinencia de los medios probatorios, cumplimiento de los plazos, claridad de resoluciones y calificación jurídica de los hechos del proceso del proceso sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, Expediente N° 17471-2017-0-1801-JR-LA-08, Distrito Judicial de Lima – Lima.2021. 	<p>Guía de observación</p>

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

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

En la presente investigación se utiliza un instrumento denominado lista de cotejo (anexo 3), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) dicha actividad consiste en la revisión del contenido y forma (del instrumento) efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los

critérios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

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

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

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

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

4.6.1. La primera etapa

Fue una actividad abierta y exploratoria, que consistió en una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, un logro basado

en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

4.6.2. Segunda etapa

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

4.6.3. La tercera etapa

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

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

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

revisión de la literatura, cuyo dominio es fundamental para proceder a aplicar el instrumento (anexo 3) y la descripción especificada en el anexo 4.

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

En opinión de 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).

La matriz de consistencia, según Carrasco (2018) es: “Un instrumento valioso que consta de un cuadro formado por columnas y filas; permite consolidar los elementos clave de todo el proceso de investigación, además posibilita evaluar el grado de coherencia y conexión lógica entre el título, el problema, la hipótesis, los objetivos, las variables, el diseño de investigación seleccionado, los instrumentos de investigación, así como la población y la muestra de estudio.”(p. 45)

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.

Cuadro2. Matriz de consistencia

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES, EN EL EXPEDIENTE N° 17471-2017-0-1801-JR-LA-08; DISTRITO JUDICIAL DE LIMA – LIMA, 2021.

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
General	¿Cuáles son las características del proceso sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, en el Expediente N° 17471-2017-0-1801-JR-LA-08; Distrito Judicial de Lima – Lima, 2021.	Determinar las características del proceso sobre 17471-2017-0-1801-JR-LA-08; Distrito Judicial de Lima – Lima, 2021.	El proceso laboral de Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, Expediente N°17471-2017-0-1801-JR-LA-08; Distrito Judicial de Lima – Lima, 2021., identificó y describió las características de las condiciones que garantizan el debido proceso, pertinencia de los medios probatorios y calificación jurídica de los hechos del proceso sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, Expediente N°17471-2017-0-1801-JR-LA-08; Distrito Judicial de Lima – Lima, 2021.	Caracterización de un proceso judicial culminado en los Distritos Judiciales del Perú.	<p>Tipo de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por su finalidad: Aplicada. • Por su diseño: No experimental • Por su enfoque: Cualitativa. • Por su ámbito poblacional: Estudio de casos <p>Diseño de investigación</p> <p>Nivel de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descriptiva <p>Plan de Análisis de Recolección</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1ra. Etapa • Abierta y exploratoria • 2da. etapa • Sistemática y técnica • 3ra. Etapa • Análisis sistemático profundo.

Específicos	<p>Se ha identificado las características del proceso condiciones que garantizan el debido proceso, pertinencia de los medios probatorios y calificación jurídica de los hechos del proceso sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, Expediente N° 17471-2017-0-1801-JR-LA-08, Distrito Judicial de Lima – Lima. 2021.</p>	<p>Identificar las características de las condiciones que garantizan el debido proceso, pertinencia de los medios probatorios y calificación jurídica de los hechos del proceso sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, Expediente N° 17471-2017-0-1801-JR-LA-08, Distrito Judicial de Lima – Lima. 2021.</p>	<p>En el proceso judicial en estudio, se identificará las características de las condiciones que garantizan el debido proceso, pertinencia de los medios probatorios y calificación jurídica de los hechos del proceso sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, Expediente N° 17471-2017-0-1801-JR-LA-08, Distrito Judicial de Lima – Lima. 2021.</p>		
	<p>¿Se han descrito las características del proceso condiciones que garantizan el debido proceso, pertinencia de los medios probatorios y calificación jurídica de los hechos del proceso sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, Expediente N° 17471-2017-0-1801-JR-LA-08, Distrito Judicial de Lima – Lima. 2021.</p>	<p>Describir las características de las condiciones que garantizan el debido proceso, pertinencia de los medios probatorios y calificación jurídica de los hechos del proceso del proceso sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, Expediente N° 17471-2017-0-1801-JR-LA-08, Distrito Judicial de Lima – Lima. 2021.</p>	<p>En el proceso en estudio, se ha descrito las características de las condiciones que garantizan el debido proceso, pertinencia de los medios probatorios y calificación jurídica de los hechos del proceso del proceso sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, Expediente N° 17471-2017-0-1801-JR-LA-08, Distrito Judicial de Lima – Lima. 2021.</p>		

4.8. Principios éticos

Debido a la necesidad de interpretar los datos, se realizó un análisis crítico del objeto de investigación (procedimiento judicial) dentro de las líneas éticas básicas: objetividad, honestidad, respeto a los derechos de terceros e igualdad de relaciones. (Universidad de Celaya, 2011), además que se asumió el compromiso moral antes, durante y después del proceso de investigación; observar el principio de reserva y respetar la dignidad humana y la privacidad. (Abad y Morales, 2005).

Además de estar supervisado por el CÓDIGO DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN/INVESTIGACIÓN 002, Aprobado por acuerdo del Consejo Universitario con Resolución N° 0973-2019-CU-ULADECH Católica, de fecha 16 de agosto del 2019, ya que la Protección a las personas es el fin por esto se necesita cierto grado de protección para respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad.

Cantaro, (2019):

Con este fin, el investigador(a) suscribirá una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados y datos de la identidad de los sujetos del proceso, habidos en la unidad de análisis; sin enervar la originalidad y veracidad del contenido de la investigación de conformidad al Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2016) Anexo 7. (p.110)

En tal sentido, es necesario precisar que para el presente estudio es incompatible la realización de un consentimiento informado por lo mismo que el principio de confidencialidad no nos permite realizar algún tipo de contacto con

los intervinientes en el proceso, por lo que se deja constancia del porque la falta de este consentimiento, para evitar transgresiones futuras.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

En el proceso laboral sobre de Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, Expediente N° 17471-2017-0-1801-JR-LA-08, Distrito Judicial de Lima – Lima. 2021, se ha identificado las características de las condiciones que garantizan el debido proceso, pertinencia de los medios probatorios y calificación jurídica de los hechos del proceso.

Por lo tanto se describirá cada uno de ellos a continuación:

Respecto al cumplimiento de las condiciones que garantizan el debido proceso, en el expediente N° 17471-2017-0-1801-JR-LA-08:

Tabla N° 1

	Debido proceso	Respuesta	
		Si	No
Constitución Política del Perú de 1993	Derecho a un juez natural	X	
	Derecho a un juez independiente e imparcial	X	
	Derecho a un debido proceso sin dilaciones	X	
	Derecho de defensa	X	
	Derecho a la pluralidad de instancia	X	

Fuente: Expediente N°17471-2017-0-1801-JR-LA-08, Distrito Judicial de Lima – Lima. 2021

El debido proceso es un derecho fundamental que exige el respeto de garantías, tales como la defensa, la contradicción, la posibilidad de probar o de presentar recursos, en el marco de un procedimiento que permita, además, que la persona conozca previamente las posibles consecuencias que se producirán en su contra, sus

posibilidades de ejercer su defensa, quién tiene a su cargo investigar y decidir la respectiva situación y cómo esta puede impugnar una eventual decisión desfavorable.

En materia laboral, esto implica que trabajadores y trabajadoras desde la propia citación a un procedimiento disciplinario, deben contar con las garantías mínimas para ejercer su defensa, esto es, con un proceso previa y claramente definido y con el respeto absoluto por su dignidad, de tal suerte que el empleador no pueda imponer de forma sorpresiva y arbitraria, sanciones que violenten la garantía constitucional del debido proceso.

Por lo tanto, trabajadores, trabajadoras y organizaciones sindicales precisan de profundizar el estudio del debido proceso y la orientación de diligencias y procedimientos de acompañamiento a trabajadoras/es, con miras a comprender y dominar herramientas, acciones y posibilidades, para reivindicar este importantísimo derecho fundamental.

Respecto de la pertinencia de los medios probatorios, en el expediente N° 17471-2017-0-1801-JR-LA-08:

De acuerdo al expediente judicial en estudio, los medios probatorios fueron pertinentes para identificar la relación jurídica en cuestión.

Tabla N° 2

Medios Probatorios	Contenido	Criterios	Respuesta	
			SI	No

<p>Pruebas del Demandante</p>	<p>Instrumentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Copia de constancia de trabajo • Copia de constancia de pago de remuneraciones • Copia de la resolución administrativa N° 305-2011-P/PJ • Copia simple de la sentencia que declara fundada la demanda de bonificación para el personal del Poder Judicial • Copia de la sentencia de vista que confirma la demanda de bonificación para el personal del Poder Judicial 	<ul style="list-style-type: none"> • Pertinencia • Conducencia • Utilidad 	<p style="text-align: center;">X</p>	
<p>Pruebas de la defensa técnica del demandado</p>	<p>Instrumentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fotocopia del DNI del demandante • Fotocopia de la Resolución Suprema N° 093-2006-JUS • Fotocopia de la Resolución Administrativa N° 207-2013-PIPJ • Papeleta de Habilitación emitido por el Ilustre Colegio de Abogados de Lima. • Fotocopia de la Resolución Administrativa N° 070-2013-P-PJ 	<ul style="list-style-type: none"> • Pertinencia • Conducencia • Utilidad 	<p style="text-align: center;">X</p>	

Fuente: Expediente N°17471-2017-0-1801-JR-LA-08, Distrito Judicial de Lima – Lima. 2021

La legislación le otorga mayor valor probatorio a los instrumentos públicos, y menor a los instrumentos privados, o algo más al documento privado de fecha cierta o reconocido judicialmente, sin embargo, en el proceso laboral, todos ellos se relativizan frente al Principio de Primacía de la Realidad ya que si existe discordia entre los documentos y la realidad de los hechos, se preferirán éstos a aquellos.

Respecto de la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos, en el expediente N° 17471-2017-0-1801-JR-LA-08:

Tabla N°03

	Teoría del caso	Elementos de convicción	CUMPLE	
			Sí	No
Demandante	Los hechos de la pretensión, se encuentran normados por en la constitución política del Perú, Nueva Ley Procesal del Trabajo y demás.	Copia de constancia de trabajo	X	
		Copia de constancia de pago de remuneraciones	X	
		Copia de la resolución administrativa N° 305-2011-P/PJ	X	

Fuente: Expediente N°17471-2017-0-1801-JR-LA-08, Distrito Judicial de Lima – Lima. 2021

De acuerdo al expediente judicial en estudio, la calificación jurídica de los hechos fue idóneos, toda vez que los alegatos del representante del Demandante, indican que los hechos se encuentran probados con las pruebas instrumentales presentadas, dando lugar a que el Vigésimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima declare fundada la demanda y ordene a la demandada a cumplir con el abono de **S/ 29, 153.83 (Veintinueve Mil Ciento Cincuenta y Tres con 83/100 Soles)** por concepto de Reintegro de Bono Jurisdiccional, Reintegro de las Gratificaciones por Incidencia del Bono Jurisdiccional, Reintegro de las Gratificaciones por Incidencia de las Asignaciones Excepcionales, Incidencia del Bono Jurisdiccional y de las Asignaciones en el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS, en cuanto a la Octava Sala Laboral Permanente esta confirma la sentencia de primera instancia.

5.2. Análisis de resultados

Conforme a los resultados se identificó lo siguiente:

a. Cumplimiento de las condiciones que garantizan el debido proceso

La sentencia que declara fundada, se emitió respetando el derecho al debido proceso, toda vez que se tuvo un proceso justo y razonable.

b. Pertinencia de los medios probatorios

Se identificó la pertinencia de los medios probatorios de la siguiente manera.

Las pruebas presentadas por el demandante hacen alusión a la relación del medio de convicción y el objeto del proceso, significa que las pruebas versan sobre hechos que conciernan al debate.

c. Calificación jurídica de los hechos

De acuerdo a la revisión del expediente en estudio, se evidenció la correcta calificación jurídica de los hechos, es decir, porque se pudo ubicar el hecho en una norma o concepto jurídico, y en base al mismo se pudo lograr una sentencia justa y razonable.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo a lo establecido en el objetivo general, el estudio revela las características del proceso laboral sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, en el Expediente N° 17471-2017-0-1801-JR-LA-08, Distrito Judicial de Lima – Lima. 2021, en términos de identificación y descripción como son los cumplimientos de plazos, claridad de las resoluciones, pertinencia de los medios probatorios y calificación jurídica de los hechos.

En consecuencia basado en los resultados las conclusiones son:

- a. Se identificó el cumplimiento de las condiciones que garantizan el debido proceso.
- b. Se identificó que los medios de prueba fueron pertinentes para calificar el Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales.
- c. Se identificó la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos que fueron contenidos en el proceso.

Recomendaciones

1. Poner en práctica el respeto de los derechos laborales de los trabajadores sin importar el tipo de contrato de trabajo, pues cada tipo tiene sus propios derechos y beneficios, por tanto estos beneficios si les corresponde el empleador tiene que otorgárselo tal como determina la norma.
2. Permitir que la persona que tenga un contrato temporal pueda desarrollarse plenamente dentro de su ámbito de trabajo y si el tipo de trabajo no es temporal sino permanente, permitir que su modalidad de trabajo sea desnaturalizada pues es un derecho que no se le puede negar y que por primacía de la realidad le corresponde.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

Cabanellas, G. (s.f.). Diccionario de derecho usual. Buenos Aires – Argentina. Editorial Omeba.

Cacua, A. y Sicard, A. (2018). El clima organizacional y la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general. Universidad Central de Venezuela.

Calamandrei, P. (s.f.). Instituciones de derecho procesal civil. Buenos Aires – Argentina. Editorial Europa – América.

Cardoza, A. (2020). Retos y desafíos para la administración de justicia en el Perú en tiempos de la COVID-19. Enfoque derecho. Recuperado de <https://www.enfoquederecho.com/2020/05/08/retos-y-desafios-para-la-administracion-de-justicia-en-el-peru-en-tiempos-de-la-covid-19/>

Carrasco, D. (2018). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima – Perú. Editorial San Marcos.

Castillo, L. (2017). Los principios procesales. Universidad de Piura.

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

Chiovenda, G. (s.f.) Curso de derecho Procesal Civil. Traducción y Compilación de Enrique Figueroa Alfonso. Editorial Harla.

Couture, E. (s.f.). Estudios de derecho procesal civil. Buenos Aires – Argentina. Editorial Lexis Nexis

Cristina, C. y Escobar, M. (2016). Derecho al debido proceso del trabajador. Universidad de San Buenaventura – Cali.

Cruzado, W. y Cueva, R. (2020). Límites que deben respetar los jueces para actuar la prueba de oficio en el proceso ordinario laboral. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

Cueva, K. y Limay, L. (2020). Vulneración al debido proceso por incorporación de prueba de oficio, en el proceso ordinario laboral. Universidad Nacional de Trujillo.

Eisner, I. (s.f.). La intermediación en el proceso. Buenos Aires – Argentina. Editorial De Palma.

Gamarra, L. (2015). Nuevas instituciones del proceso laboral. Lima – Perú. Editorial El Búho E.I.R.L.

García, M. (2017). La reforma de la administración de justicia. Lima – Perú. Editorial IPE (Instituto Peruano de Economía).

Garrido, V. (2016). Aplicabilidad de los principios de economía y celeridad procesal. Tesis previa a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República. Universidad Nacional de Chimborazo.

Gozaini, O. (s.f.). Teoría General del Derecho Procesal. Buenos Aires – Argentina. Editorial Ediar. S.A.

Guillén, F. (s.f.). Doctrina general del derecho procesal. Barcelona - España. Editorial Librería Bosch.

Gutiérrez, W. (2015). La justicia en el Perú. Cinco grandes problemas. Lima – Perú.

Gaceta jurídica.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación.

Quinta edición. México: Mc Graw Hill.

Lamas, H. (2018). Donde existe justicia social, no existe pobreza. Lima – Perú. Gaceta jurídica.

Ledesma, M. (2015). Comentarios al Código Procesal Civil. Análisis artículo por artículo. Lima – Perú. Editorial Gaceta Jurídica.

Leles, M. (s.f.). Fortalecimiento del sistema judicial del Uruguay por la capacitación del sector humano; de la organización e integración de las escuelas judiciales americanas. Montevideo – Uruguay. Editorial M.B.A.

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

León, A. (2020). La afectación del principio del debido proceso y las nulidades procesales en la jurisprudencia de las salas civiles de la corte suprema de la república del Perú. Universidad Nacional Federico Villarreal.

- Lima, A. (2016). Proceso, procedimiento y demanda en el derecho positivo postmoderno. Instituto de Investigaciones jurídicas. Recuperado de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Farchivos.juridicas.unam.mx%2Fwww%2Fbjv%2Flibros%2F9%2F4250%2F10.pdf&clen=607362&chunk=true
- Mayorga, F. (2021). Administración de justicia en Colombia. Revista Credencial. Recuperado de <https://www.revistacredencial.com/historia/temas/la-administracion-de-justicia-en-colombia>
- Mejía, J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. Investigaciones Sociales, 8(13), 277 - 299. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>.
- Mendoza, S. (2016). Los medios de prueba en el proceso laboral ordinario en vigencia del código general del proceso en Colombia. Universidad libre- sede Cartagena.
- Meneses, A. (2019). Lima es la región del país con mayor cantidad de casos de corrupción. Wayka. Recuperado de <https://wayka.pe/lima-es-la-region-del-pais-con-mayor-cantidad-de-casos-de-corrupcion/>
- Monroy, J. (2019). La formación del proceso civil peruano. Lima- Perú. Palestra Editores.

Montero, J.; Gómez, J., Montón, A. & Barona, S. (2018). Derecho Jurisdiccional, parte general, 18, ed. Valencia – España. Editorial Tirant lo Blanch.

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

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

Paredes, J. (2015). Análisis de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497. Lima – Perú. Editorial Gráfica Multiservicios la Esperanza S.A.C.

Parra, E. (2018). El debido proceso en el trámite del visto bueno. Universidad Regional Autónoma de los Andes “UNIANDES”.

Pasco, M. (s.f.). El Principio Protector en el Proceso Laboral. En Trabajo y Seguridad Social. Estudios Jurídicos en Homenaje a Luis Aparicio Valdez. Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Jurídica Grijley.

Pérez, R. (s.f.). Crisis política y sistema judicial en Venezuela. Caracas – Venezuela.
Editorial IESA.

Plá, A. (2016). Los principios del derecho del trabajo. Buenos Aires – Argentina.
Editorial De Palma

Prícolo, M. (2019). Glosario jurídico en lenguaje claro. Buenos Aires – Argentina.
Editorial Jusbaire.

Priori, G. (s.f.). La competencia en el Proceso civil peruano. En, Derecho & Sociedad,
Lima -Perú. Editorial PUCP, N° 22.

Quiloango, F. (2014). La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del
trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del
Trabajo vigente. Universidad Central del Ecuador.

Rayco, F. y Uriol, E. (2017). La garantía del derecho a probar y la actuación oral de la
prueba documental en el nuevo proceso laboral. Universidad Nacional de
Trujillo.

Rivera, R. (2016). Influencia de la decisión de los jueces laborales orales de prueba de
oficio, de medios de prueba extemporáneos rechazados, en el derecho al debido
proceso. Universidad Privada del Norte.

Rossemberg, L. (s.f.). Tratado de derecho procesal civil. Buenos Aires – Argentina.
Editorial E.J.E.A.

Sabino, C. (s.f.). Diccionario de economía y finanzas, enciclopedia y biblioteca multimedia virtual en internet de economía. Málaga – España. Universidad de Málaga. Recuperado de <https://www.eumed.net/cursecon/dic/T.htm#trabajo>

Salas, J. (2017). La competencia. Concepto y clasificaciones. En Derecho y proceso. Recuperado de <http://jaimesalasastrain.blogspot.com/2017/01/la-competencia-concepto-y.html>

Salas, M. (2018). La universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Salazar, L. (2020). Investigación cualitativa: una respuesta a las investigaciones sociales educativas. Recuperado de <https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/327/406>

Samamé, C. (2021). Los retos de la administración de justicia. agenda para el fortalecimiento del estado de derecho. El peruano. Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia/116048-los-retos-de-la-administracion-de-justicia>

Silva, M. (s.f.). El principio de la primacía de la realidad. En Derecho y cambio social. Recuperado de

<https://www.derechocambiosocial.com/revista014/primacia%20de%20la%20Orealidad.htm>

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

Véscovi, E. (s.f.). *Teoría general del proceso*. Bogotá - Colombia. Editorial Themis S.A.

Villanueva, C. (2017). *El debido proceso en el actual procedimiento ordinario laboral y el procedimiento laboral monitorio*. Santiago de Chile - Chile.

Vinatea, R. y Toyama, L. (2018). *Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo*. Lima – Perú. Gaceta Jurídica.

**A
N
E
X
O
S**

Anexo 1: Instrumento de recojo de datos: GUÍA DE OBSERVACIÓN

OBJETO DE ESTUDIO	Cumplimiento de plazos	Condiciones que garantizan el debido proceso	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos	Pertinencia de los medios probatorios	Claridad de las resoluciones
<p>Determinar las características del proceso sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, Expediente N° 17471-2017-0-1801-JR-LA-08, Distrito Judicial de Lima – Lima. 2021.</p>	<p>Respecto al cumplimiento de los plazos se tiene lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con fecha 24 de julio del 2016 se presenta la demanda. • La resolución N° 1 que admite a trámite la demanda es de fecha 25 de setiembre del 2017. • La audiencia de conciliación y contestación de demanda es de fecha 09 de noviembre del 2017. • La sentencia de primera instancia se dicta el día 30 de julio del 2018. • El recurso de apelación se presenta el día 93 de agosto del 2018. • La audiencia de vista y la sentencia de segunda instancia que confirma la sentencia de primera instancia es de fecha 02 de abril del 2019. 	<p>Respecto al cumplimiento de las condiciones que garantizan el debido proceso en el expediente, se tiene lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Derecho a un juez natural: Sí cumple. • Derecho a un juez independiente e imparcial: Sí cumple. • Derecho a un debido proceso sin dilaciones: Sí cumple. • Duración razonable del proceso: No cumple • Recursos impugnatorios: Se utilizó el recurso de apelación. • Prohibición del doble juzgamiento: Sí cumple. • Derecho a la defensa: Sí cumple. • Derecho a una sentencia motivada: Sí cumple. 	<p>De acuerdo a la revisión del expediente en estudio, se evidenció la correcta calificación de la demanda, es decir, determinar el correcto dispositivo legal, la correcta sentencia y la concordancia de los hechos expuestos por las partes y los indicios reveladores que describen al petitorio, en este caso el Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales. Pues, los hechos expuestos califican para que se identifique a la pretensión y así determinar la responsabilidad del demandado dentro de una sentencia.</p>	<p>Los medios probatorios que presentó el demandante son pertinentes para calificar la demanda, toda vez que las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio demostraron la veracidad del hecho, es decir que los hechos expuestos revelaron la claridad de la demanda. De lo que se desprende que los medios probatorios son oportunos para certificar y validar la pretensión. Por parte del demandado, las pruebas presentadas no fueron suficientes para declarar infundada la demanda.</p>	<p>En las resoluciones dictadas por el Juez, como sentencias y autos, se aplicó un lenguaje técnico es decir jurídico. Así mismo los fundamentos jurídicos se basaron en algunas conceptualizaciones de acuerdo al marco normativo laboral más no expresiones extremadamente técnicas.</p>

Fuente: Expediente N°17471-2017-0-1801-JR-LA-08, Distrito Judicial de Lima – Lima. 2021

Anexo 2: Cronograma de actividades

N°	Actividades	Año 2020															
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X	X												
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación					X											
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación						X										
5	Mejora del marco teórico y metodológico							X									
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de Datos								X								
7	Elaboración del consentimiento informado								X								
8	Recolección de datos									X							
9	Presentación de resultados										X						
10	Análisis e Interpretación de los resultados										X						
11	Redacción del informe preliminar											X					
12	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación												X				
13	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación													X			
14	Presentación de ponencia en jornadas de investigación														X		
15	Redacción de artículo Científico															X	

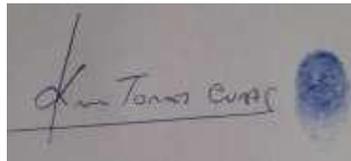
Anexo 3: Presupuesto

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

Anexo 4: Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado declaración de compromiso ético y no plagio el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: Caracterización del proceso sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales; en el Expediente N° 17471- 2017-0-1801-JR-LA-08, Distrito Judicial de Lima – Lima, 2021, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respecto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpro con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado “Administración de Justicia en el Perú” dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.

Lima, octubre del 2021



Tesista: Torres Cubas Luis Fernando

Código de estudiante:

DNI N°: 41727277