



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CARACTERIZACIÓN DEL CESE DE ACTOS DE
HOSTILIZACIÓN DEL EMPLEADOR; EXPEDIENTE, 02940-0-
02501-JR-LA-06; SEXTO JUZGADO LABORAL. CHIMBOTE -
DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - PERÚ. 2019**

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

AUTOR

MALDONADO VERA, CHRISTIAN FERNANDO

ORCID: 0000-0001-9103-1854

ASESOR

TERRONES RODRIGUEZ, ELVIS JOE

ORCID: 0000-0002-4586-6735

CHIMBOTE – PERÚ

2019

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Maldonado Vera, Christian Fernando
ORCID: 0000-0001-9103-1854
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Chimbote, Perú

ASESORA

Terrones Rodríguez, Elvis Joe
ORCID: 0000-0002-4586-6735
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y Ciencia
Política, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú

JURADO

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

Miembro Mgtr. Quezada Apian Paul Karl
Orcid: 0000-0001-7099-6884

Miembro Mgtr. Zavaleta Velarde Braulio Jesús
ORCID: 0000-0002-5888-3972

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Mgtr. ZAVALETA VELARDE, BRAULIO JESÚS

Presidente

ORCID: 0000-0002-5888-3972

Mgtr. QUEZADA APIÁN, PAÚL KARL

Miembro

ORCID N° 0000-7099-6884

Mgtr. BELLO CALDERÓN HAROLD ARTURO

Miembro

ORCID N° 0000-0001-9374-9210

Dr. TERRONES RODRÍGUEZ, ELVIS JOE

Asesor

ORCID N° 0000-0002-4586-6735

DEDICATORIA

A Dios: por ser la fuente de nuestras vidas y por ser quien nos da las fuerzas para seguir adelante cada día.

A mis padres: por ser mi motivo y mi razón de ser, quienes me han ayudado a lo largo de mi carrera y son las personas más importantes de mi vida, sin ellos no lo hubiese logrado.

Christian Fernando Maldonado Vera

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis docentes quienes fueron los que me han inculcado sus conocimiento y han sido los pilares básicos de mi educación universitaria.

A mis compañeros que a pesar de todas las dificultades también me han ayudado para poder lograr el presente informe.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuáles son las características del proceso sobre Cese de Actos de Hostilización del Empleador en el expediente N° 02940-2014-0-02501-JR-LA-06; Sexto Juzgado Laboral, Distrito judicial del Santa, Perú 2019? Esta investigación tiene como objetivo determinar las características del proceso en este caso un proceso laboral. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial expedido por el Poder Judicial, el mismo que se seleccionó como muestra a fin de recolectar datos que se utilizaron técnicas de observación y además analizar los contenidos, y el instrumento de guía de observación. Asimismo los resultados revelaron que sí hubo un adecuado cumplimiento de plazos, además que los medios probatorios en las resoluciones fueron realmente claros, por otro lado los medios para probar que el proceso sí ha seguido su curso normal hasta llegar a unas sentencias adecuadas.

Palabras clave: características, proceso y Cese de Actos de Hostilización del Empleador.

ABSTRACT

The investigation had the following problem: What are the characteristics of the process for the Cessation of Acts of Hostility of the Employer in file No. 02940-2014-0-02501-JR-LA-06; Sixth Labor Court, Judicial District of Santa, Peru 2019? This investigation has as objective to determine the characteristics of the process in this case a labor process. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis was a judicial file issued by the Judicial Branch, which was selected as a sample in order to collect data that used observation techniques and also analyze the contents and the observation guide instrument. Likewise, the results revealed that there was an adequate compliance with deadlines, in addition to the evidential means in the resolutions were really clear, on the other hand the means to prove that the process has followed its normal course until reaching some appropriate sentences.

Key words: characteristics, process and cessation of Acts of Hostility of the Employer.

CONTENIDO

JURADO EVALUADOR Y ASESOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
1. INTRODUCCION	11
II. REVISION DE LA LITERATURA	16
2.1. Antecedentes	16
Bases teóricas	19
2.2.1 Acción.....	19
2.2.2 Jurisdicción.....	21
2.2.3 Competencia.....	23
2.2.4 La Pretensión.....	24
2.2.5 El Proceso Laboral:.....	26
2.2.6 El proceso ordinario laboral.....	38
2.2.7 Los puntos controvertidos en el proceso laboral.....	41
2.2.8 Los sujetos del proceso.....	42
2.2.9 La demanda, la contestación de la demanda.....	45
2.2.10 La prueba.....	46
2.2.11 Los medios probatorios actuados en el proceso judicial en estudio.....	48
2.2.12 Las resoluciones judiciales.....	53
2.2.13 La sentencia.....	54
2.2.14 Medios impugnatorios.....	56
2.2.15 Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio	59
2.3. Marco conceptual	73
III. HIPOTESIS	74
IV. METODOLOGÍA	75
4.1. Tipo y nivel de la investigación	75
4.1.1. Tipo de investigación.	75
4.1.2. Nivel de investigación.	76
4.2. Diseño de la investigación	77

4.3. Unidad de análisis	78
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	79
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	80
4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos.....	81
4.6.1. La primera etapa.....	81
4.6.2. Segunda etapa.....	82
4.6.3. La tercera etapa.....	82
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	83
4.8. Principios éticos	85
V. RESULTADOS	86
4.2. Análisis de resultados.....	89
VI. CONCLUSIONES	91
VII. RECOMENDACIONES	92
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	93
ANEXOS	102
Anexo 1. Evidencia para acreditar la pre – existencia del objeto de estudio: proceso judicial.....	102
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos: GUIA DE OBSERVACION.....	106
Anexo 3: Declaración de compromiso ético	107

ÍNDICE DE RESULTADOS

1. Respecto del cumplimiento de plazos.....	86
2. Respecto de la claridad en las resoluciones.....	87
3. Respecto de la pertinencia de los medios probatorios.....	88
4. Respecto de la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.....	88

1. INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación estará referida a caracterizar el proceso judicial existente en el expediente N° 02940-2014-0-02501-JR-LA-06 que contiene un proceso laboral donde el asunto judicializado fue Cese de Actos de Hostilización del Empleador.

En la presente investigación buscamos ver la caracterización del proceso, esto se basó en la investigación y análisis de los factores o elementos que han intervenido para poder lograr construir su estructura.

Por otro lado podemos decir que el proceso laboral ha seguido diferentes etapas y se analizó cada uno de los elementos o procedimiento a fin de poder llegar a una sentencia justa.

Asimismo, nos planteamos las preguntas ¿Por qué se hace?, ¿Para qué se hace?, esto nos llega a determinar que la presente investigación busca describir y analizar la importancia de proceso judicial en materia laboral, para lo cual tenemos el expediente expedido por el Poder Judicial para su estudio.

La presente investigación sigue la normativa que nos da la Universidad, y que busca determinar el proceso judicial para poder estudiar cómo se aplica el derecho y la justicia en el Perú, asimismo que nos enseña que la ética profesional debería ser la base de nuestra carrera profesional.

Para terminar puedo decir que la estructura del trabajo de investigación estará conforme al esquema número 4 del reglamento de investigación de la Uladech Católica que, por lo tanto tendrán: título, contenido, introducción y metodología. Concluye el esquema con las referencias bibliográficas y sus respectivos anexos.

En la antigüedad la justicia sólo era ejercida por diferentes instituciones, pero en la actualidad el Poder Judicial es el órgano encargado de la administración de justicia.

La justicia actualmente busca que las personas puedan expresar sus problemas y de acuerdo a las normas y leyes se han evaluado a fin de poder garantizar un orden democrático y que finalmente buscará la tranquilidad y la paz en este proceso laboral.

La tecnología ha avanzado lo que ha dado a cada una de las especialidades del derecho una materia específica como es un proceso civil, Laboral, laboral, etc. En ese sentido he buscado un proceso de materia Laboral a fin de poder describir cuáles son las características del proceso en esta materia tan particular. Asimismo podemos ver que la Constitución como alma mater de nuestras leyes también regula y defiende los derechos de los trabajadores, a fin de establecer una garantía constitucional, y cuya responsabilidad recae en los jueces y las personas que están encargados de administrar justicia en el Perú es así que una vez presentado la problemática a través del proceso se llevará a una serie de procesos, hasta llegar a una sentencia justa y satisfactoria que otorgue la solución a un problema suscitado.

En la misma línea de ideas podemos decir que el proceso tiene diferentes pasos y que busca una decisión firme, realiza, y que se adecúe a la realidad de la sociedad.

Actualmente el Poder Judicial, busca el orden y para ello ha puesto a disposición de las personas diferentes módulos de guías donde en concordancia con los demás Ministerios que defienden a los trabajadores se encarga de difundir que hay ética profesional, en los jueces y fiscales y que toda persona con toda tranquilidad puede apersonarse y exponer a su caso con la capacidad de saber que será defendido y que se respetará cada una de sus etapas en el proceso laboral y que buscará salvaguardar siempre los principales derechos que tienen todas las personas para poder buscar justicia y encontrarla valga la redundancia a través de una sentencia justa.

Los procesos en el Perú se encuentran de acuerdo a la forma de vida de las personas, como claro ejemplo podemos ver que para mañana tenemos nuevos retos y que están proyectados con objetivos u cuando pasan por un procedimiento son primeramente evaluados antes de ser ejecutarlos, y para realizar un proyecto se requiere una investigación bastante exhaustiva a esto se le llama procedimiento.

Entonces, podemos decir que este trabajo radica su importancia es analizar y evaluar la administración de justicia en el ámbito laboral a fin de descifrar, desde que se presenta una denuncia, hasta llegar a la sentencia, y vamos a evaluar en ese proceso y cómo se resuelve la problemática, por lo que este enfoque buscó estudiar y analizar cuáles fueron los procesos que se llevan en el Perú y su diferencia en otros países.

Gortari (2018) nos explica que en México:

El derecho es la parte más importante de la vida humana, ya que permite que exista una sociedad unida, mediante una prevención y llegando a solucionar conflictos que surgen dentro de el mismo. Es así que el ser humano es un animal social,, que existe y vive en una comunidad. Cuando hablamos de una sociedad hay derecho, es así que vemos que la justicia en México tiene grandes deficiencias, y esto se viene agravando ya que los delitos en su mayoría quedan impunes y así mismo se fabrican falsos culpables cuando las autoridades necesitan que sea así. Hace más de 08 años se creó una lista de forma que supuestamente debería reformar el sistema Laboral en la mayoría de aspectos, pero los juristas mexicanos tenían una idea que iba a realizarse un cambio en el sistema acusatorio, y donde se desarrollaría una época democrática y con respeto a las leyes y sobre todo a los derechos humanos.

Nieves (2016), nos dice que en Colombia:

Hay muchos escándalos que son sonados en Colombia lo que surge por falta de justicia, y hasta ahora tenemos el famoso Odebrech, quienes han corrompido a la mayoría de gobiernos de América del Sur. Es así que podemos decir que al impartir justicia es una rama judicial, pero que las sentencias a través de los autos y vistos en esta época que puede ser considerada una época de oro, ya que sus fallos y fuentes son estudiadas en las facultades es así que se toman los asesinatos de los administradores de justicia

quienes pierden su vida en la época terrorista de este país, la corte constitucional de Colombia tiene la capacidad de interpretar la constitución, pero con el tiempo a través de sus funciones no han sido totalmente “justas” lo que se ve en las críticas que se han efectuado en sus sentencias y que son ahora problemas muy notables en ese país.

Miranda (2013), nos dice que en Portugal:

Desde el año 1982 hay un control confuso judicialmente hablando y es que la fiscalización se concentra mayormente en el Tribunal Constitucional, por lo que aun en nuestras épocas existen casos de recusación de algunas leyes, por lo cual los tribunales en épocas monárquicas ósea de la primera constitución en ese país no tienen un control jurisdiccional correcto de las leyes, de esto podemos ver que en la constitución de 1933 se realiza unos ajustes que modifican las leyes de manera muy importante, lo que confirma una nueva etapa positiva y a otras que sí representan un retroceso.

Esta paradoja nos dice que las leyes constituciones que son publicadas en 1974 hay referencia a un sistema político constitucional que distingue acerca de un control jurisdiccional. Pero que el silencio no puede ser entendido como negativo, lo que genera una contradicción bastante larga. Esto no quiere decir que haya efectuado grandes cambios en la justicia portuguesa por el contrario ha generado una constitución de rasgos dudosos y no aplicables.

Villegas (2015), explica que en el Perú:

El derecho en el Perú tiene una gran relevancia en el ámbito social y también en el ámbito labora, es así que nuestro sistema jurídica está siempre atento hacia una adecuada regulación para ver la realidad de lo que estamos pasando, esto se puede decir que es una evolución constante de las leyes y normas bajo las cuales están normados nuestro poder judicial.

Pero que pasa cuando existe un vacío normativo, entonces se dice que los jueces que son las personas que crean el derecho usan algunas formas de integración, ósea la analogía y algunos principios generales que le van a llevar a poder tener una idea de cómo regular un proceso. La aplicación y regulación de la norma es algo de suma importancia ya que va a regir que las sentencias que brinde el poder judicial a través de los administradores de justicia nos den sentencias justas y que satisfagan las necesidades la población quienes bajo la confianza de tener un sistema legal adecuado, presentan sus casos y buscan alcanzar justicia a través de las diferentes instancias legales, ya sea en el Ministerio Público o el Poder Judicial quienes deben estar preparados y capacitados para poder impartir justicia.

Luego de ver algunos puntos precedentes en el problema planteado podemos decir lo siguiente:

¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre el delito de Cese de los Actos de Hostilidad en el expediente N° 02940-2014-0-02501-JR-LA-06; Sexto Juzgado Laboral, Distrito judicial del Santa, Perú 2019?

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

Objetivo general:

Determinar las características del proceso sobre Cese de los Actos de Hostilidad en el expediente N° 02940-2014-0-02501-JR-LA-06; Sexto Juzgado Laboral, Distrito judicial del Santa, Perú 2019?

Para alcanzar el objetivo general los objetivos específicos serán:

1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.
2. Identificar si las resoluciones emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad.
3. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios y pretensiones planteadas en el proceso en estudio.
4. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar el delito sancionado en el proceso en estudio.

En este estudio justificamos la importancia que tiene este tema a investigar y lo que permite ahondar en la investigación, además que desplaza un marco teórico que permite un estudio del derecho respecto a cómo se llevan los procesos judiciales en materia laboral.

El proceso judicial va a permitir que se identifiquen y determinen cuáles son los actos procesales y cuales son las partes de los sujetos a fin de llevar a un objeto de investigar y para concluir en muchos conocimientos nuevos que partirán de bases teóricas firmes que servirán para saber a futuro cómo es el proceso judicial laboral en el distrito de Chimbote.

Finalmente se justifica la investigación en la la caracterización del proceso en el que se tomará en cuenta puntos básicos, el tipo de proceso en este caso laboral, y el asunto personalizado en el expediente citado.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Hasta el momento, se han obtenido los siguientes trabajos de investigación tanto nacionales como internacionales:

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

hostigamiento entre colegas que es el más frecuente, seguido del ascendente caracterizado por el hostigamiento del personal subordinado hacia los jefes de áreas o direcciones. Concluyendo que el mobbing afecta al desempeño laboral donde a mayor presencia de mobbing disminuye el desempeño laboral y a menor presencia de mobbing incrementa el desempeño laboral.

Medeiros (2005), en su trabajo sobre “Hostigamiento Laboral” nos dice ue el problema del acoso laboral, que en la acepción común significa “perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos”¹ y es sinónimo de hostigar² , no es una novedad. De hecho, el Tribunal Supremo (TS) se pronuncia por primera vez sobre un caso de acoso sexual en el trabajo en 1965³ , aunque no se utilice la expresión “acoso sexual”, sino el término “proposiciones deshonestas”. Sin embargo, el estudio del acoso en el trabajo y, por consiguiente, la preocupación por dicho problema laboral se remonta al movimiento feminista norteamericano de la Universidad Cornell cuando, en los años setenta, las feministas designaron por primera vez como acoso sexual (sexual harassment) los comportamientos masculinos desarrollados por los hombres, en el marco de las relaciones de trabajo⁴ . Bajo la influencia del movimiento feminista, en 1980 la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los EE UU presentó una enmienda a su normativa sobre discriminación sexual para regular el acoso sexual, en la que se reconoce que hostigar a alguien por motivos de sexo constituye práctica laboral ilícita por parte del empresario”.

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

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

Finalmente Jimenez (2014), en sus tesis ““El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas” hizo un un análisis del acoso laboral que se práctica sobre los colaboradores del área comercial de las empresas en la ciudad de Quito. Muchos empleadores con el propósito de mejorar los ingresos por ventas de sus Compañías elevan sus metas sin que exista un sustento técnico que haga viable su consecución, y exigen a sus Vendedores a que los cumplan so-pena de que sus ingresos por comisiones sean afectados. Estos altos niveles de exigibilidad, que en la mayoría de casos no están debidamente sustentados provocan en los trabajadores, afecciones físicas y emocionales que en la mayoría de ocasiones terminan con la salida del colaborador de la empresa. A más de lo señalado, se vienen implementando en las empresas sistemas de rastreo

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

Bases teóricas

2.2.1 Acción

2.2.1.1 Concepto

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

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

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

- a) El derecho; se afirma que el actor carece de acción; lo que significa que el actor carece de un derecho efectivo que el juicio deba tutelar.

b) La pretensión; es el más usual, de ahí que se diga acción fundada y acción infundada, de acción real y personal, de acción civil y Laboral. En este sentido, la acción es la pretensión que se tiene como un derecho válido en nombre del cual se interpone una demanda respectiva; de ahí que se diga fundada o infundada la demanda.

c) El acto provocador de la actividad jurisdiccional; es el poder jurídico que tiene todo individuo, por el solo hecho de serlo; es decir, como un derecho cuyo ejercicio le permite acudir ante los jueces demandando amparo de una pretensión. De ahí que se diga al margen que la pretensión sea amparada o no, el poder de accionar siempre estará presente. (p.40)

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

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

2.2.1.2 Características del derecho de acción

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

- Derecho autónomo; es independiente del derecho subjetivo (la pretensión), que se reclama en el proceso.
- Derecho abstracto; pone en marcha el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales a través del proceso. Por eso se dice, que la acción lo poseen las

personas por la sola condición de ser personas, ya sea que tengan razón o no, así obtengan una sentencia favorable o no.

- Derecho público; porque no se dirige contra la parte contraria, sino contra el Estado representado por el Juez.

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

- Es público; porque el sujeto pasivo del derecho de acción es el Estado, es a quien se le dirige.
- Es Subjetivo; porque se encuentra permanentemente en todo sujeto por el sólo hecho de ser sujeto, muy al margen si tiene la intención de hacerlo efectivo o no.
- Es abstracto; porque no requiere de un derecho sustantivo o material que lo sustente o lo inicie. Se materializa como exigencia, como demanda de justicia; muy al margen de si el derecho solicitado (pretensión), existe o no.
- Es autónomo; porque tiene requisitos, presupuestos, teorías explicativas sobre su naturaleza jurídica, normas reguladoras sobre su ejercicio, etc.

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

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

2.2.2 Jurisdicción

2.2.2.1 Concepto

El término jurisdicción comprende a la función pública, ejecutada por instituciones con potestad de administrar justicia, de acuerdo a las formas requeridas por la ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de

resolver sus conflictos y controversias con relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución. (Couture, 2002).

Ticona (1996): “Es la actividad que desarrolla el poder jurisdiccional. Otras veces se ha tenido en cuenta la naturaleza del acto y se ha dicho que el acto jurisdiccional es el que constata la situación jurídica o los hechos”.

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

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

2.2.2.2 Elementos de la jurisdicción

Zavaleta (2015) define los siguientes:

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

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

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

2.2.2.3 Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional

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

2.2.3 Competencia

2.2.3.1 Concepto

Es la facultad que la ley le otorga al juzgador para ejercer la jurisdicción en determinado tipo de litigio o conflicto. El juzgador, por el solo hecho de serlo, es titular de la función jurisdiccional, pero no la puede ejercer en cualquier tipo de litigio, sino sólo en aquellos para los que está facultado por ley; de ahí que se diga en los que es competente (Couture, 2002).

Priori (2006) comenta que:

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

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

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

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

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

2.2.4 La Pretensión

2.2.4.1 Concepto

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

Couture (2002) define a la pretensión como “la auto atribución de un derecho por parte de un sujeto que, invocándolo, pide concretamente se haga efectiva a su respecto la tutela jurídica” (p. 72)

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

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

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

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

2.2.4.2 Regulación

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

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

2.2.4.3 La pretensión en el proceso judicial en estudio

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

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

Por todo lo expuesto, se deduce que la pretensión es una declaración de voluntad hecha por un sujeto ante un órgano jurisdiccional para que este intervenga y ponga fin a un conflicto jurídico de intereses determinado, de acuerdo a un hecho.

2.2.5 El Proceso Laboral:

2.2.5.1 Concepto

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

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

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

Para que la igualdad de las partes sea real y efectiva, el poder público trata de evitar la indefensión y la inferioridad que puede producir la debilidad económica del trabajador. Los mecanismos utilizados para establecer esa igualdad son tres:

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

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

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

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

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

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

2.2.5.2 Principios procesales aplicables al proceso laboral

La Ley N° 29497 no hace referencia a todos los principios, pero no significa que no lo estén. Por lo general, los principios están entre líneas, no siempre son visibles, pero ahí se intuyen en el momento que se los necesita.

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

En tal sentido, tenemos:

2.2.5.2.1 Principio tutelar del trabajador

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

a) Gratuidad procesal para el trabajador

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

b) Inversión de la carga de la prueba

En el derecho procesal, la regla general es que el demandante tiene la carga de la prueba. Es decir, quien demanda debe probar los hechos que invoca en su demanda. De lo contrario, se absolverá al demandado aunque nada hubiera alegado en su favor.

En el derecho procesal del trabajo, esta regla no es absoluta, sino excepcional. Es el demandado el que tiene la carga de la prueba, que buscará desvirtuar las afirmaciones que haga el demandante en su demanda. De no cumplir, el demandado, con esta obligación procesal, se le podrá condenar a satisfacer la pretensión del demandante.

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

c) In dubio pro operario

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

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

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

.

2.2.5.2.2 Principio de veracidad o primacía de la realidad

Romero (2011) explica:

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

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

En el proceso laboral, no hay discusión en la tesis de que la verdad real debe primar frente a la verdad aparente. El juez está dotado de facultades para verificar la exactitud de las afirmaciones o negativas manifestadas por las partes. Es decir, es menester comprobar la verdad o falsedad de las mismas, con el objeto de llegar a una convicción acerca de la veracidad real (Romero, 2011; p. 45).

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

a) Dirección del proceso

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

La Ley Orgánica del Poder Judicial, que también es aplicable en el ámbito laboral dispone que los “magistrados, cualquiera sea su rango, especialidad o denominación ejercen la dirección de los procesos de su competencia” (artículo 5°). El mismo

dispositivo concede autoridad, a los jueces, “sobre todos los intervinientes en los procesos judiciales” (Romero, 2011; p. 46).

b) Sencillez y oralidad

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

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

La oralidad es un principio estrechamente ligado a la sencillez, porque lo que se busca, con ambos, es facilitarle al trabajador la defensa de sus derechos. Lo que se quiere es que en el proceso laboral prevalezca la forma oral antes que la escrita. Solo así el juez puede obtener una impresión más cercana a los hechos y al conflicto mismo.

c) Inmediación

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

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

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

d) Lealtad procesal

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

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

e) Doble instancia

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

Couture, citado por Romero (2011), dice: “no debería buscarse ni tanta economía que la justicia sufra quebranto, ni tanta discusión que prolongue indefinidamente el día de la justicia”. Aquí puede estar el fundamento para la doble instancia dentro de la pluralidad de la misma. La segunda instancia es un punto de equilibrio que constituye una garantía de mejor justicia y mayor seguridad en la aplicación de la Ley por los órganos judiciales.

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

2.2.5.2.3 *Principio de celeridad procesal*

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

a) **Economía procesal**

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

b) **Concentración**

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

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

c) **Conciliación**

Conciliación viene de la voz latina *conciliare*, que quiere decir componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. Doctrinariamente, la conciliación tiene su origen en el derecho internacional público, como una figura para la solución a los problemas entre Estados. La OIT considera que se trata de “una práctica que consiste en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en conflicto

a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa, o a una solución adoptada de mutuo acuerdo”.

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

2.2.5.2.4 Principios procesales contemplados en la Ley N° 29497

Según la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se tiene:

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

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

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

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

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

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

2.2.5.2.5 *Principios procesales contemplados en el Código Procesal Civil*

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

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

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

Artículo III. Fines del proceso e integración de la norma procesal. El juez deberá saber que la finalidad del proceso es resolver un conflicto de interés o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivo los derechos sustanciales, y que su finalidad es lograr la paz social con justicia. En caso de vacío o

defecto en las disposiciones de este Código, se deberá recurrir a los principios generales del derecho procesal y a la doctrina y jurisprudencia correspondiente, en atención a las circunstancias del caso.

Artículo IV. Principios de iniciativa de parte y de conducta procesal. El proceso se desarrolla sólo a iniciativa de parte, la que invocará interés y legitimidad para obrar. No requieren invocarlos el Ministerio Público, el procurador de oficio, ni quien defiende intereses difusos. Las partes, sus representantes, sus Abogados y, en general, todos los partícipes en el proceso, adecúan su conducta a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe. El Juez tiene el deber de impedir y sancionar cualquier conducta ilícita o dilatoria.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.5.2.6 Fines del proceso laboral

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

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

2.2.6 El proceso ordinario laboral

2.2.6.1 Concepto

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

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

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

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

Esto última resulta especialmente relevante, en la medida que si bien el proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo puede presentarse como una solución al problema de las

dilaciones innecesarias ante supuestos que requieren tutela urgente, lo cierto es que la cultura judicial de todos los agentes involucrados tiende a la dilación, a las suspensiones y a los retrasos como *leit motif* (AMAG, 2010; p. 229).

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

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

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

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

2.2.6.2 Las audiencias en el proceso

2.2.6.2.1 Concepto

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

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

En opinión de Machicado (2009): La audiencia es el acto procesal oral y de probanza de los extremos de la demanda, a través de declaraciones audibles que se constituirán en prueba para la resolución. La audiencia es pública y dirigida por el juez.

2.2.6.2.2 Regulación

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

“Artículo 49.- Audiencia única

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

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

2.2.6.2.3 Las audiencias en el proceso judicial en estudio

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

2.- Refiere que mediante proceso judicial N° 404-2014 tramitándose ante el primer juzgado Laboral de esta corte obteniendo sentencia favorable en primera instancia, siendo una de sus pretensiones amparadas, la jornada ordinaria de 8 horas diarias de lunes a viernes ya que antes de la emisión de la sentencia venía laborando de lunes a sábados siendo su horario de trabajo desde que el mes de noviembre del 2014 de 07:30-16:45 horas igual que los demás trabajadores de dicha entidad, sin embargo a raíz de la medida cautelar de fecha 28 de octubre del 2014, se le concede laborar al actor de lunes a viernes igual que el resto de sus compañeros que tienen la calidad de estables.

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

2.2.7 Los puntos controvertidos en el proceso laboral

2.2.7.1 Concepto

Dentro del marco normativo del artículo 471 del Código Procesal Civil, los puntos controvertidos en el proceso pueden ser conceptuados como los supuestos de hecho sustanciales de la pretensión procesal contenidos en la demanda y que entran en conflicto o controversia con los hechos sustanciales de la pretensión procesal resistida de la contestación de la demanda (Coaguilla, s/f).

Según Oviedo (2008): “Los puntos controvertidos representan o grafican el encuentro frontal de la posición de las partes en un proceso, permiten al juzgador establecer cuáles serán los medios probatorios necesarios para resolver el conflicto de intereses, rechazando aquellos que no cumplen los requisitos (Cf. Art. 190 C.P.C.); lo que además permite determinar que exista congruencia entre lo controvertido en el proceso que es materia de conflicto y lo resuelto en la sentencia por el Juez, de tal suerte que fijar los puntos controvertidos debe considerarse como un aspecto de trascendental importancia en el desarrollo de un proceso, al ser el puente entre la pretensión de las partes y la decisión judicial (sentencia) que las estima o no puente por el que además transita la congruencia (Art. 50.6 del C.P.C.)”.

2.2.7.2 Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

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

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

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

2.2.8 Los sujetos del proceso

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

2.2.8.1 El juez

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

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

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

Cabanellas (1998) hace de manifiesto que: “Es el que posee autoridad para instruir, tramitar, juzgar, sentenciar y ejecutar el fallo en un pleito o causa. Persona u organismo nombrado para resolver una duda o un conflicto.” (p. 207)

2.2.8.2 La parte procesal

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

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

2.2.8.2.1 Demandante

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

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

El Diccionario Jurídico Mexicano (2006) define:

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

2.2.8.2.2 *Demandado*

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

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

2.2.8.2.3 *La defensa legal (abogado)*

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

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

2.2.9 La demanda, la contestación de la demanda

2.2.9.1 La demanda

Torres (2010) comenta que: “La demanda es el acto de iniciación procesal por antonomasia. Se diferencia de la pretensión procesal en que aquella se configura con motivo de la petición formulada ante un órgano judicial para que disponga la iniciación y el trámite del proceso”.

No obstante, en la mayor parte de los casos demanda y pretensión se presentan fundidos en un sólo acto. En este acto el demandante o peticionante solicita la apertura del proceso y formula la pretensión que constituirá objeto de éste.

Pero tal simultaneidad no es forzosa como se observa en los casos en que las normas permiten integrar posteriormente la causa de la pretensión.

La estructura y contenido de la demanda está regulada en el Código Procesal Civil, en el artículo 130, en cuanto a las formas, asimismo en el numeral 424 y 425 (Cajas, 2011).

2.2.9.2 La contestación de la demanda

Es un documento similar al exigible a la demanda, la única diferencia es que el formulante es la parte demandada. Su regulación establece que es exigible lo mismo que al escrito de la demanda, se encuentra contemplada en el artículo 130 y 442 del Código Procesal Civil. (Cajas, 2011)

Según Devis, citado por Martínez (2012): “La contestación significa para el demandado la facultad de pedir la protección jurídica del Estado y el ejercicio de una acción. La contestación es la forma civilizada que asume una defensa”. Y agrega que: “Su importancia está en que con la contestación se integra la relación procesal, se fijan los hechos sobre los que versará la prueba y se establecen los límites de la sentencia”.

2.2.9.3 La demanda, la contestación de la demanda en el proceso judicial en estudio

2.2.9.3.1 *Demanda*

En el expediente N° 02940-2014-0-02501-JR-LA-06 se interpuso demanda ante el Sexto Juzgado Laboral, tal y conforme lo prevé la ley.

2.2.10 La prueba

2.2.10.1 En sentido común y jurídico

En sentido semántico, prueba significa, acción y efecto de probar. Razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

En sentido jurídico:

Según Osorio (2003), se denomina prueba, a un conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones en un litigio.

Según Carnelutti, citado por Rodríguez (1995): “Casi toda la doctrina tiene conciencia, que prueba es la demostración de la verdad de un hecho: demostración de la verdad de un hecho realizada por los medios legales (por medios legítimos) o, más brevemente, demostración de la verdad legal de un hecho” (p. 37).

Rodríguez explica: Para Carnelutti (1995), que la prueba trata de demostrar en el proceso es la verdad formal o verdad judicial, a la que se llama verdad legal, para diferenciarla de la verdad material que dadas las limitaciones del proceso, no se puede hallar en este.

Rodríguez (1995), citado por Hinostroza (1998), define a la prueba como la persona o cosa y, excepcionalmente, también, los hechos que suministran al órgano jurisdiccional del Estado los conocimientos necesarios y suficientes para determinar la verdad o falsedad jurídica de un asunto en debate (...).

En la jurisprudencia se afirma: “En acepción lógica, probar es demostrar la verdad de una proposición, pero, en su acción corriente, expresa una operación mental de composición” (Expediente N° 986-95-Lima).

Como se puede ver, en todas las proposiciones la expresión “prueba” está ligada al acto de probar, demostrar o evidenciar algún elemento, situación o hecho, material o inmaterial, de tal forma que produzca certeza o convencimiento, adquiriendo connotación en el ámbito procesal en vista que a mérito de ello se adoptará una decisión.

2.2.10.2 En sentido jurídico procesal

En opinión de Couture (2002): La prueba es un método de averiguación y un método de comprobación.

Mientras que en el Derecho Laboral, la prueba es, normalmente, averiguación, búsqueda, procura de algo.

Mientras que en Derecho Civil, es normalmente comprobación, demostración, corroboración de la verdad o falsedad de las proposiciones formuladas en el juicio.

La prueba Laboral se asemeja a la prueba científica; la prueba civil se parece a la prueba matemática: una operación destinada a demostrar la verdad de otra operación.

Para el autor, los problemas de la prueba consiste en saber qué es la prueba; qué se prueba; quién prueba; cómo se prueba, qué valor tiene la prueba producida. A continuación precisa, el primero de los temas plantea el problema del concepto de la prueba; el segundo, el objeto de la prueba; el tercero, la carga de la prueba; el cuarto, el procedimiento probatorio; el último la valoración de la prueba.

2.2.10.3 Diferencia entre prueba y medio probatorio

Segun Hinostroza (1998): “La prueba puede ser concebida estrictamente como las razones que conducen al Juez a tener certeza sobre los hechos. Esta característica se destaca en el ámbito del proceso”.

Los medios probatorios, en cambio, son los instrumentos que emplean las partes u ordena el magistrado de los que se derivan o generan tales razones. Por ejemplo: Puede darse el caso de un medio probatorio que no represente prueba alguna al no poder obtenerse de él ninguna razón que produzca el convencimiento del Juez.

Rocco, citado por Hinostraza (1998), en relación a los medios de prueba afirma: (...) Son medios suministrados por las partes a los órganos de control (órganos jurisdiccionales) de la verdad y existencia de los hechos jurídicos controvertidos, a fin de formar convicción de dichos órganos sobre la verdad o inexistencia de ellos.

En el ámbito normativo:

En relación a los medios de prueba o probatorios, si bien la legislación procesal civil no lo define, pero el contenido más cercano es la norma prevista en el Art. 188° del Código Procesal Civil que establece: “Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones” (Cajas, 2011).

De lo expuesto, se puede afirmar que un medio probatorio o medio de prueba se convertirá en prueba si causa certeza y convicción en el juzgador. Que, en palabras de Hinostraza (1998), es: los medios de prueba son, pues, los elementos materiales de la prueba.

2.2.10.4 Las pruebas y la sentencia

Concluido el trámite que corresponda en cada proceso, el juzgador debe expedir sentencia, este es el momento cumbre en el cual el juzgador aplica las reglas que regulan a las pruebas.

Según el resultado de la valoración de la prueba, el Juez pronunciará su decisión declarando el Derecho controvertido y condenado o absolviendo la demanda, en todo o en parte.

2.2.11 Los medios probatorios actuados en el proceso judicial en estudio

2.2.11.1 Documentos

a) Etimología

Etimológicamente, el término documento proviene del latín *documentum*, que equivale a “lo que sirve para enseñar” o “escrito que contiene información fehaciente” (Sagástegui, 2003).

b) Concepto

En el marco normativo Art. 233 del Código Procesal Civil, afirma que el documento (Sagástegui, 2003): “Es todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho” (p. 468). Por lo que “puede definirse al documento como el instrumento normalmente escrito, en cuyo contenido se consigna o representa alguna cosa apta para esclarecer un hecho o se deja constancia de una manifestación de voluntad que produce efectos jurídicos. Es objeto porque es algo material y de naturaleza real, en el que consta una declaración de voluntad de una o varias personas, o bien la expresión de una idea, pensamiento, conocimiento o experiencia” (Sagástegui, 2003, p. 468).

Es decir, que los documentos son un medio probatorio típico, constituido por todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho. Los documentos probatorios pueden ser públicos o privados, según que en su otorgamiento hayan intervenido o no funcionarios del Estado (Cabello, 1999).

Asimismo, Plácido (1997) afirma que:

“Son admisibles en estos procesos toda clase de documentos, como los escritos, públicos o privados, los impresos, fotocopias, planos, cuadros, dibujos, fotografías, radiografías, cintas cinematográficas y otras reproducciones de audio o video, la telemática en general y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho, o una actividad humana o su resultado. Pueden ser ofrecidos como pruebas, copias certificadas de expedientes administrativos o judiciales, si están en trámite, o el propio expediente, si es fenecido. Las constancias o certificados levantados por la policía como consecuencia de denuncias hechas por los cónyuges también pueden ser tenidas en cuenta, con la limitación de que por tratarse de manifestaciones unilaterales, sólo podrían valer en contra, pero no en favor de quien las hace; especial valor asume si de ellas resulta la exclusión de la causal de separación de cuerpos o de divorcio. Los documentos públicos y privados en general pueden ser propuestos como prueba. Cuando no son documentos públicos, cabe el reconocimiento, sea en su firma o bien en su contenido si no están firmados, lo mismo que la autenticación por otros medios probatorios, como el cotejo” (p. 326).

También el documento tiene por objeto representar hechos (pasados, presentes o futuros). Puede tratarse de simples acontecimientos naturales o actos humanos de quien los crea o de otras personas; en cuanto a los sujetos del documento siendo medio de prueba se distinguen nítidamente dos sujetos: quién es el autor y quién el destinatario; el autor del documento es a quien se le atribuye su creación pues no interesa saber por quién fue hecho, sino para quién y por orden de quién fue hecho el documento; La determinación de quiénes son los sujetos del documento, tiene marcada importancia, reflejándose en sus efectos probatorios (Sagástegui, 2003).

c) Clase de documentos

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

Son públicos:

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

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

Son privados:

Aquellos que no tienen las características del documento público.

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

d) Documentos presentados en el proceso judicial en estudio

Los documentos determinados fueron:

Del demandante:

- Copia de DNI del demandante.
- Memorándum

- Hoja de despido.

Del demandado:

Documentales:

- Copia de DNI apoderado.
- Vigencia de poder apoderado.
- Copia del RIT Reglamento Interno de Trabajo.
- Tasa judicial por Ofrecimiento de Pruebas.
- 02 cédulas de notificación
- Constancia de habilitación de abogado.

2.2.11.2 La declaración de parte

a) Concepto

Ángel, (s/f) nos comenta que la declaración de parte:

Es la declaración de la parte reconociendo la verdad de un hecho personal, reconocimiento que habrá de producir consecuencias desfavorables para ella y favorables para la otra parte. Por esto, se suele expresar que esta prueba es la declaración que hace una de las partes contra sí misma. Para que exista declaración de parte y esta tenga eficacia probatoria, es necesario que el hecho sea:

- Personal, debe tratarse de un hecho personal del que confiesa, no de hechos ajenos. Esto marca una diferencia con la prueba de testigos.
- Controvertido, debe tratarse de hechos sobre los cuales no exista conformidad de partes.
- Desfavorable al declarante y favorable a la otra parte.
- Susceptible de ser declarado, porque si para un caso determinado la ley prohíbe la confesión, ella no producirá efectos jurídicos.
- Verosímil, es decir, no contrario a las leyes de la naturaleza o al orden

normal de las cosas.

La confesión recae sobre hechos, no sobre el derecho (el derecho no necesita ser probado, basta invocarlo).

b) Regulación

La Ley N° 29497 (Ley Procesal del Trabajo) dispone en su artículo 25° que la parte debe declarar personalmente. Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso.

Previamente, el artículo 24° de la citada ley indica que el interrogatorio a las partes, testigos, peritos y otros es realizado por el juez de manera libre, concreta y clara, sin seguir ningún ritualismo o fórmula preconstituida. Para su actuación no se requiere de la presentación de pliegos de preguntas. No se permite leer las respuestas, pero sí consultar documentos de apoyo. Los abogados de las partes también pueden preguntar o solicitar aclaraciones, bajo las mismas reglas de apertura y libertad. El juez guía la actuación probatoria con vista a los principios de oralidad, inmediación, concentración, celeridad y economía procesal. Impide que esta se desnaturalice sancionando las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad.

2.2.11.3 Testimoniales

a) Concepto

“Este medio probatorio permite incorporar al proceso, haciendo uso de la declaración verbal de terceras personas naturales, ajenas al proceso, el conocimiento que tiene sobre determinados hechos materia de la controversia, hechos que pueden haber sido presenciados por el testigo o que hayan sido por él” (Carrión, 2007, p. 104).

Al respecto, Hinojosa (2003) señala:

Como aquel acto procesal mediante el cual un sujeto; es decir una tercera persona no involucrada en el proceso se hace presente ante el órgano jurisdiccional competente con

el fin de dar a conocer una información acerca de un hecho que ha presenciado y que ha sido ventilado o no en juicio. (p. 195).

b) Regulación

“En nuestro Código Procesal Civil, la prueba testimonial se encuentra regulada en el Título Preliminar, Sección Tercera (Actividad Procesal), Título VIII (Medios Probatorios), Capítulo IV (Declaración de Testigos)” (Jurista Editores, 2011, p. 525).

c) La testimonial en el proceso judicial en estudio

El demandante:

No presento testigos solo se basa en dichas documentales presentadas en donde se evidencian claramente el acto de hostilidad que viene sufriendo el demandante.

El demandado:

Habiendo ofrecido solo documentales y no testigos, en el cual no pudo demostrar fehacientemente oposición sobre la pretensión del demandante en el proceso en estudio (Expediente: 02940-2014-0-02501-JR-LA-06).

2.2.12 Las resoluciones judiciales

2.2.12.1 Concepto

Una resolución es un documento en el cual se evidencia las decisiones adoptadas por la autoridad competente, respecto a una situación concreta.

A lo dicho, puede agregarse que la autoridad, si bien se trata de una persona física, pero es quien actúa u obra a nombre y representación de una institución, quien por su naturaleza se vale de personas físicas para expresar su voluntad.

En sentido estrictamente jurídico, puede afirmarse que es el acto procesal que emana del órgano jurisdiccional competente por el cual se pronuncia respecto a las peticiones formuladas por las partes en el proceso, en algunas ocasiones se emite de oficio, porque el estado del proceso así lo amerita; por ejemplo la advertencia de una nulidad, que

detecta el juzgador, en consecuencia en ejercicio del Principio de Dirección del Proceso, el juez de oficio emitirá una resolución a efectos de salvaguardar la validez del proceso.

Las formalidades se hallan reguladas en las normas previstas en el artículo 119 y 122 del Código Procesal Civil, en los cuales se indica que debe tener lugar, fecha, suscripción entre otras particularidades, que se deben observar necesariamente para rescatar su validez y efectos dentro del proceso.

2.2.12.2 Clase de resoluciones judiciales

De acuerdo a las normas del Código Procesal Civil, existen tres clases de resoluciones:

El decreto, que son resoluciones de tramitación, de desarrollo procedimental, de impulso.

El auto, que sirve para adoptar decisiones, no precisamente sobre el fondo, como por ejemplo la admisibilidad de la demanda.

La sentencia, en el cual a diferencia del auto, sí se evidencia un pronunciamiento de fondo, salvo excepciones como disponen las normas (cuando se declara improcedente).

2.2.13 La sentencia

2.2.13.1 Etimología

Según Gómez (2008), la palabra “sentencia” la hace derivar del latín, del verbo: “*Sentio, is, ire, sensi, sensum*”, con el significado de sentir; precisa, que en verdad que eso es lo que hace el juez al pronunciar sentencia, expresar y manifestar lo que siente en su interior, a través del conocimiento que se pudo formar de unos hechos que aparecen afirmados y registrados en el expediente.

Para la Real Academia de la Lengua Española (2001), el vocablo sentencia se deriva del término latín *sententia*, que significa declaración del juicio y resolución del juez.

Por su parte Couture (2002) “el vocablo sentencia sirve para denotar, a un mismo tiempo, un acto jurídico procesal y el documento en que él se consigna. Agrega: “Como acto, la sentencia es aquel que emana de los agentes de la jurisdicción mediante el cual

deciden la causa o punto sometidos a su conocimiento. Como documento, la sentencia es la pieza escrita emanada del tribunal, que contiene el texto de la decisión emitida” (p. 227).

Por lo expuesto, se deduce que el término sentencia se utiliza para referirse al veredicto que proviene de una autoridad respecto a un asunto, puesto en su conocimiento.

2.2.13.2 Concepto

En diversas fuentes y la praxis judicial al referirse a la sentencia, se le identifica como una resolución.

Según León (2008), autor del Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales publicado por la AMAG, la sentencia es: “una resolución jurídica, de carácter administrativa o judicial, que pone fin a un conflicto mediante una decisión fundamentada en el orden legal vigente” (p.15).

Bacre (1992) afirma:

“(…) la sentencia es el acto jurídico procesal emanado del juez y volcado en un instrumento público, mediante el cual ejerce su poder-deber jurisdiccional, declarando el derecho de las partes, aplicando al caso concreto la norma legal a la que previamente ha subsumido los hechos alegados y probados por las partes, creando una norma individual que disciplinará las relaciones recíprocas de los litigantes, cerrando el proceso e impidiendo su reiteración futura” (Hinostroza, 2004, p. 89).

Asimismo, para Echandía (1985): La sentencia es el acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada del ejercicio del derecho de acción y del derecho de contradicción, en la sentencia el juez resuelve y se pronuncia sobre las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito de fondo del demandado. Precisa, toda sentencia es una decisión, es el resultado o producto de un razonamiento o juicio del juez, en el cual expone las premisas y la conclusión del caso.

“Pero al mismo tiempo, contiene un mandato, con fuerza impositiva que vincula y obliga a las partes en litigio. La sentencia por lo tanto, es el instrumento que sirve para convertir la regla general contenida en la ley, en mandato concreto para el caso determinado” (Hinostraza, 2004).

“Finalmente, de acuerdo al Código Procesal Civil, la sentencia es una resolución judicial realizado por un Juez a través del cual se pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal. Así se desprende de la lectura de la parte in fine del art. 121 del Código Procesal Civil” (Cajas, 2011).

En consecuencia, la sentencia es una resolución judicial debidamente motivada, emitida por un juez, que pone fin a un conflicto en una determinada instancia o al proceso de manera *concluyente, y siempre con arreglo a ley*.

2.2.14 Medios impugnatorios

2.2.14.1 Concepto

Cabanellas (2003) manifiesta: “son los mecanismos procesales mediante los cuales las partes o los terceros legitimados solicitan la anulación o la revocación, total o parcial, de un acto procesal presuntamente afectado por un vicio o un error”. (p. 224)

Es una institución procesal que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, él mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente (Ticona, 1994).

El nuevo examen de la resolución recurrida, es el elemento fundamental, de los medios impugnatorios, su esencia.

2.2.14.2 Fundamento de los medios impugnatorios

El fundamento de la existencia de los medios impugnatorios es el hecho de que juzgar es una actividad que se expresa, se materializa en el texto de una resolución, se podría decir

que juzgar es la expresión más elevada del espíritu humano. No es sencillo decidir sobre la vida, la libertad, los bienes y demás derechos.

Por esta razón, la posibilidad del error o la falibilidad siempre estará presente, en la Constitución Política se encuentra previsto como principio y derecho de la función jurisdiccional, Artículo 139 Inciso 6, el Principio de la Pluralidad de Instancia, con lo cual se estaría minimizando el error, sobre todo porque el propósito es contribuir en la construcción de la paz Social (Chaname, 2009).

2.2.14.3 Clases de medios impugnatorios

Son los remedios y los recursos. Los remedios se formulan por quien se considere agraviado con el contenido de las resoluciones. La oposición y demás remedios solo se interponen en los casos expresamente previstos en el C.P.C.

Los recursos se formulan por quien se considere agraviado con una resolución o parte de ella, para que luego de un nuevo examen de ésta, se subsane el vicio o error alegado. Quien impugne debe fundamentar, precisando el agravio y el vicio o error que lo motiva, debiendo adecuar el medio que utiliza al acto procesal que impugna.

De acuerdo a las normas procesales del Código Procesal Civil (Sagástegui, 2003) los recursos son:

a) El recurso de reposición

Previsto en el numeral 362 del C.P.C., en el cual se contempla que este medio procede contra los decretos emitidos en los procesos.

b) El recurso de apelación

Romero (1998) la define:

Como un recurso impugnatorio por el cual el litigante que se considera agraviado, por la sentencia del Juez, busca que la misma sea revisada por un juez o tribunal superior para que la revoque. En otros términos, mediante la apelación, el proceso decidido por el juez inferior es llevado a un tribunal superior para que revoque o reforme una resolución que se estima errónea en la aplicación del derecho o en la aplicación de los hechos.

Es el medio por el cual se tiende a que una resolución judicial sea revocada o modificada por un tribunal superior. Es el más importante y usado de los recursos ordinarios (Ángel. s/f).

El Código Procesal Civil, en su artículo 364°, establece que el recurso de apelación busca que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud del litigante o del tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497) hace referencia al plazo para interponer el recurso de apelación en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos. El plazo es de cinco (5) días hábiles, el mismo que empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación (Art.32°). Al margen de esta precisión, la citada ley no contiene ninguna otra consideración sobre la apelación.

Efectos del recurso de apelación

Según Egacal (s.f.) se puede conceder de dos maneras:

- **Con efecto suspensivo:** Significa que la eficacia de la resolución impugnada se suspende, es decir, no debe cumplirse hasta que se resuelva en definitiva por el superior. Se concede en los casos de sentencias y autos que dan por concluido el proceso o impiden su continuación.
- **Sin efecto suspensivo:** Significa que la eficacia de la resolución impugnada se mantiene, es decir, debe cumplirse a pesar del recurso interpuesto. (Base normativa Art. 368° del C.P.C.)

c) El recurso de casación

De acuerdo a la norma del artículo 384 del Código Procesal Civil, es un medio impugnatorio mediante el cual las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error.

Persigue la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de la Justicia.

La regulación completa de la institución jurídica en mención como: tipo de resoluciones contra los cuales se interpone, causales, requisitos de forma, requisitos de fondo y otros están previstos en las normas de los artículos 385 a 400 del Código Procesal Civil (Cajas, 2011).

d) El recurso de queja

Se formula cuando hay denegatoria de otros recursos, o cuando se concede pero no en la forma solicitada. Por ejemplo debiendo ser con efecto suspensivo, tan solo se concede en un solo efecto, se halla regulada en las normas del artículo 401 a 405 de la norma procesal citada.

Por lo expuesto, se considera que un medio impugnatorio es un recurso procesal, a través del cual la parte que se considera afectada por un acto jurisdiccional, solicita al juez que la emitió o a su superior jerárquico para que la reexamine y, en su oportunidad, la anule o revoque, total o parcialmente.

2.2.15 Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio

2.2.15.1 Instituciones Jurídicas sustantivas:

2.2.15.1.1 El trabajo

2.2.15.1.1.1 Concepto

Arévalo (2007) citando a García define al trabajo:

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

Según Neves (2007) el trabajo consiste:

En una acción consciente llevada a cabo por un sujeto de derecho dirigido a un fin, es decir, el sujeto al desplegar su actividad se propone lograr un objetivo, a cambio de

obtenerse un provecho económico significativo o no; este provecho o beneficio económico al que se refiere va a consistir generalmente en dinero, entregado a cambio de servicios o bienes, pero puede tratarse de cualquier objeto, siempre que sea valorizable económicamente.

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

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

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

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

2.2.15.1.1.2 El trabajador

a) Concepto semántico

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

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

b) Concepto doctrinal

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

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

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

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

2.2.15.1.1.3 El empleador

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

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

trabajadores dependientes, mediante el pago de una remuneración” (Enciclopedia Jurídica, 2014).

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

Además se lo llama empresario, pero dada la amplitud alcanzada actualmente por esta rama jurídica, resulta una denominación estrecha y, para comprenderlo, basta con citar el caso de la persona que contrata a un trabajador para las tareas domésticas de su casa, ya que, en dichas relaciones, es evidente que no actúa como empresario, aunque sí como patrón o empleador. Por lo tanto, hay patronos que no son empresarios, y si bien todo empresario que ocupa a trabajadores dependientes es patrón, es necesario recordar a los empresarios que no son patronos, vale decir, aquellos que trabajan solos, sin el concurso de trabajador alguno, como muchos intermediarios (son los llamados empresarios individuales que, cuando realizan trabajos manuales sencillos y de valor económico relativamente bajo-zapateros, plomeros, se los denomina con más frecuencia trabajadores independientes).

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

2.2.15.1.1.4 Derecho del trabajo

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

Surgió a comienzos del siglo XX ante la constatación histórica de que la desigualdad económica entre trabajador y empleador conducía a un desbalance en el poder de

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

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

2.2.15.1.1.4.1 Principios del derecho del trabajo

Según Plá, citado por Haro (2010): “son preceptos que sustentan y tipifican este derecho, ideas fundamentales y organizadoras de la institución jurídico-laboral; es el verdadero fundamento del ordenamiento jurídico del trabajo”. (p. 12)

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

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

a) **Irrenunciabilidad de derechos**

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

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

b) **Primacía de la realidad**

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

c) **Principio protector**

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

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

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

Es decir, las autoridades, tanto administrativas como judiciales, deberán adoptar en caso de dudas o conflictos de leyes, la que favorezca al trabajador. Es importante que los

jueces o autoridades apliquen un justo raciocinio y un criterio objetivo en busca de la justicia laboral.

b. La norma más beneficiosa o más favorable al trabajador

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

c. La condición más beneficiosa para el trabajador

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

d. Principio de la buena fe

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

e. Igualdad de oportunidades sin discriminación

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

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

2.2.15.1.2 El contrato de trabajo

2.2.15.1.2.1 Concepto

La expresión del contrato de trabajo ofrece, a su criterio, dos significaciones que son: el acuerdo y un conjunto de relaciones de carácter obligacional. El primero es un acuerdo por el cual el trabajador se compromete a prestar servicios en relación de dependencia para el empleador, y éste, por su parte, se compromete a pagar una remuneración. Y, el segundo, el contrato de trabajo es un conjunto de relaciones obligacionales que se cumplen en el transcurso del tiempo. Se dice así, que un trabajador tiene un contrato de trabajo con un empleador por que se encuentra ligado con él durante un tiempo determinado o indeterminado, en que le entregue su fuerza de trabajo (Rendón, 1986).

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

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

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

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

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

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

2.2.15.1.2.2 Elementos

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

a) Prestación personal

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

Respecto de ello, Ávalos (2010) expresa que:

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

b) **Remuneración**

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

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

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

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

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

- **Naturaleza alimentaria:** se desprende del hecho que por estar dedicado el trabajador en forma personal a cumplir con sus labores a favor del empleador, no puede desarrollar otras actividades que le permitan satisfacer las necesidades de subsistencia de él y de su familia, debiendo atender dichas necesidades con la remuneración que percibe.
- **Carácter dinerario:** implica que la remuneración debe ser pagada en dinero, pues este le permite al trabajador y a su familia adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades.
- **Independencia del riesgo de la empresa:** significa que las pérdidas que sufra la empresa como consecuencia de la naturaleza aleatoria de la actividad económica no pueden perjudicar las remuneraciones de los trabajadores, pues, el patrono es el único responsable de la explotación del negocio.

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

c) Subordinación

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

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

2.2.15.1.2.3 Formas de contratación laboral

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

2.2.15.1.2.3.1 Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido

Es aquel que tiene una fecha de inicio pero no una fecha de culminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite su culminación, puede celebrarse en forma verbal o escrita y no se exige su registro ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por ende basta que al trabajador se le incluya en planillas y se le otorguen sus respectivas boletas de pago para que se le considere como contratado a plazo indeterminado. La normatividad laboral peruana considera a este tipo de contrato como “la regla de la contratación laboral”, bajo

la presunción que de presentarse los tres elementos esenciales de la contratación laboral la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación se presume, salvo prueba en contrario, que se está ante un contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido.

2.2.15.1.2.3.2 Los contratos de trabajo sujetos a modalidad

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

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

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

Los trabajadores inmersos en los contratos sujetos a modalidad tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tienen los trabajadores sujetos al contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido e incluso adquieren estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato una vez superado el período de prueba a

tal punto que si vencido este se resolviera el contrato el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato con el límite de 12 remuneraciones.

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad están concebidos en la normatividad laboral materia de análisis como la excepción de la contratación laboral puesto que tal como lo señalamos la regla o el contrato de trabajo tipo es el contrato indefinido o indeterminado.

2.2.15.1.2.3.3 Contrato de trabajo en régimen de tiempo parcial

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

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

2.2.15.1.2.4 Extinción del contrato de trabajo

2.2.15.1.2.4.1 Concepto

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

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

2.2.15.1.2.4.2 Causas de extinción

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

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

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

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

a. Que el trabajador renuncie.

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

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

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

a. La muerte.

b. Incapacidad del trabajador o del empleador.

c. Cuando el trabajador llegue a la edad de la jubilación.

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

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

c. Actos de hostilidad

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

2.3. Marco conceptual

Caracterización. Atributos peculiares de alguien o de algo, de modo que claramente se distinga de los demás (Real Academia Española, s.f).

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

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

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

Ejecutoria. (Derecho Procesal) Sentencia firme, la que ha adquirido autoridad de cosa juzgada, es decir, contra la que no puede interponerse ningún recurso y puede ejecutarse en todos sus extremos (Poder Judicial, s.f).

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

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

III. HIPOTESIS

El proceso judicial sobre el delito de Cese de Actos de Hostilización del Empleador en el expediente N° 02940-2014-0-02501-JR-LA-06; Sexto Juzgado Laboral, Chimbote, Distrito Judicial del Santa, Perú,; evidencia las siguientes características: cumplimiento de plazo; claridad de las resoluciones; congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio; y los hechos expuestos en el proceso, son idóneos para sustentar la pretensión planteada.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación. La investigación será de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta).

Cuantitativa. Cuando la investigación se inicia con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que guía la investigación es elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

En ésta propuesta de investigación se evidenciará el perfil cuantitativo; porque, se inicia con un problema de investigación especificado, habrá uso intenso de la revisión de la literatura; que facilitó la formulación del problema, los objetivos y la hipótesis de investigación; la operacionalización de la variable; el plan de recolección de datos y análisis de los resultados.

Cualitativa. Cuando la investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

El perfil cualitativo del proyecto, se evidenciará en la simultánea concurrencia del análisis y la recolección, porque son actividades necesarias para identificar los indicadores de la variable. Además; el proceso judicial (objeto de estudio) es un producto del accionar humano, que están evidenciados en el desarrollo del proceso judicial, donde hay interacción de los sujetos del proceso buscando la controversia planteada; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicará la hermenéutica (interpretación) basada en la literatura especializada desarrollada en las bases teóricas de la investigación, sus actividades centrales serán: a) sumersión al contexto perteneciente al proceso judicial (para asegurar el acercamiento al fenómeno y, b) Ingresar a los

compartimentos que componen al proceso judicial, recorrerlos palmariamente para reconocer en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

En síntesis, según Hernández, Fernández y Batista, (2010) la investigación cuantitativa – cualitativa (mixta) “(...) implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (p. 544). En el presente trabajo, la variable en estudio tiene indicadores cuantificables; porque son aspectos que deben manifestarse en distintas etapas del desarrollo del proceso judicial (claridad, cumplimiento de plazos y congruencia); por lo tanto pueden cuantificarse y a su vez interpretarse de acuerdo a las bases teóricas para facilitar la obtención de las características del fenómeno estudiado.

4.1.2. Nivel de investigación. El nivel de la investigación será exploratoria y descriptiva.

Exploratoria. Cuando la investigación se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura revela pocos estudios respecto a las características del objeto de estudio (procesos judiciales) y la intención es indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Respecto al objeto de estudio, no es viable afirmar que se agotó el conocimiento respecto a la caracterización de procesos judiciales reales, y si bien, se insertaron antecedentes estos, son próximos a la variable que se propone estudiar en el presente trabajo, además será de naturaleza hermenéutica.

Descriptiva. Cuando la investigación describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se manifiesta de manera

independiente y conjunta, para luego ser sometido al análisis. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

En opinión de Mejía (2004) en las investigaciones descriptivas 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.

En la presente investigación, el nivel descriptivo, se evidenciará en diversas etapas: 1) en la selección de la unidad de análisis (Expediente judicial, porque es elegido de acuerdo al perfil sugerido en la línea de investigación: proceso contencioso, concluido por sentencia, con interacción de ambas partes, con intervención mínima de dos órganos jurisdiccionales) y 2) en la recolección y análisis de los datos, basada en la revisión de la literatura y orientados por los objetivos específicos.

4.2. Diseño de la investigación

No experimental. Cuando el fenómeno es estudiado conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad de la investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Retrospectiva. Cuando la planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

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

En el presente estudio, no habrá manipulación de la variable; por el contrario las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicará al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado. Los datos serán recolectados

de su contexto natural, que se encuentran registrados en la base documental de la investigación (expediente judicial) que contiene al objeto de estudio (proceso judicial) que se trata de un fenómeno acontecido en un lugar y tiempo específico pasado. El proceso judicial, es un producto del accionar humano quien premunido de facultades otorgados por la ley interactúa en un contexto específico de tiempo y espacio, básicamente son actividades que quedaron registrados en un documento (expediente judicial).

Por lo expuesto, el estudio será no experimental, transversal y retrospectivo.

4.3. Unidad de análisis

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

Las unidades de análisis pueden escogerse aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, aquellas que “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En el presente trabajo la selección de la unidad análisis se realiza mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: *expediente N° 02940-2014-0-02501-JR-LA-06; Sexto Juzgado Laboral, Chimbote, Distrito Judicial del Santa, comprende un proceso Laboral sobre robo agravado*, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes,

concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de datos preliminares de la sentencia sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asigna un código) para asegurar el anonimato, se inserta como **anexo 1**.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

En el presente trabajo la variable será: características del proceso judicial de divorcio por causales de violencia física y psicológica y separación de hecho.

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

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

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

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos susceptibles de ser reconocidos en el interior del proceso judicial, son de naturaleza fundamental en el desarrollo procesal, prevista en el marco constitucional y legal.

En el cuadro siguiente se observa: la definición y operacionalización de la variable del proyecto.

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
<p>Proceso judicial</p> <p><i>Recurso físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia</i></p>	<p>Características</p> <p><i>Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Cumplimiento de plazo</i> • <i>Claridad de las resoluciones</i> • <i>Pertinencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio.</i> • <i>Idoneidad de los hechos para sustentar la pretensión planteada</i> 	<p>Guía de observación</p>

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicaran 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 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 aplicarán 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 judicial; en la interpretación del contenido del proceso judicial; en la recolección de datos, en el análisis de los resultados, respectivamente.

El instrumento a utilizar será una guía de observación, respecto al instrumento (Arias, 1999, p.25) indica: (...) son los medios materiales que se emplean para recoger y, almacenar la información”. En cuanto a la guía de observación Campos y Lule (2012, p. 56) exponen “(...) es el instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno. El contenido y diseño está orientado por los objetivos específicos; es decir saber qué se quiere conocer, focalizándolo en el fenómeno o problema planteado, se inserta como **anexo 2**.

En esta propuesta la entrada al interior del proceso judicial estará orientada por los objetivos específicos utilizando la guía de observación, para situarse en los puntos o etapas de ocurrencia del fenómeno para detectar sus características, utilizando para ello las bases teóricas que facilitarán la identificación de los indicadores buscados.

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

Será por etapas, cabe destacar que las actividades de recolección y análisis prácticamente serán concurrentes; al respecto Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y

Reséndiz González (2008) exponen:

La recolección y análisis de datos, estará orientada por los objetivos específicos con la revisión constante de las bases teóricas, de la siguiente forma:

4.6.1. La primera etapa. Será una actividad abierta y exploratoria, para asegurar la aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación y cada momento de revisión y comprensión será conquista; un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concreta, el contacto inicial con la recolección de datos.

4.6.2. Segunda etapa. También 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 las bases teóricas para facilitar la identificación e interpretación de los datos.

4.6.3. La tercera etapa. Igual que las anteriores, una actividad; de naturaleza más consistente que las anteriores, con un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde se articularán los datos y las bases teóricas.

Estas actividades se manifestarán desde el momento en que el investigador, aplique la observación y el análisis en el objeto de estudio; (proceso judicial - fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, documentado en el expediente judicial); es decir, la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no será precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

A continuación, el(a) investigador(a) empoderado(a) de recursos cognitivos, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación que facilitará la ubicación del observador en el punto de observación; esta etapa concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las bases teóricas, cuyo dominio es fundamental para interpretar los hallazgos; finalmente, el ordenamiento de los datos dará lugar a los resultados,

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).

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

En el proyecto se utiliza el modelo básico suscrito por Campos (2010) al que se agregará el contenido de la hipótesis para asegurar la coherencia de sus respectivos contenidos. A continuación la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

Cuadro2. Matriz de consistencia

Título: Caracterización del proceso sobre delito de Cese de Actos de Hostilización del Empleador en el expediente N° 02940-2014-0-02501-JR-LA-06; Sexto Juzgado Laboral, Chimbote, Distrito Judicial del Santa, Perú. 2019

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre delito de Cese de Actos de Hostilización del Empleador en el expediente N° 02940-2014-0-02501-JR-LA-06; Sexto Juzgado Laboral, Chimbote, Distrito Judicial del Santa, Perú. 2019?	Determinar las características del proceso judicial sobre delito de Cese de Actos de Hostilización del Empleador en el expediente N° 02940-2014-0-02501-JR-LA-06; Sexto Juzgado Laboral, Chimbote, Distrito Judicial del Santa, Perú. 2019	<i>El proceso judicial sobre delito de Cese de Actos de Hostilización del Empleador en el expediente N° 02940-2014-0-02501-JR-LA-06; Sexto Juzgado Laboral, Chimbote, Distrito Judicial del Santa, Perú; evidencia las siguientes características: cumplimiento de plazo; claridad de las resoluciones; Pertinencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio y los hechos expuestos en el proceso, son idóneos para sustentar la pretensión planteada.</i>
Específicos	¿Se evidencia cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio?	Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.	En el proceso judicial en estudio, si se evidencia cumplimiento de plazos.
	¿Se evidencia claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio?	Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad	En el proceso judicial en estudio si se evidencia claridad de las resoluciones
	¿Se evidencia pertinencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso judicial en estudio?	Identificar la pertinencia entre los medios probatorios y la(s) pretensión(es) planteada en el proceso en estudio.	En el proceso judicial en estudio si se evidencia pertinencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteada en el proceso en estudio.
	¿Los hechos expuestos en el proceso son idóneos para sustentar la(s) el delito sancionado en el proceso en estudio?	Identificar si la calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) el delito sancionado en el proceso en estudio.	Los hechos expuestos en el proceso si son idóneos para sustentar la(s) el delito sancionado en el proceso en estudio.

4.8. Principios éticos

Como quiera que los datos requieren ser interpretados, el análisis crítico del objeto de estudio (proceso judicial) se realizará dentro de los lineamientos éticos básicos: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011) asumiendo compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; para cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

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 3.

V. RESULTADOS

Respecto del cumplimiento de los plazos

En el proceso por Cese de Actos de Hostilización del Empleador se respetaron puntualmente las fechas de ingreso de las respectivas resoluciones presentadas en el proceso y debidamente notificadas a las partes concurrentes.

La audiencia pública realizada ante los Jueces Integrantes del Juzgado Laboral Supra provisional se actuó de modo y forma acorde a los límites establecidos en la ley y con la responsabilidad del caso.

Los autos y sentencias se vieron debidamente respetadas en el plazo correspondiente como lo indica en el Código Laboral.

Los actos procesales actuados por el juez “son actos jurídicos que inician el proceso u ocurren en él, o son consecuencia del mismo para el cumplimiento de la sentencia con intervención del Juez” (Águila, 2007, p. 57).

Como lo indica el autor Viteri (s.f.):

El debido proceso indica el derecho de los justiciables de acceder a una tutela judicial efectiva, a través del desarrollo de un procedimiento reglado, en el cual se observen una serie de principios y garantías, cuya finalidad última es alcanzar justicia.

Respecto de la claridad de los medios probatorios

Se aprobó la claridad de acuerdo a los medios probatorios expuestos y admitimos en el juicio oral para identificar su calificación como delito.

Se admitieron 10 medios probatorios presentados por los imputados de tipo documental.

Como expone Polanco (2012):

Las resoluciones son declaraciones de voluntad con eficacia imperativa sobre el desarrollo del proceso y sobre el objeto del mismo; es decir, a través de las resoluciones se efectúan en el caso concreto dos situaciones:

- la ordenación legal del proceso; y,
- el derecho material en la sentencia de fondo.

Estos hechos se evidencian en la parte expositiva de la sentencia. En esta parte se relatan los hechos que fueron materia de investigación y juzgamiento. Además se detalla el desarrollo del proceso en sus etapas más importantes (Calderón, 2011, p. 364).

Peña (2011), precisa:

1. Según el objeto de la prueba:

- a. Prueba genérica.- Es aquella que se relaciona directamente con el hecho punible, que forma el convencimiento según los elementos constitutivos del tipo legal en concreto, llamada prueba de *corpus delicti*.
- b. Prueba específica.- Es aquella prueba que se orienta a determinar a las personas relacionadas con el hecho punible, es decir, a identificar a los sujetos intervinientes según su grado de participación delictiva (autor, coautor, instigador, cómplice y encubridor), esta prueba será de suma relevancia al momento de la determinación judicial de la pena (p. 349)

2. Según el momento de la formación probatoria:

- a. Pruebas simples.- Son todas aquellas pruebas que se obtienen durante el desarrollo normal del procedimiento.
- b. Prueba Reconstituida.- La nota de la prueba preconstituida, constituye la imposibilidad de ser reproducido el acto de investigación en el juicio oral, es la excepción al principio que consagra la producción de las pruebas en el juicio oral, pues su propia naturaleza impide su reconstrucción en el juzgamiento (p. 349).

3. Según la fuente de adquisición:

- a. Medios de prueba personales.- Son personas que sirven como medio de prueba, es la narración o relato realizado por personas sobre hechos conocidos o sobre determinados acontecimientos relacionados con el *tema probandi*, como la instructiva, las testimoniales, la preventiva, el careo, el dictamen pericial, etc.
- b. Medios de prueba reales o materiales.- Son todos aquellos objetos o instrumentos que sirven como medio de prueba, es aquella fuente de convencimiento que se adquiere con una visualización u observación concreta de las cosas, lugares y personas (p. 350).

4. Según las fuentes de conocimiento:

- a. Medios de prueba de oficio.- Esta clase de prueba adquiere el juzgador por sí mismo, directamente sin la ayuda de otras personas. Una cosa o un hecho puede ser observado por el juez directamente, como la inspección ocular o la reconstrucción de hechos, a través de las facultades sensoriales.

Respecto de la pertinencia de los medios probatorios

Se aprobaron medios probatorios expuestos lo cual se analizaron y determinaron los hechos del delito de Cese de Actos de Hostilización del Empleador que indica el código Laboral

El delito de Cese de Actos de Hostilización del Empleador es un tipo de delito contra el patrimonio que es calificado por las agraviantes estipuladas en el Código Laboral artículo 189 incisos 2, 3 y 4, que prescribe: “La pena será no menor de diez ni mayor de veinte años, si el robo es cometido: (...) 2.- Durante la noche o en lugar desolado, 3.- A mano armada y 4. Con el concurso de dos o más personas.

Respecto a la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos

Estos hechos sirvieron para calificar la responsabilidad por el delito de Cese de Actos de Hostilización del Empleador en la sentencia.

Estos hechos probados sirvieron para la credibilidad y decisión final de las sentencias como la reparación civil y pena privativa de libertad por el delito de Cese de Actos de Hostilización del Empleador.

Calderón (2011), precisa lo siguiente:

- A. Parte expositiva o declarativa.- En esta parte se relatan los hechos que fueron materia de investigación y juzgamiento. Además se detalla el desarrollo del proceso en sus etapas más importantes.

- B. Parte considerativa o motivación.- Es una argumentación compleja, basada en los hechos probados y en los conocimientos jurídicos de orden positivo y doctrinario.
La motivación de la sentencia constituye una exposición unitaria y sistemática de las de las apreciaciones y valorizaciones realizadas por el juzgador y que justifican el fallo. La motivación de la sentencia es un principio legal una garantía para el condenado y la sociedad. Mediante ella se elimina toda sospecha de arbitrariedad, parcialidad e injusticia.
- C. Parte resolutive o fallo.- Es la parte final de la sentencia y es la materialización de la potestad jurisdiccional. Debe mencionarse en forma expresa y clara la condena o absolución de cada uno de los acusados por cada uno de los delito atribuidos (p. 364).

Para aquel determinado culpable es correspondiente a dicha consecuencia. (...) La reparación civil es una pretensión accesoria en el proceso Laboral (...) (Beltran, 2008, p. 41).

La pena es la consecuencia jurídica, la sanción tradicional del delito, y hoy sigue siendo la principal forma de reacción jurídica frente al mismo (Cárdenas, 2016, p. 39).

4.2. Análisis de resultados

Los autos y sentencias se vieron debidamente respetadas en el plazo correspondiente como lo indica en el Código Laboral. Pues estos actos derivan del control y compromiso del órgano judicial encargo.

Los actos procesales actuados por el juez “son actos jurídicos que inician el proceso u ocurren en él, o son consecuencia del mismo para el cumplimiento de la sentencia con intervención del Juez” (Águila, 2007, p. 57).

Estos hechos se evidencian en la parte expositiva de la sentencia. En esta parte se relatan los hechos que fueron materia de investigación y juzgamiento. Además se detalla el desarrollo del proceso en sus etapas más importantes (Calderón, 2011, p. 364).

Estos hechos probados sirvieron para la credibilidad y decisión final de las sentencias como la reparación civil y pena privativa de libertad por el delito de Cese de Actos de Hostilización del Empleador.

La pena es la consecuencia jurídica, la sanción tradicional del delito, y hoy sigue siendo la principal forma de reacción jurídica frente al mismo (Cárdenas, 2016, p. 39).

VI. CONCLUSIONES

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

Luego de ello podemos decir que:

Las características en el proceso sobre Cese de Actos de Hostilización del Empleador en el expediente N° 02940-2014-0-02501-JR-LA-06; Sexto Juzgado Laboral, Distrital del Santa, Perú 2019, sí se cumplieron.

Además se ha identificado que los plazos que se dieron fueron puntualmente acotados lo que se constató con las resoluciones que se evidencian en el expediente y que las partes fueron notificadas.

Por otro lado se ha identificado que sí existió claridad en cada uno de los medios probatorios que sí demuestran que existió hostigamiento en el centro laboral.

Asimismo se ha identificado que sí pertenecía los medios que se presentaron como pruebas al proceso laboral que estamos estudiando y que cada una de las sentencias se acercan a la verdad a fin de salvaguardar los derechos del trabajador.

Finalmente se ha demostrado que se respetó la calificación de los hechos jurídicos, que fueron los adecuados para poder sustentar nuestra hipótesis y al final a través de las sentencias que son justas se ha logrado que el trabajador tenga lo que estaba buscando en el proceso mencionado.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda que cuando los trabajadores enfrenten actos hostiles se debe denunciar y no dejar que estos hechos queden impunes, ya que estas conductas no son las adecuadas que debe brindar los centros laborales y que en no debe faltarse la palabra a los trabajadores, ni mucho menos tratarlos de manera irrespetuosa, ni acosarlos por su condición.

Una de las cosas importantes que debemos tener en cuenta es que la la Nueva Ley del trabajo respeta las 08 horas laborables, y pasado ese tiempo ya es un tiempo extra que debería ser compensado hacia el trabajador, y lo que vemos en el presente expediente es que el empleador no esta respetando esos horarios establecidos, por lo cual, se vio el trabajador en la imperiosa necesidad de denunciar los hechos.

Asimismo, el empleador no tiene derecho de abusar ni hostigar a los trabajadores, y ellos a su vez tienen toda la facultad de denunciar estos hechos ante las instancias judiciales como es el Juzgado Laboral el mismo que acogió la demanda y la elevò hasta su segunda instancia protegiendo de esta manera los derechos del trabajador.

Para concluir nuestra recomendación en casos de hostilidad se debe claramente tener siempre las pruebas necesarias las mismas que deben ser presentadas a tiempo ante el Juzgado pertinente y ser dadas al abogado a fin de poder tener la seguridad de que nuestro proceso encontrará la justicia que se necesita y que podremos seguir trabajando de manera normal.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Águila, G. (2010). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Fondo Editorial de la Escuela de Altos Estudios Jurídicos-EGACAL. Lima: Editorial San Marcos.
- Ángel, M (s/f). *Programa desarrollado de la materia procesal civil y comercial*. Buenos Aires: Editorial Estudio SA.
- Alsina, H. (2001). *Tratado teórico práctico de derecho procesal civil y comercial*. Buenos Aires: Ediar Soc. Anon. Editores.
- Arévalo, J (2007). *Causas y extinción del contrato de trabajo*. Lima: Editorial Grijley.
- Asociación Peruana de Investigación de Ciencias Jurídicas (APICJ), (2010). *Teoría General del Proceso*. Lima: Ediciones legales.
- Ávalos, O. (2008). *Precedentes de observancia obligatoria en materia laboral de la corte suprema*. Lima: Grijley.
- Ávalos, O. (2010). *Precedentes de observancia obligatoria y vinculante en materia laboral*. Lima: Jurista Editores.
- Alzamora, M. (s.f.), *Derecho Procesal Civil. Teoría General del Proceso*. (8va Ed.), Lima: EDDILI
- Azula, J. (2008). *Manual de Derecho Procesal civil, Teoría General del proceso Tomo I*. Librería Temis, Bogotá.
- Bautista, P. (2006). *Teoría General del Proceso Civil*. Lima: Ediciones Jurídicas.
- Bautista Toma, P. (2007). *Teoría General del Proceso Civil*. Lima: Ediciones Jurídicas.
- Boza, F. (1998). *Derecho Individual del Trabajo*. (Tomo I). Lima: Ed. Rodhas.
- Bustamante, R. (2001). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. Lima: ARA Editores.
- Cajas, W. (2008). *Código Civil y otras disposiciones legales*. (15ta Ed.) Lima. Editorial RODHAS.

- Cajas, W. (2011). *Código Civil y otras disposiciones legales*. (17ma. Ed.). Lima: RODHAS
- Castillo, J.; Luján, T.; y Zavaleta R. (2006). *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales*. Lima: ARA Editores.
- Bustamante, R. (2001). El derecho a probar como elemento de un proceso justo. Lima: Ara.
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de:
<http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf> (20.07.2016)
- Colomer, I. (2003). *La motivación de las sentencias: Sus exigencias constitucionales y legales*. Valencia: Tirant lo blach.
- Definiciones, (2011). *Concepto de Normatividad*. Recuperado de:
<http://www.definicionesde.com/e/normatividad/>. (13.08.2016)
- De la Cueva, M. (1975). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* (3era Edición). México: Ed. Porrúa. T.I, p. 297.
- Enciclopedia Jurídica (2014). *Audiencias*. Diccionario Jurídico de Derecho. Recuperado de:
<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/audiencia/audiencia.htm>
(19.07.2016)
- Enrique, L. (2011). *¿Qué le pasa a la justicia en España?* Recuperado de
<http://www.tiempodehoy.com/espana/que-le-pasa-a-la-justicia-en-espana>.
- Expansión Revista Económica Virtual de España (2015) Unidad Editorial Información Económica S.L. Recuperado de:
<http://www.expansion.com/2014/11/25/juridico/1416938044.html> (02.08.2016)

- Flores, P. (s/f). *Diccionario de términos jurídicos*; s/edit. Lima: Editores Importadores SA. T: I - T: II.
- Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País*. T-II. Lima.
- Gonzales, C. (2011). *Derecho Laboral general*. Lima- Perú: Ediciones caballero Bustamante.
- Gonzales, J. (2006). *La fundamentación de las sentencias y la sana crítica*. *Rev. chil. Derecho* [online]. 2006, vol.33, n.1, pp. 93-107. ISSN 0718-3437. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0718-34372006000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es. (23.06.2016)
- Gómez, A. (2008). *Juez, sentencia, confección y motivación*. Recuperado de: http://works.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=derecho_canonico (24.06.2016)
- Gregorio, C. (2006). *Gestión Judicial y reforma de la administración de Justicia en América Latina; estudio desarrollado para el BID*. Departamento de Desarrollo Sostenible División de Estado, Gobernabilidad y Sociedad Civil. Washington DC.
- Guasp, J. (1968). *Derecho Procesal Civil*. (Tomo III) Madrid: Instituto de Estudios Políticos.
- Haro, J. (2010), *Derecho Individual del Trabajo*. Lima.
- Haro, J. (2012). *Derecho laboral en la Administración Pública* (2da. Ed.). Lima: Ediciones Legales.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hinostroza, A. (1998). *La prueba en el proceso civil*. Lima: Gaceta Jurídica.

- Hinostroza Mínguez, A. (2003). *Manual de Consulta Rápida del Proceso Civil* (2da. Ed.). Perú: Editorial Gaceta Jurídica.
- Hinostroza, A. (2004). *Sujetos del Proceso Civil*. Lima: Gaceta Jurídica.
- IPSOS Apoyo (2015). *VIII Encuesta Nacional sobre percepciones de la Corrupción en el Perú*. Lima, Perú: Autor, PROETICA, CLL, SIN, CAN.
- Igartúa, J. (2009). *Razonamiento en las resoluciones judiciales; (s/edic)*. Lima. Bogotá.: Editorial TEMIS. PALESTRA Editores.
- Jurista Editores. (Ed.). (2011, Junio). *Código Civil*. PP. 31-452. Lima, Perú: Autor.
- Legis (2013). *Régimen Laboral Peruano*. Legis Editores S.A. Lima. Perú.
- Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz Gonzáles, 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, R. (2008). *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales*. Lima.: Academia de la Magistratura (AMAG). Recuperado de http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/libros1/contenidos/manual_de_resoluciones_judiciales.pdf (28.06.2016)
- Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), recuperado de: <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll?f=templates&fn=default-tuoleyorganicapj.htm&vid=Ciclope:CLPdemo> (04.07.2016)
- Ley N° 27584 (2011). Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo. (Comentado por Cajas)
- Martel, R. (2003). *Tutela cautelar y medidas autosatisfactivas en el proceso civil*. Lima: Palestra Editores.

- Mazariegos, J. (2008). *Vicios de la sentencia y motivos absolutos de anulación formal como procedencia del recurso de apelación especial en el proceso Laboral de apelaciones*. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Tesis de Investigación. Guatemala.
- Mejía, J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado de:
http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf . (08.09.2016)
- Montoya, A. (2003). *Derecho del trabajo* (24va. Ed.). Madrid: Tecnos.
- Montero, J. (1998) *La prueba en el proceso civil*. (2da. Ed.). Madrid: Civitas.
- Morales, C. S. (2006) *El Principio de Congruencia en la Demanda y la Sentencia en el Proceso Civil Guatemalteco*. Tesis de grado publicada de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala.
- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central Chimbote –ULADECH Católica.
- Neves, J. (2007) “*Introducción al Derecho Laboral*” (3ra Ed.). Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497. Recuperado de:
http://www.mintra.gob.pe/LEYPROCESALTRABAJO/documentos_ley.php
(03.07.2016)
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (3ra Ed.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Oficina de Control de la Magistratura. Ley Orgánica del Poder Judicial. Recuperado en: <http://ocma.pj.gob.pe/contenido/normatividad/lopl.pdf>. (03.07.2016)

Osorio, M. (s/f). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Guatemala. Edición Electrónica. DATASCAN SA.

Oviedo, L. (2008). *Fijación de Puntos Controvertidos*. Blog Cátedra Judicial: Un espacio para compartir el camino a la justicia. Recuperado de: <http://catedrajudicial.blogspot.pe/2008/09/fijacin-de-puntos-controvertidos.html> (12.06.2016)

Pairazamán, H. (2011). *La inclusión social en la administración de justicia*. Artículo de opinión del Diario de Chimbote. Perú. Recuperado de:

<http://www.diariodechimbote.com/portada/opinion/54721-la-inclusion-social-en-la-administracion-de-justicia> (14.06.2016)

Palacio, L. (1991). *Manual de Derecho Procesal Civil* (Tomo I). Buenos Aires. Abeledo-Perrot, p. 287.

Pásara, L. (2003). *Tres Claves de Justicia en el Perú*. Recuperado de:
<http://www.justiciaviva.org.pe/blog/?p=194> (23.08.2016)

Pereyra, F. (s/f). *Procesal III Recursos Procesales*. Material de Apoyo para el examen de grado. Recuperado en: <http://www.jurislex.cl/grado/procesal3.pdf>. (23.07.2016)

Poder Judicial (2013). *Diccionario Jurídico*. Recuperado de: <http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp> (19.09.2016)

Plaza, J. (2012). *“Calidad de la Sentencia sobre Pago de Beneficios Sociales en Chimbote-Tesis para optar título de abogado-ULADECH-Perú”*.

Priori, G. (2006). *La competencia en el proceso civil peruano*. (2da Ed.). Lima: Editorial Grijley.

- Quispe, G. y Mesinas, F. (2009). *El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Ranilla A. (s.f.) *La pretensión procesal*. Universidad Nacional de San Agustín. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/media/avatar/581.pdf>. (11.09.2016)
- Real Academia de la Lengua Española. (2001). *Diccionario de la Lengua Española*. Vigésima segunda edición. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/> (12.09.2016)
- Rendón, J. (1986). *Derecho del trabajo individual*. Lima: Tarpuy.
- Rodríguez, L. (1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima: Editorial Printed in Perú.
- Romero, F. (1998). *Derecho procesal del Trabajo* (2da Ed.). Lima: San Marcos.
- Romero, F. (2011). *El Nuevo Proceso Laboral: Doctrina, Legislación y Jurisprudencia* (2da Ed.). Lima: Editora Grijley.
- Romo, J. (2008). *La ejecución de sentencias en el proceso civil como derecho a la Tutela Judicial Efectiva*". (Tesis de Maestría, Universidad Internacional de Andalucía). Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10334/79>
- Saco, R. (2001). *Remuneración y Beneficios Sociales*. Lumen. (N°3).
- Sarango, H. (2008). "El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales". (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). Recuperado de:
<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/422>. (23.08.2016)
- Sagástegui, P. (2003). *Exégesis y Sistemática del Código Procesal Civil*. T.II. (1ra. Edición). Lima: Grijley.
- Sagardoy, J. (1997). *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. México: Editorial UNAM.
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. (S. Ed.).Gobierno de Chile. Recuperado de:

- http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf (20.07.2016)
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>. (20.07.2016)
- Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil Peruano. Recuperado de: <http://www.iberred.org/sites/default/files/codigo-procesal-civil-per.pdf>. (15.07.2016)
- Ticona, V. (1994). *Análisis y comentarios al Código Procesal Civil*. Arequipa. Editorial: Industria Gráfica Librería Integral.
- Ticona, V. (1996). *Análisis y comentarios al Código Procesal Civil*. Volumen 1. Arequipa. Editorial: Industria Gráfica Librería Integral.
- Ticona, V. (1999). *El Debido Proceso y la Demanda Civil*. Tomo I. Lima. Editorial: RODHAS.
- Toyama, J. (2001). *Los beneficios sociales: análisis comparativo*. *Advocatus*, (Nº. 4), 201. Recuperado de: http://www.ipdt.org/editor/docs/02_Rev43_RJBTV.pdf (20.07.2016)
- Toyama, J. y Vinatea, L. (2010). *Guía Laboral* (4ta Ed.). Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. (2011). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. (1ra Ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Zavaleta, W. (2002). *Código Procesal Civil*. T. I. Lima. Editorial RODHAS.
- Alvarado, L. (2016) Aportaciones no pagadas por el empleador a la entidad recaudadora en la ciudad de Huanuco en el año 2015.
- <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/168/VERASTEGUI%20LAZARTE%2C%20EDUARDO%20MARTIN%20%20%20%20%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valdez R. (2013), El derecho a la Igualdad y la no Discriminación de Género en la Selección de personal en el Ámbito Laboral del Perú.

Rubio F, (1991) “La igualdad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”. Revista Española de Derecho Constitucional.. Año 11. No. 31, Enero-Abril 1991, Págs. 15-16.

Mostesquieu REVISTA DE CIENCIA POLITICA / VOLUMEN 31 / N° 1 / 2011

http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-090X2011000100003

http://aempresarial.com/web/revitem/4_12592_34717.pdf

ANEXOS

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



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

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

MATERIA : ACTOS DE HOSTILIZACION DEL EMPLEADOR

DEMANDADO : “A”

DEMANDANTE: “B”

RESOLUCIÓN NÚMERO: DOS.

Chimbote, doce de junio del dos mil quince.-

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

I.- PARTE EXPOSITIVA:

Pretensión

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

Fundamentos de la pretensión:

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

2.- Refiere que mediante proceso judicial N° 404-2014 tramitándose ante el primer juzgado Laboral de esta corte obteniendo sentencia favorable en primera instancia, siendo una de sus pretensiones amparadas, la jornada ordinaria de 8 horas diarias de lunes a viernes ya que antes de la emisión de la sentencia venía laborando de lunes a sábados siendo su horario de trabajo desde el mes de noviembre del 2014 de 07:30-16:45 horas igual que los demás trabajadores de dicha entidad, sin embargo a raíz de la medida cautelar de fecha 28 de octubre del 2014, se le concede laborar al actor de lunes a viernes igual que el resto de sus compañeros que tienen la calidad de estables.

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

Admisión de la demanda.

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

Contestación de demanda:

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

Audiencia de Conciliación:

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

Audiencia de Juzgamiento:

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

II.- PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: El proceso judicial.

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

SEGUNDO: Carga de la Prueba

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

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

TERCERO: Del mismo modo para resolver la controversia de autos, se debe tener en cuenta lo dispuesto por el artículo 12° de la ley adjetiva antes acotada, que señala que en los procesos laborales por audiencias, como lo es el presente proceso, las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia; en este sentido, y conforme lo señala Oxal Avalos, debe entenderse que la prevalencia de la oralidad recae solo sobre las expresiones escritas de la propia parte, agregando que la prevalencia presupone que exista identidad entre lo escrito y lo oral, luego de lo cual esto último tendrá preponderancia; no obstante, si no hay tal identidad no puede existir prevalencia²; por ello, corresponde analizar las alegaciones orales del actor durante el juzgamiento, en donde esencialmente ha sostenido que el acto de hostilización radica en que se le notifica con el Memorandum N° GRH-JOPSCH-2014-568 mediante el cual le imponen un nuevo horario de trabajo que comprendería desde las 09:30 a.m. - 18:15 p.m. (con un intervalo de 45 minutos para el refrigerio) el cual se iniciaría a partir del 01 de diciembre del 2014, refiriendo además que es el único que tiene dicho horario de trabajo, el mismo que no está contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo, por lo que la hostilidad se configura desde el 01 de diciembre del 2014, luego de haber ingresado a laborar en su horario habitual de 07:30 a.m. y del marcado correspondiente, el Jefe de Personal del Centro de Operaciones Sima Metal Mecánico Jorge Zavaleta Huamán le comunico que debe retirarse de su centro de trabajo y volver a las 09:30 a.m. por ser ese su horario de trabajo.

CUARTO: Actos de Hostilidad

El artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), establece, entre otros, como actos de hostilidad los actos de

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

discriminación por sexo, raza, religión, opinión o idioma, lo cual abarca además a cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, según lo dispone el Convenio OIT 111(literal b del artículo 1°)³, siendo que esto último nos permite ya desestimar o rechazar el argumento de la demandada de que no existiría discriminación al no haberse señalado ninguno de los motivos de discriminación señalados literalmente en el párrafo f) del artículo 30° de la LPCL, en tal sentido, y habiendo el actor señalado que viene siendo objeto de hostilización respecto al horario de trabajo que comprendería desde las 09:30 -18:15 (con un intervalo de 45 minutos para el refrigerio) el cual se iniciaría a partir del 01 de diciembre del 2014 conforme al Memorandum GRH-JOPSCH-14-568 de fecha 12 de Noviembre del 2014, corresponde verificar tal hecho, no sin antes señalar que en el presente caso se encuentra acreditado que el demandante ha cumplido con emplazar a la demandada según se verifica de la solicitud de fecha 02 de diciembre del 2014, de folios 8/10, sin embargo la demanda ha indicado que dicho horario ha quedado sin efecto mediante el Memorandum N° GRH-JOP-SCH-2015-040 de fecha 09 de febrero del 2015, por lo que la demandada ha enmendado su conducta la misma que fue posterior a la fecha de interposición la presente demanda, la cual se interpone de conformidad con lo dispuesto por el artículo 35° de la LPCL, a fin de que cese la hostilidad; en tal sentido, corresponde entrar al análisis de la materia controvertida, y así resolver el presente caso.

QUINTO: Derecho al Trabajo.

La jurisprudencia de la Corte ha sido uniforme y reiterada, en el sentido de señalar que el derecho al trabajo debe desarrollarse en condiciones dignas y justas, como lo establece el artículo 23° de la Constitución Política del Estado, lo cual se traduce, entre otros aspectos,

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

en la verificación por la vía judicial o administrativa, según las competencias asignadas en la ley, acerca del cumplimiento por parte de los empleadores públicos y privados de la normatividad que rige las relaciones laborales y de las garantías y derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores.

SEXTO: Derecho a la Igualdad

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

SÉPTIMO: Valoración de Medios Probatorios.

De lo expuesto por el actor se indica que la fecha de su ingreso es 08 de julio del 2005 y de los medios probatorios de los autos, se desprende que el actor mediante resolución número uno en el proceso judicial N° 404-2014 tramitado ante el Primer Juzgado Laboral de Chimbote se le concede medida cautelar genérica ordenándose que la demandada considere la jornada de trabajo al actor de lunes a viernes de ocho horas diarias (ver a folios 03/06), a folios 07 obra el Memorandum GRH-JOPSCH-14-568 de fecha 12 de Noviembre del 2014 en el que se le impone un horario de trabajo al actor de Ingreso de 9:30 am y de Salida 18:15 pm con Refrigerio 45 minutos en los horarios establecidos, hecho que ameritado por parte del actor una solicitud a la demanda de cese de acto de hostilidad el mismo que obra a folios 08/10, por otro lado la parte demandada en la audiencia de juzgamiento afirma que el actor tuvo dicho horario sin embargo se ha dejado sin efecto el mismo mediante el Memorandum GRH-JOPSCH-2015-040 de fecha 09 de febrero del 2015, por lo que de conformidad con lo dispuesto por el numeral 23.5 del

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

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

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

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

hostilización en agravio del demandante, bajo apercibimiento de aplicarse la multa de 10 URP en caso de incumplimiento.

NOVENO: Con relación a la multa que se peticiona.

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

DÉCIMO: Los Costos Procesales.

En cuanto a los costos del proceso, se debe de estar a que los mismos representan los honorarios del abogado de la parte vencedora más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial, según lo dispone el artículo 411° del Código Procesal Civil, habiendo sido demandado también los costos por el demandante, dentro del contexto de la conducta de la demandada, de haber propiciado con su conducta una discriminación respecto al horario de trabajo del actor, habiendo dado lugar que éste recurra al patrocinio de un abogado, peticionando ante el órgano judicial el cese de hostilidad, ello en defensa de su derecho laboral como es su horario de trabajo, al no haber rectificado su actuar dentro de los seis días concedidos por el actor en la carta de fecha 02 de diciembre del 2014 que obra de fojas 08/10, por lo que corresponde que este juzgado señale costos del proceso, teniendo en cuenta el despliegue profesional del letrado patrocinante del trabajador, quien ha elaborado la demanda, su participación en la audiencia de juzgamiento y teniendo en cuenta que el proceso puede ir a Segunda

Instancia, por lo que se fija prudencialmente como costos del proceso la suma de S/.1,200.00 nuevos soles, más el 5% a favor del Colegio de Abogados del Santa, sin costas por no estar acreditado gasto judicial alguno.

III.- PARTE RESOLUTIVA:

Por estos considerandos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley Procesal de Trabajo N° 29497, impartiendo justicia a nombre de la Nación la **Juez del SEXTO JUZGADO DE TRABAJO de la Corte Superior de Justicia del Santa RESUELVE: DECLARAR FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA** interpuesta por **PORTILLA RODRÍGUEZ JUAN ANTONIO** contra **“A” SIMA PERU S.A** sobre **CESE DE HOSTILIDAD**; en consecuencia **NOTIFIQUESE** a la demandada, para que **NO VUELVA A REITERAR SU CONDUCTA HOSTIL HACIA EL DEMANDANTE**, bajo apercibimiento de imponerse una multa de DIEZ URP en caso de incumplimiento, no aplicándose por ahora la multa que peticiona el actor; además reconozca a favor del actor como costos del proceso el importe de S/.1,200.00 nuevos soles, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa, sin costas. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, **ARCHÍVESE** los autos conforme a ley.

SENTENCIA DE LA SALA LABORAL CORTE SUPERIOR DE
JUSTICIA DEL SANTA

MATERIA : ACTOS DE HOSTILIZACION DEL EMPLEADOR

DEMANDADO : "A"

DEMANDANTE : "B"

RESOLUCION NÚMERO: CINCO.

Chimbote, diecisiete de mayo Del dos mil dieciséis.-

ASUNTO:

Viene en apelación la sentencia contenida en la resolución número dos de fecha 12 de junio el 2015 que declara FUNDADA en parte la demanda interpuesta por "B" contra "A"., sobre cese de hostilidad; ^ordenándose a la demandada no vuelva a reiterar su conducta hostil al demandante, bajo apercibimiento de imponerse una multa de diez URP en caso de incumplimiento; además se ordena reconocer a favor del demandante como costos del proceso el importe de S1 1,200.00 nuevos soles, mas el 5% para el Colegio de Abogados del Santa.

FUNDAMENTOS DE LA APELACION:

La demandada como fundamento de su expresión de agravio, señala: a) Que, el artículo 139° inciso 5) de la Constitución Política del Perú, impone a los jueces la obligación de dictar una resolución fundada en derecho que no puede ser cumplida con la mera emisión de una declarativa de voluntad en sentido u otro; sino que tiene el deber de motivación, es decir la resolución debe estar precedida de una argumentación que la fundamente; b) Que, se ha afectado el debido proceso, al haber condenado a su representada, al pago de los costos procesales, a pesar que la Ley N° 29497 y el artículo 411 del Código Procesal Civil, son costos del proceso el honorario del abogado de la parte vencedora; y en el presente caso no existe parte vencedora, por haberse producido

la sustracción del objeto de la demanda; c) Que, en el supuesto hipotético de corresponderle el pago de costos, estos se regulan por la eficacia que tuviere el patrocinio, en relación a su complejidad, tiempo procesal transcurrido y la actividad procesal que haya efectuado del-abogado patrocinante; por lo que no amerita el pago de SI. 1,200.00 nuevos soles, asimismo debió tenerse en cuenta la tabla de honorarios mínimos referenciales aprobada por el Colegio de Abogados de Lima, que en este caso es el 10% de una UIT; entre otros argumentos que expone en el escrito de su propósito.

1. El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente, conforme señala el artículo 364 del Código Procesal Civil.

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

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

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

contrastando el trámite procesal y de manera especial, las actuaciones procesales desarrolladas en la audiencia de conciliación y de juzgamiento, las mismas se ha llevado a cabo dentro del trámite normal del proceso, habiéndose fijado adecuadamente las pretensiones materia de juicio, admitiendo y actuando los medios de prueba ofrecidas por las partes, recibiendo los alegatos de apertura y de cierre y al momento de estructurar la sentencia se ha expuesto los argumentos de hecho y de derecho según sus criterios esbozados en los considerando que contiene la apelada, valorando los medios de prueba que corresponda; que el hecho que la demandada no comparta los criterios y las conclusiones establecidos por el juez del proceso, no significa de modo alguno, que la sentencia incurra en falta de motivación o violación del debido proceso, máxime si en su escrito de apelación no precisa de modo alguno, el tipo de motivación en que se ha incurrido y que los mismos sean fundamentales y trascendentales para la solución de la presente controversia; razones por las cuales, estas articulaciones sólo son argumentos de defensa que no tienen ningún amparo legal.

Que, del artículo 30 del Decreto Supremo No. 003-97-TR, establece que son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: “a) Falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador; b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; c) El traslado del trabajador a un lugar distinto de aquel en el que preste habitual servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador; e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia; f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole modificado por

la Ley 29973; g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador...’.

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

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

9. Que, en tal contexto, se tiene que el actor ingresó a laborar para la demandada hace casi 10 años; alegando que mediante proceso judicial N° 404-2014, tramitado por ante el Primer Juzgado de esta sede judicial, obtuvo sentencia favorable, donde se concedió la jornada de 8 horas diarias de lunes a viernes; siendo su horario de trabajo antes de la referida sentencia de 7:30 a.m. hasta las 16:15 p.m. al igual que los demás trabajadores; asimismo señala que mediante resolución número uno del cuaderno cautelar del referido expediente, se le concede medida cautelar, donde se ordena a la demandada para que labore de lunes a viernes, al igual que sus demás compañeros de trabajo; es así que con fecha 13 de noviembre del 2014 se le notifica el MEMORANDUM N° GHR-JOPSCH-2014-568, mediante el cual se impone un nuevo horario de trabajo desde las 9:30 hasta las 18:15 horas, el cual se iniciaría a partir del 01 de diciembre del 2014, indicando que es el único que cuenta con dicho horario de trabajo.

10. Que, antes de resolver el fondo del asunto resulta pertinente hacer mención a lo señalado por Carlos Blancas Bustamante en su obra “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”, Edit. Jurista .Editores EIRL, pág. 704., en el que señala: "Como nuestra ley adopta el sistema enumerativo para definir los actos de hostilidad del empleador, es necesario que aquel o aquellos que invoca el trabajador como fundamento de su decisión

extintiva, se encuentren tipificados, es decir que los hechos constitutivos de la conducta del empleador se encuadren en alguno de los supuestos descritos por la ley”: asimismo, para el presente caso es preciso acotar que “El Jus Variandi es el poder que corresponde al empleador para disponer variaciones, dentro de ciertos límites, a la forma y modalidades de la prestación de servicios del trabajador”.

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

12. De lo señalado se tiene que, mediante la medida cautelar concedida al actor mediante resolución número tres recaído en el expediente N° 404-2014 del Primer Juzgado Laboral, ordena a la demandada que el actor labore 8 horas diarias, mas no señala que se le deba modificar su horario habitual de trabajo; asimismo con la emisión del MEMORANDUM GHR-JOPSCH-2014- 568, el cual modifica el horario de trabajo, éste no justifica dicha decisión por cuanto sólo señala que debido a las necesidades estrictamente operativas de apoyo a la producción conviene en variar el horario de trabajo del actor; sin embargo la demandada ante tal hecho, no acredita documentalmente que exista una mayor producción a lo que habitualmente realizan; es decir si existiera tal posibilidad; lo ideal sería que el actor haya realizado su jornada laboral en Sobretiempo, mas no variarla; máxime si no existe casos similares de otros trabajadores que trabajen en el horario del actor, por lo cual se acredita la hostilidad al actor por haberlo cambiando de horario sin justificación alguna.

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

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

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

16. Que, el Tribunal Constitucional en su sentencia de Exp. 00052-2010-PA/TC-LIMA, ha establecido en su quinto considerando que: “Teniendo presentes las razones

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

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

RESUELVE:

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

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos: GUIA DE OBSERVACION

OBJETO DE ESTUDIO	Cumplimiento de plazos	Aplicación de la claridad en las resoluciones	Pertinencia entre los medios probatorios	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.
Proceso Laboral sobre Cese de Actos de Hostilización del Empleador N° 02940-2014-0-02501-JR-LA-06	Se observó el debido cumplimiento de los plazos en el proceso.	Si se aprecia la claridad de las resoluciones el expediente N° 02940-2014-0-02501-JR-LA-06	Si se evidencia una pertinencia de los medios probatorios.	Los sucesos expuestos presentan idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.

DIMENSIONES OBJETO DE ESTUDIO	CUMPLIMIENTO DE PLAZOS	LA CLARIDAD DE LAS RESOLUCIONES	PERTINENCIA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS	IDONEIDAD DE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LOS HECHOS
PROCESO	<p>Plazo Procesal. Según Machicado (2009), es el lapso de tiempo en que debe realizarse un acto procesal (CPC, 89, 140, 257, 298, 309, 310, 688, 780). Por ejemplo el lapso de prueba en un proceso ordinario de hecho (POH) es de 10 a 50 días (CPC, 370).</p> <p>De acuerdo al tipo de proceso.</p> <p>Vía procesal.</p>	<p>León (2008), menciona que la claridad es otro de los criterios normalmente ausentes en el razonamiento jurídico local. Consiste en usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín. La claridad exigida en el discurso jurídico hoy, contraviene la vieja tradición erudita y elitista del lenguaje legal dogmático. La claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que lo reserva para los debates entre especialistas en materia legal.</p>	<p>Este principio exige que los medios probatorios ofrecidos guarden una relación lógico-jurídica con los hechos que sustentan la pretensión o la defensa, de lo contrario, no deben ser admitidos en el proceso o procedimiento. Los medios probatorios que resulten impertinentes deben ser rechazados de plano -in limine- por el juzgador. Sin embargo, en el caso de que exista duda sobre su impertinencia por no ser tan manifiesta -por ejemplo, cuando los medios probatorios ofrecidos, pese a no guardar una relación directa con los hechos alegados, guardan una relación indirecta-, se puede admitir tales medios probatorios y diferir el pronunciamiento definitivo sobre su pertinencia o impertinencia para el momento en que se dicte la sentencia o el auto que resuelve el incidente, ya que la decisión inicial sobre la pertinencia no ata o vincula al juzgador < 41 I. Entre los principales supuestos de impertinencia podemos mencionar los siguientes: El de los medios probatorios con los que se pretende acreditar hechos que no fueron afirmados por las partes en los actos de alegación - sin perjuicio de lo expuesto sobre la teoría de los hechos nuevos-. El de los medios probatorios con los que se pretende probar hechos que no encajan en el supuesto fáctico de la norma cuya aplicación pide la parte, pese a haber sido alegados por ella (Bustamante, p.10. 1997)</p>	<p>En general, se trata de la ubicación de una situación de hecho en una norma o concepto jurídico. En derecho Laboral, es la identificación del hecho delictivo cometido por el imputado en el marco del derecho Laboral aplicable. Es el acto por el cual se verifica la concordancia de los hechos materiales perpetrados por el imputado con el texto legal, a fin de determinar las consecuencias legales a aplicar. Ejemplo de uso: “El Ministerio Público concluyó que la calificación jurídica aplicable era de hostigamiento, pero el tribunal no estuvo de acuerdo y lo calificó de doloso, en virtud de las pruebas promovidas en el juicio”</p>

Dimensiones Objeto de estudio	CUMPLIMIENTO DE PLAZOS	LA CLARIDAD DE LAS RESOLUCIONES	PERTINENCIA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS	IDONEIDAD DE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LOS HECHOS
PROCESO	Plazo de cada etapa del proceso	Uso de Lenguaje jurídico	Relación Lógica – jurídica entre los hechos y los medios probatorios	Relación Lógica – jurídica entre los hechos y la calificación del delito (Proceso Laborales)
	¿Cuál fue la vía procedimental del proceso?	Uso de acepciones contemporáneas	Relación Lógica – jurídica entre los medios probatorios y la calificación	Determinación correcta del dispositivo legal (Proceso Laborales)
		Uso de expresiones técnicas (Latín)		Relación lógica entre el precepto y la sanción (Proceso Laborales)

Anexo 3: Declaración de compromiso ético

Para realizar el proyecto de investigación titulado: CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE EL DELITO DE CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACIÓN DEL EMPLEADOR EN EL EXPEDIENTE N° 02940-2014-0-02501-JR-LA-06; SEXTO JUZGADO LABORAL, CHIMBOTE, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, PERÚ. 2019, se accedió a información personalizada que comprende el proceso judicial en estudio, por lo tanto se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, por lo tanto de acuerdo al presente documento denominado: *Declaración de compromiso ético*, la autora declara que no difundirá ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como A, B, C, D, etc., para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

Asimismo, declara conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Finalmente, el trabajo se elabora bajo los principios de la buena fe, y veracidad.

Chimbote, Junio del 2019

Christian Fernando Maldonado Vera

DNI N° 72921883

Anexo 4. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																		
N°	Actividades	Año 2018								Año 2019								
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II				
		Mes				Mes				Mes				Mes				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Elaboración del Proyecto	X																
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X															
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X														
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				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							
13	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X						
14	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación												X					
15	Presentación de ponencia en jornadas de investigación													X				
16	Redacción de artículo científico														X	X	X	X

Anexo 5. Presupuesto

Presupuesto desembolsable – Titular de la investigación			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones			50.00
• Fotocopias			25.00
• Empastado			50.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)			20.00
• Lapiceros			2.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			20.00
Sub total			267.00
Total de presupuesto desembolsable			267.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.0 0	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.0 0	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.0 0	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.0 0	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.0 0	4	252.00
Sub total			252.00
Total presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			

(*) Pueden agregar otros suministros que se utiliza para el desarrollo del trabajo