



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE IMPUGNACIÓN
DE SANCION DISCIPLINARIA; EXPEDIENTE N° 01284-2019-0-
2501-JR-LA-08; DISTRITO JUDICIAL DEL
SANTA_CHIMBOTE, 2021**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS**

AUTOR

**CARDENAS JIMENEZ JORGE LUIS
ORCID: 0000-0001-7533-7351**

ASESOR

**HILTON ARTURO CHECA FERNÁNDEZ
ORCID: 0000-0003-3434-1324**

CHIMBOTE – PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Cárdenas Jiménez Jorge Luis

ORCID: 0000-0001-7533-7351

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

ASESOR

Checa Fernández, Hilton Arturo

ORCID: 0000-0003-3434-1324

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

JURADO

PRESIDENTE

Dr. Ramos Herrera Walter

ORCID: 0000-0003-0523-8635

MIEMBRO

Mgtr. Conga Soto Arturo

ORCID: 0000-0002-4467-1995

MIEMBRO

Mgtr. Villar Cuadros Mariluz

ORCID: 0000-0002-6918-267x

FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

RAMOS HERRERA WALTER
Presidente

CONGA SOTO ARTURO
Miembro

VILLAR CUADROS MARILUZ
Miembro

CHECA FERNÁNDEZ HILTON ARTURO
Asesor

DEDICATORIA

A mis hijos, por ser el impulso que ha contribuido al cumplimiento de mi propósito.

AGRADECIMIENTO

A mis padres, quienes con su ejemplo despertaron en mí el deseo de surgir y prosperar a base de esfuerzos.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema desarrollar la caracterización del proceso judicial sobre impugnación de sanción disciplinaria, en el Expediente N° 01284-2019-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial Del Santa_ Chimbote. 2021. El objetivo fue determinar las características, identificar el cumplimiento de los plazos, la claridad de las resoluciones, la pertinencia de los medios probatorios y la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos del proceso judicial en estudio. En cuanto a la metodología, es de tipo cuantitativo cualitativo (mixto), nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación. Los resultados revelaron que el cumplimiento de los plazos de actos procesales fue de forma parcial; asimismo, con referencia a la claridad de las resoluciones, se evidenció un lenguaje sencillo, coherente y de fácil comprensión para el público; por otro lado, se evidenció que los medios probatorios han sido pertinentes, puesto que fueron necesarios para demostrar la conexión con los hechos suscitados; y, por último, se cumplió con la calificación jurídica de los hechos. Concluyendo que los resultados obtenidos son relevantes para el proceso en estudio, porque se identificó el cumplimiento de plazos, claridad de las resoluciones, pertinencia de los medios probatorios y la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.

Palabras clave: características, proceso laboral, sanción disciplinaria

ABSTRACT

The problem of the investigation was to develop the characterization of the judicial process on the challenge of disciplinary sanction, in File No. 01284-2019-0-2501-JR-LA-08; Judicial District of Santa_ Chimbote. 2021. The objective was to determine the characteristics, identify compliance with the deadlines, the clarity of the resolutions, the relevance of the evidence and the adequacy of the legal classification of the facts of the judicial process under study. Regarding the methodology, it is qualitative quantitative (mixed), descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file, selected through convenience sampling; Observation and content analysis techniques were used to collect the data; and as an instrument an observation guide. The results revealed that compliance with the deadlines for procedural acts was partial; Likewise, with reference to the clarity of the resolutions, a simple, coherent and easily understood language for the public was evidenced; on the other hand, it was evidenced that the evidentiary means have been pertinent, since they were necessary to demonstrate the connection with the facts raised; and, finally, the legal classification of the facts was complied with. Concluding that the results obtained are relevant to the process under study, because compliance with deadlines, clarity of resolutions, relevance of the evidence and the appropriateness of the legal qualification of the facts were identified.

Keywords: characteristics, labor process, disciplinary sanction

CONTENIDO

EQUIPO DE TRABAJO	¡Error! Marcador no definido.
FIRMA DEL JURADO Y ASESOR.....	i
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	v
1. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	6
2.1. Antecedentes	6
2.2. Bases teóricas	10
Bases teóricas de tipo sustantivo	10
2.2.1. Derecho de trabajo.....	10
2.2.1.1. Definición.....	10
2.2.1.2. Principios.....	11
2.2.1.2.1. Principio de Inmediación.....	11
2.2.1.2.2. Principio de Oralidad.....	12
2.2.1.2.3. Principio de Concentración	13
2.2.1.2.4. Principio de Celeridad Procesal.....	14
2.2.1.2.5. Principio de Economía Procesal.....	14
2.2.1.2.6. Principio de Veracidad	15
2.2.2. Contrato de trabajo	16
2.2.2.1. Definición.....	16
2.2.2.2. Elementos	16
2.2.2.2.1. Prestación personal de servicio	17
2.2.2.2.2. Remuneración.....	17
2.2.2.2.3. Subordinación.....	18
2.2.2.3. Sujetos del contrato de trabajo	18
2.2.2.3.1. El empleador.....	19
2.2.2.3.2. El trabajador	19
2.2.2.4. Tipos de contrato.....	19
2.2.2.4.1. Contrato indefinido.....	19
2.2.2.4.2. A plazo fijo.....	20
2.2.2.4.3. A tiempo parcial	20
2.2.2.5. Suspensión del contrato de trabajo.....	20

2.2.2.6. Extinción del contrato de trabajo.....	21
2.2.2.7. Beneficios sociales	21
2.2.2.7.1. Seguro de vida.....	22
2.2.2.7.2. Compensación por tiempo de servicio (CTS)	22
2.2.2.7.3. Remuneración mínima vital	22
2.2.2.7.4. Descanso semanal.....	22
2.2.2.7.5. Vacaciones.....	23
2.2.2.7.6. Gratificaciones.....	23
2.2.2.7.7. Utilidades	23
2.2.2.7.8. Asignación familiar	24
2.2.2.8. Tipos de despidos	24
2.2.2.8.1. Despido arbitrario.....	24
2.2.2.8.2. Despido nulo.....	24
2.2.2.8.3. Despido incausado.....	25
2.2.2.8.4. Despido fraudulento	25
Bases teóricas de tipo procesal.....	25
2.2.2. Proceso laboral	25
2.2.2.1. Definición.....	25
2.2.2.2. Tipos de procesos	26
2.2.2.2.1. Proceso ordinario laboral.....	26
2.2.2.2.1.1. Definición.....	26
2.2.2.2.1.2. Competencia.....	26
2.2.2.2.1.3. Plazos	26
2.2.2.2.2. Proceso abreviado laboral.....	27
2.2.2.2.2.1. Definición.....	27
2.2.2.2.2.2. Competencia.....	27
2.2.2.2.2.3. Plazos	27
2.2.2.2.3. Proceso impugnatorio de laudos arbitrales económicos.....	27
2.2.2.2.3.1. Definición.....	28
2.2.2.2.3.2. Plazos	28
2.2.2.2.4. Proceso cautelar laboral.....	28
2.2.2.2.4.1. Definición.....	28
2.2.2.2.4.3. Plazos	29
2.2.2.2.5. Proceso de ejecución	29
2.2.2.2.5.1. Definición.....	29
2.2.2.2.5.2. Competencia.....	29
2.2.2.2.5.3. Plazos	30

2.2.2.2.6. Procesos no contenciosos	30
2.2.2.2.6.1. Definición	30
2.2.2.2.6.3. Plazos	30
2.2.2.3. Sujetos procesales.....	31
2.2.2.3.1. El juez.....	31
2.2.2.3.2. El demandante	31
2.2.2.3.3. El demandado	31
2.2.3. La pretensión	31
2.3. MARCO CONCEPTUAL	32
III. HIPOTESIS	33
3.1. Hipótesis General	33
3.2. Hipótesis Específicos	33
IV. METODOLOGIA	34
4.1. Diseño de la investigación.....	34
4.2. Población y muestra	34
4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	35
Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio	35
4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	36
4.5. Plan de análisis de datos	36
4.5.1. La primera etapa.....	37
4.5.2. La segunda etapa	37
4.5.3. La tercera etapa	37
4.6. Matriz de consistencia lógica	38
Cuadro 2. Matriz de consistencia	38
4.8. Principios éticos	39
V. RESULTADOS	41
5.2. Análisis de resultados	48
6. CONCLUSIONES.....	51
Referencia bibliográfica	52
ANEXOS.....	55
Anexo 1. Evidencia para acreditar la pre-existencia del objeto de estudio: proceso judicial.....	55
Anexo 2: instrumento de recolección de datos.....	1
Anexo 3: declaración de compromiso ético	44
Anexo 4: cronograma de actividades	45
Anexo 5: presupuesto	46

ÍNDICE DE TABLAS DE RESULTADOS

TABLA N°01 – DEL CUMPLIMIENTO DE PLAZOS.....	41
TABLA N°02 – DE LA CLARIDAD DE LAS RESOLUCIONES	¡Error! Marcador no definido.
TABLA N°03 – DE LA PERTINENCIA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS..	¡Error! Marcador no definido.
TABLA N°04 – DE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA	¡Error! Marcador no definido.

1. INTRODUCCIÓN

La investigación estuvo orientada a la Caracterización del proceso sobre impugnación de sanción disciplinaria, en el expediente N° 01284-2019-0-2501-JR-LA-08. El presente informe trata una investigación elaborada dentro del marco normativo de la universidad, siguiendo los lineamientos de investigación propuestos por la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, 2021 en el proceso laboral.

Partimos con estudiar la administración de justicia, la misma que debe estudiarse profundamente a fin de respondernos si es que cumple con los estándares necesarios para realizarse de manera justa, rápida e incorruptible. Es por ello, que a continuación citaré algunos autores a nivel internacional, nacional y local que la mencionan:

Ámbito internacional:

Al respecto de Bolivia, (Internacional, 2014) en el libro “Verdad, justicia y reparación en Bolivia” menciona:

El fortalecimiento de la independencia del poder judicial es otra medida que busca mejorar las instituciones que imparten justicia y, de esa manera, contribuir a garantizar la no repetición de los crímenes del pasado. Las falencias de la administración de justicia en Bolivia continúan generando preocupación. Alegaciones de corrupción, falta de recursos y retraso en la administración de justicia contribuyen a la desconfianza de los usuarios del sistema. Recientes declaraciones de autoridades y representantes del aparato judicial evidencian la gravedad de las falencias de la administración de justicia.

En España, (Rodríguez, 2020) señala:

El problema de la justicia en España es la falta de jueces, los juzgados han colapsado, aduce que no se trata de eficiencia sino de falta de personal, se trata de una ineficiencia presupuestal, ya que, al tener presupuesto, se podrá contratar más personal. Por otro lado, también existe una ineficiencia organizativa, generando deficiencias en la administración de justicia.

En Colombia (Paz, 2019) aduce que:

La administración de justicia está atravesando por una crisis, ya que se ha ventilado escándalos relacionados a sobornos, escándalos de contexto nacional e internacional, estos hechos han generado la desconfianza e inseguridad de la sociedad. Aunado a ello el aumento en la impunidad, la corrupción, la politización, la congestión de los procesos, el retardo de los procesos que puede durar años, la negociación de los casos favoreciendo a una de las partes y, por supuesto, la falta de transparencia, sumado a la crisis ética en la cúpula judicial, de ex magistrados de las altas cortes, de altos funcionarios.

Ámbito nacional:

A nivel nacional, en el libro “Gobierno y administración del Poder Judicial, organización de la función jurisdiccional y sistema de carrera judicial” se afirma que:

Por su parte, el Informe sobre la administración de justicia en el Perú preparado por la Comisión de Juristas Internacionales (CJI), indicó que, en lo que se refiere a la independencia del Poder Judicial y los derechos básicos del debido proceso, el documento constitucional de 1993 contiene ciertas disposiciones favorables, pero al mismo tiempo otras que menoscaban seriamente la independencia y jurisdicción del Poder Judicial Civil, así como limitan el ejercicio de derechos y garantías esenciales del debido proceso. La comisión, entre otras consideraciones, estimó positivo el fortalecimiento del Consejo Nacional de la Magistratura y, en líneas generales, el catálogo de derechos humanos, pero mostró seria preocupación por la regulación de la jurisdicción militar y por la posibilidad constitucional de aplicar la pena de muerte, a la vez que lamentaba la desaparición constitucional de una asignación anual obligatoria en el presupuesto nacional para la rama judicial. (Plaza, 2001, p.39)

Del mismo modo, el autor Bermudez comenta sobre la administración de justicia en nuestro país:

Nuestra Constitución vigente establece que la potestad de administrar justicia emana del pueblo. Esta se ejerce por Juzgados y Tribunales jerárquicamente integrados en un cuerpo unitario (art. 232). De esta manera se precisa formalmente, cuáles son los órganos responsables de la administración de justicia en el Perú. La realidad, sin embargo, nos demuestra que estos órganos formales vienen siendo cuestionados, cada vez con más fuerza,

por una creciente opinión pública que percibe al Sistema de Administración de Justicia como una administración desacreditada, burocrática, ajena e insensible a los problemas y necesidades cotidianas de los seres humanos, integrado por autoridades "exentas" de responsabilidad y de todo tipo de control público o social efectivos. (Bermúdez, 1992, p. 53)

En el libro "Poder Judicial, interés público y derechos fundamentales en el Perú" se menciona que: Durante las distintas fases del gobierno del presidente Fujimori, se ha intentado reiteradamente enfrentar los problemas en los que se debatía la administración de justicia. Sin embargo, luego de casi ocho años de intervención en el tema, la situación del Poder Judicial, por lo menos en el ámbito de lo jurisdiccional, mantiene al parecer, las mismas características que le han sido atribuidas desde décadas pasadas. (Gonzales, 1998, p.53)

Ámbito local:

A nivel local, los pobladores chimbotanos tenemos un pésimo concepto acerca de la administración de justicia, ya que vemos a diario como la justicia se compra con dinero, como los procesos judiciales que deberían ser céleres, terminan durando años. Es una realidad lamentable la que se suscita, sin embargo, nosotros como futuros abogados tenemos la dura misión de poder cambiarla.

A nivel local se menciona que:

Solo cuatro de 265 magistrados han obtenido una buena calificación en un referéndum organizado por el Colegio de Abogados del Santa, el pasado 27 de octubre. El resto han sido evaluados como regular y deficiente. Los casi 900 letrados, que participaron con sus votos, han considerado la puntualidad, el respeto y buen trato, así como la conducta decorosa y honesta de los fiscales y jueces. También han valorado la gestión del proceso judicial, la calidad de sus decisiones, el cumplimiento del horario de atención y el control del personal a su cargo y si se retrasa con la emisión de sus resoluciones. (Urbina, 2017, s.p)

De lo antes mencionado, nos apoyamos para investigar un expediente judicial sobre impugnación de sanción disciplinaria, del cual se pretende profundizar el estudio del derecho laboral, por lo que

surge plantear el enunciado del problema:

Cuáles son las características del proceso sobre impugnación de sanción disciplinaria; Expediente N° 01284-2019-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial Del Santa_ Chimbote. 2021?

Para lo que se diseñaron objetivos de la investigación, por lo que consideré:

Objetivo General:

Determinar las características del proceso sobre impugnación de sanción disciplinaria, en el Expediente N° 01284-2019-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial Del Santa_ Chimbote. 2021.

Objetivos específicos:

1. Identificar si los actos de los sujetos procesales se realizan en el plazo establecido para el proceso.
2. Identificar si los autos y sentencias emitidas en el proceso revelan aplicación de la claridad.
3. Identificar si los medios probatorios revelan pertinencia con la pretensión planteada en el proceso
4. Identificar si la calificación jurídica de los hechos revela idoneidad para sustentar la pretensión planteadas en el proceso

Siendo así, que mi trabajo de investigación se encuentra justificado en el estudio de un expediente judicial a fin de analizarlo profundamente y reconocer si cumple con las características fundamentales de un proceso, como lo son el cumplimiento de plazos, claridad de las resoluciones, pertinencia de los medios probatorios e idoneidad de la calificación jurídica. A fin de que nosotros como estudiantes de derecho de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y futuros abogados, desarrollemos el sentido crítico al cuestionar, analizar, verificar; haciendo uso de la teoría- practica, ya que muchas veces lo que se enseña en las aulas no es lo mismo que se evidencia en la realidad, sin embargo, nosotros los futuros abogados tenemos en nuestras manos el poder de cambiar el concepto de la “administración de justicia” volviéndole así, un concepto certero, del cual la población pueda creer en él y saber que deja sus problemas judiciales en manos de personas capaces de poder ayudar y desarrollar el derecho por vocación más que por profesión.

Para realizar la presente investigación se aplicó la metodología, de tipo cuantitativo - cualitativo, nivel descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizará, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una guía de observación.

Los resultados revelaron que no se cumplieron con los plazos establecidos de los actos procesales, ya que estos muchas veces se modifican debido a huelgas o simplemente carga procesal. También en la claridad de las resoluciones se evidencio que todas contaron con los criterios de coherencia, lenguaje sencillo, no hubo el uso de tecnicismos o muletillas; la pertinencia de los medios probatorios lo que demostró la conexión entre los hechos y medios; finalmente se cumplió con la calificación jurídica de los hechos.

Las conclusiones nos dan a conocer que los resultados obtenidos son relevantes para el proceso en estudio, además será de gran aporte para toda la población, pues hemos estudiado las resoluciones emitidas por los jueces quienes deben velar por la administración de justicia. Asimismo, nos permitirá determinar si se cumple la hipótesis formulada.

Finalmente, nuestra investigación ha respetado todos los métodos, procedimientos que establecen una investigación científica, y mucha más esta con lineamientos de los principios éticos, el Manual interno de metodología de la investigación (MIMI), el manual de normas APA, el Reglamento de investigación, entre otros necesarios para nuestra investigación. También, ha respetado todos los métodos, procedimientos que establecen una investigación científica, y mucha más la aplicación de los principios éticos.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Ámbito internacional:

Montenegro (2018) en Colombia, en el libro “El debido proceso disciplinario laboral” comenta sobre la sanción disciplinaria laboral:

El Código Sustantivo del Trabajo señala que el Reglamento Interno de Trabajo debe contener, entre otras, disposiciones normativas sobre la escala de faltas y los procedimientos para su comprobación, así como sobre la escala de sanciones disciplinarias y su forma de aplicación (art. 108). También debe indicar que el empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en dicho reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en el contrato individual de trabajo (art. 114).

Claire (2017) En representación de Bolivia, menciona el libro “Legislación laboral Aplicada” que: Como decíamos, esta regla no es aplicable al cálculo del sueldo promedio para pago en dinero de las vacaciones, para lo cual se tomarán los tres últimos totales ganados sin tomar en cuenta los pagos adicionales de carácter extraordinario, como es el caso de las horas extraordinarias, bonos y cualquier otro pago especial.

Castillo (2013) en Chile investigó: “la prueba ilícita en el procedimiento de la tutela laboral”, y concluyó que:

En el procedimiento de tutela laboral no es un procedimiento autónomo, ya que se remite directamente al procedimiento de aplicación general; por lo que la ausencia de un procedimiento propio impide que el trabajador logre situarse en una posición equivalente a la del empleador en el juicio. Sin embargo, en la valoración que se le debe otorgar a la prueba ilícita debe aspirara a cautelar los derechos de ambos actores en la relación laboral, situándolos en igualdad de condiciones en cuanto a la prueba presentada en el proceso.

Ámbito nacional:

Paredes (2017) Tumbes, en su trabajo titulado “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos en el

expediente N° 00042-2012-0- 2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes- Tumbes. 2017” comenta lo siguiente:

El proceso ordinario laboral está estructurado en una primera etapa en la que se postula la demanda y contestación; una segunda etapa de saneamiento, conciliación y pruebas, y una tercera etapa resolutoria. Una vez sentenciado el caso las partes pueden acceder a una segunda instancia a través del recurso de apelación, y es posible el acceso a una instancia extraordinaria vía recurso de casación sólo para ciertas causales taxativamente fijadas en la ley.

En tal sentido, Cojal (2020) en Lima menciona:

Para los Juzgados Especiales de Trabajo la competencia es: En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones superiores a (50) Unidad de Referencia Procesal, en proceso abreviado laboral de la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical, en proceso contencioso administrativo conforme a ley de la materia, los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las (50) Unidad de Referencia Procesal.

Aparicio (2020) Piura, menciona sobre el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales:

Este principio lo encontramos en el artículo 26°, numeral 2), de la Constitución Política del Estado, que contempla el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; lo mismo sucede con la Ley Procesal del Trabajo, que recoge en el artículo III del Título Preliminar, la obligación del juez, de velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. (p.47)

Ámbito regional:

Castillo (2020) Huaraz, menciona en su trabajo de investigación “Caracterización del expediente Judicial sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 00634-2016-0 - 0201- JP-LA-01 - Primer juzgado laboral, Huaraz, distrito judicial Ancash - Perú. 2020” que:

La audiencia de conciliación a la que se someten las partes dentro del proceso ordinario laboral está orientada a que las partes interactúen y puedan llegar a solucionar su controversia de manera pronta, sin tener que entrar a la etapa de juzgamiento. Es en esta

conciliación que el Juez es el tercero llamado a acercar a las partes y lograr que estas negocien, permitiendo que se llegue a una tutela jurisdiccional efectiva, siempre que se respeten los derechos laborales.

Gonzales (2018) en Huaraz realizó la investigación “CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO MODAL POR INCREMENTO DE ACTIVIDADES Y REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, EN EL EXPEDIENTE N° 00297- 2016-0-0201-JR-LA-01; JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH, PERÚ.2017” de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación y el análisis de contenido, validado mediante juicio de expertos. Menciona:

De acuerdo a lo establecido en el objetivo general, el estudio revela las características del proceso, en términos de: cumplimiento de plazos, claridad de las resoluciones, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios, y calificación jurídica de los hechos. En consecuencia, basado en los resultados la conclusión es: Se logró revelar las características del proceso sobre desnaturalización de contrato modal por incremento de actividades y reposición por despido incausado, en el expediente N°00297-2016-0-0201-JR-LA-01; Juzgado Especializado de Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú.2018, identificando que sí, los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos, pero no el Juzgado Especializado Laboral en cuanto a la programación de la audiencia única, manifestando la carga procesal. Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad. Asimismo, se dio la aplicación de derecho al debido proceso, habiendo pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas; finalmente la calificación jurídica de los hechos fue idónea para sustentar las pretensiones planteadas.

Colcas (2021) en Huaraz realizó la investigación “CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, REPOSICIÓN Y RECONOCIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES EN EL EXPEDIENTE N° 01649-2018-0-

0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH - PERÚ. 2019” el objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. Es de tipo cuantitativa cualitativa, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación:

En cuanto a los medios probatorios presentados al presente proceso de estudio, identificados estos, fueron admitidos dentro del proceso, y valorados por la pertinencia que denotaban, a razón de la conducencia que manifestaban en la búsqueda de una aplicación imparcial de justicia, así mismo se concluye que las pretensiones planteadas en la demanda ostentan concretismo y razón lógico proporcional. En el proceso materia de la presente investigación, a la calificación jurídica de los hechos, se concluye que estos fueron los más idóneos, a razón que guardan una estrecha proporcionalidad los hechos suscitados y la vulneración de los derechos que la ley defiende y por tanto son exigibles y tipificados como tal.

Ámbito local:

Talledo (2019) Chimbote, en su tesis “CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 03283-2013-0-2501-JR-LA03; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA – CHIMBOTE. 2019” menciona:

Como su nombre lo indica, es aquella que se dicta en el curso del proceso, para solucionar cuestiones incidentales, como por ejemplo la admisión o negativa de una prueba; en otras palabras, son aquellas que deciden cuestiones accesorias y previas relativas al proceso y no al derecho discutido, hasta llevarlo al estado de ser decidido a través de una sentencia definitiva. (P.15)

Lopez (2014), en el trabajo de tesis titulado CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA, SOBRE INFRACCIÓN AL DERECHO DE TRABAJO (AMPARO), EN EL EXPEDIENTE N° 00114- 2011-0-2501-JR-CI-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA-CHIMBOTE. 2014, menciona:

En primer lugar, la calidad de "la motivación de los hechos" fue de rango muy alta, porque

en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. En segundo lugar, "la motivación del derecho" fue de rango muy alta, porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad. En síntesis, se hallaron los 10 parámetros.

Anticona (2017) Chimbote en su tesis “CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 2010-01991-JR-07, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA – CHIMBOTE; 2016” refiere:

Hasta antes de la vigencia de la nueva ley laboral, El proceso en sí se regulaba desde 1996 por la ley procesal del trabajo, ley 26636. Dicha ley asigna competencia de primera instancia al juez de paz letrado o al juez especializado laboral en función a la cuantía de la pretensión: si el monto de la demanda no excede de 10 URP el proceso es tramitado por el juez de paz letrado en la vía del proceso sumarísimo; si el monto es superior a dicho monto el proceso es tramitado por el juez especializado laboral en la vía del proceso laboral ordinario. (p.22)

2.2. Bases teóricas

Bases teóricas de tipo sustantivo

2.2.1. Derecho de trabajo

2.2.1.1. Definición

Es la rama del derecho encargada de regular la relación entre el empleador y el trabajador, asimismo, es un derecho fundamental inviolable, por el que toda persona tiene derecho a la libre elección de su centro de trabajo.

Es así que en el libro “El nuevo derecho del trabajo” se menciona que:

El derecho de trabajo deja así de ser, según una fórmula tan querida como poco rigurosa en nuestro medio, un “conjunto de doctrinas o teorías, normas e instituciones cuyo fin es la reivindicación y protección de los intereses y derechos del trabajador y de las clases sociales económicas débiles”, para entenderse como un conjunto de normas jurídicas que regulan una determinada relación de intercambio de servicios por salario, que, prestados dentro de un esquema de producción capitalista, tienen por finalidad fundamental asegurar la preservación del mismo, mediante la integración y regulación del conflicto social inherente a dicho sistema, o, lo que es lo mismo, en otras palabras, “la integración de la clase trabajadora en la dinámica político-institucional del sistema capitalista intervenido, evitando la emancipación por sus propios medios”. (Ugarte, 2004, p.23)

2.2.1.2. Principios

En el libro “Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo” se analiza que:

En general, los principios del Derecho del Trabajo nos llevan a interpretar los derechos sociales desde su verdadera y más elemental dimensión. Aunque muchos lo ocultan, son esencialmente derechos del hombre o derechos humanos. Por ello, intentar conocer cuáles son los alcances de los principios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo es importante y básico. Se trata de buscar la razón de ser de los principios y encontrar su sustento, inquirir en sus antecedentes, de tal manera que se pueda encontrar el espíritu de la misma bajo la égida del sentido de justicia como categoría moral y supremo objetivo. Por ello, desarrollaremos los más evidentes elementos positivos de los principios en la nueva ley. (Gamarra, 2010, p.17)

2.2.1.2.1. Principio de Inmediación

Se menciona sobre dicho principio que:

La intermediación constituye la condición básica para lograr, en la medida de lo posible, la determinación de la verdad de los hechos. La información, el examen de la prueba, debe realizarse con la presencia, comunicación e interacción de los jueces y de las partes intervinientes. (Gamarra, 2010, p. 18)

El principio de inmediación, refiere a la facultad y rol del juez dentro del proceso laboral, en la que deberá presenciar las actuaciones procesales, conocer a las partes, las pruebas ofrecidas basándose en el principio de oralidad. Al respecto, se menciona que:

La inmediación busca, así, que el juez laboral tenga un acercamiento real a todos los elementos que considere útiles para arribar a su convicción respecto a la decisión final. Un juez que no participa de las audiencias, y que solo revisa lo plasmado documentalmente, es un juez que tendrá un pronunciamiento fragmentado, basado solo en un calco de lo que en la realidad se ha producido. Muy distinto es el caso del juez que, basado en la inmediación procesal resuelve un juicio apoyado en la convicción que le genera el haber estado compenetrado con la realización de las audiencias. (Toyama, 2012, p.33,34)

2.2.1.2.2. Principio de Oralidad

Gamarra menciona al respecto que:

La oralidad se convierte en el modelo de procedimiento laboral para la adquisición de la verdad y además de un modelo con el que se pretende la redefinición del conflicto. Es decir, en las dos funciones que cumple el juicio oral, el juez asume un rol importante: en el primero, determinará la verdad procesal al dictar sentencia; en el segundo, la tarea es mucho más compleja, la redefinición del conflicto, que contribuye a la paz social. (Gamarra, 2010, p.18)

Dentro de las características que presenta el nuevo proceso laboral, sobresale el principio de oralidad, ya que, en el mismo, se centra el proceso laboral. El principio de oralidad es básico para conseguir los demás principios dentro de un proceso, además, es lo que le da más relevancia a lo hablado que a lo escrito.

Toyama menciona que:

Este principio se constituye, así, en el principio esencial del nuevo proceso laboral. Sobre él se asienta y se fundamentan los demás principios. La inmediación del juez requiere de la oralidad del proceso laboral, pues solo con mecanismos que permitan que los actos procesales se

realicen de tal manera, el juez pueda involucrarse e interactuar en el proceso ya no como un espectador sino, más bien, como el director de este. Por otro lado, es gracias a la oralidad que el proceso puede desarrollarse de manera expeditiva y, con ello, se hace efectivo también el principio de economía procesal. De igual manera, la veracidad que busca conseguir este proceso, y que constituye su principio, se logra alcanzar, de manera más sencilla, si estamos frente a un proceso eminentemente oral en donde la actuación de las partes dejará evidenciar de manera más certera y evidente la autenticidad de sus posiciones. Finalmente, gracias a este principio, los actos procesales serán menores en comparación a un proceso escriturario, con lo cual el principio de concentración alcanza una real eficacia. (Toyama, 2012, p.34)

2.2.1.2.3. Principio de Concentración

Al respecto de este principio:

La concentración está directamente referida a los sujetos del proceso y a la recepción de la prueba, y la continuidad a los actos procesales que deben realizarse en el juicio. También consideramos que la oralidad, la concentración y la continuidad, son fundamentales en el proceso laboral, porque los actos procesales prolongados conllevan el peligro de la demora del juicio. (Gamarra, 2010, p.21)

Como su mismo nombre lo dice, este principio pretende concentrar los actos procesales, regularlos en el plazo más corto y de ser posible, en un mismo acto. Es por ello, que la Nueva ley procesal de trabajo, contiene plazos muy cortos, enfocados en realizar procesos breves.

Toyama con respecto a este principio, menciona que:

En el proceso ordinario laboral se regulan dos tipos de audiencias: la conciliación y el juzgamiento. La concentración se manifiesta en la segunda de estas audiencias. Así, la audiencia de juzgamiento en el proceso ordinario laboral concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. En principio, todas estas etapas deberían llevarse a cabo en un solo momento (en un solo día). Sin embargo, el legislador permite que el juzgador disponga que la actuación probatoria continúe y concluya dentro de los cinco días hábiles siguientes al día en que se inició; permite, además, que el juzgador no emita

el fallo de su sentencia en la misma audiencia de juzgamiento, sino que puede diferirlo dentro de los cinco días hábiles. Estas dos situaciones deben ser excepcionales, pues la regla es que en un mismo día se confronten las posiciones, se actúen las pruebas, se expongan los alegatos y se emita la sentencia. (Toyama, 2012, p.36)

2.2.1.2.4. Principio de Celeridad Procesal

El principio de celeridad procesal tiene relación con los plazos ya que busca que el proceso sea llevado de manera rápida, es por eso que Gamarra menciona:

La celeridad es uno de los principios básicos del Derecho Procesal del Trabajo porque constituyen el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar la rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos, etc. (Gamarra, 2010, p.21)

Este principio busca la agilidad del proceso y sencillez en su trámite, este principio es muy mencionado últimamente en todos los procesos judiciales, ya que busca la reforma en cuanto a las dilaciones.

Toyama menciona:

Un aspecto importante de la NLPT, que es manifestación de la celeridad que ahora se le pretende brindar al proceso laboral, es la estructuración de mecanismos para la conclusión del proceso, distintos a los de la emisión de la sentencia. En algunos casos, los procesos laborales terminarán rápidamente por voluntad de las partes (como el caso de la conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento); o, en otros casos, dicha conclusión se deberá a la inactividad de las partes (el abandono). En estos casos, los plazos de duración del proceso laboral, pensando en uno que concluye cuando se emite sentencia definitiva, son menores. (Toyama, 2012, p.37)

2.2.1.2.5. Principio de Economía Procesal

Este principio hace mención en primer lugar, a lograr el menor desgaste económico ya que tiene relación con la gratuidad procesal, ya que como sabemos, lo que genera más gasto son los recursos que se emplean para probar la pretensión. Al respecto, Gamarra menciona:

La economía procesal como principio operacional tiene relación directa con el principio de celeridad en dos sentidos: primero, respecto a la disminución del gasto económico; segundo, a la reducción del tiempo y esfuerzo en los actos procesales que se tratan en las actuaciones procesales del capítulo III de la nueva ley mencionada. (Gamarra, 2010, p.23)

Toyama se refiere a la economía procesal como:

Según este principio, el proceso ha de desarrollarse con la mayor economía de tiempo y de energía, es decir, que exige una menor presencia de actos procesales y que el intervalo entre la realización de estos sea breve. Debido a ello, el principio de economía procesal está bastante vinculado con los principios de concentración y celeridad procesal, ya que en la medida que estos principios sean eficaces, la economía procesal será realmente efectiva. De hecho, se aprecia en los nuevos procesos orales como la simplificación de varios procedimientos, contribuyen con la dinámica y rapidez del proceso, sin dejar de garantizar su efectividad, con una variable de tiempo más eficiente. (Toyama, 2012, p.38)

2.2.1.2.6. Principio de Veracidad

Gamarra con respecto a la veracidad afirma que:

Finalmente, el principio de veracidad como sinónimo de primacía de la realidad es un principio cuya incorporación es fundamental en el proceso laboral con la nueva ley. Debemos tener en cuenta que la finalidad básica de todo proceso, planteado en términos tradicionales, ha sido siempre la búsqueda de la verdad formal o legal. Todavía hoy tiene vital importancia la delimitación de la actividad probatoria en los procesos. Pero desde el punto de vista del proceso laboral, se tiene por objeto averiguar la verdad real o material respecto del hecho conflictivo, ya sea para confirmar su existencia o para descartarla. (Gamarra, 2010, p.24)

Con relación al mencionado principio de la primacía de la realidad, el cual consiste en que lo actuado tiene más valor que lo escrito, Zavala menciona en su libro “El ABC del derecho laboral y procesal laboral”:

Este principio opera cuando se produce una discrepancia entre los hechos y aquello que ha sido declarado en los documentos, en todo tipo de formalidades. En tal caso, se ha de preferir lo que sucedió en la realidad siempre. Así, existen diversas formas en las que puede presentarse. (Zavala, 2011, p.18)

Toyama escribe con respecto a la veracidad que:

El juez laboral cuenta con amplias facultades para escudriñar las afirmaciones expuestas por las partes procesales y alcanzar la verdad real. Por ejemplo, el juez puede ordenar la actuación de alguna prueba adicional a las presentadas por el demandante y demandado, decisión que es inimpugnable. Por otro lado, el juez no solo tomará en cuenta los documentos presentados en el proceso, sino que también se concentrará en analizar las actitudes de las partes cuando se realicen las actuaciones orales. Vemos, entonces, que el juez debe aferrarse al fondo y no a las formas procesales. (Toyama, 2012, p.38)

2.2.2. Contrato de trabajo

2.2.2.1. Definición

El contrato de trabajo es el lazo que une a un trabajador de su empleador. A efectos, Zavala menciona que:

En nuestro caso, la normativa define al contrato de trabajo a partir de la presunción de laboralidad, que es un mecanismo destinado a asegurar la aplicación efectiva de las normas laborales que evita los intentos de evadirlos que se puedan dar en la vida laboral cotidiana como en los casos de fraude y para evitar que se sostenga que una relación no es de carácter laboral y que predomine la subsistencia del vínculo. (Zavala, 2011, p.22)

2.2.2.2. Elementos

Al respecto de los elementos, Zavala menciona:

Es importante que se determinen los elementos conformantes del contrato laboral pues ello permite diferenciarlos de otros tipos de contrato como los civiles y los mercantiles, circunstancia que es importante para evitar confusiones que pueden perjudicar no solamente la aplicación de las normas sino, sobre todo, los derechos de los trabajadores. (Zavala, 2011, p.22)

2.2.2.2.1. Prestación personal de servicio

Corresponde al trabajo realizado propiamente por el trabajador, este es de carácter personalísimo. Zavala menciona:

El desempeño del trabajo es realizado por una persona natural ya que pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, que le es indesligable. En otros términos, se trata de una obligación personalísima. En principio, es él quien debe realizar la labor sin el concurso de otros, sin dependientes, lo que solamente es posible por medio de una situación de excepción. El hecho de poder contratar a otro u otros para el desempeño de la función constituye una desnaturalización de la institución y entraría en el terreno de un contrato de locación conducción como está planteado en la legislación civil". De producirse la desaparición física (muerte) o una incapacidad del trabajador, la relación laboral puede extinguirse o suspenderse. (Zavala, 2011, p.23)

2.2.2.2.2. Remuneración

Corresponde al pago del trabajador por la labor realizada. Es importante citar a Zavala quien menciona lo siguiente:

Como se produce la ajenidad, es decir, la prestación de un trabajo por cuenta ajena; el trabajador debe recibir un pago por la labor efectuada, lo que se entrega en dinero o en especie y es de libre disposición, lo que puede permitir suponer que, aunque pueda darse en los dos medios enunciados, debe predominar la forma dineraria. Existe la capacidad del trabajador de disponer de los medios entregados en especie para su empleo personal o para su venta por lo que representan en dinero. No cabe la afectación injustificada de este derecho del trabajador por parte del empleador o de terceros. Empero, existen una serie de supuestos específicos que sí toleran ya sea el descuento o la retención de la remuneración. Primero, se pueden realizar los

descuentos y retenciones por mandato de la ley; en segundo lugar, las que provienen de orden judicial y; en tercer lugar, las que tienen origen en la voluntad del trabajador. En caso quedará un monto restante se aplica la compensación del crédito bancario pues los depósitos se realizan en cuentas bancarias. (Zavala, 2011, p.23, 24)

2.2.2.2.3. Subordinación

Es la facultad o potestad del empleador sobre su trabajador, a efectos, Zavala menciona en su libro que:

El acreedor del trabajo, que es el empleador, recibe la actividad del deudor de la relación laboral, que es el trabajador y por tal motivo se encuentra en la capacidad de conducir esa capacidad de trabajo. El empleador puede dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador". El poder de dirección se limita a la capacidad laboral del trabajador y no se refiere a su persona que es el límite más claro. De invadir esa esfera, caería en el ejercicio irregular del derecho. Los elementos de tiempo y lugar cumplen al respecto un papel muy importante, así como la determinación del contenido o la categoría de la función que se va a desempeñar, ya que mientras más precisa sea la definición, menores posibilidades de conflicto de interpretación se podrán suscitar. Una dificultad importante que se debe señalar corresponde con la actitud que puede asumir un trabajador con el incumplimiento de esta capacidad de dirección. Por un lado, puede cumplir para reclamar luego de lo sucedido o, de otro lado, puede negarse al cumplimiento; lo que normalmente lleva a litigios debido a la inexistencia de normas precisas para estas ocurrencias. No se puede dejar de lado que esta capacidad en manos del empleador es un poder, y no implica que sea una obligación del empleador legislar al respecto por medio de directivas o protocolos de trabajo. (Zavala, 2011, p.23)

2.2.2.3. Sujetos del contrato de trabajo

Son aquellos que intervienen en una relación laboral, nos estamos refiriendo únicamente al empleador que es quien brinda el empleo y el trabajador, a continuación, analizaremos ambos sujetos.

2.2.2.3.1. El empleador

Es la persona o sociedad quien brindará trabajo al otro sujeto laboral (trabajador), asimismo, es quien vela por los derechos laborales de sus trabajadores, la remuneración y beneficios sociales.

2.2.2.3.2. El trabajador

Es aquel que tiene la obligación de cumplir con lo estipulado dentro del contrato de trabajo. Es quien, a cambio de una remuneración salarial, realiza actividades a favor del empleador.

2.2.2.4. Tipos de contrato

2.2.2.4.1. Contrato indefinido

Zavala menciona sobre dicho tipo de contrato:

Si bien es cierto existe una relación de desigualdad económica entre el trabajador y el empleador, ello también sucede con la relación jurídica. El trabajador decide aceptar la capacidad de dirección del empleador. El tiempo indefinido proporciona al trabajador la estabilidad en el empleo, lo que genera para el empleador un mayor costo y le impide acabar con la relación laboral con facilidad. Existe, por ello, la presunción legal, de que ante el silencio acerca de la duración del contrato de trabajo, se supondrá que es a tiempo indeterminado. Para que se trate de un contrato a tiempo determinado será necesario que se acuda a alguna de las modalidades específicas establecidas para tal supuesto. En caso se produzcan supuestos de desnaturalización, se tendrá en cuenta que se trata de un contrato a tiempo indeterminado. El tema de los costos laborales que esto puede representar desde una perspectiva empresarial ha motivado el surgimiento de la intermediación y la tercerización como soluciones a los problemas concretos de la sociedad globalizada ante los retos de la eficiencia y la competitividad. sin embargo, desde la perspectiva laboral otra es la realidad pues lo que se busca es la duración en el empleo. ((Zavala, 2011, p.27)

2.2.2.4.2. A plazo fijo

Zavala menciona:

Se trata de contratar en función a la necesidad concreta que expresa el empleador. En ellos se aplica el criterio de temporalidad por los cuales se fijan fechas para la extinción del contrato; sujetarlo a un acontecimiento determinado; insertar una condición resolutoria. Por otro lado, los trabajadores acceden a todos los beneficios existentes durante la vigencia de su relación. Además, es un contrato donde se está obligado a expresar una causa de contratación, y debe configurarse efectivamente para que este contrato pueda ser considerado válido. (Zavala, 2011, p.27)

2.2.2.4.3. A tiempo parcial

Zavala refiere:

Se trata de una prestación regular o permanente de servicios, pero con un empleo de tiempo menor a la jornada ordinaria de trabajo, estipulado en cuatro horas o menos de trabajo. Quien está sujeto a este régimen no tiene acceso a la Compensación por Tiempo de Servicios ni a la estabilidad laboral. Si hubiera utilidades laborales o la remuneración mínima vital los recibirán, pero en cuantías menores. Es necesario que este tipo de contrato se realice por escrito, lo que se estipula como una obligación formal. Tampoco es indispensable que se dé una explicación sobre las razones para contratar de esta manera. (Zavala, 2011, p.27)

2.2.2.5. Suspensión del contrato de trabajo

Según el Decreto Legislativo 728, en el artículo 48 las causales de suspensión del contrato de trabajo, lo cual se entiende como el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral, dichas causas son:

La invalidez temporal;

La enfermedad y el accidente comprobados;

La maternidad durante el descanso pre y post natal;

El descanso vacacional;
La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio;
El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;
La sanción disciplinaria;
El ejercicio del derecho de huelga;
La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad;
La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses;
El permiso o licencia concedidos por el empleador;
El caso fortuito y la fuerza mayor;
Otros establecidos por norma expresa.

2.2.2.6. Extinción del contrato de trabajo

Son causales de la extinción del contrato de trabajo:

El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
La renuncia o retiro voluntario del trabajador,
La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
La invalidez absoluta permanente;
La jubilación.
El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
La sentencia judicial ejecutoriada a que se refiere el artículo 72;
El cese colectivo por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

2.2.2.7. Beneficios sociales

Alarcón menciona en su libro que:

Son aquellas percepciones económicas que tienen como fin el reconocimiento social del trabajador y su familia. Son montos adicionales al básico que pueden provenir de la ley o de la autonomía privada (convencional o autónoma). Los beneficios sociales pueden ser o no ser

remunerativos. Por ejemplo, no lo son: la compensación por tiempo de servicios, la participación laboral en utilidades, entre otros. (Alarcón, y otros, 2015, p.182)

2.2.2.7.1. Seguro de vida

De igual modo, Alarcón menciona sobre el seguro de vida: “El seguro de vida Ley se contrata a favor del cónyuge o conviviente y de los descendientes del trabajador y, solo a falta de estos, corresponde a los ascendientes y hermanos menores de 18 años.” (Alarcón, y otros, 2015, p.187).

2.2.2.7.2. Compensación por tiempo de servicio (CTS)

Alarcón menciona sobre la CTS que:

La CTS es un beneficio social de previsión ante las contingencias que origina el cese en el trabajo (es similar a un seguro de desempleo). La CTS equivale a una remuneración mensual por cada año de servicios, pero se deposita en dos partes (una mitad por semestre). (Alarcón, y otros, 2015, p.185)

2.2.2.7.3. Remuneración mínima vital

Es un piso mínimo remunerativo fijado por el Estado. En el caso del Perú, al 2014, ningún trabajador que labore la jornada máxima legal (8 horas diarias o 48 semanales) podrá recibir una remuneración menor a la RMV (S/. 750.00) (p.180)

2.2.2.7.4. Descanso semanal

Zavala menciona que:

Semanalmente, el trabajador debe gozar de veinticuatro horas consecutivas de descanso físico, que no pueden fraccionarse y que ordinariamente se darán el día domingo. Esta circunstancia debe aparecer en el contrato de trabajo, pues resulta posible que se acuerde un día distinto y también se debe hacer constar en el contrato de trabajo. La remuneración de tal día es la misma que un día ordinario, pero se respetará la proporcionalidad con el número de días que se

trabajaron efectivamente. El pago de este concepto se efectúa con las fechas señaladas para la remuneración del trabajador. Cuando se trata de los pagos a fin de mes, los cálculos son simples, pero no es igual al caso de los pagos quincenales o semanales pues los cálculos pues las ocurrencias del calendario no permiten hacer cálculos precisos y sobre ello la normativa no ha proporcionado soluciones específicas. (Zavala, 2011, p.46)

2.2.2.7.5. Vacaciones

Es uno de los derechos más vulnerados de los trabajadores, la ley estipula que, en caso de no gozarse, al trabajador le corresponde recibir la triple vacacional. Al respecto se menciona que:

El reparo físico, la distracción, la oportunidad de pasar tiempo reparador al lado de los familiares son varias de las razones que apoyan la existencia del descanso vacacional anual en beneficio del trabajador. Empero, no goza de este derecho el trabajador que labora menos de cuatro horas diarias. (Zavala, 2011, p.46)

2.2.2.7.6. Gratificaciones

Es un pago adicional al trabajador por motivo de fiestas patrias y navidad. Se afirma que:

Son los conceptos adicionales semejantes a los aguinaldos que se pagan por Fiestas Patrias y Navidad y que equivalen a una remuneración mensual ordinaria en el caso de haber laborado en todo el semestre. (Alarcón, y otros, 2015, p. 182)

2.2.2.7.7. Utilidades

Sobre las utilidades, es un extra monetario de la empresa que será distribuido entre los trabajadores:

Es un beneficio aleatorio anual que obliga a las empresas a distribuir, entre sus trabajadores, un porcentaje determinado de los resultados favorables de cada ejercicio económico. Este porcentaje variará según la actividad que realice la empresa y siempre que exista una renta neta antes de impuestos. (Alarcón, y otros, 2015, p.188)

2.2.2.7.8. Asignación familiar

Es un beneficio para aquellos trabajadores que cuenten con hijos, al respecto se afirma que: “Es un beneficio otorgado con la finalidad de contribuir a la manutención de los hijos menores que están estudiando (hasta educación superior) con independencia del número de estos.” (Alarcón, y otros, 2015, p.184).

2.2.2.8. Tipos de despidos

2.2.2.8.1. Despido arbitrario

Se efectúa sobre una causa no mencionada en la ley, esta se subdivide en despido incausado e injustificado, al respecto se afirma que:

Existen oportunidades en que el empleador no tiene una razón que justifique la extinción de la relación laboral, en cuyo caso puede optar por separar al trabajador de todas maneras y pagarle una indemnización por el daño que le causa. En tal supuesto deberá abonar el importe de una remuneración y media mensual por cada año trabajado hasta el tope de doce sueldos, lo que representa un cómputo de hasta ocho años, sin desmedro de los montos porcentuales por gratificaciones por recibir a que tuviere lugar o a las vacaciones trunca. (Zavala, 2011, p.68)

2.2.2.8.2. Despido nulo

Es aquel que violenta los derechos fundamentales de los empleados, por ejemplo, la libertad sindical. En estos casos, se puede exigir la reposición e indemnización, el libro “El despido en el derecho laboral peruano” menciona que:

La nulidad del despido sólo procede cuando éste obedece a motivos cuya naturaleza no consiente que se admita su validez como supuestos legitimadores del acto extintivo del empleador. Se establece, por ello, una diferencia con el “despido arbitrario” pues en este “falta” la causa justa del despido –por no haberse demostrado en juicio la invocada por el empleador o no haberla alegado éste como sustento de su decisión-, mientras que en el despido nulo “existe” una causa, pero ésta es recusada por el ordenamiento jurídico por implicar la

vulneración de derechos fundamentales que se reconocen al trabajador como tal y como persona y ciudadano. Dicho con otras palabras, arbitrario es el despido incausado, y nulo el que se basa en una causa ilícita. (Blancas, 2013, p.358)

2.2.2.8.3. Despido incausado

También llamado despido indirecto, es aquel donde el empleador utiliza actos de hostilidad hacia su trabajador. Se menciona que:

Por otra parte, es precisamente la ausencia de justa causa, necesaria en el despido tácito, y eventual en el despido directo, lo que emparenta ambas modalidades de resolución. Así el despido indirecto, será necesariamente un despido incausado, por tanto, la pregunta sobre su injustificación al menos entre nosotros, carece de interés. (Villasmil, 2005, p.330)

2.2.2.8.4. Despido fraudulento

Ocurre cuando se despide al trabajador de manera engañosa y perversa. Neves menciona sobre el mismo:

No obstante, el Tribunal Constitucional ha rectificado parcialmente esta apreciación. De un lado, ha declarado inconstitucional el despido incausado (en el que no se expresa motivo), que es una modalidad del despido arbitrario (expediente 1124.2001-AA/YTC); y, del otro, ha creado el despido fraudulento (en el que el empleador procede con malicia), el que también ha considerado inconstitucional (expediente 976-2001-AA/TC). (Neves, 2020, s.p.)

Bases teóricas de tipo procesal

2.2.2. Proceso laboral

2.2.2.1. Definición

Hace mención a los procesos judiciales que conllevan pretensiones de materia laboral, es decir, son aquellos procesos que salvaguardan y velan por los derechos e intereses de los trabajadores.

2.2.2.2. Tipos de procesos

2.2.2.2.1. Proceso ordinario laboral

2.2.2.2.1.1. Definición

Es el proceso laboral guía, es por ello que resaltamos la opinión de Jorge Toyama sobre este:

En concordancia con los objetivos de la NLPT, el Proceso Ordinario Laboral se inicia con la Audiencia de Conciliación, en la cual el juez tiene la labor de estimular a las partes para que lleguen a la conciliación, evitándose de esa manera pasar a la fase de juzgamiento. Ello, permite la obtención de la justicia de manera eficiente y el descongestionamiento de la carga procesal en pro de los trabajadores como usuarios y destinatarios de la garantía a la tutela jurisdiccional efectiva. (Toyama, 2012, p.232)

2.2.2.2.1.2. Competencia

Se presenta ante Juzgados especializados de trabajo.

2.2.2.2.1.3. Plazos

Con la admisión de la demanda, se cita a las partes a la audiencia de conciliación dentro de los 20-30 días hábiles siguientes, asimismo, el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos. En la audiencia de conciliación, en caso de inasistencia de ambas partes el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. En caso de asistir, por decisión de las partes, la conciliación puede prolongarse hasta un mes. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto o no haberse solucionado, el juez fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, en la que en caso de inasistencia de ambas partes el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. En un lapso de 5 días las partes son notificadas con razón de la sentencia y tiene 5 días hábiles para formular recurso impugnatorio de apelación.

2.2.2.2.2. Proceso abreviado laboral

2.2.2.2.2.1. Definición

Es el proceso célere laboral ya que cuenta con una audiencia única donde se aplica el principio de concentración:

El proceso abreviado se caracteriza por reducir la duración de actos procesales innecesarios, por lo que concentra los mismos en base al principio de economía procesal. De esta manera, el proceso laboral abreviado en la NLPT privilegiará resolver el conflicto jurídico laboral en el menor tiempo posible, invocando al principio de celeridad procesal. De hecho, hay una nueva serie de demandas en proceso abreviado, donde hemos podido apreciar que los jueces tratan que se resuelvan con más prontitud. (Toyama, 2012, p. 265)

2.2.2.2.2.2. Competencia

Procesos sobre libertad sindical o reposición y de los de cuantía menor a 50 URP.

2.2.2.2.2.3. Plazos

Con la admisión de la demanda, prosigue el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en un plazo de 10 días hábiles y la citación a las partes a la audiencia única la cual debe ser fijada entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la admisión de la demanda. 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

2.2.2.2.3. Proceso impugnatorio de laudos arbitrales económicos

2.2.2.2.3.1. Definición

Acerca del proceso impugnatorio de laudos arbitrales económicos:

Con la elevación de los procesos de negociación colectiva, así como la implementación de los sistemas de arbitrajes potestativos, este tipo de procesos se incrementarán (de hecho, se aprecia un aumento en demandas donde se cuestiona la validez de un laudo arbitral). Los laudos arbitrales que resuelven conflictos colectivos económicos pueden ser impugnados ante el Poder Judicial, cuando se encuentren viciados de nulidad o cuando otorgue, a los trabajadores menores derechos que los establecidos por ley. (Toyama, 2012, p.270)

2.2.2.2.3.2. Plazos

El plazo para la interposición de la demanda debe ser 10 días hábiles desde la notificación del laudo, Esta resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles. El plazo para contestar la demanda es de 10 días hábiles, dentro de los 10 días hábiles de contestada la demanda se cita a las partes para los alegatos y emisión de la sentencia, dentro de los días 10 hábiles de contestada la demanda es el plazo para la emisión de la sentencia. El plazo para interponer recurso de apelación es de 5 días hábiles y el plazo de emisión de sentencia por la Sala Constitucional y Social de la Corte suprema es dentro de los 20 o 30 días hábiles siguientes de recibido el expediente.

2.2.2.2.4. Proceso cautelar laboral

2.2.2.2.4.1. Definición

Al respecto del proceso cautelar laboral:

En materia cautelar, la NLPT ha introducido cambios sustanciales, tanto en lo que se refiere a la posibilidad de solicitar medidas cautelares antes de iniciar el proceso y no únicamente cuando este ya haya iniciado (medidas fuera de proceso), así como la posibilidad de solicitar en los procesos laborales medidas contempladas en otras normas como el Código Procesal Civil, sin restricción. Asistimos, por lo tanto, a dos de las principales innovaciones que propone la NLPT. (Toyama, 2012, p.280)

2.2.2.2.4.3. Plazos

La Nueva Ley Procesal de Trabajo, no establece plazos definidos para el proceso cautelar laboral.

2.2.2.2.5. Proceso de ejecución

2.2.2.2.5.1. Definición

Son aquellos encargados de garantizar el cumplimiento de la sentencia, a mención de este proceso:

Los procesos de ejecución encuentran su razón de ser en que deben garantizar la eficacia de las sentencias judiciales u otras resoluciones o actos que contienen derechos, de manera rápida y en el menor número posible de actos procesales. Sobre el particular, La NLPT, a diferencia de su predecesora, ha unificado en un solo grupo a los títulos que habilitan el inicio de estos procesos, dotándoles del mismo tratamiento. Todos ellos son clasificados en los llamados títulos ejecutivos, que pueden tratarse de documentos celebrados por las partes o expedidos por un tercero sea la autoridad administrativa de trabajo, el propio Poder Judicial o con la intervención de un tercero como los laudos arbitrales, entre otros. (Toyama, 2012, p.292)

2.2.2.2.5.2. Competencia

Se ejecutan ante el juez que conoció la demanda. Se tramitan en proceso de ejecución los siguientes títulos ejecutivos:

- a) Las resoluciones judiciales firmes;
- b) las actas de conciliación judicial;
- c) los laudos arbitrales firmes que, haciendo las veces de sentencia, resuelven un conflicto jurídico de naturaleza laboral;
- d) las resoluciones de la autoridad administrativa de trabajo firmes que reconocen obligaciones;
- e) el documento privado que contenga una transacción extrajudicial;
- f) el acta de conciliación extrajudicial, privada o administrativa;
- g) la liquidación para cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones.

2.2.2.2.5.3. Plazos

La liquidación presentada es puesta en conocimiento del obligado por el término de cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación. En caso de que la observación verse sobre aspectos metodológicos de cálculo, el obligado debe necesariamente presentar una liquidación alternativa. Vencido el plazo el juez, con vista a las liquidaciones que se hubiesen presentado, resuelve acerca del monto fundamentándolo.

2.2.2.2.6. Procesos no contenciosos

2.2.2.2.6.1. Definición

Al respecto del proceso no contencioso:

Los procesos no contenciosos son aquellos en que no existe conflicto de intereses ni de voluntades, en cuanto a la petición en sí misma que inicia el proceso, sino lo que se busca es que el juez se pronuncie declarando un derecho o amparando de realización de algún acto necesario para que la parte solicitante salvaguarde sus intereses. (Toyama, 2012, p.308)

2.2.2.2.6.3. Plazos

El acreedor puede contradecir el efecto cancelatorio de la consignación en el plazo de cinco (5) días hábiles de notificado. Conferido el traslado y absuelto el mismo, el juez resuelve lo que corresponda o manda reservar el pronunciamiento para que se decida sobre su efecto cancelatorio en el proceso respectivo.

En los casos en que las normas de inspección del trabajo exigen autorización judicial previa para ingresar a un centro de trabajo, esta es tramitada por el inspector de trabajo o funcionario que haga sus veces. Para tal efecto debe presentar, ante el juzgado de paz letrado de su ámbito territorial de actuación, la respectiva solicitud. Esta debe resolverse, bajo responsabilidad, en el término de veinticuatro (24) horas, sin correr traslado.

2.2.2.3. Sujetos procesales

Son aquellos que incurren en un proceso judicial, entiéndase por el Juez, demandante y demandado.

2.2.2.3.1. El juez

Es uno de los sujetos principales del proceso judicial:

La función del juez laboral se redescubre, igualmente, como canal de normalización de determinadas prácticas que terminan por constituir las más de las veces verdaderas avanzadas normativas, pues sí, como se ha dicho, el Juez no tiene poder de decisión propio sobre la determinación de la regla con la que se decide el litigio, tal afirmación no deja de ser, cuando menos, imprecisa. Los procesos de generalización de la jurisprudencia, en los que el “germen de generalidad” que la misma contiene se materializa de forma rotunda, pueden producir dudas razonables. Tal es el caso del recurso de unificación de doctrina, que no se agota en la decisión de los casos singulares, sino que resuelve casos típicos, es decir, casos particulares en los que hay un elemento de decisión común. Es en este sentido en el que se ha dicho que la jurisprudencia “complementa” el ordenamiento jurídico y, por ello, sus criterios generales pueden funcionar en la práctica como una norma. (Goerlich, 2010, p.8)

2.2.2.3.2. El demandante

Es la persona quien interpone una demanda, es decir, desea iniciar un proceso judicial que considere su pretensión.

2.2.2.3.3. El demandado

Es la persona a quien se le acusa de haber incurrido en alguna falta, asimismo, es quien defenderá su posición y su pretensión, demostrándolo con medios probatorios.

2.2.3. La pretensión

La pretensión es una figura eminentemente procesal, que consiste en realizar una manifestación de voluntad ante el ente jurisdiccional, para hacer valer un derecho o pedir el cumplimiento de una obligación.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Caracterización. - La caracterización del problema requiere del desarrollo de un mínimo de 4 características clave que son la descripción, formulación, justificación y delimitación del problema de investigación que se ha previamente identificado. Esto permite configurar una caracterización científica del problema con aspectos relevantes que deben tenerse en cuenta en el desarrollo de la tesis. (Schwarz, 2018, p.4)

Distrito Judicial. - Es una división territorial en la cual se aplicarán efectos jurídicos por el Poder Judicial.

Doctrina. - La doctrina estudia los manantiales de donde brota el derecho: investiga el papel histórico y las relaciones existentes entre las diversas fuentes; esclarece el significado de las normas y elabora, para entender en toda su extensión, el significado de los modelos jurídicos. (Avendao, 2018)

Ejecutoria. - Es una sentencia firme en la que no se puede modificar ni interponerse ningún recurso. No es impugnable por ser la última instancia del proceso o porque está fuera de plazo para ejercer defensa.

Evidenciar. - Es la acción de mostrar pruebas irrefutables e inconfundibles en un proceso judicial. Nunca se podrá sentenciar a alguien sin la evidencia de su culpabilidad.

Juzgado. - Es el tribunal donde se dictará una sentencia. Es el lugar donde se resolverá la culpabilidad de una persona en una causa judicial.

Indemnización. - Es la compensación económica que tiene por derecho una persona cuando ha sido perjudicada de alguna manera.

III. HIPOTESIS

3.1. Hipótesis General

Se determinará en el proceso judicial sobre impugnación de sanción disciplinaria; Expediente N° 01284-2019-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial Del Santa_ Chimbote. 2021, las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; pertinencia entre los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados, que son relevantes para la investigación.

3.2. Hipótesis Específicos

Se identificará en el proceso judicial sobre impugnación de sanción disciplinaria; Expediente N° 01284-2019-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial Del Santa_ Chimbote. 2021, las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; pertinencia entre los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados, las mismas que evidenciarán ser muy importantes para la investigación.

Se describirá en el proceso judicial sobre impugnación de sanción disciplinaria; Expediente N° 01284-2019-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial Del Santa_ Chimbote. 2021, las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; pertinencia entre los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados, que son relevantes para la investigación.

IV. METODOLOGIA

4.1. 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 del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

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

4.2. Población y muestra

4.2.1. Población

Conforme lo dispuesto por la línea de investigación por la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (ULADECH), la población viene a ser los expedientes de procesos judiciales reales, emitidas por los órganos jurisdiccionales del Perú.

4.2.2. Muestra

Es una parte representativa de la población, no existe muestra en el trabajo de investigación, pero

sí unidad de análisis que viene a ser el Expediente N° 01284-2019-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial Del Santa_ Chimbote. 2021, que comprende un proceso laboral sobre impugnación de sanción disciplinaria, que registra un proceso ordinario laboral, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, con aplicación del principio de doble instancia, ahora para acreditar la existencia del proceso se adjunta: las sentencias expedidas en dicho proceso sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asigna un código) para asegurar el anonimato, se inserta como **anexo 1**.

4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

En el presente trabajo la variable será: características del proceso sobre sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios. Con respecto a la variable, Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez mencionan:

Son atributos, cualidades, características observables que poseen las personas, objetos, instituciones que expresan magnitudes que varían discretamente o en forma continua. Ejemplo: son variables biológicas de las personas: la edad, sexo, talla, peso, contextura, color del cabello, color de ojos; variables psicológicas: grado de atención, inteligencia, conocimientos previos: variables sociológicas: confesión religiosa, procedencia, clase social, etc. (2013, p.186)

Asimismo, Ruiz menciona:

Lo que respecta a los indicadores, El mismo principio se aplica a los indicadores en la investigación social. Reciben este nombre porque indican o son indicios de otras variables más generales. Por ello, de su presencia se puede inferir la concurrencia de dichas variables más abstractas de las que son signo y con las que están relacionados. Podemos decir entonces que el indicador es una característica observable de un fenómeno de carácter más general. En los ejemplos los indicadores serían el humo, el calor, la luz prendida, el ruborizarse, etc. (1998, p. 19)

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
Proceso judicial Recurso físico que registra los actos de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia	Características Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.	Cumplimiento de plazos Aplicación de la claridad en las resoluciones Pertinencia de los medios probatorios Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos	Guía de observación

4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez mencionan:

Las técnicas e instrumentos de investigación se refieren a los procedimientos y herramientas mediante los cuales vamos a recoger los datos e informaciones necesarias para probar o contrastar nuestras hipótesis de investigación. Las más importantes en la investigación cuantitativa y cualitativa son: la observación en sus diferentes modalidades y la lista de cotejo como su principal instrumento; la encuesta, que comprende la entrevista y el cuestionario, con sus respectivos instrumentos: la cédula del cuestionario y la guía de la entrevista; el análisis de contenido; la escala de actitudes y opiniones, con su principal instrumento la escala de Likert; las escalas de apreciación; el enfoque grupal o focus group y la recopilación documental. (2013, p.201)

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.

4.5. Plan de análisis de datos

Gómez menciona:

En los estudios cualitativos, el análisis de los datos no está determinado a priori completamente. Se comienza a efectuar bajo un plan general, pero su desarrollo puede ir sufriendo modificaciones de acuerdo con los resultados que se van obteniendo. Podríamos imaginarlo,

más que como un desarrollo lineal, como una espiral, en la cual se van cubriendo varias facetas o diversos ángulos del mismo objeto de estudio. (2006, p. 160)

4.5.1. 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.

4.5.2. La 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.

4.5.3. 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 manifiestan desde el momento en que el investigador, aplica la observación y el análisis en el expediente a efectos de verificar si cumple o no con el perfil para ser elegido.

A continuación, el(a) investigador(a) empoderado(a) de conocimiento, maneja ambas técnicas observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación para facilitar la ubicación del lugar donde hay evidencias de los indicadores de la variable, esta etapa concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las bases teóricas, para poder identificar los contenidos del proceso e identificar los datos buscados, finalmente el ordenamiento de los hallazgos dará lugar a los resultados

4.6. Matriz de consistencia lógica

Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, mencionan sobre la matriz de consistencia:

La matriz de consistencia es un cuadro resumen de una sola entrada 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. (2013, p. 480)

Cuadro 2. Matriz de consistencia

Título: CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO DE ACCIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, EN EL EXPEDIENTE N° 00747-2013-0-2501-JR-LA-07; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA_ CHIMBOTE. 2021.

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuáles son las características del proceso sobre impugnación de sanción disciplinaria; Expediente N° 01284-2019-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial Del Santa_ Chimbote. 2021?	Determinar las características del proceso sobre impugnación de sanción disciplinaria; Expediente N° 01284-2019-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial Del Santa_ Chimbote. 2021	El proceso judicial sobre impugnación de sanción disciplinaria; Expediente N° 01284-2019-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial Del Santa_ Chimbote. 2021 evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación del cumplimiento de plazo; claridad de las resoluciones; pertinencia de los medios probatorios e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
R	¿Se evidencia cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en	Identificar el cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio, si se evidencia cumplimiento de plazos.

estudio?		
¿Se evidencia claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio?	Identificar la claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio si se evidencia claridad de las resoluciones
¿Se evidencia la pertinencia de los medios probatorios, en el proceso judicial en estudio?	Identificar la pertinencia de los medios probatorio en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio si se evidencia la pertinencia de los medios probatorios
¿Se evidencia idoneidad en la calificación jurídica de los hechos para sustentar la pretensión planteada?	Identificar si hechos expuestos en el proceso son idóneos para sustentar la pretensión planteada	En el proceso judicial en estudio, si se evidencia idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.

4.8. Principios éticos

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

Los principios éticos que orientan la Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote son seis: 1) El primer principio Protege a las personas en cuanto a su divulgación de su identidad, personalidad y anonimato en la investigación, ya que en la unidad de análisis de este estudio que son los fallos de primer y segundo grado jurisdiccional de procesos judiciales concluidos, el investigador tiene acceso al expediente judicial de dicho proceso, teniendo así todo los datos de cada una de las partes intervinientes en el proceso; aplicándose este principio ético, para que el investigador respete, la identidad y la dignidad, de las partes involucradas en el proceso judicial, así como también el respeto a la diversidad, la confidencialidad y la privacidad. 2) El segundo principio de Libre participación y derecho a estar informado, permite a las partes involucradas en el proceso, el derecho de estar informadas acerca de cuáles son los fines de la investigación; en consecuencia, el investigador deberá informar, para así poder agregar a la investigación una manifestación de voluntad de las partes involucradas, en la cual consientan el uso de la información, para lo cual se está verificando coordinar con las mismas para su autorización. 3) El tercer principio es Beneficiencia no Maleficiencia, este principio indica que, el

investigador debe asegurar que las partes que han intervenido en el proceso Judicial, no se vean perjudicadas con la investigación que está realizando. Justicia; 4) El cuarto principio, consiste en que el investigador ejerce un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurar que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas. 5) El quinto principio, es el de Integridad científica, la integridad del investigador resulta especialmente relevante cuando, en función de las normas deontológicas de su profesión, se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación. Es necesario mencionar que en la presente investigación se han aplicado y respetado todos los principios éticos establecidos por la Universidad, y el 6) Sexto principio: nos habla del “Cuidado del medio y la biodiversidad”, para lo cual implica no perjudicar el entorno del ambiente donde se desarrolla la investigación.

Sin embargo, en la presente investigación no se podrá cumplir con la aplicación de los principios de protección a las personas, Libre participación y derecho a estar informado y el principio de beneficencia y no maleficencia, en razón de que por ser aplicable a personas, en la investigación se suscribió una Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador(a) asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, el cual se evidencia como anexo 3.

Por las razones expuestas se deja constancia que en todo momento se considerará en la investigación preservar la anonimidad respecto a las personas naturales o jurídicas, instituciones, y la identificación que pudiera resultar de sus documentos, direcciones, y cualquier otro dato que individualice la participación que señalan los principios éticos en cuanto a su aplicación a las personas; además, de que mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos, por lo que cualquier dato como nombre y apellidos de partes involucradas y la unidad de análisis de estudio misma, no individualizarán a ninguna parte interviniente, colocándose solo letras A,B,C, etc., y datos numéricos anónimos.

Si aplican el principio al Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad, el principio de justicia y el principio de integridad científica.

V. RESULTADOS

Cuadro 1: Control o cumplimiento de plazos, sobre impugnación de sanción disciplinaria, en el Expediente N° 01284-2019-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial Del Santa_ Chimbote. 2021

Acto procesal	Fecha	Referente	Tiempo real	Cumplimiento	
				Si	No
Demanda	03/03/2019	No hay referente legal		X	
Auto admisorio	04/04/2019	20 a 30 días hábiles	30 días	X	
Contestación de demanda	29/05/2019	10 días hábiles	45 días		X
Audiencia de juzgamiento	21/04/2020	30 días hábiles	328 días		X
Sentencia	10/08/2020	15 días hábiles	7 días		X

Fuente: Exp N°: 01284-2019-0-2501-JR-LA-08, Distrito Judicial Del Santa. Chimbote 2021

En la tabla 1: sobre análisis de plazos podemos evidenciar que el proceso en estudio no cumple con los plazos establecidos en la NLPT 29497 para el desarrollo de proceso ordinario laboral, ya que se reprogramó la audiencia de juzgamiento hasta en dos oportunidades.

Cuadro 2: Claridad en las resoluciones, sobre impugnación de sanción disciplinaria, en el Expediente N° 01284-2019-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial Del Santa_ Chimbote. 2021

CLARIDAD DE LAS RESOLUCIONES				
RESOLUCIÓN JUDICIAL	CONTENIDO DE LA RESOLUCIÓN	CRITERIOS	CUMPLE	
			SI	NO
RESOLUCIÓN N° 01	Auto admisorio	Coherencia y claridad	X	
		Lenguaje entendible	X	
		Fácil comprensión del público	X	
RESOLUCION N°02	Auto resolutorio de solicitud del demandante	Coherencia y claridad	X	
		Lenguaje entendible	X	
		Fácil comprensión del público	X	
RESOLUCIÓN N° 03	Reprogramación de audiencia	Coherencia y claridad	X	
		Lenguaje entendible	X	
		Fácil comprensión del público	X	
RESOLUCIÓN N° 04	Sentencia	Coherencia y claridad	X	
		Lenguaje entendible	X	
		Fácil comprensión del público	X	

Fuente: Exp N°: 01284-2019-0-2501-JR-LA-08, Distrito Judicial Del Santa. Chimbote 2021

En la tabla 2: Se observa que todas las resoluciones fueron coherentes, claras, de lenguaje entendible y de fácil comprensión del público.

Cuadro 3: Pertinencia de los medios probatorios sobre impugnación de sanción disciplinaria, en el Expediente N° 01284-2019-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial Del Santa_ Chimbote. 2021

PERTINENCIA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS					
CLASIFICACIÓN		ELEMENTOS QUE LO COMPONEN	CRITERIOS	RESPUESTA	
				SI	NO
D E M A N D A N T E	D O C U M E N T A L E S	Carta N° 014-2019 / GM-CMAC de fecha 21/01/2019	Pertinencia	X	
			Conducencia	X	
			Utilidad	X	
		Carta de descargo de fecha 28/01/2019	Pertinencia	X	
			Conducencia	X	
			Utilidad	X	
		Carta N° 031-2019 / GM-CMAC de fecha 30/01/2019	Pertinencia	X	
			Conducencia	X	
			Utilidad	X	
		Carta de impugnación de fecha 14/02/2019	Pertinencia	X	
			Conducencia	X	
			Utilidad	X	
		Carta N° 033-2019-GTH-CMAC-S de fecha 20/02/201	Pertinencia	X	
			Conducencia	X	
			Utilidad	X	
Carta de fecha 22/02/2019	Pertinencia	X			
	Conducencia	X			

			Utilidad	X			
		Carta N° 034-2019/GTH-CMAC-S de fecha 26/02/2019	Pertinencia	X			
			Conducencia	X			
			Utilidad	X			
		Carta de fecha 14/03/2019	Pertinencia	X			
			Conducencia	X			
			Utilidad	X			
		Correo electrónico institucional de fecha 15/09/2018	Pertinencia	X			
			Conducencia	X			
			Utilidad	X			
		Correo electrónico institucional de fecha 28/11/2018	Pertinencia	X			
			Conducencia	X			
			Utilidad	X			
D E M A N D A	D O C U M E N T O	Carta N° 021-2019/GM-CMAC-S de fecha 31/01/2019	Pertinencia	X			
			Conducencia	X			
			Utilidad	X			
				Carta N° 014-2019 / GM-CMAC de fecha 21/01/2019	Pertinencia	X	
					Conducencia	X	
					Utilidad	X	
				Carta de descargo de fecha 28/01/2019	Pertinencia	X	
					Conducencia	X	
					Utilidad	X	

D O	T A L E S	Carta N° 031-2019 / GM-CMAC de fecha 30/01/2019	Pertinencia	X	
			Conducencia	X	
			Utilidad	X	
		Carta de impugnación de fecha 14/02/2019	Pertinencia	X	
			Conducencia	X	
			Utilidad	X	
		Carta N° 033-2019-GTH-CMAC-S de fecha 20/02/2019	Pertinencia	X	
			Conducencia	X	
			Utilidad	X	
		Carta de fecha 22/02/2019	Pertinencia	X	
			Conducencia	X	
			Utilidad	X	
		Carta N° 034-2019/GTH-CMAC-S de fecha 26/02/2019	Pertinencia	X	
			Conducencia	X	
			Utilidad	X	
		Carta de fecha 14/03/2019	Pertinencia	X	
			Conducencia	X	
			Utilidad	X	
		Correo electrónico institucional de fecha 15/09/2018	Pertinencia	X	
			Conducencia	X	
			Utilidad	X	

		Correo electrónico institucional de fecha 28/11/2018	Pertinencia	X	
			Conducencia	X	
			Utilidad	X	

Fuente: Exp N°: 01284-2019-0-2501-JR-LA-08, Distrito Judicial Del Santa. Chimbote 2021

En la tabla 3: Todos los medios probatorios de las partes del proceso cumplen con ser pertinentes, conducentes y útiles, toda vez que guardan relación con los hechos que se pretenden probar.

Cuadro 4: Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos sobre impugnación de sanción disciplinaria, en el Expediente N° 01284-2019-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial Del Santa_ Chimbote. 2021

CALIFICACIÓN JURÍDICA					
PRETENSIÓN	DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	CALIFICACIÓN JURÍDICA	BASE LEGAL	CUMPLE	
				SI	NO
Impugnación de sanción disciplinaria	De lo previsto por la normatividad y jurisprudencia, resulta que la demandada sancionó a la demandante con 20 días sin goce de haberes y de manera arbitraria, puesto que no pudo demostrar un sustento que fortalezca la acción antes mencionada y siendo así que se inició un proceso administrativo donde hubo curse de cartas por ambas partes llegando agotarse dicha vía y se procediendo a resolver el conflicto ante el juzgado laboral por vía ordinaria.	El juez resuelve declarar fundada la demanda sobre impugnación de sanción disciplinaria, donde se le exige a la demandada el pago de las remuneraciones dejadas de percibir ante la demandante.	Art. 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial Art. 23 de la Ley N° 29497	X	

Fuente: Exp N°: 01284-2019-0-2501-JR-LA-08, Distrito Judicial Del Santa. Chimbote 2021

En la tabla 4: Se evidencia una correcta calificación jurídica de los hechos por parte del Juez laboral, ya que fundamentó su decisión según lo establecido por la NLPT y el TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

5.2. Análisis de resultados

En el presente trabajo de investigación sobre impugnación de sanción disciplinaria en el expediente en estudio, se detalla:

1.- Respecto al control o cumplimiento de plazos

Se toma como referencia el cuadro N° 1, donde se puede evidencia que se cumple en parte los plazos; el demandante, el demandado han cumplido con presentar sus escritos dentro de los plazos, pero notamos que el Juez de primera y segunda instancia no han cumplido con emitir las sentencias en los plazos establecidos por Ley.

En relación a la primera característica del proceso judicial en estudio, referente al cumplimiento de los plazos, se logra observar que no todos estos cumplen con lo establecido para un proceso ordinario laboral como lo manda la NLPT 29497, teniendo en conclusión que, ya sea por carga procesal o motivos personales del juez (como fue el caso) no se logra cumplir el principio de celeridad y economía procesal. Es así que resulta importante citar el trabajo de investigación de (Reyes, 2021) menciona que: En relación a la primera característica del proceso judicial en estudio referente al cumplimiento de plazos, se observa que todos cumplen con el plazo establecido para un proceso ordinario laboral en la NLPT 29497 excepto la audiencia de conciliación por un exceso de 1 mes y 5 días, llegando a la interpretación que debido a la carga procesal los plazos según ley no suelen cumplirse en los procesos judiciales. (s.p) Lo que nos lleva a la reflexión que en algunos procesos judiciales se respeta el principio de celeridad procesal, sin embargo, en otros (como el presente en estudio) no ocurre así.

2.- Respecto a la claridad en las resoluciones

En relación, a la claridad de las resoluciones se evidencia que, en las 4 resoluciones de primera instancia referentes al auto admisorio, auto resolutorio, reprogramación de audiencia y sentencia siendo todas estas coherentes, claras, con lenguaje entendible y de fácil comprensión al público. A fin de comparar con otra investigación, cito a (Vera, 2020) refleja en su trabajo de investigación que: En las resoluciones dictaminadas se aplicó el uso del lenguaje jurídico amparado en las bases legales pertinentes, lenguaje entendible y lenguas extranjeras como el latín. En tal sentido el uso de la claridad en las resoluciones presentados en el expediente en estudio fue claro, se hizo uso de lo menos posible de términos técnicos o jergas judiciales. La exposición y concatenación de los

hechos, los fundamentos y la conclusión de sus decisiones fueron sostenibles por su coherencia lógica y de redacción. Solo así se llegó al propósito del mensaje para personas ajenas a las ciencias jurídicas. (s.p.) Lo que nos lleva a la reflexión de que en la mayoría de procesos judiciales se está aplicando este criterio que permite contar con resoluciones claras y entendibles, lo cual es fundamental para la fácil comprensión y análisis de personas no conocedoras de derecho y, por ende, del lenguaje latín o términos jurídicos.

3.- Respecto a la pertinencia de los medios probatorios

Con referencia al cuadro N° 3, se evidencia que los medios probatorios presentados cumplen con los criterios establecidos, siendo: pertinentes, conducentes y útiles.

En relación al tercer resultado referente a la pertinencia de los medios probatorios, se logra evidencia que existe la pertinencia, conducencia y utilidad de estos, lo cual cumplen en su totalidad tanto en los medios probatorios ofrecidos por el demandante como en el demandado los cuales son netamente documentales, para así ser evaluados por el juez para pronunciarse respecto a la pretensión. Siendo pertinente citar el trabajo de (Reyes, 2021) donde menciona que: Con relación al tercer resultado referente a la pertinencia de los medios probatorios se busca la pertinencia, conducencia y utilidad de estos, lo cual cumplen en su totalidad tanto en los medios probatorios ofrecidos por el demandante como en el demandado los cuales son netamente documentales, para así ser evaluados por el juez para pronunciarse respecto a la pretensión. (s.p) Llegando así a la conclusión, que los medios probatorios ofrecidos y admitidos juegan un rol fundamental dentro del proceso, ya que son los encargados de producir certeza en el juez con respecto a los puntos controvertidos para así emitir una sentencia.

4.- Respecto a la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos

Conforme al cuadro N° 4, se evidencia que los hechos establecidos por las partes (demandante, demandado) han sido calificados jurídicamente. En relación al último resultado y característica corresponde a la idoneidad de la calificación jurídica, en la que se evaluó la decisión del juez durante el proceso, teniendo así que referente a la sentencia de primera instancia, el juez la declara fundada la demanda sobre impugnación de sanción disciplinaria, dejando sin efecto la sanción de suspensión de 20 días sin goce de haber que le dieron al demandante. Siendo así que resulta pertinente citar el trabajo de (Vera, 2020) en el cual comenta: Por lo tanto, si hubo idoneidad de la

calificación jurídica de los hechos, ya que evidenció una subsunción de los hechos, medios probatorios con el dispositivo legal pertinente; declarándose consentida la demanda, el cual fue confirmada en parte por la sala laboral. Con ello se acepta la hipótesis de investigación, donde refiere que, en el proceso judicial en estudio, se evidencia la calificación jurídica. (s.p.) Llegando a la reflexión de la importancia de que el juez emita un pronunciamiento justo y correcto, porque de no hacerlo por derecho a pluralidad de instancia, se puede apelar la sentencia y un juez superior tendría que analizar la sentencia y corregir algún error con relación al fondo del proceso, sin embargo, es por ello que se exige que los jueces tengan una idónea calificación jurídica para cada proceso.

6. CONCLUSIONES

Referente al cumplimiento de los plazos, se llega a la conclusión que no todos los procesos los cumplen ya que existe carga procesal y es el motivo por el cual el principio de celeridad y economía procesal no se evidencia en todos los procesos judiciales, se debe aclarar que no todos los casos son por ese motivo, muchas veces es por motivos personales del juez, siendo este un ejemplo de tal, ya que la audiencia de juzgamiento fue reprogramada en dos oportunidades.

En relación a la claridad de las resoluciones, se evidenció que todas contaron con los criterios de coherencia y claridad, lenguaje entendible y fácil comprensión del público, evitándose el uso de tecnicismos y lenguaje en latín y gracias a ello el proceso en estudio es entendible para aquellas personas desconocedoras de derecho y así pueden comprender cada actuado.

Al respecto de los medios probatorios, todos fueron netamente documentales los cuales fueron pertinentes, útiles y conducentes para generar convicción en el juez ante la pretensión planteada.

Por último, la calificación jurídica de los hechos fue la correcta ya que el juez declaró fundada la sentencia, basándose en los principios procesales y los medios probatorios ofrecidos por la parte demandante.

Referencia bibliográfica

- Argentina, M. d. (26 de Diciembre de 1994). *SAIJ*. Obtenido de SAIJ: <http://www.saij.gob.ar/suspension-trabajador-suspension-causas-disciplinarias-impugnacion-suspension-salarios-caidos-conservacion-empleo-despido-indirecto-sue0008793/123456789-0abc-defg3978-000esoiramus?&o=1&f=Total%7CFecha%5B250%2C1%5D%7CEstado%20de%20Vi>
- Alarcón, M., Aldonate, G., Cadillo, C., Castañeda, E., Castro, E., Delgado, E., . . . Mercado, E. (2015). *Manual de reclamos y procedimientos laborales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Aparicio, J. (2020). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios, en el expediente N° 04045-2011-0-2001-JR-LA-02, del distrito judicial de Piura - 2020*. Piura: Repositorio Uladech.
- Bisquerra, R. (1988). *Métodos de investigación educativa*. Barcelona: Editorial Ceac.
- Blancas, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima: Jurista Editores.
- Castillo, H. (2020). *Caracterización del proceso sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 00634-2016-0 – 0201- Primer juzgado laboral, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú. 2020*. Huaraz: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Claure, G. (2007). *Legislación laboral aplicada*. Bolivia: La Hoguera.
- Cojal, G. (2020). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios en el expediente N°10363-2014-0-1801-JR-LA-13, del distrito judicial de Lima - Lima, 2020*. Lima: Repositorio Uladech.
- Federal, D. (1852). *Proyecto de ley que para organizar la administración de justicia*. Mexico: Imprenta de Cumplido.
- Gamarra, L. (2010). *Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Goerlich, J. (2010). *Contratación laboral y tipos de contrato: criterios jurisprudenciales*. España: Lex Nova.

- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina: Editorial Brujas.
- Gonzales, G. (1998). *Poder Judicial, interés público y derechos fundamentales en el Perú*. Perú: Fondo Editorial PUCP.
- Guerrero, O. (1998). *El papel de los Ministerios de Justicia en la reforma del Estado*. Mexico: UNAM.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.
- Internacional, A. (2014). *Verdad, justicia y reparación en Bolivia*. Bolivia: Centro de Lenguas de Amnistía.
- Neves, J. (2020). *Introducción al derecho de trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Paredes, G. (2017). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos en el expediente N° 00042-2012-0-2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes- Tumbes. 2017*. Tumbes: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Paz, G. (2020). *característica del proceso sobre pago de beneficio de seguro de vida; expediente N° 01285-2017-0-2501-Jr-La-05; Quinto Juzgado Laboral, Distrito judicial del Santa – Chimbote. 2020*. Chimbote: Uladech.
- Plaza, O. (2001). *Gobierno y administración del Poder Judicial, organización de la función jurisdiccional y sistema de carrera judicial*. Perú: Universidad Católica Perú.

- Ruiz, P. (1998). *Lineamientos metodológicos para la incorporación del enfoque de género en la evaluación de proyectos*. IICA.
- Toyama, J. (2012). *Análisis y comentarios de la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Ugarte, J. (2004). *El nuevo derecho del trabajo*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.
- Valencia, R. (2018). *Calidad de sentencias de pago de beneficios sociales en el expediente N° 00629-2011-0-2402-JR-LA-01 del distrito judicial de Ucayali, 2018*. Pucallpa: Repositorio Uladech.
- Villasmil, H. (2005). *Estudios de derecho del trabajo*. Caracas: Universidad Católica Andrés.
- Zavala, A. (2011). *El ABC del derecho laboral y procesal laboral*. Lima: Editorial San Marcos.
- Espinoza, J. (s.f.). *Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del empleador*. Perú.
- Lopez, E. (2014). *CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA, SOBRE INFRACCIÓN AL DERECHO DE TRABAJO (AMPARO), EN EL EXPEDIENTE N°00114-2011-0-2501-JR-CI-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - CHIMBOTE. 2014*. Chimbote: Repositorio Uladech.
- Montenegro, J. (2018). *El debido proceso disciplinario laboral*. Colombia: JUS Laboral.
- Toyama, J. (2009). *El despido disciplinario en el Perú*. Lima: IUS La Revista.
- trabajo, C. i. (2003). *Protección al salario: normas y salvaguardias relativas al pago de la remuneración de los trabajadores*. Ginebra: International Labour Organization.
- Vera, S. (2020). *proceso indemnización por daños y perjuicios por incumplimiento de normas laborales; en el expediente N° 01150-2017-0-2501-JR-LA-01*. Chimbote: Repositorio Uladech.

ANEXOS

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

SENTENCIA 1 INSTANCIA

RESOLUCION NÚMERO: SIETE

Chimbote, diez de agosto

Del año dos mil veinte.

PARTE EXPOSITIVA

MATERIA:

Se trata de la demanda interpuesta por don X, según escrito de páginas 45 a 55, contra la empresa Y., sobre impugnación de sanción disciplinaria.

ANTECEDENTE A. Reseña fáctica

Argumentos del DEMANDANTE;

X, sostiene que con fecha 21.01.2019, la demandada mediante carta notarial N° 014-2019/GM-CMACSS, le imputa haber incurrido en falta grave prevista en los artículos 54° incisos 1,2,3 y 114.1 del inciso a) del Reglamento Intemo de Trabajo(RIT) de la demandada concordante con el artículo 25° inciso a) del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCLD), consistente en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del RIT.

Alega que en la mencionada carta le atribuyen como cargos, que en sus funciones como ejecutivo de cobranza adscrito al departamento de recuperaciones, y a cargo del trámite del expediente judicial N° 00182-2013-JC01, seguido por la demandada contra las personas de Y, sobre obligación de dar suma de dinero, tramitado por ante el Juzgado de Paz Letrado del Módulo Básico de Nuevo Chimbote, y respecto de ese expediente se le atribuye como cargo el no haber actuado diligentemente tanto en su tramitación como en el velar por los intereses de la empresa.

Al respecto señala que la sanción impuesta de suspensión por 20 días sin goce de haber, configura una decisión abusiva y desproporcionada en relación a los hechos que se le imputan, lo cual le ocasiona un severo agravio como trabajador de la institución, ya que la sanción no tiene como

sustento un real análisis de los hechos que justifique la sanción que se le ha impuesto, ya que a su juicio los hechos se han exagerado indebidamente al punto de calificarlos como supuesta falta grave.

Considera que la sanción es desproporcionada y carente de razonabilidad, ya que no se ha considerado que respecto del proceso judicial en cuestión, solo se dedicó a continuarlo desde su última actuación del anterior letrado a cargo, esto es , desde el 06.01.2016, observando los honorarios de los peritos tasadores del inmueble de los demandados. Del mismo modo, señala que otro de los aspectos no considerados por la demandada, radica en el hecho de que al asumir el referido expediente, también heredó la cartera que inicialmente estaba a cargo de los abogados externos Z, encontrándose dentro de dicha cartera el proceso seguido contra Villanueva Valencia Frank, el mismo que no lo iniciara su persona, sino tan sólo lo continuó, y participando de las etapas respectivas en que se encontraba el proceso, desconociendo en absoluto que existía otro proceso judicial seguido por Y en donde también se pretendían adjudicar o rematar el referido inmueble, sin que resulte cierto que se haya descuidado los intereses de la empresa, todo lo contrario siempre ha velado por los mismos, como lo demuestra la observación de los altos honorarios propuesto por los peritos tasadores.

En la línea de sus argumentos, agrega, siempre ha impulsado el proceso de modo diligente, ello se traduce en la solicitud de aprobación del informe pericial y logrando que se saque a remate el inmueble ubicado en el Asentamiento Humano Independencia Mz. LL, Lote 4 en el distrito de Nuevo Chimbote, por todo indica que la sanción resulta injusta, abusiva e ilegal al haberlo sancionad con 20 días sin goce de haber, cuando no ha incurrido en falta grave y menos en faltas que ameriten ser suspendido como así lo ha hecho la demandada, razón por la que solicita la nulidad de la sanción que se le ha impuesto, con el consiguiente reintegro de sus remuneraciones por el periodo de duración de la suspensión, y dejarse constancia en su legajo personal de la decisión judicial que ampara su demanda.

Admisorio. Por lo que admitida la demanda por resolución número uno de páginas 56 a 58, se corre traslado de la misma a la empresa demandada, conforme obra de la constancia de notificación de folios 60.

AUDIENCIA DE CONCILIACION:

B, Respuesta de la parte demandada:

X: La demandada se apersona al proceso, y contestando la demanda deduce excepción de caducidad; y como fundamentos esenciales de su contradicción señala que, mediante carta N° 0142019/GM-CMACSS, al demandante se le atribuyó o imputó como cargos el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo como ejecutivo de cobranza perteneciente al Departamento de Recuperaciones, en relación al expediente judicial N° 00182-2013-JC01, que asumiera con escrito de fecha 18.04.2016 hasta el escrito de fecha 22.12.2017, advirtiéndose que el demandante dio impulso al proceso que se indica; sin embargo, se ha detectado que el desempeño del actor en el trámite del proceso no ha sido diligente, dejando de cautelar los intereses de la empresa, ya que si se observa de la publicación del primer remate según escrito de fecha 12.10.2016, según edicto se podrá apreciar que el demandante ya conocía de la existencia del proceso judicial N° 833-2013-JC04, donde la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Sullana también pretendía el mismo inmueble; sin embargo, el demandante no fue diligente en estar pendiente de la tramitación y estado de dicho proceso, a fin de salvaguardar los intereses de la empresa, siendo que en los hechos que mientras el demandante inoficiosamente sacaba 2 remate el inmueble, el mismo ya se encontraba adjudicado en el expediente N° 833-2013, al punto de ir hasta un tercer remate y adjudicar el inmueble cuando el mismo ya pertenecía a la persona de Erika Vanessa Paz López por adjudicación en el expediente 833-2013, actuar negligente que incluso se evidencia también en el propio informe del actos de fecha 14.09.2018, que da cuenta sobre la imposibilidad de la inscripción de la adjudicación en el marco de proceso de la empresa por una adjudicación previa de la Caja Sullana, corroborándose así su actuar negligente, siendo tales las razones por las que finalmente la empresa decidió sancionar al actor con una suspensión sin goce de haber por 20 días, que es acorde a la proporcionalidad en la aplicación de sanciones y la graduación que se señala en el propio RIT, agregando que las cartas posteriores del actor a la carta N° 021-2019/GM-CMACSS, no tienen ninguna relevancia, ya que la referida carta es la que inicia y culmina a la vez el procedimiento de la sanción, siendo que por las razones que expone la demanda resulta infundada.

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

La misma se llevó a cabo en el día y hora fijado con la asistencia de las partes, se trarmutó la excepción de caducidad, reservándose su resolución en la sentencia; Juego las partes expusieron su alegato micial, se realizó la actuación probatoria sin cuestiones probatorias, y se expuso Jos alegatos de cierre, actuaciones registradas en audio y video, cuya grabación forma parte del expediente, por Jo que corresponde emitir la sentencia, la misma que se emite como sigue a continuación:

FUNDAMENTOS:

1 Previamente, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 31 ? de la Ley 29497, respecto a la excepción de caducidad deducida por la demandada, la misma ha sido reservada para emitir su pronunciamiento en la presente sentencia, el mismo que es como sigue:

Excepción de caducidad:

1.1. Excepción de caducidad: Respecto de dicha excepción la parte demandada según escrito de contestación y alegaciones orales en audiencia señala que, al demandante se le sancionó mediante carta N° 021-2019/GM-CMACSS, y que le fuera notificada el día 31.01.2019, por lo que, si se repara en la demanda que fue interpuesta el 03.04.2019, se tiene que el actor ha accionado 44 días después de haber operado el plazo de caducidad previsto en el artículo 36% de la LPCL, que señala que solo se tiene 30 días hábiles para impugnar la sanción, y habiendo transcurrido en exceso dicho plazo, en el presente caso ha operado la caducidad en relación a la impugnación de la sanción.

12. El demandante al absolver la excepción, sostiene que en sede interna, ante el abuso que representaba la sanción, y con la finalidad de no iniciar acción judicial, requirió a la demandada deje sin efecto la sanción, en razón de que la empresa no cuenta con regulación intema sobre el trámite de la sanción, teniendo por finalidad el requerimiento que la demandada enmiende o deje sin efecto la ilegal sanción, máxime sí li norma que invoca la excepcionante resulta de aplicación en la impugnación de despidos que no es el caso, por ello solicita se desestime la excepción.

1.2. La caducidad, como instituto procesal, tiene por finalidad extinguir el derecho material que se

ha hecho valer planteándose la pretensión procesal correspondiente, y que se plantea al interior de un proceso con el propósito de lograr la improcedencia de la demanda, como ocurre en el presente caso en que la demandada ha planteado la caducidad del derecho y la acción del demandante para pretender en este caso la impugnación de la sanción de suspensión,

1.3. De las alegaciones de las partes, se advierte que la excepcionante invoca el plazo de caducidad al que se refiere el artículo 36° del Decreto Supremo 003-97-TR, el mismo que, conforme al Pleno Jurisdiccional del año 1999, debe ser entendido como de 30 días hábiles y no naturales; en tal sentido, el plazo de caducidad de 30 días que establece el artículo 36° de la LPCL, es la norma aplicable para resolver la presente excepción.

14, Entrando al análisis de la excepción, de entrada se debe señalar que no existe actualmente ninguna regulación legal expresa o específica sobre el procedimiento para la imposición de sanciones distintas al despido; sin embargo, eso no es óbice para que tal procedimiento sea objeto de un RIT, que por cierto en el presente caso del RIT de folios 152 a 166 no aparece tampoco. En ese estado de cosas, resulta importante traer a colación la Casación Laboral N°44942017, que si bien no es precedente de observancia obligatoria, establece un criterio que compartimos, y por el cual se estableció que: “(...) al imponerse una sanción disciplinaria (diferente al del despido) a un trabajador, se debe seguir un debido procedimiento, que si bien es cierto, no está establecido taxativamente en nuestro ordenamiento jurídico, empero, debe equipararse al procedimiento fijado para el despido....(...) (fundamento 7)”; a partir de la cual consideramos que la sanción disciplinaria distinta al despido, no puede estar sujeta al plazo de caducidad de artículo 36° de la LPCL, en razón de que la decisión del empleador en uno y otro caso tiene naturaleza distinta, ya que en el supuesto de la sanción disciplinaria diferente al despido se cuestiona una decisión o medida que el empleador adopta manteniendo la vigencia del vínculo laboral sin extinguirlo, que plantea que el trabajador tenga la posibilidad de poder impugnar la medida o sanción ni bien notificada o al término de la ejecución de la misma como por ejemplo una suspensión si goce como lo es el este caso, lo que no excluye que esa impugnación tenga que realizarse en un plazo razonable que no implique la aceptación de la sanción por parte del trabajador, pero de ningún modo tal situación supone sea aplicable el plazo de caducidad, ya que el ejercicio de la impugnación en plazo no razonable implicaría en todo caso la infundabilidad del reclamo o impugnación, que constituye un aspecto que debe ser verificado en la comunidad de la prueba como cuestión de fondo y no en vía incidental

de excepción, máxime si el actor mediante cartas de fecha 14.02.2019, 22.02.2019, y 08.03.2019, deja constancia de su impugnación que junto a la indeterminación del procedimiento en el RIT de la demandada, se advierte la voluntad clara del actor de impugnar siempre oportunamente la sanción impuesta; en tal sentido conforme a las razones antes expuestas, corresponde declarar infundada la excepción de caducidad.

2. De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo N 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, que señala: “Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley.”(En adelante sombreado nuestro), corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución — conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguineti Raymond - como: “...algo más que un catálogo más o menos angustioso o sesgado de derechos. En realidad dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”

3. “El derecho al debido proceso, establecido en el artículo 139º inciso 3 de la Constitución Política del Estado, comprende, entre otros derechos, el de obtener una resolución fundada en derecho de los jueces y tribunales, y exige que las sentencias expliquen en forma suficiente las razones de sus fallos, esto es, en concordancia con el artículo 139º inciso 5 de la Carta Magna, que se encuentren suficientemente motivadas con la mención expresa de los elementos fácticos y jurídicos que sustentan las decisiones, lo que viene preceptuado además en los artículos 122º inciso 3 del Código Procesal Civil y 12º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, además en diversos instrumentos internacionales (...)” Así, [el deber de la debida motivación, conforme lo ha señalado el Tribunal] Constitucional peruano en el fundamento jurídico número cuatro de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 00966-2007-AA/TC “no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido se respeta siempre que exista una fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si ésta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión. Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada, todas las

alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de pronunciamiento expreso y detallado. (...) En suma, garantiza que el razonamiento guarde relación y sea proporcionado con el problema que al juez (...) corresponde resolver”.

4. Respecto a la cuestión controvertida o discutida por las partes, se debe hacer notar que el demandante pretende que se deje sin efecto la sanción de suspensión de 20 días sin goce de haber, aplicada por comunicación de fecha 30.01.2019, que tiene como sustento el supuesto incumplimiento de sus obligaciones de trabajo como ejecutivo de cobranza en relación al expediente judicial 182-2013, por haber permitido que otra entidad financiera se adjudique el bien inmueble y no la CAJA, encontrándolo como único responsable de tal hecho. Al respecto considera que para sancionar se debe compulsar todos los hechos para decidir aplicar una sanción, tal situación en su caso no ha ocurrido, ya que refiere que no se han tomado en cuenta ninguno de los parámetros que están establecidos incluso en el propio RIT de la entidad como la razonabilidad y proporcionalidad. Así indica que no se ha reparado que pese a ser cambiado de ubicación o de puesto de Nuevo Chimbote a Chimbote, se le mantuvo a cargo de la misma cartera de la agencia de Nuevo Chimbote, permitiendo la entidad que siga en esas condiciones, además indica que la demandada conocía ya que sobre el inmueble ya había otra entidad financiera que buscaba adjudicarse el inmueble del expediente 182-2013, de lo tenía conocimiento el jefe de cobranzas, sin que sea advertido en ningún momento por parte del jefe de recuperaciones, hechos por los cuales considera que la sanción no es proporcional, máxime si la sanción incluso no se ajusta a lo real ni a lo razonable. De otro lado, también sostiene que por informe de fecha 15.09.2018, comunicó que ya había una nueva inscripción en el referido inmueble por la adjudicación de la Caja Sullana, y sin embargo en enero del 2019, recién es sancionado, vulnerándose incluso el principio de inmediatez incluso al haber transcurrido más de cuatro meses.

5. Por su parte la demandada, sostiene que al actor incumplió sus obligaciones de trabajo en el cargo de ejecutivo de cobranzas en el área de recuperaciones, ya que se le asignó el seguimiento y continuación de un proceso judicial 182-2013, para recuperar un crédito, que planteaba al actor una serie de responsabilidades; sin embargo, llegado el remate donde se vio la imposibilidad de la adjudicación para los intereses de la empresa, en razón de que la Caja Sullana ya se había adjudicado el bien inmueble en cuestión en otro expediente judicial, cuando el demandante muy bien sabe que

debió revisar, estar pendiente del proceso, revisar partidas; y sin embargo, solo alegó que no sabía o conocía de la existencia del proceso, lo que no es cierto ya que de los actuados que obran en la imputación de cargos aparece que al demandante conocía de la existencia de la Caja Sullana como interesada en adjudicarse también el bien del expediente N° 182-2013; agregando que la gravedad de los hechos se traduce además en que en el expediente 182-2013 ya tenían un postor, y tuvieron que devolverle el dinero, ya que al mismo demandante le sale la observación de que no se podía realizar la adjudicación ya que había otra adjudicación anterior que correspondía al proceso de la Caja Sullana, evidenciándose así su responsabilidad, y la configuración de la falta de incumplimiento de obligaciones de trabajo tipificada en el literal a) del artículo 25° de la LPCL y normas del RIT que señala,

6. En el marco de la controversia que plantean las posiciones de cada una de las partes, de conformidad con lo previsto en el artículo 23° numerales 23,1 de la Ley N° 29497, (en adelante LPT), para los fines del presente proceso la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; así como lo dispuesto por el artículo 12° de la Ley Procesal del Trabajo, que dispone que en los procesos

laborales por audiencias 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, se tiene lo siguiente:

7. De entrada resulta necesario hacer notar que el debido procedimiento no está en discusión, máxime si se advierte que la demandada observando de modo similar el procedimiento de despido ha cursado la carta de imputación de cargos N° 014-2019, otorgando el plazo de seis días para el descargo del actor; el mismo que se ha efectuado; y con posterioridad la demandada mediante carta N° 021-2019, decide imponer la sanción de suspensión, así se desprende de las documentales mencionadas de folios 3 a 27; por tal razón, y según las alegaciones del actor en audiencia corresponde analizar si la sanción no tiene un análisis real de los hechos que desemboque en la ausencia de la razonabilidad y proporcionalidad; y por último, también se verifique si la sanción fue aplicada oportunamente, o de lo contrario la inobservancia de la inmediatez implique el perdón u olvido de la falta,

8. En relación a las faltas que sustentan la sanción según carta de imputación de cargos y la carta de imposición de sanción, se atribuye al actor un incumplimiento de sus obligaciones de ejecutivo de cobranzas en relación al proceso judicial N* 0182-2013-PP-CI-01, para recuperar el crédito de la demandada, ya que el bien inmueble que se debía adjudicar con las acciones del demandante como abogado, fue adjudicado por otra entidad financiera como lo es la Caja de Sullana en el expediente N* 833-2013-JP-CI-04, donde nótese según actuados judiciales de ambos expedientes de folios 105 a 108 y de folios 125 a 126, son los mismo demandados Villanueva Valencia, Frank Joel y Aguilar Bonifacio, Liseth Magaly, que nos permite en principio advertir que incluso ambos procesos son del mismo año, que implica sin lugar a dudas que la información de los mismo la encontraba el actor siempre y cuando hubiera tenido un actuar diligente como abogado a cargo de la cobranza de los créditos de su empleadora, ya que como es de conocimiento público en la búsqueda de expedientes judiciales por nombres las partes o, litigantes, abogados o interesados tienen acceso por el servicio de búsqueda en el portal web del Poder Judicial de tal información, primera razón que nos permite descartar los argumentos del actor de que habría tomado el asunto o el caso luego de iniciado éste como exculpante, y que por lo mismo no tendría responsabilidad, "námixime si a la fecha que sacaba publicaciones, el inmueble ya no pertenecía a los demandados. En la misma línea de comprobaciones, del informe del propio demandante de fecha 15.09.2018, se puede advertir que el actor realmente conocía de la existencia del proceso de la Caja de Sullana, cuando refiere textualmente : “ tal vez el error está en esperar que la doctora Elvira Zavaleta quien es la abogada que llevo el caso de Caja Sullana, me comunicara que el proceso de Caja Sullana se encontraba en la etapa de ejecución, pero la Dra. Zavaleta en ningún momento comunicó dicho acto.....”, en tal sentido, la decisión de la empresa consideramos no ha transgredido la razonabilidad y/o proporcionalidad al aplicar la sanción de los 20 días de suspensión, máxime si la graduación según el RIT se encuentra entre 1 día como mínimo y 30 días como plazo máximo de suspensión,

9. En relación a la inmediatez, resulta necesario traer a colación lo que doctrina autorizada) que sostiene que la exigencia de la inmediatez entre el conocimiento de una falta laboral y su sanción responde al hecho de evitar el perdón tácito de ésta que implicaría la inexistencia de la infracción, por ello se enuende que tal intervalo temporal no debe ser extenso o dilatado sino que, por el contrario, debe caracterizarse por ser un plazo prudencial. Al respecto, en el presente caso debe

hacerse notar que según el informe presentado por el demandante de fecha 15.09.2018, y dirigido al Jefe de Recuperaciones de la entidad, se da cuenta de la situación actual e inobjetable de la imposibilidad de la adjudicación del inmueble en el expediente N° 182-2013, por la adjudicación del inmueble que se perseguía en tal expediente en otro proceso judicial expediente N° 833-2013, indicando incluso el actor que la interesada en adjudicarse doña Carol Jennifer Arias Portales también no sabía hasta la imposibilidad de inscribir su adjudicación; y, sin embargo, la demandada, dejó transcurrir 4 meses y siete días, para recién iniciar el procedimiento disciplinario, plazo que no resulta razonable si se repara en que la propia carta de imputación de cargos de folios 142 a 149 no conuence alguna investigación que hubieran exigido los hechos y que hubiera tomado un plazo como el transcurrido, y que la misma hubiera servido para determinar la configuración de las faltas, todo lo contrario como anexos figuran solo documentación que corresponde al proceso y alguna documentación administrativa pero toda anterior al 15.09.2018; comprobaciones que nos permiten concluir que la demandada no ha respetado el principio de inmediatez que exigía en este caso los hechos que promogonizó el demandante en su condición de ejecutivo de cobranzas, y que incluso el propio informe del actor de la fecha ya indicada era por sí solo la prueba irrefutable de la comisión de la falta no equiparable al despido por análisis incluso de la propia demandada que ha sostenido que solo ameritaba una suspensión, pero no sancionada en plazo razonable, que a nuestro juicio implica el perdón u olvido de la faltas que habría cometido en este caso el actor, ya que como insistimos no existen ni siquiera indicios de que la demandada hubiera realizado diligencias previas para por ejemplo determinar la imputación de la falta grave tales como el cruce de información, o la aparición de una nueva falta laboral, entre otros, que hiciera razonable o que justifique hayan transcurrido 4 meses y 7 días sin hacer nada, que como ya lo hemos señalado incluso no era necesario en el marco de propio informe del demandante; en consecuencia, y no habiendo la demandada observado la inmediatez necesaria en la aplicación de la "sanción de suspensión en el caso del demandante, que implica el perdón u olvido de la misma, corresponde estimar la demanda, ordenando a la emplazada deje sin efecto la sanción de suspensión sin goce de haber de 20 días que impusiera al actor según carta de folios 20 a 27, debiéndose abonar sus remuneraciones dejadas de percibir en dichos periodos, asimismo se dispone se elimine del legajo personal la sanción disciplinaria impuesta.

10. En cuanto a los costos, se debe de estar a que los mismos representan los honorarios del abogado

de la parte vencedora más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados, según lo dispone el artículo 4110 del Código Procesal civil, y siendo que el artículo 16° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, prevé como pretensión el reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso, y habiendo la parte actora comprendido en su petitorio el pago de los costos, corresponde que este juzgado señale el monto de los mismos, atendiendo al despliegue profesional del letrado patrocinante del trabajador tanto en la audiencia de conciliación como en la audiencia de juzgamiento en donde ha desarrollado una defensa técnica según ha quedado registrado en audio y video, corresponde establecer que la demandada reconozca como honorarios la suma de S/. 1,500.00 soles, más el 5% a favor del Colegio de Abogados del Santa, sin costas por no estar acreditado su gasto.

TIT. PARTE RESOLUTIVA

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

RESUELVE:

Declarando INFUNDADA la excepción de caducidad deducida por la demandada; y, FUNDADA la demanda interpuesta por don JUAN ARTURO GONZALES ALTUNA contra CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CREDITO DEL SANTA 6S,.A., sobre IMPUGNACIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA; en consecuencia DEJESE SIN EFECTO la sanción disciplinaria de suspensión de 20 días sin goce de haber dispuesta por carta N° 021-2019/GM-CMAC-S, debiendo pagar la demandada las remuneraciones dejadas de percibir en dicho periodo que se establecerán en ejecución de sentencia; asimismo se dispone se elimine del legajo personal la sanción disciplinaria impuesta; más intereses legales; además reconozca a favor del actor como costos del proceso el importe de S/. 1,500.00, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa, sin costas. CONSENTIDA O EJECUTORIADA que sea la presente resolución, ARCHÍVESE los autos conforme a ley.

SENTENCIA 2 INSTANCIA

ASUNTO: Viene en apelación la resolución número doce, su fecha catorce de abril del dos mil cinco, la misma que declara INFUNDADA la demanda, interpuesta por don X contra la demandada Y.

FUNDAMENTOS DE LA PARTE APELANTE:

El demandante interpone recurso de apelación en contra de la sentencia sosteniendo que no se ha tenido en cuenta que su pensión no puede estar sujeta a una pensión mínima diminuta, por tanto alega que existe una probada contravención por la aplicación de una norma legal distinta en forma ultraiva; asimismo, sostiene que al haber cumplido con los requisitos exigidos en el artículo 38 del Decreto Ley N° 19990 tiene derecho a la pensión íntegra, alegando además que el órgano administrativo no ha regularizado y/o nivelado la pensión marítima íntegra a partir de la fecha en que cumplió 60 años de edad, así también refiere que debe otorgarse todos los aumentos e incrementos de la pensión de jubilación, entre otros argumentos que expone en el escrito de su propósito.

FUNDAMENTOS DE LA SALA:

1. Que, la acción contenciosa administrativa, prevista en el artículo 148 de la Constitución Política del Estado, tiene por finalidad el control jurídico por el Poder Judicial de las actuaciones de la administración pública sujetas al derecho administrativo y la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados;

2. Que, asimismo, cabe indicar que el Estado, en el artículo 10 de la Constitución Política del Perú, reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida, el fundamento central de estas obligaciones se encuentra en el artículo 1 de la misma Constitución. La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad quedarían reducidos a simple declaración de intenciones si el Estado y la Sociedad carecieran de obligaciones precisas como la seguridad social

3 Que don ROSALI MORENO RODRIGUEZ interpuso demanda contenciosa administrativa contra la Oficina de Normalización Previsional solicitando 1) La Nulidad de la Resolución Ficta que deniega la reclamación de fecha 02 de agosto del 2012. 2) Se ordene el otorgamiento de la Pensión íntegra en el régimen de trabajo marítimo del D.L N° 21962, modificado por la Ley N° 23370, a partir del 14 de setiembre del 2002, en que cumplió los 60 años de edad, y no restringida adelantada sujeta a la pensión mínima de S/ 415.00 nuevos soles. 3) se ordene la nivelación de la pensión de jubilación diminuta, y se aplique todos los aumentos e incrementos otorgados, desde el mes de diciembre de 1992, hasta el mes de mayo de 1999, otorgado mediante cualquier dispositivo legal, conforme lo ha regulado la sentencia en el expediente N° 1294-2004-AA/TC, de carácter vinculante 4) Se ordene un nuevo cálculo de los devengados, más intereses legales a partir del 14 de setiembre del 2002 hasta su pago efectivo, demanda que ha sido desestimada e impugnada por el demandante debiendo el Colegiado emitir pronunciamiento acorde a ley.

4 Que a folios tres obra Resolución N° 18197-1999-ONP/DC de fecha 15 de julio de 1999, la misma que resuelve otorgar al actor don Rosal Moreno Rodríguez, pensión de jubilación adelantada como trabajador Marítimo, en la suma de SI: 229.01 Nuevos soles, a partir del 14 de setiembre de 1998, incluido el incremento por su conyugue.

5, Que, conforme al artículo 1 de la Ley 21952, modificado por la Ley 23370, tienen derecho a una pensión de jubilación el trabajador marítimo, fluvial y lacustre que cuenten con 55 años de edad y 5 años de aportaciones. Sin embargo, en caso de haber adquirido el derecho con posterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Ley 25967 -19 de diciembre de 1992 se requieren 20 años mínimos de aportaciones. (STC. 00318-2010-PA/TC). Asimismo, cabe indicar que, el artículo 1° de la Ley 23370, de Jubilación Marítima, dispone que el trabajador marítimo, fluvial y lacustre podrá jubilarse a los 55 años de edad. El trabajador percibirá el íntegro de la pensión que le correspondería de haber cumplido los 60 años de edad en la forma siguiente: a) Sistema Nacional de Pensiones. abonará la parte que le corresponda de los cálculos efectuados en función de los artículos 47°, 48°, y 49° del Decreto Ley 19990. b) La diferencia será abonada única y exclusivamente por los usuarios de los Puertos y de acuerdo al reglamento que se aprobará en el término de 30 días. a partir de la promulgación de la presente ley.

6. Que, de lo acotado precedentemente así como de los actuados se verifica que a folios 02 obra el documento de identidad del demandante, advirtiéndose del mismo que nació el 14 de setiembre de 1942 es decir que cumphó los 60 años de edad el 14 de setiembre del 2002, sin embargo, conforme se verifica oe la hoja de hquidacion que obra a folios 05 al 97 se advierte que el demandante presentó Su solicitud de pensión el 31 de diciembre de 1998, es decir cuando el demandante no cumplia con el requisito de la edad para que se le otorgue pensión de “¿he marítima íntegra como lo solicita En presente proceso razón por la cual la demandada le ptorgó la pensión de jubilacion marítima

RESUELVE:

CONFIRMAR la sentencia contendida en la resolución número doce, su fecha catorce de catoce de abril del dos mil cinco, la misma que declara INFUNDADA la demanda, interpuesta por don ROSAL MORENO RODRIGUEZ contra la demandada OFICINA DE NORMALIZACION PREVISICNAL —

Anexo 2: instrumento de recolección de datos

GUÍA DE OBSERVACIÓN

OBJETO DE ESTUDIO	CUMPLIMIENTO DE PLAZOS	CLARIDAD DE RESOLUCIONES	PERTINENCIA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS	IDONEIDAD DE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LOS HECHOS
Proceso sobre impugnación de sanción disciplinaria; Expediente N° 01284-2019-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial Del Santa_ Chimbote. 2021	Se analizaron los plazos establecidos dentro del proceso judicial en estudio	Se aprecia la claridad en las resoluciones emitidas dentro del proceso judicial en estudio	Se percibe la pertinencia de los medios probatorios dentro del proceso en estudio	Los sucesos demuestran la idoneidad de la calificación jurídica dentro del proceso en estudio

Anexo 3: declaración de compromiso ético

Para realizar el informe de investigación titulado: Caracterización del proceso sobre impugnación de sanción disciplinaria; Expediente N° 01284-2019-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial Del Santa_ Chimbote. 2021, se accedió a información, 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, declaro conocer el contenido de 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 elaboró bajo los principios de la buena fe, y veracidad, y las fuentes utilizadas fueron citadas y referenciadas conforme a las normas APA, en síntesis, es un trabajo original.

Jorge Luis Cardenas Jimenez
ORCID: 0000-0001-7533-7351

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jorge Luis Cardenas Jimenez', is written over a horizontal line. To the right of the signature is a circular fingerprint impression.

Chimbote, 16 de octubre del 2021

Anexo 4: cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2019								Año 2020				Año 2021			
		Semestre I				Semestre II				Semestre II				Semestre I			
		Marzo - junio				Septiembre - diciembre				Septiembre - diciembre				Marzo - junio			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X	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	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	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	

Anexo 5: presupuesto

Presupuesto desembolsable – Titular de la investigación			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
<input type="checkbox"/> Impresiones	20.00	1	20.00
<input type="checkbox"/> Fotocopias	50.00	1	50.00
<input type="checkbox"/> Empastado	6.00	3	18.00
<input type="checkbox"/> Papel bond A-4 (500 hojas)	70.00	1	35.00
<input type="checkbox"/> Lapiceros	4.00		4.00
Servicios			
<input type="checkbox"/> Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			139.00
Gastos de viaje			
<input type="checkbox"/> Pasajes para recolectar información	30	1	30.00
Sub total			
Total, presupuesto de desembolsable			30.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
<input type="checkbox"/> Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
<input type="checkbox"/> Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
<input type="checkbox"/> Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
<input type="checkbox"/> Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
<input type="checkbox"/> Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			

Informe partes

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

idoc.pub

Fuente de Internet

7%

2

vsip.info

Fuente de Internet

7%

Excluir citas

Activo

Excluir bibliografía

Activo

Excluir coincidencias < 4%