



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE IMPUGNACION DE
SANCION DISCIPLINARIA; PIURA – PERU 2020**

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

Autor

AUTOR: TEOFILO LEON FARFAN

COD.ORCID 00000-0002-1203-0456

Asesor

Mgr. ALEXANDER CRISTOBAL VITE TAVARA

PIURA – PERU

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR Teófilo León Farfán

COD.ORCID 00000-0002-1203-0456

ASESOR

Mgtr. Vite Távora, Alexander

JURADO EVALUADOR

PRESIDENTE

Presidente: Mgtr Villanueva Butrón José Felipe

CÒD ORCID: 0000-0003-2651-5806

PRIMER MIEMBRO

Mgtr. Manrique García Sandra Melissa

CÓD. ORCID: 0000-0001-9987-0003

MIEMBRO

Olaya Jiménez Anita María

CÓD. ORCID: 0003-3071-4605

AGRADECIMIENTO

A mi Madre Edila Emperatriz Farfán Rodríguez, por apoyarme antes de fallecimiento, sueño que se cumplirá en el aprovechamiento de estudiar y culminar mi carrera profesional de Derecho y Ciencias políticas. A mi esposa Elsa y a mi Hijo Víctor Hugo, quienes impulsan con mucho entusiasmo y empeño aportando con mucho valor y esfuerzo su granito de arena cada uno de ellos, para ver cristalizar nuestro futuro.

DEDICATORIA

A mi madre, Esposa, mi hijo y hermanos, fueron ellos los que depositaron toda su confianza en este nuevo proyecto de esfuerzo y superación.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, permitirá estudiar el comportamiento de las faltas disciplinarias en el ámbito empleador y el empleado, en el campo laboral. Y para ello se empleará mecanismos jurídicos doctrinarios, estudios científicos estadísticos, entre otros estudios que nos permita fundamentar con precisión los diversos actos de indisciplina.

Desde este espacio de investigación, analizaremos los elementos por él, cual el empleador muchas veces utiliza mecanismos ofensivos en contra de trabajadores como herramienta de disuasión y amedrentamiento y sobre todo contra dirigentes sindicales, y para ello se señalará, las enseñanzas del *Dr. Alberto Bórea Odría constitucionalista peruano, Volmar Pérez Ortiz Defensor del Pueblo de Colombia* la constitución política peruana, derecho procesal constitucional, los principios del proceso laboral, conflictos laborales y sus formas de solución, el derecho laboral y la legislación vigente, las cuestiones probatorias en el proceso, las pruebas en el proceso y la conclusión del proceso laboral en las Instancias jurisdiccionales en caso de apelación, etc.

PALABRAS CLAVES:

Caracterización, Derechos Fundamentales, Derechos Específicos, Derecho a la libertad sindical no a la discriminación.

ABSTRACT

The present research work will allow studying the behavior of disciplinary offenses in the employer and employee field, in the labor field. And for this, doctrinal legal mechanisms, statistical scientific studies, among other studies will be used that allow us to precisely substantiate the various acts of indiscipline.

From this research space, we will analyze the elements by him, that the employer often uses offensive mechanisms against workers as a deterrent and intimidation tool and above all against union leaders, and for this, the teachings of Dr. Alberto Bórea will be pointed out Peruvian constitutionalist hate, Volmar Pérez Ortiz Defender of the People of Colombia, the Peruvian political constitution, constitutional procedural law, the principles of the labor process, labor disputes and their forms of solution, labor law and current legislation, evidentiary issues in the process, the evidence in the process and the conclusion of the labor process in the jurisdictional instances in case of appeal, etc.

KEYWORDS:

Characterization, Fundamental Rights, Specific Rights, Right to Freedom of Association, Not Discrimination.

Contenido

EQUIPO DE TRABAJO	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE DE CUADROS	ix
I. INTRODUCCION	1
II. PLANEAMIENTO DE LA INVESTIGACION	4
2.1. Planeamiento del problema	4
2.1.1. Caracterización del problema	4
2.1.2. Enunciado del problema	6
2.2. Objetivos de la Investigación	6
2.2.1. Objetivo General	6
2.2.2. Objetivos Específicos	7
2.3. Justificación de la Investigación	7
III. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	48
3.1. Antecedentes:	48
3.2. Bases Teóricas de la Investigación	51
IV. HIPÓTESIS	60
V. METODOLOGÍA	60
5.1. Tipo de investigación	60

5.2. Nivel de investigación	61
5.3. Diseño de la investigación	62
5.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	64
5.5. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos	67
5.7. Matriz de consistencia lógica	68
5.8. Principios éticos	72
VI. RESULTADOS	73
6.1. Resultados	73
6.2. Análisis de resultado	89
VII. CONCLUSIONES	90
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	91

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1

Identificación del Cumplimiento de plazos en el proceso judicial en estudio.....72

Cuadro 2

Identificación de la claridad de las resoluciones en el proceso judicial en estudio.....72

Cuadro 3

Identificación de la congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes en el proceso judicial en estudio.....73

Cuadro 4

Identificación de las condiciones que garantizan el debido proceso, en el proceso judicial en estudio.....73

I. INTRODUCCION

En el marco de la investigación el presente trabajo estará referido a la caracterización del proceso judicial sobre Impugnación de Sanción Disciplinaria del expediente N° 00043-2015-03102-JR-LA-01; Juzgado Especializado Laboral, Sede Mártires Petroleros – Talara.

En el preámbulo del trabajo de investigación, invocaré la Constitución Política de los años 1979 y 1993, en los Artículos. – 42 (Constitución 1979) “El trabajo un derecho y un deber social” y el Artículo. – 22 (Constitución 1993) “El trabajo es un deber y un derecho”.

Según el experto constitucionalista Dr. Alberto Borea Odría, comento en su obra “Manual de Constitución”. “la conclusión de los derechos laborales en la Constitución responde a dos vertientes principales. La primera, el reconocimiento al trabajo como un componente esencial en el proceso de realización del ser humano; y la segunda, la necesidad de proteger a la parte menos favorecida en la relación a los efectos de que no pueda ser abusada por parte de quienes diferentes motivos crean, proporcionan o dirigen esta función de trabajar de los demás.

Con relación a la caracterización del proceso sobre impugnación de la sanción disciplinaria, se podrá conceptuar con determinación peculiar de tributos de algo o de alguien, distinguiéndose claramente de los demás (*Real Academia Española, s, f, primer párrafo*). En tal sentido, para plantear el problema, resolverlo y poder detectar las características del proceso judicial (que es el objeto de estudio) tomándose como referente contenidos de naturaleza normativa, doctrinaria como fuente aplicable jurisprudencial al proceso civil.

Con Relación el proceso se conceptuará, como herramienta o medio que los órganos

jurisdiccionales utilizarán a solicitud para atender a los justiciables la defensa de sus derechos; por tanto, el juez es quien dirige, y es quien está facultado para que aplique correctamente el derecho que mejor corresponda y resolviendo las dudas controversiales que se puedan plantear en su despacho.

El presente estudio, trata de la propuesta de la Investigación Profesional de la Carrera de Derecho, quien busca profundizar las diversas formas de conocimiento en las áreas del derecho. Ordenado este el presente trabajo se ceñirá tomando lo acordado con la normatividad vigente de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, siempre buscando el objetivo como estudio proceso judicial cierto, registrando las evidencias de una correcta y estricta aplicación del derecho; el estudio que profundiza e impulsa el ámbito hacia la realidad son diversas formas y hallazgos que permite ubicar la existencia de la problemática, que empezaré en detallar o citar:

Resulta interesante resumir y apoyar estadísticamente y judicialmente como un observatorio y representando como herramienta esencial e importante que permita tener como soporte de información lo que pasa en América Latina y así poder contrastar cómo se maneja la opinión regional en los países que se encuentran a nuestro alrededor de América Latina. Para nosotros los peruanos son fuente de información muy importante donde explica con total realidad ciertos fenómenos sociales, existentes en cada país como en el caso del Perú, los divorcios y juicios por alimentos, son los que incrementan las estadísticas judiciales.

En el camino por conseguir un modelo de gestión moderno de administración de justicia responde a la visión estratégica y sistémica que permita obtener resultados con reales demandas de la ciudadanía, y que cuenta sobre todo con el decidido respaldo Judicial como institución.

“La mayor eficiencia y capacidad de los tribunales para impartir justicia está más asociada a las características de los procedimientos que al nivel de desarrollo de los países.” La estructura legal, más que el nivel de desarrollo, tiene una mayor influencia en la duración de

los procesos y en la percepción de eficiencia judicial (entendida como mayor rapidez en la resolución de las disputas, mayor calidad del Estado de Derecho, mayor imparcialidad y transparencia en las decisiones de los tribunales, ausencia de corrupción y mayor acceso a la justicia). “Los países que más regulan la resolución de disputas tienden a tener niveles menores de eficiencia judicial. (Reporte sobre el Estado de los Sistemas Judiciales en las Américas 2002-2003 – Calificaciones Internacionales de los Sistemas de Justicia Ponderaciones Recientes para las Américas – Por Pedro Galindo - [Borrador para discusión, revisado: junio del 2003]Párrafo segundo Página N° 8”.

“La mayor dureza en la regulación de la resolución de conflictos está asociada a una mayor duración (más allá de lo esperado) de los procedimientos judiciales, y a mayores inspecciones a las medidas de eficacia judicial y de acceso a la justicia. La mayor eficiencia judicial, asimismo, está asociada a una mayor simplificación de los procesos.

Cuando la complejidad de los procesos judiciales es reducida, disminuyen también los costos y la tardanza. Por Pedro Galindo - [Borrador para discusión, revisado: junio de 2003] Párrafo segundo Página N° 8.

En acto seguido mencionó como Estadística tomada de Ficha Técnica por país Latinoamericano 2017, donde se nota que no mejora la Imagen y resultados Judiciales. El grado de satisfacción de ciudadanos sobre el funcionamiento de los tribunales en 18 países de América Latina sólo detalla que es del 25% y, siendo Paraguay con menos confianza como país y en ciudadanía , con 15% sobre 100, por eso ocupó el primer lugar; por su parte, el Perú se ubicó en el segundo lugar, con 18%; Seguido por Honduras con 19%; continúa Chile (20%); continúa Colombia (21%); continúa Panamá (22%); continúa México (23%); continúa Bolivia (23%); continúa Argentina (25%); continúa Venezuela (26%); continúa Ecuador con (27%); continúa Brasil (27%); continúa Guatemala (27%); continúa Nicaragua (31%); continúa Uruguay (41%); continúa Costa Rica (43%) se finaliza, el presente informe concluyendo que, los países

señalados demuestra la existencia de debilidades en sus instituciones que imparten justicia; también podemos notar como la inestabilidad creada políticamente en los últimos 10 años, la no adecuación en los cambios en las transiciones de un gobierno a otro gobierno y, en otros veces las improvisaciones de los gobiernos (Ficha Técnica por país latinoamericano 2017) por ello con estos estudios comparativos nos permitirá posteriormente a impulsar investigaciones y estudios sobre nuestra realidad en el Perú.

II. PLANEAMIENTO DE LA INVESTIGACION

2.1. Planeamiento del problema

2.1.1. Caracterización del problema

La Constitución Política Peruana, establece la división de poderes, y también establece las facultades que le corresponden al Poder Judicial para administrar justicia a nombre de la nación; por su parte la ley orgánica de ésta institución regula su organización interna y competencia de cada uno de los órganos que lo conforman, que se complementa con normas procesales respetivas que conforman el sistema jurídico peruano, esto es para atender las demandas de justicia y solución de controversias de naturaleza, penal, civil, laboral, etc., planteadas por los justiciables.

El Derecho Constitucional estudia los principios básicos de cualquier tipo de vinculación aboral, así como los aspectos sustantivos de los derechos del trabajador. El Derecho Laboral recoge estos principios y aspectos normativos y los desarrolla sistemática y metódicamente, con el objeto de proporcionar las herramientas legales que rijan de modo armónico las relaciones entre empleadores y trabajadores.

La Constitución del año 1979, señala en el Art.-48 “El estado reconoce el derecho a la

estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada”.

Mientras tanto la Constitución de 1993, señala en el Art.-27 “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Siendo la estabilidad laboral divergente en la Constitución del año 1989 y la “Constitución” de 1993.

Por ese motivo la sanción interpuesta por la Empresa Skanka del Perú S.A, contra la afectación de los derechos del trabajador Juan Carlos Rimarachín Córdova, con la suspensión primero de un (01) día sin goce de remuneraciones el mismo que se hizo efectiva con fecha 26 noviembre 2014, afectando el día dominical y la propia remuneración dejada de percibir, en acto seguido el referido trabajador ejerce cargo directivo como Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores de Skanka del Perú, en Distrito del Alto – Provincia de Talara. Siendo sancionado durante su desempeño laboral al indicarle que cometió falta consistencia en ausentarse en su puesto de trabajo, sin la debida autorización, conforme el Reglamento Interno de Trabajo. Art.38. En esta sanción se trasgrede el principio constitucional ne bis in ídem, que quiere decir, que se le ha aplicado dos (02) sanciones por un mismo hecho, afectando el dominical.

En este sentido, el Poder Judicial, es una institución comprometida en la construcción, vigencia y garante de la paz social, la seguridad jurídica y el desarrollo económico; respecto a éste último asunto, Mendoza citado por Herrera (2014) expone: “(...) no es posible medir el nivel de desarrollo del país si no se toma en consideración la calidad del servicio de justicia” (p.78).

En el caso del trabajador Juan Carlos Rimarachín Córdova, dirigente sindical, manifiesta de haber comunicado y gestionado oportunamente licencia sindical anticipadamente con fecha 12 de noviembre 2014, para atender gestiones inherentes a su cargo el día 17 de noviembre 2014 a horas 5.50pm, mediante carta dirigida a Recursos Humanos, el mismo que denegó el otorgar la licencia sindical violando su derecho a ejercer sus funciones sindicales.

Como puede advertirse fuentes externas e internas, al ámbito judicial del Perú refieren problemas que involucran a la realidad judicial nacional; donde coexisten variables diversas.

En lo que comprende a la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote las investigaciones individuales forman parte de una línea de investigación. En este sentido, éste proyecto se deriva de la línea antes citada y tiene como objeto de estudio un proceso judicial.

Con ésta finalidad el Expediente n° 00043-2015-0-3102-Jr-La-01; Juzgado Especializado Laboral, seleccionado para elaborar el presente trabajo registra un proceso judicial de tipo Laboral, corresponde al archivo del Juzgado Especializado Civil de la ciudad con Sede Mártires Petroleros Talara – Piura - Perú.

2.1.2. Enunciado del problema

¿Características del proceso judicial sobre caracterización del proceso sobre impugnación por las causales de sanción disciplinaria en el expediente N° 00043-2015-0-3102-Jr-La-01; Juzgado Especializado Civil de la ciudad con Sede Mártires Petroleros Talara - Piura - Perú 2015?

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

2.2. Objetivos de la Investigación

2.2.1. Objetivo General

Determinar las características del proceso judicial sobre la sanción disciplinaria por ausentarse a su puesto de trabajo, sin la debida autorización, conforme al reglamento interno de trabajo Art. -38 de hecho en el expediente N° 00043-2015-0-3102-Jr-La-01; Juzgado Especializado Civil de la ciudad con Sede Mártires Petroleros Talara - Piura - Perú 2015.

En la presente sanción se trasgrede principios fundamentales de la Constitución Política del Perú, ne bis in ídem, es decir, se ha aplicado doble sanción por un mismo hecho.

2.2.2. Objetivos Específicos

Para alcanzar el objetivo general específico será:

- 2.2.2.1. Identificar el cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio.
- 2.2.2.2. Identificar la claridad de las resoluciones (decreto – autos), en el proceso judicial en estudio
- 2.2.2.3. Identificar la pertinencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas?
- 2.2.2.4. Identificar si hechos expuestos en el proceso son idóneos para sustentar la pretensión planteada.

2.3. Justificación de la Investigación

1. La justificación al que se refiere esta investigación, trata las sanciones laborales que puede imponer el empleador a sus trabajadores dependientes requieren como presupuesto esencial la comisión de una falta laboral. Si la conducta del trabajador dependiente no constituye una falta laboral el empleador no puede imponer una sanción, que no es el caso en mención, aquí se trata de demostrar que se ha incurrido un atropello constitucional, al aplicar doble sanción.

Según se puede observar, la sanción disciplinaria se encuentra sometida a una serie de límites y requisitos que deben ser observados por el empleador. Los que de ser vulnerados deben ser controlados por los órganos del Estado competentes que conocen de la impugnación de las sanciones disciplinarias aplicadas. (Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso no.44 Valparaíso jul. 2015)

Este procedimiento de investigación, permitirá fortalecer la formación y buscar mejorar la capacidad de lectura interpretativa, analítica y, la defensa de los hallazgos, facilitará observar su formación y nivel profesional.

2.- En el contexto de la justificación a que da lugar la investigación, trata sobre las pugnas laborales que deben de ser resueltas con justicia y paz laboral, siempre manteniendo el orden público y las buenas costumbres que siempre debe reinar en el ámbito laboral, teniendo en cuenta que siempre existe la desigualdad de poderes entre un trabajador y empleador.

Los profesores sudamericanos **Mozart Russomano y Cabanellas** identifican el término *conflicto* con la oposición de intereses, derivado del latín *conflictus* de *confligere* que implica combatir, luchar. Distinguen entre conflictos y controversias, en tendidas estas últimas como *discusiones*. Se trata de una polémica previa a la lucha que se ejerce por medio de acciones y por ello los autores prefieren el uso del término *conflicto de trabajo* para identificar las dificultades que surjan entre los trabajadores y el patrón.

2.3.1. Acción

2.3.1.1. Conceptos

Raúl Bedolla Rocío – Paola Edith Robles Rangel

“La acción es el derecho subjetivo que se concede a las personas físicas y morales para que puedan provocar que un órgano jurisdiccional conozca de un conflicto de intereses determinado lo resuelva mediante una sentencia.”

De este concepto se obtienen los siguientes elementos:

Derecho subjetivo (lo que es lícito o permitido hacer)

La acción es un derecho, es decir, una facultad que la ley reconoce a las personas para que puedan promover la actuación de un órgano jurisdiccional del Estado. Que un órgano jurisdiccional conozca de un conflicto de intereses

El fin de la acción consiste en que la autoridad jurisdiccional competente se aboque al conocimiento y a la resolución de un litigio tratado a lo largo de un proceso. Esto implica que el derecho de acción solo puede ejercerse ante órganos jurisdiccionales. (Pàg.22)

Carlos Arellano García

En materia de derecho procesal, la acción es la facultad de impulsar la actividad jurisdiccional, es decir, al ser ejercitada, el Juzgador deberá resolver la pretensión que integra la demanda o escrito jurídico que sea presentado.

Carlos Arellano García, en su libro Teoría General del Proceso, cita al Licenciado Cipriano Gómez Lara en la página 254, donde señala lo siguiente: “Así, el derecho subjetivo es algo que se tiene o que no se tiene y, por el contrario, la pretensión es algo que se hace o no se hace, es decir, la pretensión es actividad, es conducta. Es claro que la existencia de un derecho subjetivo, se puede derivar una pretensión y, de la existencia de la pretensión, se puede llegar a la acción, como una de las formas de hacer valer la pretensión. En concepto nuestro, la pretensión es la determinación de la reclamación o exigencia de un sujeto frente a otro que hipotéticamente deberá desplegar una conducta para satisfacer tal reclamación o exigencia.” (Pág. 252)

2.3.1.2. Elementos de la acción Raúl

Bedolla Rocío – Paola Edith Robles Rangel

1.-Los sujetos.

Sujeto activo y sujeto pasivo.

2.-El objeto.

Es el efecto que se pretende como consecuencia del ejercicio del derecho de acción.

El objeto persigue dos fines:

a) Promover la actuación de un órgano jurisdiccional para que por medio de un proceso se satisfagan una o más pretensiones.

b) Que el demandado ceda a las pretensiones del actor.

3.-La causa o invocación de un derecho presunto Es el fundamento de la acción. Supone la existencia, a un tiempo, de un derecho y de un hecho contrario a determinados fundamentos jurídicos.

La Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación señaló en la tesis de rubro “ACCIONES, ELEMENTOS DE LAS.”, que las acciones constan de tres elementos:

a) Las personas o sujetos (activo y pasivo).

b) La causa eficiente de la acción, a su vez tiene dos elementos: un derecho o un estado de hecho contrario ese derecho.

c) El objeto, que es el efecto al que tiende el poder de exigir lo que se pide en la demanda y, como lo que se pide es la actuación de la ley, el objeto a cuya consecución tiende esa actuación se denomina propiamente objeto mediato de la acción. (pàg.23)

2.3.1.3. La jurisdicción

Concepto

Juan Monroy Gálvez, (Lima 1996) según lo investigado dice de la siguiente manera: “*La competencia territorial determina el área geográfica en la que un órgano jurisdiccional cumple válidamente su función. La competencia material determina al órgano jurisdiccional encarga cuenta la naturaleza del derecho material discutido*”. (Pàg.175)

Luciano López Flores (Lima 2016) La función jurisdiccional es, por tanto, una manifestación del poder político. O, como diría Véscovi⁸, una de las tres funciones esenciales del Estado que se traducen en los tres poderes clásicos: legislativo, ejecutivo, judicial.

Desde esta perspectiva política, la función jurisdiccional es el ejercicio del *poder* estatal de resolver conflictos. Y es que, como deriva de su significado etimológico, “jurisdicción” proviene del latín *iuris dictio* que significa “decir el derecho”⁹. Por ello, coincidiendo con las diversas posturas de la doctrina procesal compara-da, en nuestro medio Monroy Gálvez la califica como un “*poder-deber*” del Estado que lo obliga a nunca negar a un ciudadano la constitucionales como el de España respecto del cual González Pérez afirma que el derecho a la tutela judicial es un “derecho prestacional”¹¹. (Pág. 152) Características de la jurisdicción.

Tratadista Jaime Orlando Santofimio Gamboa. - Las características son las siguientes:

Naturaleza Procesal: La Jurisdicción contencioso administrativa se desenvuelve a través del derecho procesal, aplicable a todos los procesos de naturaleza jurisdiccional y sus vacíos se llenan por medio del Código de Procedimiento Civil.

Independencia decisional: Al pertenecer, la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, a la Rama

Jurisdiccional del Poder Público, es autónoma e independiente a la actividad que controla: La Administración Pública, propia de la rama ejecutiva del poder público.

Autonomía Procesal: El Proceso Contencioso Administrativo, la vía natural a través de la cual se desenvuelve la jurisdicción, es rama del derecho procesal, sin embargo, conserva su autonomía por medio de profundos desarrollos doctrinarios y jurisprudenciales de los cuales se derivan principios sui generis que lo orientan.

Diferencia con el proceso administrativo: El proceso contencioso administrativo no se puede confundir con el proceso administrativo, ya que este último es el que se adelanta directamente por las autoridades administrativas, el cual precede un acto administrativo, al paso que el primero, se adelanta ante la rama jurisdiccional del poder público, en un área especializada y culmina normalmente con una sentencia.

Objeto de la jurisdicción: Servir como un verdadero control jurisdiccional de la actividad de la administración para proteger efectivamente los derechos individuales y colectivos o el derecho objetivo.

Jurisdicción especializada: Se constituye en una instancia especializada, distinta de la ordinaria, que concilia el interés público o general con el interés privado y aplica a los conflictos sometidos a su conocimiento, los principios que deben regir a la función administrativa (art. 209, CP). Por eso el Juez administrativo dirime las controversias bajo la óptica del interés general, al paso que el Juez ordinario las resuelve al amparo de la autonomía de la voluntad, aunque en uno u otro caso, se deberán ponderar los dos principios en ambas jurisdicciones, dependiendo de los casos que se deban absolver.

Elementos de la Jurisdicción.

Abel Ángel Flores Sagástegui (Uladech) - Federico Raúl Pishqui Cuma (SCRIBD)

Subjetivos: Los integran los sujetos que permiten indicar la presencia de la jurisdicción, el juez, las partes y los terceros

Formal: se constituye en el procedimiento.

Material: Se conforma con el contenido y fines de la jurisdicción.

El Interés público del Estado en la realización del Derecho.

El Interés privado de la composición de los litigios.

Siguiendo a la doctrina clásica, que tiene como referencia al derecho romano, se considera como elementos que integran la jurisdicción:

La notio: (Poder de conocimiento): Es el Órgano de la Jurisdicción tiene la facultad para conocer de los conflictos sometidos en él.

La vocatio: (Poder de Convocar): El derecho de la Jurisdicción a las partes procesales a comparecer al proceso (juicio).

La coertio: (Poder de Coerción): El órgano puede decretar medidas coercitivas cuya finalidad es remover aquellos obstáculos que se oponen al incumplimiento de la jurisdicción.

El iudicium o iudicium: (Poder de Decisión): el Órgano de la jurisdicción tiene la facultad de decidir, decisión con fuerza de cosa juzgada.

La executio: (Poder de Ejecución): Este poder tiene como objetivo el cumplimiento de mandamiento que se derive de la propia sentencia o de un título suscrito por el deudor y que la ley le asigne ese mérito.

2.2.1.2.1. Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción.

2.2.1.2.1.1 Principio de unidad y exclusividad.

Cuando expresamos el principio de unidad y exclusividad, nos referimos a la constitución política del Perú que es la tiene ámbito jurisdiccional, porque es la encargada de administrar justicia.

Aníbal Quiroga Leòn (Pág. 425), señala a Domingo García Belaunde, Constitucionalista peruano, dentro de la tarea interpretativa y como consecuencia de la misma, le corresponde la facultad de diseñar y definir los alcances de los demás órganos del Estado, sean constitucionales, sean de orden legal, de modo tal que se logre una sistematicidad y unidad constitucional que determine el sólido cimiento de la institucionalidad constitucional de la Nación, teniendo en cuenta que, como ya lo ha sostenido la antigua doctrina del Derecho Constitucional.

2.2.1.2.1.2. Principio de Independencia Jurisdiccional.

Alberto Borea Odría (Pag.876) Señala en el inc. 2 del Art. 139 de la constitución de 1993, como uno los principios y derechos de la función “La independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional”.

La independencia es de doble dimensión, refiriéndose a la estructura misma del poder y a los métodos ideados para evitar que por razones presupuestarias o partidarias se estruje su campo de acción o se haga en la práctica que los jueces sean dependientes de lo que desde otro poder Judicial se decida. La otra, por la que debe exigirse en el interior del Poder Judicial frente a los magistrados de mayor jerarquía y también frente al proceder de los particulares.

2.2.1.2.1.3. Principio de la Observancia del debido proceso y la tutela Jurisdiccional

Rolando García Castillo, en su revista IUS 360 señala a Priori Posada, G. F. (2003). Cuando nos referimos al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva debemos tener en cuenta, en primer lugar, a la tutela jurídica, cuyo concepto es la protección del derecho a través de la norma

Jurídica, y, en segundo lugar, a la tutela jurisdiccional, la cual implica la protección venida por el juez. Para tener una visión en lo que preceptúa la legislación, veamos que nos dice la constitución y el Código Procesal Civil sobre la tutela jurisdiccional efectiva.

La Constitución Política del Perú del año 1993, en su numeral 3 del artículo 139, señala:

La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

“Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”.

2.2.1.2.1.4. Principio de Publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la Ley.

“artículo 139. – Son principios y derechos de la función jurisdiccional: La publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la ley. El derecho a un juicio público plantea que en las audiencias judiciales participen no sólo las partes involucradas en el proceso, sino también el público en general.

2.2.1.2.1.5. Principio de Motivación escrita de las resoluciones judiciales

José Cabel Noblecilla (Julio 2016) LP. En principio, para precisar que estamos frente a motivación de resoluciones judiciales, es importante señalar las definiciones clásicas para entender mejor qué es “motivación” y “resolución”. Calamandrei, señala que ésta “es el signo fundamental y típico de la “racionalización” de la función jurisdiccional. Por su parte, Couture, indica que aquella “constituye la parte más importante de la sentencia en la que el juez expone los motivos o fundamentos en que basa su decisión, es decir, las razones que lo llevaron a adoptar una u otra solución en el conflicto que estaba llamado a resolver”. Por todo eso, se puede decir que los actos de decisión judicial se ejecutan mediante la expedición de las denominadas “resoluciones judiciales”³.

2.2.1.2.1.6. Principio de la Pluralidad de la Instancia

La pluralidad de instancias constituye un principio y, a la vez un derecho inherente a la naturaleza propia de la jurisdicción judicial. Esta materia se encuentra prevista en el inc. 6 del Art.-139 de la constitución política del Perú; con los siguientes términos:

Son principios y derechos de la función jurisdiccional: La pluralidad de la instancia. En nuestro país su regulación constitucional se inicia en la constitución de 1823

2.2.1.2.1.7. Principio de no dejar de Administrar Justicia por vacío o deficiencia de la ley.

Eduardo Couture. - Una tarea previa a la de escribir artículos en un código, impone determinar *los principios* que han de regir ese código. Al legislador no se le presenta *eh* primer término la tarea de redactar leyes, sino la de planear principios.

En él se muestra de qué manera el legislador procesal debe tomar partido, por ejemplo, entre la oralidad y la escritura; entre el impulso procesal de oficio o el impulso a petición de parte; entre el proceso dispositivo o el proceso inquisitorio; entre las pruebas racionales o las pruebas legales; entre la secuencia o desenvolvimiento discrecional del proceso o el principio de preclusión. (Pag.49)

2.2.1.2.1.8. Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso.

Paul Antonio Ruiz Cervera (2017) LP.-Con lo que respecta al marco normativo del derecho a la defensa en el Perú, el art. 139° inciso 14 de la Constitución Política ha señalado que una persona no puede ser privada del derecho a la defensa en ningún estado del proceso, lo cual implica que desde el inicio de todo proceso el imputado tiene derecho a ejercer libremente su defensa bajo la dirección de un abogado de su elección o, si no pudiera acceder a uno, por el defensor público que el Estado le proporcione; lo cual tiene relación directa con el principio de contradicción.

Por otro lado, en cuanto al contenido esencial del justo derecho a la defensa, la “Corte Interamericana” de Derechos Humanos (la Corte) ha establecido que esta facultad es un reflejo intrínseco del derecho al debido proceso, en la medida que este último derecho se ha de entender como *“el conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales a efectos de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado, adoptado por cualquier autoridad pública, sea administrativa, legislativa o judicial, que pueda afectarlos”*

2.3.1.4. La Competencia

Concepto.

Gaceta Jurídica (2015). Señala Lino Palacio denomina competencia a la “... capacidad o aptitud que la ley reconoce a cada órgano o conjunto de órganos judiciales para ejercer sus funciones con respecto a una determinada categoría de asuntos o durante una determinada etapa del proceso” (PALACIO, 1979, Tomo II: 366).

Rocco define a la competencia como *“... aquella parte de la jurisdicción que corresponde en concreto a cada órgano jurisdiccional singular, según ciertos criterios a través de los cuales las normas procesales distribuyen la jurisdicción entre los distintos órganos ordinarios de ella”* (ROCCO, 1976, Volumen II: 42). (Pàg.24).

2.2.1.4.1. Criterios para determinar la competencia

Guido Águila Grados (2010) Señala, la competencia se determina por la situación de hecho existente en el momento de la interposición de la demanda o solicitud y no podrá ser modificada por los cambios de hecho o de derecho que ocurran posteriormente, salvo en los casos en que la ley lo disponga expresamente. La competencia permite la distribución de los asuntos justiciables entre los distintos jueces, la que se realiza de acuerdo con los siguientes criterios:

Competencia por razón de la Materia Se determina por la naturaleza de la pretensión procesal y las disposiciones legales que la regulan. La especialización de los jueces tiene que ver esencialmente con la competencia por razón de la materia. CARNELUTTI afirma que esta competencia está determinada por el contenido del litigio.

Competencia por razón de la Cuantía. - La competencia por razón de la cuantía se determina de acuerdo con el valor económico del petitorio expresado en la demanda sin admitir oposición del demandado (salvo disposición legal en contrario). Si en la demanda o en sus anexos aparece cuantía distinta, el Juez de oficio efectuará la corrección que corresponda y, de ser el caso, se inhibirá de su conocimiento y la remitirá al Juez competente. (Pág. 42)

Competencia Funcional o por razón de Grado. - Tiene que ver con la jerarquía de los órganos jurisdiccionales. Según la Ley Orgánica del Poder Judicial, los órganos jurisdiccionales, de acuerdo con su jerarquía, son:

Sala Civil de Corte Suprema, Salas Civiles de las Cortes Superiores, Juzgados Especializados en lo civil, Juzgados de Paz Letrados y Juzgados de Paz.

Si por la naturaleza de la pretensión u otra causa análoga no pudiera determinarse la competencia en razón del grado, el asunto será de competencia del Juez Civil.

Competencia por razón del Territorio. - Se refiere al ámbito territorial donde un Juez puede ejercer la función jurisdiccional. El Código Procesal Civil recoge los criterios que la doctrina considera para fijar la competencia por razón del territorio.

Desde el punto de vista subjetivo, tiene en consideración al litigante (demandante o demandado) respecto a su domicilio.

Desde el punto de vista objetivo, tiene en cuenta al órgano jurisdiccional (artículo 49° del Código Procesal Civil). (Pág. 43)

Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio

La determinación se encuentra enmarcada en el estudio del expediente de Impugnación de Sanción Disciplinaria N° 00043-2015-0-3102-JR-LA-01; Juzgado Especializado Laboral, Sede Mártires Petroleros – Talara. Sanción elevada a un proceso Contencioso Administrativo, y posteriormente en segunda instancia Corte Superior de Justicia de Sullana – Sala Civil de Sullana.

En lo señalado e indicado en el TUO de la Ley N° 27584, que regula el proceso contencioso administrativo, aprobado con el Decreto Supremo N°013-2008-JUS, publicado el 29 de agosto del 2008. Dispone de la competencia, en el acto administrativo debe ser emitido por el órgano facultado en razón de la materia territorio, grado, tiempo o cuantía y para ello se señala los artículos siguientes:

Artículo 10.- Competencia territorial Es competente para conocer el proceso contencioso administrativo en primera instancia, a elección del demandante, el Juez en lo contencioso administrativo del lugar del domicilio del demandado o del lugar donde se produjo la actuación materia de la demanda o el silencio administrativo.

Artículo 11.- Competencia funcional Tiene competencia funcional para conocer el proceso contencioso administrativo en primera instancia el Juez Especializado en lo Contencioso Administrativo.

El Proceso

Concepto

Existen tantos conceptos sobre el proceso desde el *judicium romano*, del cual se derivó el término juicio que ya en el sistema procesalista se encuentra dentro del proceso. Para entender mejor este término citaremos a los más destacados tratadistas del Derecho Procesal.

Para CHIOVENDA, el proceso civil: "Es el conjunto de actos coordinados para la finalidad de la actuación de la voluntad concreta de la ley en relación a un bien que se presenta como garantizado por ella por parte de los órganos de la jurisdicción ordinaria" (Pág. 98) Teófilo Idrogo. (2013)

Al tratar del proceso judicial, MONROY GÁLVEZ blinda la siguiente definición: "El proceso judicial es el conjunto dialéctico de actos, ejecutados con sujeción a determinadas reglas más o menos rígidas, realizados durante el ejercicio de la función jurisdiccional del Estado, por distintos sujetos que se relacionan entre sí con intereses idénticos, diferentes o contradictorios, pero vinculados intrínsecamente por fines privados y públicos" (Pág. 99) Teófilo Idrogo. (2013)

Funciones

Guido Águila Grados (2012) El proceso cumple una doble función:

Privada:

Es el instrumento con el que cuenta toda persona natural o jurídica –gente o ente- para lograr una resolución del Estado. Es la alternativa final si es que no ha logrado resolverlo mediante la autocomposición.

Pública:

Es la garantía que otorga el Estado a todos sus habitantes en contrapartida de la prohibición impuesta respecto del uso de la fuerza privada. (Pág. 14)

El Proceso como garantía constitucional

Couture (Tomo I) señala, La Suprema Corte de los Estados Unidos ha sostenido sistemáticamente, que la garantía del proceso debido, en cuanto se refiere a las actuaciones judiciales, consiste en una razonable posibilidad de hacerse escuchar, constituida por una "notice" y una hearing".

Interpretando el sentido de esta garantía, la Suprema Corte ha dicho que "his day in Court" equivale a las siguientes cosas:

que el demandado haya tenido debida noticia, la que puede ser actual o implícita, de la promoción de los procedimientos con los cuales el derecho puede ser afectado; que se le de una razón oportuna de comparecer y exponer sus derechos, incluso el derecho de declarar el mismo, de suministrar testigos, de introducir documentos relevantes y otras pruebas; que el tribunal ante el cual los derechos son cuestionados esté constituido de tal manera que dé una seguridad razonable de su honestidad e imparcialidad; que sea un tribunal de la jurisdicción adecuada ("a court of the competent jurisdiction") (Pág. 43-44)

3.2.1.5. El debido proceso formal

A. Nociones

Martin Agudelo. –(2004) El debido proceso es un derecho fundamental contentivo de principios y garantías que son indispensables de observar en diversos procedimientos para que se obtenga una solución sustancialmente justa, requerida siempre dentro del marco del estado social, democrático y de derecho. Es un derecho de toda persona a participar en un procedimiento dirigido por unos sujetos con unas cualidades y funciones concretas, desarrollado de conformidad con las normas preestablecidas en el ordenamiento jurídico, en los que se debe decidir conforme al derecho sustancial preexistente, siempre y cuando se de la oportunidad de oír o escuchar a todos los sujetos que puedan ser afectados con las resoluciones que allí se adopten. (Pág. 89)

Elementos del debido proceso

Martin Agudelo. –(2004) El debido proceso es el derecho fundamental que tienen todas las personas (naturales y jurídicas) a participar en procedimientos dirigidos por unos sujetos con unas determinadas condiciones y cuyo desarrollo en su forma, en su decisión y en la

contradicción de los intervinientes deberá sujetarse a los lineamientos establecidos en las normas jurídicas. Se comprende en dos grandes garantías: la legalidad del juez y la legalidad de la audiencia. De esta forma, el debido proceso integra los siguientes aspectos:

El derecho fundamental al juez director, exclusivo, natural o competente, independiente e imparcial.

El derecho fundamental a la audiencia o a ser oído en un término razonable y en igualdad de condiciones con los demás participantes.

El derecho fundamental a la forma previamente establecida en la ley procesal.

El derecho fundamental a que el proceso procese exclusivamente pretensión procesal ajustada al derecho sustancial preexistente. (Pág. 92)

Proceso Contencioso Administrativo

Guillermo Bendezù (2010) “El proceso contencioso es el control judicial de los actos y actuaciones administrativas de toda entidad pública o gubernamental cuando se presuman o declaren anómalos o arbitrarios por el órgano jurisdiccional competente, como son el Juzgado Especializado (Civil o Mixto, según el caso dado), la Sala Especializada (o Civil) y la sala constitucional y social de la corte suprema de la República, en las instancias correspondientes.” (primera, segunda g tercera). (Pág. 611)

Principios del proceso contencioso administrativo.

Roxana Jiménez Vargas Machuca (2017) señala;

Principio de Integración. “Los jueces no deben dejar de resolver el conflicto de intereses o la incertidumbre con relevancia jurídica por defecto o deficiencia de la Ley. En tales casos, deberán aplicar los principios del derecho administrativo.” (artículo 2.1 de la Ley). (Pág. 5)

Principio de igualdad procesal. “Las partes en el Proceso Contencioso Administrativo deberán ser tratadas con igualdad, independientemente de su condición de entidad pública o administrado.” (artículo 2.2 de la Ley).

El artículo 2º inciso 2, de la Constitución de 1993 establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. (Pág. 10)

Principio de favorecimiento del proceso. “El Juez no podrá rechazar liminarmente la demanda en aquellos casos en los que por falta de precisión del marco legal exista incertidumbre respecto del agotamiento de la vía previa. Asimismo, en caso de que el Juez tenga cualquier otra duda razonable sobre la procedencia o no de la demanda, deberá preferir darle trámite a la misma.” (artículo 2.3 de la Ley). (Pág. 11)

Pretensiones que tramitan en el proceso contencioso administrativo

Guillermo Bendezù (2010) “En este proceso contencioso pueden plantearse pretensiones encaminadas a obtener los siguientes resultados de índole ético - pecuniaria:

a) La nulidad (total o parcial) o ineficacia del acto administrativo considerado arbitrario o irregular.”

“Así, el órgano jurisdiccional competente declarará la nulidad absoluta de una Resolución ViceMinisterial del Sector Energía y Minas porque desconoce o desestima la solicitud debidamente documentada de un Ingeniero geólogo que pretendía la concesión de varios lotes arenal en las pampas desérticas de Nazca (Ica) para la extracción y comercialización de materiales de construcción.” (Pág. 578)

“El restablecimiento o reconocimiento del derecho vulnerado o interés tutelado por la ley, mediante la adopción de medidas o actos necesarios para tales fines.

Así, en la parte resolutive, el Juzgador declarará el derecho que asiste al pretensor ciudadano y fijará las medidas necesarias para efectivizar el estricto cumplimiento de su mandato.” (Pág. 579)

c) “La declaración expresa por la autoridad judicial sobre la contrariedad o contraposición de la resolución administrativa afectante al derecho ciudadano y por ende el cese de toda actuación material no sustentada o refrendada por acto administrativo formal; vale decir, por acciones de facto o por decisiones infractorias al principio de literalidad, previsto en los Arts. 122 9133' del CPC.” (Pág. 579)

d) “La orden judicial a la Administración estatal para la realización o ejecución de determinada actuación a la cual está obligada por mandato de la ley o por acto administrativo firme. (Art. 5, D.S. 013-2008-JUS y D. Les. 1067) (Pág. 579)

Así, cuando una profesora activa reclama el pago íntegro de tres remuneraciones mensuales globales por beneficio de sepelio y la entidad estatal le asignó un monto diminuto (S/. 200.00 por dicho rubro), debiendo abonarle S/2,400.00 al estar percibiendo S/. 1,200.00 de haber ordinario, el órgano jurisdiccional, en ejecución de veredicto exigirá a la Dependencia Pública (Dirección Regional de Educación con sede en Chiclayo - Lambayeque) el pago íntegro de las asignaciones reclamadas, en observancia de la Ley 25272 y el D.S. 019-90-ED., normas laborales del Sector magisterial, más aún habiéndose acreditado la inversión monetaria con las facturas emitidas por la casa moratoria.”

La indemnización a pagar por la Administración Gubernamental ante el daño o menoscabo material causado al justiciable con alguna actuación anómala, como explícita el Art. 238 de la Ley 27444, siempre y cuando se plantee en forma yuxtapuesta (acumulada) a la pretensión principal. (Pág. 579)

Acumulación de pretensiones

“Acumulación es un vocablo sinónimo de juntura o yuxtaposición de dos o más peticiones en el escrito de demanda, exigiendo al Juzgador su amparo legal, previo traslado a la parte contraria, para su contestación y posterior actuación de medios probatorios en audiencia formal.”

Requisitos de la Acumulación de pretensiones

Guillermo Bendezù (2010) “La acumulación es viable siempre que se cumplan los siguientes presupuestos jurídico – fácticos”:

- a) “Las pretensiones planteadas sean de competencia del mismo órgano jurisdiccional; vale decir. el Juez Especializado, Civil o Mixto admisor de la demanda, acorde el emplazamiento geo-político (provincial o distrital) del Juzgado respectivo.”
- b) “No sean opuestas entre sí, excepto si son interpuestas en forma subordinada o alternativa.

Ejm.: Una demanda de nulidad de Resolución Municipal. Reposición de un cerco perimétrico y el abono de una indemnización resarcitoria, ascendente a Si. 10,000.00, por los daños materiales ocasionados ante el derribamiento de un muro circundante, no son asuntos contrarios entre sí, siendo viable su acoplamiento a la demanda inicial, como es la restitución del cerco delimitador.”

“Sean encaminables en un mismo cauce procedimental; es decir tramitables en un proceso urgente o en uno especial. Según dispone esta nueva ley.

Ejemplo.: Si se trata de un proceso urgente, el administrado podrá reclamar ante el Juzgado Especializado. (Civil o Mixto), el pago de pensiones devengadas y la nivelación de asignaciones subsistenciales, porque la entidad estatal emplazada (Oficina de Normalización

Previsional) no cumple su propia Resolución concesoria, so pretexto de un deficitario presupuesto institucional, pese haber reconocido el derecho previsional cual dación primigenia, pero incumple con efectivizar el monto dinerario real, pues, a la razón otorga S/. 600.00 en vez de S/. 800,00 como reza el documento administrativo". (Pág. 582)

“Haya conexidad pretensiones coexistentes por estar referidas a la misma actuación impugnada o se fundamenten en similares hechos circunstanciados; o bien, posean elementos comunes desde la petición originaria. (Art. T, D.S. 013-2008-JUS)”. (Pág. 583)

Vías Procesales en el proceso contencioso administrativo

Las vías procesales para el proceso contencioso administrativo que señalan el trámite para este proceso son las siguientes:

Proceso especial y proceso urgente:

Los puntos controvertidos

Hinostroza Minguez (2010). – Que los puntos controvertidos señalan, Conforme a lo señalado en el Art. 468° del Código Procesal Civil, señala: Expedido el auto de saneamiento procesal, las partes dentro del tercero día de notificadas propondrán al Juez por escrito los puntos controvertidos. Vencido este plazo con o sin la propuesta de las partes el Juez procederá a fijar los puntos controvertidos y la declaración de admisión o rechazo, según sea el caso, de los medios probatorios ofrecidos (...) (Pág. 105) (Moncada 2017)

Los puntos controvertidos en el proceso en estudio

En este espacio trataremos sobre los puntos controvertidos del expediente N° 00043-2015-03102-JR-LA-01; como se detalla en lo siguiente:

El demandante señala:

Se interpone demanda de impugnación de medida disciplinaria contra la Empresa Skanka del Perú S.A, en el 1º Juzgado de Paz Letrado Laboral Expediente N° 660-14-0-3102-JR-LA-01. Fecha de demanda 05 diciembre del 2014. Demanda que fue declarada IMPROCEDENTE. Por tratarse de la aplicación de Nueva Ley Procesal Laboral N°29497.

Se traslada demanda al Juzgado Especializado de Trabajo de Talara contra la Empresa Skanka del Perú S.A con expediente N° 00043-2015- 0-3102-JR-LA-01.

Procurador B

Idrogo Delgado (2013) En la aceptación del poder hay una presunción *jure et de jure* (artículo 71 del C.P.C.) por la cual se tiene por aceptado el poder desde que el apoderado ejerce la representación en nombre del representado. (Pág. 252)

Los sujetos del Proceso

El Juez

Monroy Gálvez (1996) Tal parece que la historia de la función judicial es el recuento de los medios para reducirle al juez su capacidad creadora. Sin embargo, la historia nos demuestra que tal empeño fue casi siempre superado por las exigencias de justicia de la realidad.

Lo que no impide admitir que, en los últimos dos siglos, esta reducción sí ha sido efectiva y traumática en tanto ha minado de manera considerable la capacidad de interpretación y de discernimiento del juez a partir de la ley aplicable. (Pág. 252)

Parte procesal

Intervienen dentro del proceso: Demandante y Demandado

2.2.1.8.3 Ministerio Publico como parte en el proceso contencioso administrativo –proceso especial.

La institucionalidad del Ministerio Público interviene a través de la Fiscalía, garantizando los derechos fundamentales constitucionales de las partes intervinientes en el proceso judicial. Ello permite que no se vulneren los derechos.

El Decreto Legislativo N° 1067, es el que incorpora al Ministerio Público, como parte en el proceso judicial otorgándosele 15 días hábiles para su pronunciamiento para, luego remitir el expediente con su informe fiscal al juzgado Juzgado Especializado de Trabajo de Talara.

La demanda, la contestación de la demanda

La demanda

Conforme señala Juan Monroy, (2004) la idea de proceso supone algo más que la simple concatenación de actos: supone la bilateralidad de todas las instancias de las partes es decir, que para que nazca o exista un proceso debemos entender previamente la existencia de un acto de iniciación del mismo (la demanda) un acto que permite dar la apertura al mismo (auto admisorio) y por consiguiente un acto mediante el cual quien ha sido emplazado con la demanda la absuelve, la contradice, la contesta; es a partir de allí, que podemos advertir la existencia de un proceso. (Pág. 58) (Bermúdez)

El inicio del acto procesal judicial, el abogado del demandante, deberá cumplir la diligente con presentar formalmente la demanda con todos los requisitos legales teniendo mucho cuidado como los señala los Artículos. – 130° - 424° - 425°, del Código Procesal Civil. Constituyéndose la *primera garantía de la normal procesal*

Contestación de la demanda

Mediante este primer acto jurídico procesal el juez da trámite a la demanda interpuesta dando por ofrecidos los medios probatorios y confiriendo traslado al demandado para que comparezca al proceso. La admisión de la demanda o la expedición del auto de admisión a trámite del mismo nace en virtud de que la demanda ha reunido todos y cada uno de los requisitos que la ley exige califique el Juez para dar inicio al proceso.

Conforme reiterada jurisprudencia “El auto admisorio tiene como característica principal que promueve o inicia un proceso y fija el canal procesal que se inicia cuando la parte demandante, conocida como parte activa en el proceso, interpone su demanda contra la parte demandada, conocida como parte pasiva, trayendo como consecuencia una controversia jurídica cuya resolución es la finalidad inmediata del órgano jurisdiccional”. CAS. N° 1561-98-Lima, “El Peruano”, 30-04-2001. (Pág. 7143) (Bermúdez)

El artículo. - 430 del Código Procesal Civil señala de la calificación de la demanda, confiriendo traslado al demandado para su comparecencia. En el Artículo 203. - del Código Procesal Civil, señala citación y concurrencia personal de los convocados.

La demanda, la contestación de la demanda en el proceso del estudio

QUINTERO. Beatriz y PIETRO Eugenio (1995) Señalan en el caso que el Juez advierta que la demanda no satisface las exigencias de orden formal el juez la declara así mediante auto, indicando en él la omisión u omisiones existentes que han impedido sea admitida a trámite. Esta resolución tiene un carácter temporal en tanto y en cuanto concede un plazo a fin de que subsane las deficiencias que señala el magistrado, vencido el mismo y no habiendo cumplido con el mandato contenido se dispone el rechazo de la misma. (Pág. 10) (Bermúdez)

3.2.1.1.0 La prueba

3.2.1.1.0.1. En sentido común y jurídico

MONTERO AROCA (2001), nos indica que “las normas materiales establecen consecuencias jurídicas partiendo de supuestos de hecho que contemplan de modo abstracto y general. De ahí proviene la importancia de la prueba. Se puede tener razón, pero, si no se demuestra, no se alcanzará procesalmente un resultado favorable.

Las alegaciones que las partes realizan no suelen ser suficientes para convencer al juzgador, o para fijar los hechos, de la existencia del supuesto fáctico contemplado en la norma cuya aplicación se pide. Es precisa una actividad posterior para confirmar las afirmaciones de hecho realizadas por las partes en sus alegaciones. A esa actividad denomina el jurista español prueba” Saavedra Romo (Pág. 128).

3.2.1.1.0.2. El sentido jurídico procesal

Taruffo (1984: 106) define el derecho a la prueba desde su finalidad: «El derecho a la prueba puede ser definido como el derecho de las partes de influir sobre la determinación judicial de los hechos, por medio de todas las prueba relevantes, directas y contrarias de las que se dispone». Por ello, considera el autor que reconocer el derecho de las partes a aducir las pruebas y a que se practiquen se torna ilusoria y meramente ritualista, sino se garantiza el resultado probatorio, esto es la valoración de la prueba como parte del juicio en la sede de las decisiones.

2.2.1.1.0.3. Diferencia entre prueba y medio probatorio

La interpretación de la prueba.

(Abel Lluch, 2014: 53). Señala. Esta fase es sucesiva y progresiva, porque el juez realiza la actividad de interpretación según el momento de la formación de la prueba; por ejemplo, en la

demanda o en su contestación el juez tiene la posibilidad de interpretar los documentos o las pruebas extraprocesales que se les adjuntan; y en la práctica probatoria, durante los interrogatorios de partes, testigos o peritos. Es progresiva en el sentido de que el juez a medida que pasan las fases de la actuación puede hacer y rehacer sus impresiones iniciales sobre la información relevante

Interpretación del medio probatorio

Explica Abel Lluch (2014: 52-53) que la diferencia entre interpretación y valoración probatoria la formuló por primera vez por Calamandrei; distinción que se refiere a dos tipos de cuestionamientos sobre el juicio de un medio de prueba: de un lado, lo que expresa la prueba, o si lo expresado coincide con la realidad. La duda sobre sus expresiones es un asunto de «interpretación de sus palabras y su significado. El cuestionamiento por su correspondencia con la realidad de los hechos se refiere a la credibilidad de su declaración (valoración)». La interpretación de la prueba es el acto inicial de la valoración, y consiste en la depuración y selección del «material relevante para fundar la decisión, del que va a ser secundario, y apartando mentalmente el material probatorio irrelevante por no ajustarse a la controversia fáctica».

2.2.1.1.0.4 Concepto de Prueba para el Juez

Iván Alvarado Martínez Desde tales concepciones Devis Echandía, precisa que “La noción de prueba está presente en todas las manifestaciones de la vida humana”. No obstante, es en el interior del proceso donde la prueba y la actividad probatoria adquieren mayor relevancia.

(Diario Oficial El Peruano, del 06 de noviembre de 1997, pág. A-3).

Del Águila Vela, Robert: Es lo que se obtiene del medio probatorio. Ejemplo: La Inspección Judicial es un medio probatorio típico, a través de la cual “El juez huele, ve y siente, obteniendo

a través de los sentidos una cantidad indeterminada de información, la cual constituye fuente de prueba”6. De toda aquella información que el Juez hubiera recogido, sólo alguna tendrá relevancia e importancia para resolver el conflicto jurídico, aquella que le produzca certeza, en cuyo caso, esta se constituirá en prueba. (Actualidad Jurídica N° 133, pág. 133, La Gaceta Jurídica).

2.2.1.1.0.5. El objeto de la prueba

Pedro Saavedra Romo (marzo 2018). Señala, el objeto de la prueba alude a lo que debe probarse, a lo que será materia de prueba. En este sentido, puede ser objeto de la prueba tanto el derecho como los hechos. Por supuesto que no todos los hechos. Por supuesto que no todos los hechos y no todo el derecho son materia de prueba. (*IPEF, Revista Jurídica del Instituto Peruano de Estudios Forenses Pág. 129*).

2.2.1.1.0.6. La carga de la prueba

Pedro Saavedra Romo (marzo 2018). Señala, La carga procesal es aquella circunstancia o situación en que se encuentran las partes durante la secuela procesal, de realizar un acto determinado so pena, que de no realizarse se colocará en una situación desfavorable en el proceso respecto de la otra parte. La carga de la prueba es el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juzgador para formar sus convicciones sobre los hechos alegados o invocados.

Salvo disposición legal diferente, la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos que sustentan su pretensión. Sin embargo, si la actuación administrativa impugnada establece una sanción o medidas correctivas, o cuando por razón de su función o especialidad la entidad administrativa está en mejores condiciones de acreditar los hechos, la carga de probar corresponde a ésta. (*IPEF, Revista Jurídica del Instituto Peruano de Estudios Forenses Pág. 131*).

2.2.1.1.0.7. El principio de la carga de la prueba

Pedro Saavedra Romo (marzo 2018). Señala, Aquí se aplica el principio constitucional de la presunción de inocencia del administrado, comprendiendo este principio también los supuestos de dicha carga al caso de la imposición de una medida correctiva y cuando por razón de su función o especialidad la entidad administrativa está en mejores condiciones de acreditar los hechos. Así la actuación administrativa impugnada establece una sanción, la carga de probar los hechos que configuran la infracción, corresponde a la entidad administrativa, En igual sentido la carga de la prueba deberá corresponder a la Administración respecto de todo acto administrativo de gravamen o restricción de derechos, cancelación o suspensión de derechos, medidas provisionales, las mismas que deben probarse por parte de la administración. (*IPEF, Revista Jurídica del Instituto Peruano de Estudios Forenses Pág. 132*).

San Martín Cesar (noviembre 2015) El NCPP en su artículo 155°, inciso 2, regula el derecho a ofrecer medios probatorios establecidos como regla esencial el principio de Aportación de Parte, pues el texto literal del inciso 2 expresa: “Las pruebas se admiten a solicitud del Ministerio Público o de los demás sujetos procesales. El Juez decidirá su admisión mediante auto especialmente motivado, y sólo podrá excluir las que no sean pertinentes y prohibidas por la Ley. Asimismo, podrá limitar los medios de prueba cuando resulten manifiestamente sobreabundantes o de imposible consecución.” (editorial INPEECCP-CENALES, pg.503).

2.2.1.1.0.8. Valoración y apreciación de la prueba

Valoración

Gómez Orbaneja, (2016 Academia de la Magistratura) A decir de respecto de la valoración de la prueba: “se requiere-para que la sentencia declare un hecho como probado-el pleno

convencimiento del Juez; solo en los hechos de que quede efectivamente convencido, podrán basarse los efectos jurídicos que el derecho les atribuya; no basta la probabilidad, la verosimilitud o la sospecha”. (pg.277).

Apreciación de la prueba

Según el Jurista, Sentiz Melendo (2004) señala la necesidad que las partes tienen de presentar las pruebas, así sostiene “sin la prueba el juez no podría tener un contacto con la realidad extraprocesal, así resulta difícil imaginar un proceso en el cual no se haya realizado algún tipo de actividad probatoria, por lo que se ha llegado a afirmar que sin la prueba no hay proceso”. (editorial INPEECCP-CENALES, pg.23).

2.2.1.1.1. Las resoluciones judiciales

A. Concepto

Ricardo León Pastor (Julio 2008) Una resolución jurídica, sea administrativa o judicial, pone fin a un conflicto mediante una decisión fundamentada en el orden legal vigente. Para que la decisión sea racional y razonable requiere desarrollar los argumentos que sirven de base para justificar la decisión tomada. Ello implica, primero, establecer los hechos materia de controversia para desarrollar luego la base normativa del raciocinio que permita calificar tales hechos de acuerdo a las normas pertinentes. En materia de control disciplinario, si los hechos califican en dichas normas, la decisión será por encontrar responsabilidad disciplinaria. Si los hechos no califican en las normas convocadas, la decisión desestimaré la atribución de una falta de disciplina profesional. (Pág. 15) *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales*

B. Estructura básica

Cónfer Atienza, (2013) En el proceso civil peruano (y también en otros procesos de nuestro ordenamiento), la resolución sin contenido decisorio es el decreto, mientras que las resoluciones con contenido decisorio son las sentencias y los autos. Por consiguiente, los decretos son resoluciones en donde propiamente no se decide, esto es, no hay pronunciamiento sobre el derecho discutido o una cuestión suscitada en el transcurso del proceso. Ello sí ocurre en el caso de los autos y las sentencias, diferenciándose ambas resoluciones, a su vez, según aquella cuestión que es resuelta. Más adelante veremos qué es lo que contiene el decreto si es que, como se ha dicho, no habría una decisión. (Pág.109)

2.2.1.1.2. Medios impugnatorios

A. Concepto

Juan Monroy Gálvez. (2004) "Artículo 355". - Medios impugnatorios. - Mediante los medios impugnatorios las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal afectado por vicio o error. La resolución impugnada es un acto procesal válido y autónomo y *produce los efectos que este Código le concede*". Podemos definir este instituto procesal como el instrumento que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, el mismo u otro de jerarquía superior, realice un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente. (Pág. 21)

2.2.1.1.2.1. Fundamentos de los medios impugnatorios

Jorge Carrión Lugo. (mayo 2019) Por lo tanto, el error es el fundamento de la impugnación procesal, pues lo que se busca con este instituto es conceder a las partes la posibilidad de impugnar, cuestionar, un acto procesal, denunciando un error, a fin que éste sea corregido. En

el fondo, lo que se pretende con los medios impugnatorios, es satisfacer una aspiración de justicia que tiene un justiciable, si se ha producido un error in indicando, en el que el principio de inmutabilidad de las resoluciones judiciales (que es el fundamento de la cosa juzgada, derivado de la necesidad de certeza para la estabilidad de las relaciones jurídicas) deberá ceder ante la posibilidad de una resolución judicial injusta. Los medios impugnatorios se conciben también como mecanismos de saneamiento procesal, pues tienen como misión evitar los errores y las arbitrariedades del juzgador en la sustanciación del proceso, permitiendo con el saneamiento decisiones legales y justas. El fundamento de la actividad impugnatoria, específicamente la relacionada a los recursos, se basa en el anhelo de los litigantes en buscar que las decisiones judiciales sean justas, legales e imparciales. GACETA CIVIL & PROCESAL CIVIL (Pág. 287-294)

2.2.2. Desarrollo de las Instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio

2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia

Se entiende pretensión como una declaración de voluntad fundamentada sobre un hecho en concreto que distingue el proceso y lo diferencia del resto de pretensiones posibles que puedan surgir.

2.2.2.2. Ubicación de la impugnación de resolución administrativa en las ramas del derecho

Pascual Asencios Torres (2016). Se dice que acto administrativo es una manifestación del poder público que tiene fuerza ejecutiva, vinculante, obligatoria, que se produce como consecuencia de una manifestación de voluntad administrativa, del Estado. Regulado por la Ley 27584,

modificado por el Decreto Legislativo 1067, del artículo 1 de la Ley 27444 de procedimiento administrativo general.

Estos actos igualmente pueden ser reconociendo, declarando o denegando derechos o pretensiones respecto de situaciones jurídicas, como por ejemplo certificaciones, inscripciones, constancias, entre otros. Entonces, se dice que constituye una declaración de voluntad de los entes públicos, porque es la forma como exteriorizan dichas entidades sus decisiones, sean de procedimiento común, mero trámite o versen sobre aspectos sustantivos. (Pág. 18) *Consejo Nacional de la Magistratura*.

2.2.2.3. Desarrollo de las instituciones jurídicas sustantivas a abordar el asunto judicializado: impugnación de resolución administrativa.

2.2.2.3.1. El acto administrativo

A. Definición

Pascual Asencios Torres (2016). La actividad o función administrativa, jurídica o no jurídica, se manifiesta a través de actos o de hechos. Diremos que los actos son las decisiones, declaraciones o manifestaciones de voluntad o de juicio realizadas por la Administración; mientras que los hechos son las actuaciones materiales o las operaciones técnicas realizadas en ejercicio de la función administrativa. (Pág. 16) *Consejo Nacional de la Magistratura*.

José María Pacori Coria (octubre 2019). Una declaración unilateral de voluntad que realiza entidad pública para afectar situaciones jurídicas de los administrados, es la resolución que

emite la entidad pública. El acto administrativo modifica regula crea o extingue una situación jurídica de un administrado. (*Lpderecho*)

2.2.2.3.1.2. Elementos del acto administrativo

Todo acto administrativo se compone de una serie de elementos que los distinguen de otros, y que son:

Sujeto. El órgano específico que formula la declaración de voluntad en representación del Estado, siempre y cuando ello esté dentro de sus competencias según lo establecido en la Constitución.

Competencia. La cantidad de poder que un ente posee dentro del concierto de los poderes públicos, y que lo faculta para llevar a cabo un acto administrativo, o no.

Voluntad. La intención objetiva o subjetiva con la cual se realiza el acto administrativo.

Objeto. Aquello sobre lo que recae el acto administrativo, y que debe ser cierto físicamente y posible jurídicamente.

Motivo. El porqué del acto jurídico.

Mérito. El grado de adecuación del acto administrativo respecto del principio de proporcionalidad de los medios y los fines.

Forma. La materialización en sí del acto administrativo, es decir, la formación externa del acto.

2.2.2.3.1.3. Requisitos del acto administrativo

Ley 27444 de Procedimientos administrativos Art. 3, son:

Competencia.

Objeto o contenido.

Finalidad Pública.

Motivación.

Procedimiento regular.

2.2.2.3.1.4. Forma de los actos administrativos

Los actos administrativos tratan de resolver acerca de cuestiones (ya sean de particulares, organizaciones o de la propia Administración Pública) que tienen que ser juzgadas por medio de la jurisdicción contencioso-administrativa. Art.- 4 de la Ley 27444

El acto administrativo constituye una manifestación del poder público que se exterioriza a través de alguna entidad de la administración pública. En ese sentido, posee fuerza vinculante para la administración y para los administrados. Se trata de una declaración de carácter unilateral de parte de la autoridad, para la cual no es necesaria la voluntad concordante o discrepante del administrado.

2.2.2.3.1.5. Objeto o contenido del acto administrativo

El objeto o contenido del acto administrativo es aquello que decide, declara o certifica la autoridad. “El objeto o contenido no puede estar prohibido por el orden normativo, ni ser incompatible con la situación de hecho prevista en las normas. Tampoco puede ser impreciso, oscuro o imposible de realizar. El objeto o contenido no pueden contravenir en el caso concreto disposiciones constitucionales, legales, mandatos judiciales firmes, ni infringir normas

administrativas de carácter general provenientes de autoridad de igual, inferior o superior jerarquía, e incluso de la misma autoridad que dicte el acto.”

2.2.2.3.1.6. El Procedimiento Administrativo

A. Definición

Se entiende por procedimiento administrativo al conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados. El procedimiento administrativo está integrado por un conjunto de actos dirigidos a preparar una decisión común. Entre ellos puede haber actos procedimentales referidos al trámite que se realiza y actos administrativos como las resoluciones, que constituyen decisiones de la autoridad administrativa. (*Manual de Derecho Administrativo - Libro de Derecho Administrativo Pág.49 Osinergmin*)

Tommy Ricker Deza Sandoval (2018). La definición jurídica de procedimiento administrativo ha sido concebida desde un enfoque amplio y otro restringid. En el primer supuesto se le entiende como toda ruta o trámite formal que debe seguir la Administración Pública para el ejercicio de sus potestades administrativas, abarcando así la emisión de actos de administración interna, los reglamentos administrativos, contratos administrativos, actos administrativos, actuaciones materiales, etc. (*Revista del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos N°1-2018 Pág.58*)

Ángela Casafranca Álvarez (octubre 2020) “Se entiende por procedimiento administrativo al conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto

administrativo que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados.” (*Lpderecho.pe*).

B. Sujetos del procedimiento administrativo

El administrado

Es la persona natural o jurídica en el procedimiento administrativo sobre el que recaen los efectos jurídicos. Según Osinergmin y el artículo 59 de la Ley 27444, se consideran administrados quienes promueven un procedimiento administrativo como titulares de derechos o intereses legítimos individuales o colectivos. También a los que, sin haber iniciado el procedimiento, posean derechos o intereses legítimos que puedan ser afectados por la decisión de la administración.

La autoridad administrativa

De acuerdo con el artículo 59 del TUO de la Ley 27444, es el agente de las entidades que, bajo cualquier régimen jurídico y ejerciendo potestades públicas, conduce el inicio, la instrucción, la sustanciación, la resolución, la ejecución o que —de otro modo— participa en la gestión de los procedimientos administrativos.

2.2.2.3.2.1. Principios del proceso laboral

Miguel Puente Harada

A. Principio tutelar del trabajador.

En primer lugar, es necesario distinguir el derecho de tutela jurisdiccional que concierne al derecho procesal en general, de lo que es el principio tutela del trabajador, que es una particularidad del derecho procesal del trabajo. El primero, consiste en el derecho que tiene toda persona de requerir la intervención de la función jurisdiccional del estado para solucionar cualquier litigio que se presente entre los miembros de una comunidad social. De ahí que se conceptué, a la tutela jurisdiccional, como un presupuesto de convivencia social pacífica.

a. Gratuidad procesal para el trabajador. - Toda persona tiene derecho a reclamar justicia del órgano estatal correspondiente. Es decir, cuando un miembro de una sociedad pretenda algo de otra, pretensión es atendida por un órgano jurisdiccional, a través de un proceso con garantías mínimas.

b. Inversión de la carga de la prueba. - Lo anterior sirva para afirmar que en derecho procesal la regla general es que el demandante tiene la carga de la prueba. Es decir, quien demanda debe probar los hechos que invoca en su demanda.

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

d. Sentencia plus o ultra petita. - Este principio es necesario referirnos primero al tema de la congruencia de la sentencia. En esta materia, el derecho procesal civil exige que toda sentencia debe ser congruente con la demanda.

B. Principio de veracidad o primacía de la realidad.

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

En el segundo, ante la “verdad real”.

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

b. Sencillez y Oralidad. - El fin del proceso es obtener la restitución del derecho vulnerado. Para el cumplimiento de tal propósito la disciplina jurídica exige determinado formalismo. El proceso es esencialmente formal, pero el exceso de atención de la forma puede distorsionar los fines del proceso, retardando la sentencia o desatendiendo el fondo del litigio.

c. Inmediación. - Por este principio, se busca que el magistrado que va a resolver el conflicto dirija personalmente las diligencias más importantes del proceso. Pero la inmediación, busca también que las partes puedan apreciar la personalidad e idoneidad del magistrado que debe juzgar la causa encomendada.

d. Lealtad Procesal. - También este principio contribuye a hacer el principio a hacer efectivo el principio de veracidad.

Principio de celeridad procesal.

Lo que se busca con este principio es la restitución del bien jurídico tutelado, objeto de la transgresión, en el menor tiempo posible.

La celeridad procesal está muy ligada a la realización del valor de la justicia. Para destacar su importancia, como medio correctivo, frente al retardo de su administración, las comunidades y tratadistas han propuesto algunos aforismos, como los siguientes “justicia tardía, no es justicia” “tiempo no es oro, es algo más justicia” “más vale un mal arreglo que un buen juicio”.

a. Economía Procesal. - Consideremos a la economía procesal como un principio operativo de la realización del principio de la celeridad, podría dar lugar a sostener que, por el contrario, la celeridad contribuye a la consecución de la economía procesal.

b. Concentración. - Ante que un principio, la concentración es un mecanismo para el logro de la celeridad del proceso. Consiste en realizar diferentes actos procesales en una sola diligencia.

c. Conciliación. - Viene de la voz latina conciliare que quiere decir componer ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí, la conciliación tiene su origen en el derecho internacional público. Como una figura para la solución a los problemas entre estados.

d. Impulso de Oficio. - Según este principio el procedimiento debe ser impulsado de oficio por los jueces. Este deber cesara con la sentencia. Este es un tema que tiene que ver con el

impulso procesal y que según Couture, consiste en la acción o fenómeno por virtud del cual se asegura la continuidad de los actos procesales y su dirección hacia el fallo definitivo.

El principio de irrenunciabilidad de derechos

Consiste en tutelar al trabajador para que no se haga disposición de sus derechos laborales básicos y fundamentales por la circunstancia de ser la parte más débil dentro de una relación laboral, de allí que manda sancionar con la máxima pena: la nulidad, a todos los actos del trabajador que signifiquen renuncia de sus derechos laborales. Además, la propia Constitución Política del Perú consagra esta disposición en el inciso 2 del artículo 26.

El principio de continuidad de la relación laboral

No se puede usar la nomenclatura civilista en la cual se protegen los intereses de las partes, sino más bien un esquema distinto en el cual el empleador y el trabajador ponen fin a la relación laboral solamente cuando se produzcan circunstancias que hagan imposibles o incompatibles las relaciones entre las partes.

El principio de razonabilidad

En la medida que las relaciones de trabajo son de por sí conflictivas, debe buscarse la razonabilidad tanto en las exigencias de una parte como en las de la otra. Si bien es cierto de trata de un freno, es además un límite elástico porque deberá ser apreciado en cada oportunidad ya que la ley no está en condiciones de poner parámetros rígidos pues no ayudaría precisamente a la razonabilidad que se pretende.

El principio de la buena fe

Como la relación laboral es en el fondo una confluencia de intereses en la búsqueda de elementos concretos, la conducta de ambas partes debe generar las condiciones apropiadas para que los fines del contrato de trabajo se cumplan a cabalidad. La honradez, la confianza y el trato respetuoso permiten que las labores se puedan brindar dentro de un clima de asertividad.

El principio de no discriminación

Ninguna persona debe ser limitada en razón de sus creencias, costumbres, procedencia étnica, preferencias sexuales o cualquier otro atisbo de diferenciación para con los demás dentro de su centro de labores.

2.2.2.3.2.2. Proceso laboral

ANDREA SÁNCHEZ, (marzo 2010).

Y es que una de las grandes innovaciones procesales que tiene esta norma es el cambio de un sistema procesal laboral escrito a un sistema procesal laboral oral. Según el artículo I del Título Preliminar se instituye el principio de oralidad como inspirador del proceso laboral, mientras que el artículo 12 establece la oralidad en los procesos por audiencia. (*publicado en la Revista Trabajo y Desarrollo*, edición N^o 7.)

2.2.2.3.3. El silencio administrativo

a. Definición

Jorge Danós Ordóñez (1994) El silencio administrativo es una figura nacida en el Derecho Administrativo francés, donde hizo su aparición a comienzos de este siglo en una ley importada a nuestro país por el entonces Reglamento de Normas Generales de Procedimientos Administrativos aprobado mediante Decreto Supremo No. 6-SC, vigente desde 1967, en cuya elaboración se tomó como referencia principal a la Ley de Procedimientos Administrativos de España de 17 de julio de 1958.

b. Silencio administrativo negativo

En tal sentido el silencio administrativo negativo es un mecanismo de garantía procesal de los particulares, tiene por objetivo evitar que la Administración eluda el control jurisdiccional mediante el simple expediente de permanecer inactiva sin resolver el procedimiento iniciado por el particular.

El silencio negativo combate la omisión, el retardo o la demora de la Administración en cumplir su deber de resolver, lo que constituye una infracción a las normas que establecen la obligación legal de la Administración de pronunciarse sobre las peticiones y recursos que planteen los particulares.

c. Silencio administrativo positivo

Al respecto señalan García de Enterría y Fernández que «En rigor, el silencio positivo sustituye esta técnica de la autorización o aprobación por la de un veto susceptible de ejercitarse durante un plazo limitado, pasado el cual lo pedido por el requirente se entiende otorgado».

A diferencia del silencio negativo en el que la falta de pronunciamiento de la Administración dentro de los plazos previstos por la ley no la exime de resolver las cuestiones planteadas si el particular no ha optado por interponer el recurso impugnativo o la demanda judicial

correspondiente, en el caso del silencio positivo el vencimiento de plazo para que la Administración adopte una decisión supone el otorgamiento de la autorización o licencia solicitada por el particular de modo que la Administración ya no puede resolver en forma expresa en sentido contrario al otorgamiento positivo o revocarlo.

III. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

3.1. Antecedentes:

De acuerdo con el proceso de selección y recopilación de datos para la investigación, se ha tenido en cuenta la relación concordante de la información jurídica y doctrinaria entre otros que son citados como detalle:

Volmar Pérez Ortiz Defensor del Pueblo (2005) de Colombia se investigó. - Finalmente, en cuanto a la dimensión del trabajo como derecho, este tiene dos componentes: un núcleo esencial o intangible, que no puede ser condicionado o alterado y que debe ser protegido y respetado por las autoridades y los particulares, y una zona de desarrollo progresivo que está sometido a las regulaciones legales de aspectos que pueden ser contingentes y accidentales⁶⁸. Con base en este criterio, la Corte Constitucional ha sostenido que no todas las posibles situaciones en las que está de por medio el trabajo son susceptibles de ser amparadas desde la órbita constitucional mediante la acción de tutela. Así, se han precisado aspectos que no hacen parte del núcleo esencial del derecho, como por ejemplo la aspiración a ocupar un puesto o un cargo determinado o específico.

Mario Paseo Cosmópolis (2012) de Perú se investigó. - Los derechos sociales son bautizados por algunos como "derechos humanos de segunda generación", dada su aparición en un segundo momento histórico, y "no estar referidos a la tutela de la esfera de libertad del individuo, sino al logro de la igualdad real o material y de la justicia social"⁵.

Dentro de los derechos sociales, a su vez, se encuadran los derechos propiamente laborales.

Hay derechos fundamentales que no son laborales y derechos laborales que no son fundamentales; existen también, obviamente, derechos fundamentales que son laborales o sea derechos laborales que son también derechos humanos fundamentales. Como señala Plá Rodríguez, "Lo importante es que esa incorporación de los derechos sociales en el elenco de los derechos humanos representó un avance considerable en la evolución de los conceptos. Supuso que en la conciencia de la gente no sólo se le debe garantizar su libertad y su seguridad individual, sino también debe asegurarse un nivel mínimo de bienestar"⁶

Julio Paredes Infanzón (10 julio, 2018) de Lima se investigó. Los principios del derecho del trabajo Los principios del derecho del trabajo son «líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho».

El maestro uruguayo Plá Rodríguez, señala que los principios del derecho del trabajo, no pueden confundirse con los principios generales del derecho, pues estos no se identifican con los principios propios de una disciplina particular.

Por su parte Alonso García, sostiene que los principios laborales, son «líneas directrices o postulados básicos de la tarea interpretativa que inspiran el sentido que han de aplicarse las normas laborales, ser desentrañado –en caso de duda– el contenido de las relaciones de trabajo, o desvelada justamente la intención que presidiera la voluntad de los sujetos contratantes».

Bayón Chacón indica que los principios del derecho del trabajo, «son simple postulados que sociológicamente primero y jurídicamente después, por disposiciones legales o por resoluciones legales, se han convertido en criterios de orientación del legislador y del juez en defensa de la parte que estimó más débil en la relación laboral para restablecer con un privilegio jurídico una desigualdad social».

Toyama Miyagusuku, (Legis.pe) de Lima se investigó. Nos da un ejemplo de in dubio pro operario válido. «Imaginemos la asignación familiar. Hay un derecho que dice que los trabajadores que tienen hijos tienen derecho al 10% del mínimo vital mensual. Pero qué pasa si un trabajador laboró un día, diez días, quince días... Hay discusión si le corresponde, por cada día, un treintavo de la asignación familiar o el 100% de la asignación familiar. La ley no es clara. Entonces, en casos donde la ley no es clara se escoge la interpretación más favorable al trabajador, que en este caso sería la asignación familiar completa, aunque haya laborado, uno, dos o tres días, no importa, se escoge la interpretación más favorable al trabajador que es el 100% de la asignación familiar. Así resuelve, por ejemplo, la Autoridad de Trabajo y por ahí he visto algunas sentencias también. Este último caso, es un ejemplo claro en donde aplican válidamente el in dubio pro operario».

En opinión del Constitucionalista Dr. Alberto Borea: Lima se investigó “(...) Los Derechos de los Dirigentes Sindicales; Art. 51 (Constitución de 1979) tercer párrafo “los Dirigentes Sindicales de todo nivel gozan de las garantías para el desarrollo de las funciones que les corresponden”. “Aquí se produce otro silencio a nivel de norma de mayor rango en el orden querido por la “constitución” de 1993. Es claro que la dirigencia sindical pone en el punto de mira de muchos empresarios a los trabajadores que desempeñan.” “En muchos casos los dirigentes sindicales son percibidos como agitadores que alteran innecesariamente una tranquilidad que no se hubiese agitado sin su existencia”.

Javier Neves Mujica (Lima, julio del 2007). - El reglamento interno de trabajo requiere tener aprobación de la Autoridad Administrativa de Trabajo para adquirir naturaleza normativa y surtir efectos como tal. Esta exigencia no es extraña en el caso de reglas dictadas unilateralmente por un sujeto individual, que van a recaer sobre terceros. Algo similar sucede en el Derecho

Civil con las cláusulas generales de contratación (artículo 1393 del Código Civil). La aprobación se concede en forma automática a la presentación de la solicitud, conforme al artículo 4 del Decreto Supremo 39-91-TR. El control de validez tendrá que ser, pues, posterior y jurisdiccional. La vía la determina la Ley Procesal del Trabajo en el inciso g) del numeral 2 del artículo 4: a través de una demanda ante el juez de trabajo. Por último, cabe hacer referencia al contenido del reglamento interno de trabajo. El Decreto Supremo 39-91-TR menciona algunas materias, como la admisión de los trabajadores, las jornadas, horarios, control de asistencia y de permanencia, medidas disciplinarias, etc. (artículo 2). Pero, como es evidente, no le confiere a esta norma una competencia exclusiva para regularlas. Por tanto, probablemente al ocuparse de muchos de esos puntos el reglamento interno de trabajo concurre con otras normas de rango superior, como la ley y especialmente el convenio colectivo, que suele tener en nuestro medio el mismo ámbito de aplicación (la empresa). La consecuencia es que el reglamento interno de trabajo sólo puede ocuparse de aquello que las otras normas no han regulado o hacerlo en vía de precisión o de mejora.

José Humberto RUIZ RIQUERO (abril 2013) Lima se investigó. Los principios pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia, sin embargo, poseen sustantividad propia en razón de su intrínseca generalidad. Todos ellos obedecen a la inspiración de la justicia social de la que sustentaba desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí la idea central de ellos es a favor del trabajador³⁹. Estos principios son de orden público e irrenunciable para el trabajador; se otorgan como una base mínima en una relación laboral.

3.2. Bases Teóricas de la Investigación

2.2.1 Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionados con las sentencias en estudio

2.2.1.1. Acción

A. Conceptos

Los derechos fundamentales laborales de carácter colectivo tomado del primer seminario Temas de Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral del año 2006 (Tribunal Constitucional del Perú Centro de Estudios Constitucionales).

Sumilla:

“La libertad sindical es aquel atributo directo que relaciona un derecho civil y un derecho político, y se vincula con la consolidación del Estado Social y Democrático de Derecho, ya que constitucionaliza la creación y fundamentación de las organizaciones sindicales.”

Extracto: "Se la define como la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical. Enrique Álvarez Conde [Curso de derecho constitucional VI. Madrid; Tecnos, 1999, p, 457] señala que "(...) este derecho fundamental debe ser considerado como una manifestación del derecho de asociación, gozando, por tanto, también de la naturaleza de los derechos de participación política". Por ende, alude a un atributo directo, ya que relaciona un derecho civil y un derecho político, y se vincula con la consolidación del Estado Social y Democrático de Derecho, ya que constitucionaliza la creación y fundamentación de las organizaciones sindicales. En ese sentido, el Tribunal Constitucional Español, en la STC 292/1993, precisa que los sindicatos son (...) formaciones de relevancia social, en la estructura pluralista de una sociedad democrática." (EXP 0008-2005PI/TC/Fundamento 26).

FACULTADES COMPRENDIDAS EN LA LIBERTAD SINDICAL

Sumilla:

“La libertad de sindicación, entendida como la capacidad autoderminativa para participar en la constitución y desarrollo de las actividades sindicales, tiene como contenido esencial un haz de facultades y de derechos, tales como el derecho a fundar organizaciones sindicales; el derecho de libre afiliación, desafiliación y reafiliación en las organizaciones sindicales; el derecho a la actividad sindical; el derecho de las organizaciones sindicales a ejercer libremente las funciones que la Constitución y las leyes le asignen, en defensa de los intereses de sus afiliados, el derecho a que el Estado no interfiera – salvo el caso de violación de la Constitución o la ley- en las actividades de las organizaciones sindicales.”

Extracto: “(...) Implica un haz de facultades y el ejercicio autónomo de *homo faver* – *homo politicus*, referido a aspectos tales como: - El derecho a fundar organizaciones sindicales. – El derecho de libre afiliación, desafiliación y reafiliación en las organizaciones sindicales existentes. – El derecho a la actividad sindical. – El derecho de las organizaciones sindicales a ejercer libremente las funciones que la Constitución y las leyes le asignen, en defensa de los intereses de sus afiliados. Ello comprende la reglamentación interna, la representación institucional, la autonomía en la gestión, etc. – El derecho a que el Estado no interfiera – salvo el caso de violación de la Constitución o la ley- en las actividades de las organizaciones sindicales.” (EXP 0008-2015-PI/TC/Fundamento 26)

ASPECTOS ORGANICOS Y FUNCIONAL DE LA LIBERTAD SINDICAL

Sumilla:

“La libertad sindical tiene como contenido esencial dos aspectos; el primero consiste en la facultad de toda persona de constituir sindicatos con el propósito de defender sus intereses gremiales, mientras que el segundo se refiere a la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones.” Extracto: “La Constitución reconoce la libertad sindical en su artículo 28°, inciso 1) Este derecho constitucional tiene como contenido esencial un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir

organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado o sindicado a no ser objeto de actos que perjudiquen sus derechos y tuvieran como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga. Desde luego, debe entenderse que lo anterior no conlleva a que el contenido esencial del citado derecho constitucional se agote en los aspectos antes revelados. Por el contrario, es posible el desarrollo de ulteriores concretizaciones o formas de proyección del citado derecho constitucional que, en principio, no pueden, como tampoco deben, ser enunciadas de manera apriorística. Los derechos constitucionales albergan contenidos axiológicos que, por su propia naturaleza, pueden y deben desarrollarse, proyectando su vis expansiva a través de remozadas y; otrora, inusitadas manifestaciones.

La Constitución reconoce la libertad sindical en su artículo 28°, inciso 1) Este derecho constitucional tiene como contenido esencial un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no afiliarse a estas organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado o sindicado a no ser objeto de actos que perjudiquen sus derechos y tuvieran como motivación su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga. Desde luego, debe entenderse que lo anterior no conlleva a que el contenido esencial del citado derecho constitucional se agote en los aspectos antes relevados. Por el contrario, es posible el desarrollo de ulteriores concretizaciones o formas de proyección del citado derecho constitucional que, en principio, no pueden, como tampoco deben, ser enunciadas de manera apriorística. Los derechos constitucionales albergan contenidos axiológicos que, por su propia naturaleza pueden y deben desarrollarse, proyectando su vis expansiva a través de remozadas y, otrora, inusitadas manifestaciones” (Exp.1124-2001-AA/TC/Fundamento 8)

MANIFESTACION DE LA LIBERTAD SINDICAL

Sumilla:

“La libertad de sindicalización tiene una doble dimensión; por un lado, en su dimensión individual o intuitiva persona, protege la constitución de un sindicato y la afiliación a él; mientras que, en su dimensión plural o colectiva, protege la autonomía sindical y la personalidad jurídica de la organización sindical. Extracto: “(Esta facultad se manifiesta en dos planos: el intuitivo persona y el plural. La libertad sindical intuitiva persona plantea dos aspectos: - Aspecto positivo: Comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos. Dentro de ese contexto se plantea el ejercicio de la actividad sindical. – Aspecto negativo: Comprende el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafiliarse de una organización sindical.”

La investigación de Ariana (2011) titulado: Hacia un Proceso Civil flexible. Critica a las preclusiones rígidas del Código Procesal Civil Peruano de 1993. Concluye; 1) Que, el concepto de preclusión es extremadamente controvertido en la doctrina. Sin embargo, hay un dato constante en todas nociones que desde la teorización chiovendiana está presente: ellas implican la pérdida para las partes de la posibilidad de poder realizar sus actuaciones procesales por no haberlas realizado (o haberlas realizado parcialmente) en la oportunidad establecida por la ley. 2) El factor “ético-ideológico” ha sido determinante para la organización de los procesos civiles en base a rígidas preclusiones para las actuaciones de las partes y, en contrapartida, para la concesión de amplios poderes al juez, en particular en lo relativo al impulso del proceso. La idea central es las partes deben estar sometidas a rígidas preclusiones pues es la única forma de que el proceso sea rápido y eficiente, gracias al impulso del juez. La realidad cotidiana desmiente tal idea. 3) Es inoperativo que los planteamientos de cuestiones procesales estén sometidas a preclusiones tempranas. Ello asegura que el proceso se estabilice y pueda llegar a

su acto final válidamente. Pero, si las preclusiones en materia de “presupuestos procesales” son condición necesaria para ello, no es condición suficiente. Se requiere que además el juez esté vinculado a sus decisiones en materia procesal. 4) las preclusiones de alegación establecidas en el CPC de 1993. Normalmente vienen presentadas como “cargas” (carga de completitud de las alegaciones; carga de cuestionamientos, etc.), cuales imperativos del propio interés, según la conocida noción de goldschmidtiana, pero, más presentan la estructura del deber que de la - poco clara noción de – carga. Las partes en el proceso no tienen ni deberes ni cargas de alegación: tienen derechos (de acción y de defensa) y estos deben ser respetados por la normativa procesal. 5) Las preclusiones probatorias establecidas en el CPC de 1993, comprometen el derecho a la prueba cual componente del derecho constitucional de defensa y ponen en riesgo la corrección de la decisión final.

“La libertad sindical plural plantea tres aspectos: - Ante el Estado: Comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical. – Ante los empleadores: Comprende el fuero sindical y la prescripción de prácticas desleales. – Ante las otras organizaciones sindicales: Comprende la diversidad sindical, la prescripción de las cláusulas sindicales, etc.” (EXP. 008-PI/TC/Fundamento 27).

DIMENSION INTUITO PERSONA O INDIVIDUAL DE LA LIBERTAD SINDICAL

Sumilla:

“El derecho de sindicación en su dimensión individual o intuitu persona, tiene un doble contenido; por un lado, un aspecto positivo, que comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos; y, de otro lado, un aspecto negativo, que comprende el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafiliarse de una organización sindical. Extracto: “(...) La libertad sindical intuitu persona se encuentra amparada genéricamente por el inciso 1 del artículo 28° de la Constitución.”

Empero, una lectura integral de dicho texto demuestra que se encuentran excluidos de su goce los siguientes componentes del Estado peruano: - Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (artículo 42.º de la Constitución). – Los miembros del Ministerio Público y del órgano Judicial (artículo 153.º de la Constitución). – Los miembros de la Administración Pública, con poder de decisión o que desempeñen cargos de confianza o dirección (artículo 42.º de la Constitución).” (EXP.0008-2005-PI/TC/Fundamento 27)

DIMENSION PLURAL O COLECTIVA DE LA LIBERTAD SINDICAL

Sumilla:

“El derecho de sindicación en su dimensión plural se plantea en tres aspectos, el primero ante el Estado y comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical; el segundo ante los empleadores y comprende el futuro sindical y la proscripción de prácticas desleales; y finalmente, ante las otras organizaciones sindicales y comprende la diversidad sindical. Extracto”: “Por tanto, debemos considerar que la libertad sindical, en su dimensión plural o colectiva, también protege la autonomía sindical, esto es, que los sindicatos funcionen libremente sin injerencias o actos externos que los afecten. Protege, asimismo, las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados, así como a los dirigentes sindicales, para garantizar el desempeño de sus funciones y que cumplan con el mandato para el que fueron elegidos. Sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades, tales como el derecho de reunión sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales para su actuación sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado, ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga.” (EXP.206-2005-AA/TC/Fundamento 12)

Según Tafur (2008) el marco conceptual es el conjunto de conceptos que expone un investigador cuando hace el sustento teórico de su problema y tema de investigación. El marco

conceptual establece relaciones epistemológicas, metodológicas y ontológicas sobre determinada disciplina del conocimiento.

Carga de la prueba.

PLA RODRIGUEZIO (Pág. 47) continúa el tratamiento del tema, señalando que una expresión del "in dubio" sobre hechos es la inversión o redistribución de la carga de la prueba en el proceso laboral que, según NEVES MUJICA¹¹, (1989 – Pág. 59) consiste en invertir la regla de que quien alega un hecho tiene que probarlo.

La posición tradicional, dice PLA RODRIGUEZ¹², sostiene que la carga de la prueba corresponde a quien efectúa afirmaciones, y que solamente cabe apartarse de esta regla en los casos en que la ley establece presunciones, las cuales suponen una inversión de la carga de la prueba.

GIGLIO¹³ (1972) justifica tal redistribución en la desigualdad de las partes en la relación laboral, en la situación de subordinación del trabajador en la misma y, en la dificultad del trabajador para obtener medios de prueba en el proceso laboral. Como se ve, subyace el criterio protector del Derecho del Trabajo en esta argumentación. (Pág. 591)

Derechos Fundamentales. Mag. César Landa Arroyo (Lima – octubre de 2006). El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas, la libre elección del trabajo, la libertad para aceptar o no un trabajo y la libertad para cambiar de empleo.

La libertad de trabajo Establecida en el inciso 15) del artículo 2° de la Constitución, se formula como el atributo para elegir a voluntad la actividad ocupacional o profesional que cada persona desee o prefiera desempeñar, disfrutando de su rendimiento económico y satisfacción espiritual; así como de cambiarla o de cesar de ella. Para tal efecto, dicha facultad autodeterminativa deberá ser ejercida con sujeción a la ley. Por ello es que existen limitaciones vinculadas con el orden público, la seguridad nacional, la salud y el interés público. (Pág. 17)

Distrito Judicial. Un distrito judicial es la subdivisión territorial del Perú para efectos de la organización del Poder judicial. Cada distrito judicial es encabezado por una Sala Superior de Justicia.

Doctrina. – Carmen Avendaño (Ensayo 2018) 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. (Pág. 1)

Expediente. - El expediente judicial es un instrumento público. Como se dijo también al referir a la terminología, el concepto de expediente se corresponde con la tercera acepción del vocablo proceso. Se lo puede definir como el legajo de actuaciones o piezas escritas que registran los actos procesales realizados en un juicio, ordenadas cronológicamente y foliadas en forma de libro, provistas de una carátula destinada a su individualización. En definitiva, como expresa Rosemberg, el expediente es un legajo de papeles, pero sujeto a normas para su formación y conservación. (Poder Judicial. Junio 2012).

Jurisprudencia. – Hernainz Márquez (1961), reconoce que pese al grado de elaboración a que la jurisprudencia ha llegado en materia civil, en lo laboral aún tiene más excepcional importancia; estudia su influencia en la resolución de los conflictos colectivos e individuales; resalta las dificultades que plantea la dualidad de jurisdicciones superiores con la actuación del Tribunal Central de Trabajo y de la Sala VI de lo Social del Tribunal Supremo, manteniendo que ambos producen jurisprudencia, y que la calificación de ésta como fuente es muy discutida. Carlos del Peso (Pág.8).

Normatividad. - Maite Nicuesa (mayo 2016). La normativa laboral muestra el valor del derecho como sistema que de ordenamiento jurídico. Pueden existir normas internacionales, otras normas nacionales o también, normas específicas de una comunidad en concreto.

La normativa laboral tiene un carácter holístico, es decir, da respuesta a todos los asuntos de empresa desde distintos puntos de vista. Por ejemplo, abarca la prevención de riesgos laborales y también atiende a la gestión de recursos humanos. (Definiciones ABC).

IV. HIPÓTESIS

El proceso judicial sobre, Impugnación de Medida Disciplinaria en el expediente N° 000432015-0-3102-JR-LA-01, Juzgado Especializado Laboral, Sede Mártires Petroleros– Talara. Distrito Judicial de Sullana, Piura-Perú 2020 evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; pertinencia entre los medios probatorios con las pretensiones planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la falta sancionada.

V. METODOLOGÍA

5.1. Tipo de investigación

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

César Augusto Bernal Torres (2010)

Cuantitativa. Método cuantitativo o método tradicional: Se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Este método tiende a generalizar y normalizar resultados. La investigación cuantitativa (como se mencionó al iniciar este capítulo) se ejemplifica de manera amplia en el capítulo siguiente. Es importante mencionar que el método que se va a utilizar en una investigación por realizar depende del objeto de estudio, del problema planteado y de las hipótesis por probar (si las hay). (Pàg.60-61)

Cualitativa. El método cualitativo o método no tradicional: De acuerdo con Bonilla y Rodríguez (2000), se orienta a profundizar casos específicos y no a generalizar. Su preocupación no es prioritariamente medir, sino cualificar y describir el fenómeno social a partir de rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos mismos que están dentro de la situación estudiada. Para ejemplificar los métodos cualitativos en investigación, a continuación, se presenta una breve descripción de los métodos de investigación acción participativa (IAP) y de investigación etnográfica. (Pàg.60-61)

5.2. Nivel de investigación.

El nivel de la investigación es exploratorio y descriptivo.

Exploratorio. Son las investigaciones que pretenden darnos una visión general y sólo aproximada de los objetos de estudio. Este tipo de investigación se realiza especialmente cuando el tema elegido ha sido poco explorado, cuando no hay suficientes estudios previos y cuando aún, sobre él, es difícil formular hipótesis precisas o de cierta generalidad. Suelen surgir también cuando aparece un nuevo fenómeno que, precisamente por su novedad, no admite

todavía una descripción sistemática, o cuando los recursos de que dispone el investigador resultan insuficientes como para emprender un trabajo más profundo. (Carlos Sabino 1992 – Pág. 47).

Descriptiva. Su preocupación primordial radica en describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos. Las investigaciones descriptivas utilizan criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando de ese modo información sistemática y comparable con la de otras fuentes. Las mediciones y relevamientos que realizan los geógrafos son, por ejemplo, típicas investigaciones descriptivas. También deben clasificarse como investigaciones descriptivas los diagnósticos que realizan consultores y planificadores: ellos parten de una descripción organizada y lo más completa posible de una cierta situación, lo que luego les permite en otra fase distinta del trabajo B trazar proyecciones u ofrecer recomendaciones específicas. Carlos Sabino (1992 – Pág. 47).

5.3. Diseño de la investigación

Se trata de un estudio no experimental, transversal y retrospectivo.

No experimental. para muchos expertos es el ideal y el culmen de la investigación no experimental, tiene como fundamento la prueba de hipótesis y busca que las conclusiones lleven a la formulación o al contraste de leyes o principios científicos. En la investigación explicativa se analizan causas y efectos de la relación entre variables. Carlos Sabino (1992 – Pág. 122).

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

Transversal. La investigación seccional o transversal, aquella en la cual se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un momento dado. Carlos Sabino (1992 – Pág. 123).

En el presente estudio, no hubo manipulación de la variable; por el contrario, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado. Los datos fueron recolectados de su contexto natural, se encontraron 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).

Unidad de análisis

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

Las unidades de análisis pueden escogerse aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, aquellas que “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo

no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En el presente trabajo la selección de la unidad análisis se realiza mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa

“es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: expediente judicial N° 00043-2015-0-3102-JR-LA-01, Juzgado Especializado Laboral, Sede Mártires Petroleros– Talara. Distrito Judicial de Sullana, Piura-Perú 2020, comprende un proceso laboral sobre pago de beneficios sociales, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de datos preliminares de la sentencia sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asigna un código) para asegurar el anonimato, se inserta como anexo 1.

5.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

En el presente trabajo la variable será: características del proceso judicial laboral ordinario sobre pago de beneficios sociales.

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

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

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

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

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

Cuadro 1. Definición y Operacionalización de la Variable en Estudio

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
-------------------	----------	-------------	-------------

Proceso judicial	Características	Cumplimiento de plazo	Guía de Observación
Es el medio en el cual se evidencia la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia	Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.	Claridad de las resoluciones Pertinencia de los medios probatorios Idoneidad de los hechos para sustentar la pretensión planteada	

4.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicó las técnicas de la *observación* y *el análisis de contenido*; *el primero es reconocido como:* punto de partida del conocimiento, es una contemplación detenida y sistemática; el segundo, también, es un punto de partida de la lectura, y para ser actividad científica debe ser una actividad total y completa; no basta captar el sentido superficial o manifiesto de un texto sino llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

Ambas técnicas se aplicaron en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso judicial; en la interpretación del contenido del proceso judicial; en la recolección y organización de datos, en el análisis de los resultados, respectivamente.

El instrumento a utilizar será una guía de observación, respecto al instrumento (Arias, 1999,

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

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

5.5. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos

Fue por etapas, destacaron las actividades de recolección y análisis, que fueron prácticamente concurrentes. Al respecto, Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz González (2008) exponen:

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

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.

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.

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

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

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

5.7. Matriz de consistencia lógica

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de

manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402).

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

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

CUADRO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Caracterización del proceso judicial sobre Medida Disciplinaria en el expediente N° 000432015-0-3102-JR-LA-01, Juzgado Especializado Laboral, Sede Mártires Petroleros– Talara. Distrito Judicial de Sullana, Piura-Perú 2020

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
GENERAL	¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre tenencia ilegal de armas de fuego? Expediente N° 00043-2015-0-3102.JR-LA-01; Juzgado Especializado, Laboral, distrito judicial de Sullana, Perú 2020	Determinar las características del proceso judicial sobre Medida Disciplinaria en el expediente N° 00043-2015-0-3102-JR-LA-01, Juzgado Especializado Laboral, Sede Mártires Petroleros– Talara. Distrito Judicial de Sullana, Piura-Perú 2020.	- Perú evidenció las siguientes características del proceso sobre Medida Disciplinaria en el expediente N° 00043-2015-0-3102-JR-LA-01, Juzgado Especializado Laboral, Sede Mártires Petroleros– Talara. Perú evidenció 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
ESPECÍFICOS	Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.	Identificar el cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio, si se evidencia cumplimiento de plazos.
	Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad.	Identificar la claridad de las resoluciones (decreto – autos), en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio si se evidencia claridad de las resoluciones: decreto – autos
	Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio.	Identificar la pertinencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas?	En el proceso judicial en estudio si se evidencia la pertinencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas?

Identificar si las calificaciones jurídicas de los hechos fueron idóneas para sustentar la(s) pretensión plateada(s) en el proceso en estudio.	Identificar si hechos expuestos en el proceso son idóneos para sustentar la pretensión planteada	Los hechos expuestos en el proceso, si son idóneos para sustentar la pretensión planteada.
--	--	--

5.8. Principios éticos

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

Con este fin, el investigador(a) suscribirá una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados y datos de la identidad de los sujetos del proceso, habidos en la unidad de análisis; sin enervar la originalidad y veracidad del contenido de la investigación de conformidad al Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2016) Anexo 3.

VI. RESULTADOS

6.1. Resultados

Cumplimiento de plazos

SUJETO PROCESAL	ACTO PROCESAL	REFERENTE	CUMPLE	
			SI	NO
<input type="checkbox"/> <i>Primera instancia</i>				
J U E Z	Calificación de la demanda (admisible)	Art. 124 del Código Procesal Civil, establece que para expedir un auto son cinco días.	X	
	Calificación del escrito que subsana omisiones contenidas en el escrito de demanda (Admitida)	Art. 124 del Código Procesal Civil, establece que los decretos expiden a los dos días de presentado el escrito y los autos dentro de los cinco días hábiles.	X	

	Admisión de la demanda	Art. 17 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que el Juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco días hábiles siguientes de recibida.	X	
--	------------------------	---	---	--

J U E Z	Proceso Laboral ordinario: Pago de beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios.	Art. 42 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece la citación de las partes entre veinte y treinta días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.	X	
	Costas y costos del proceso	La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil, previstas	X	

	en los Artículos 411°, 412°, 414° y 418° del Código Procesal Civil.		
Realización de audiencia	Art. 478 inciso 10° del Código Procesal Civil, establece que son cincuenta días para la realización de audiencia de pruebas.	X	
Emisión de la sentencia	Art. 478 inciso 12° del Código Procesal Civil, establece que son cincuenta días para expedir sentencia.		X

D E M A N D	Capacidad e incapacidad de ejercicio	Art. 42 del Código Civil, establece que tienen plena capacidad de ejercicio de sus derechos civiles las personas que hayan cumplido dieciocho años de edad.	X	

A N T E	Formulación de puntos controvertidos	Art. 468 Código Procesal Civil, establece las partes tienen tres días para proponer puntos controvertidos.	X	
------------------	--------------------------------------	--	---	--

D E M A	Traslado y contestación	Art. 51 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que el demandado conteste la demanda en el plazo de 10 días hábiles.		X
N D A D O	Contestación de la demanda	Art. 424 y Art. 425 del Código Procesal Civil, establece los requisitos para la contestación de la demanda. La contestación de la demanda, según la Ley N° 29497, se presenta por escrito conteniendo los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil.	X	

	Excepciones y defensas previas	Art. 446 del Código Procesal Civil, establece que el demandado solo puede proponer las excepciones comprendidas en dicho artículo.	X	
--	--------------------------------	--	---	--

D E M A N D A	Falta de legitimidad para obrar del demandante	La demanda interpuesta por el demandante no tiene concordancia con lo establecido en el CPC. Art. 427 del Código Procesal Civil, establece cuando el Juez declarará improcedente la demanda.	X	
---------------------------------	--	---	---	--

D O	Prueba de dolo y culpa inexcusable	Art. 1330 del Código Procesal Civil, expresa que esta prueba corresponde al perjudicado.		X
	Tramite y sentencia de primera instancia	Art. 52 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, establece diez días hábiles siguientes de		X

		contestada la demanda.		
<input type="checkbox"/>	<i>Segunda instancia</i>			

J U E Z	Etapa de actuación probatoria	Art. 46 inciso 3° de la Ley N° 29497, el Juez enuncia las pruebas admitidas respecto a los hechos necesitados de actuación probatoria.	X	
J U E Z	Fundamento del agravio	Art. 366 Código Procesal Civil, establece que el que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución.	X	

Fuente: Expediente N° 00043-2015-0-3102-JR-LA-01, Juzgado Especializado Laboral, Sede Mártires Petroleros– Talara. Distrito Judicial de Sullana, Piura-Perú 2020

Lectura. - En la primera tabla nos muestra que los actos procesales del juzgador, demandante y demandado, cumplieron con los plazos establecidos

Segundo objetivo → Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad.

Resolución examinada	Descripción
Auto de calificación de la demanda (Resolución 1).	Muestra claridad y fácil entendimiento, por cuanto se toma la decisión de la admisibilidad y procedencia de la demanda la cual cumple con todos los requisitos señalados en el Código Procesal Civil y La Nueva Ley Procesal del Trabajo, por consiguiente, se le hace de conocimiento a la parte demandada concurrir a la audiencia de conciliación con su escrito de contestación de demanda y sus respectivos anexos.

<p>11).</p> <p>a de primera (Resolución</p>	<p>La sentencia de primera instancia cumple con expresar con claridad la parte expositiva, considerativa y resolutive, de tal manera que se verifica que está bien estructurada de tal modo las partes o cualquier persona ajena a las ciencias jurídicas pueda entenderlo, en el ejercicio de la demanda se expone que el demandante laboró en una empresa como operario de construcción civil durante 5 años, 11 meses, luego decidió renunciar a su trabajo porque no podía seguir laborando con los diminutos salarios que se le pagaba por lo cual solicita que dicha empresa cumpla con pagarle ciertos conceptos laborales, por lo tanto, el juez basándose en la norma y en los medios probatorios presentados por las partes tomo una decisión sustentada en la parte resolutive.</p>
---	--

<p>Expediente elevado en apelación (Resolución 12).</p>	<p>Esta resolución da conocimiento que el presente proceso laboral se encuentra tramitado bajo las reglas de la Ley 29497,</p>
	<p>por lo tanto, debido a la apelación de ambas partes, se fijó nueva fecha para la celebración de la audiencia de vista.</p>
<p>Contestación de la apelación (Resolución 15)</p>	<p>Muestra claridad de fácil entendimiento, puesto que muestra todos los puntos que llevo a resolverse, se consiguió la admisibilidad del recurso de apelación interpuesto por ambas partes.</p>
<p>Sentencia de segunda instancia</p>	<p>La resolución de segunda instancia también muestra Claridad, el Juzgador después de considerar lo expuesto por ambas partes resolvió modificar la suma de abono en consecuencia ordeno que la parte demandada cumpla con cancelar a favor del demandante una suma menor que el monto postulado en la sentencia de primera instancia.</p>

Plazo para que la parte demandada cumpla con pagar al demandante (Resolución 34)	En esta resolución se exhorta a la parte demandada a cancelar el monto ordenado por el juez dentro de un plazo determinado.
--	---

Fuente: Expediente N° 00043-2015-0-3102-JR-LA-01, Juzgado Especializado Laboral, Sede Mártires Petroleros– Talara. Distrito Judicial de Sullana, Piura-Perú 2020

Lectura. – En la segunda tabla nos muestra las resoluciones y las sentencias emitidas en el proceso, para evidenciar la claridad en este proceso.

Tercer objetivo → Identificar la pertinencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(s) planteada(s) en el proceso en estudio.

Medios probatorios (Demandante)	Descripción de la pertinencia
B e letas de pago	<input checked="" type="checkbox"/> Guarda pertinencia con las cuales se acredita el vínculo laboral y la fecha de ingreso del demandante.
D e claración testimonial	<input type="checkbox"/> No guarda pertinencia porque no concurrió por lo tanto es innecesaria para resolver la controversia.
Medios probatorios (Demandada)	Descripción de la pertinencia
L b ro de planillas	<input type="checkbox"/> Si es pertinente puesto que así se acreditará el record laboral del actor.

<p>Contrato de obra</p>	<p>☐ Si es pertinente porque con ello se acredita el vínculo laboral y las cláusulas entre empleador y trabajador.</p>
<p>Boletas de pago</p>	<p>☐ Si es pertinente porque con ellas la parte demandada acreditará las remuneraciones pagadas al actor.</p>

Fuente: Expediente N° 00043-2015-0-3102-JR-LA-01, Juzgado Especializado Laboral, Sede Mártires Petroleros– Talara. Distrito Judicial de Sullana, Piura-Perú 2020.

Lectura. – En la tercera tabla muestra que la importancia de los medios probatorios presentados durante el proceso en estudio y los puntos controvertidos establecidos.

Cuarto objetivo — Identificar si las calificaciones jurídicas de los hechos expuestos son idóneas para sustentar la(s) pretensión(s) planteada(s) en el proceso en estudio.

Hechos	Calificación jurídica
<p>El hecho se desprende de la relación laboral ininterrumpida entre demandante y demandada durante 5 años, 11 meses luego de ello el demandante señala que se vio obligado a renunciar debido a los diminutos salarios que recibía por parte de su empleadora por tanto solicita el pago de sus derechos laborales y en resarcimiento de los daños y perjuicios que se le ocasionó con la conducta inconstitucional y antijurídica de la codemandada</p> <p>Dichos hechos sirven para sustentar la pretensión sobre pago de beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios.</p>	<p>El sustento legal se puede evidenciar en el:</p> <p><u>Código Civil</u></p> <p>Art. 1319 – Culpa inexcusable.</p> <p>Art. 1321 – Quien incumple obligación legal debe indemnizar daños y perjuicios. Art. 1322 – Indemnización por daño moral producido a la víctima.</p> <p>Art. 2001 – Indemnización por daños, prescribe a los 10 años</p> <p>Estos artículos establecen la cuantía que le corresponde al perjudicado y la compensación del daño, el cual debe ser probado por el Juez en un monto preciso.</p> <p><u>Código Procesal Civil</u></p> <p>Art. 424 – Demanda y emplazamiento.</p> <p>Art. 425 – Anexos de la demanda.</p>

	<p>Referidos a los requisitos de la presente demanda.</p> <p><u>Ley 29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo Art.</u></p> <p>42 – Traslado y citación de audiencia de conciliación.</p> <p>Art. 43 – Audiencia de conciliación.</p> <p>Art. 44 – Audiencia de juzgamiento. Art. 45 – Etapa de confrontación de posiciones.</p> <p>Art.46 – Etapa de actuación probatoria.</p> <p>Art. 47 – Alegatos y sentencia.</p> <p>Estos artículos están referidos al trámite del proceso ORDINARIO LABORAL</p>
--	---

Fuente: expediente N° 00043-2015-0-3102-JR-LA-01, Juzgado Especializado Laboral, Sede

Mártires Petroleros– Talara. Distrito Judicial de Sullana, Piura-Perú 2020

Lectura. – En la cuarta tabla muestra que los hechos expuestos si son idóneos para sustentar la pretensión planteada del proceso en estudio.

6.2. Análisis de resultado

Los resultados de la investigación revelaron que:

- Respecto al primer objetivo – Cumplimiento de plazos

En el cuadro 1 se muestra que el juez cumplió con la mayoría de plazos establecidos en la norma al igual que las partes (demandante, demandado) lo cual ayuda a darle celeridad al proceso.

- Respecto al segundo cuadro – Claridad en las resoluciones y sentencias

En el cuadro 2 se observa que, las resoluciones y sentencias mostraron claridad y fácil entendimiento, debido a que muestran una fundamentación precisa, basándose en la norma y en los medios probatorios presentados por las partes para llegar a la resolver el conflicto.

Respecto al tercer cuadro – Pertinencia de los medios probatorios

En el cuadro 3 se observa que, los medios probatorios si fueron pertinentes durante el proceso, debido que acreditan el vínculo laboral entre las partes, las remuneraciones efectuadas asimismo el record laboral de actor.

Respecto al cuarto cuadro – Calificación jurídica de los hechos

En el cuadro 4 se observa que, el hecho se desprende de la relación laboral entre demandante y demandada, el actor señala que se vio obligado a renunciar debido a los diminutos salarios que recibía por parte de su empleadora por tanto solicita el pago de sus derechos laborales y en resarcimiento de los daños y perjuicios.

Dichos hechos sirven para sustentar la pretensión sobre pago de beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios.

VII. CONCLUSIONES

Se concluyó que en el cumplimiento de plazos los sujetos procesales si cumplieron con la mayoría de plazos establecidos en la ley lo cual le dio celeridad al proceso, como se puede apreciar en el cuadro N° 1.

Respecto a la claridad en las resoluciones y sentencias se concluyó que si mostraban claridad, las resoluciones eran de fácil entendimiento por lo cual cualquier persona ajena al derecho podría entender e interpretar asimismo las sentencias de primera y segunda instancia cumple con expresar con claridad la parte expositiva, considerativa y resolutive tal cual se evidencia en el cuadro N° 2.

Por consiguiente, en el tercer objetivo que respecta a la pertinencia de los medios probatorios se concluyó que los medios probatorios presentados por las partes si fueron idóneos para resolver el conflicto con los cuales las partes pudieron probar ciertos acontecimientos como la relación laboral entre las partes, record laboral y las remuneraciones canceladas como se puede observar en el cuadro N° 3.

Respecto al cuarto objetivo sobre la calificación jurídica de los hechos se concluyó que si son idóneos para sustentar la pretensión, debido que el conflicto se desprende de una relación laboral con diminutos salarios en el cual el actor solicita pago de beneficios sociales como se puede evidenciar en el cuadro N° 4.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acuerdo Plenario, N° 06-2010/CJ-116 (Poder Judicial 16 de Noviembre de 2010).

Alcubilla, E. A. (2007). *Jurisdicción Contencioso-Administrativa*. EL CONSULTOR.

Alfredo Tomás Ortega Ojeda, A. C. (2014). *El seguimiento de egresados en el CU Costa Sur: La precepción de los egresados y empleadores sobre competencia*.

Artículo 15, L. d. (s.f.).

Barreda, E. A. (2009). REVISTA ELECTRONICA DEL TRABAJADOR JUDICIAL.

JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA EN EL CODIGO PROCESAL PENAL 2004.

Berdejo, H. B. (2011). *Seguridad pública, proceso penal acusatorio y juicio oral*. México.

Beteta, C. S. (2011). *LA EFICACIA DEL PROCESO PENAL ACUSATORIO EN EL PERÚ*. Perú.

brinde, A. (2006). *Derecho Procesal Penal*. Santo Domingo: Escuela de la Judicatura.

Bustos, J. C. (1922). *Jurisprudencia Argentina*. Argentina.

Cabíale, J. A. (1996). *Principio de aportación de parte y acusatorio: La imparcialidad del juez*.
Granada: Comares.

Cardenas, V. (2016). *MEDIOS IMPUGNATORIOS*. Lima: Universidad San Martín de Porras.

CAVANI. (2014).

Chávez-Tafur, E. d. (2013). *La prisión preventiva en el Perú*. Perú: Hecho el Depósito Legal en la
Biblioteca Nacional del Perú.

Chorres, H. B. (2015). *El rol del perito en el proceso penal*. Perú.

- Claus, R. (2001). *Derecho procesal penal*. Buenos Aires: Del puerto.
- Coria, D. C. (2006). *Las garantías constitucionales del proceso penal* . Perú: UNAM.
- Echandía, D. (s.f.).
- Flores, J. A. (2007). *Código procesal penal- Manuales operativos*. Perú: Academia Nacional de la Magistratura.
- Flores, J. A. (2010). *Garantías en el Nuevo proceso penal peruano*. Perú: Pontificia Universidad católica del Perú.
- FLORES, J. A. (s.f.). *Garantías en el nuevo Proceso Penal Peruano* .
- Fuertes, A. P. (s.f.). *Motivación de la sentencia*.
- Fujimori, A. (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima.
- fujimori, A. (1993). *Constitución Política del Perú, Art. 2*. Perú.
- Fujimori, A. (1993). *Constitución Política del Perú. Artículo 139 inc14*. Perú.
- Gálvez, J. M. (s.f.). *Los medios impugnatorios en el Código civil*.
- GOZAINI, O. A. (1996). *TEORIA GENERAL DEL DERECHO PROCESAL*. Buenos aires: Edit Ediar S.A.
- Habeas Corpus, N.º 1014-2007-PHC/TC (TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 5 de Abril de 2007).
- Huber, P. B. (2018). *La problemática del tráfico ilícito de drogas: impactos regionales y globales*. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- humanos, M. d. (2016). *Código procesal penal*. Perú.
- Irma Arriagada, M. H. (2018). *Producción, tráfico y consumo de drogas en América Latina*.

California: Naciones Unidas, CEPAL, División de Desarrollo Social, 2000.

Jakobs, G. (1992). *EL PRINCIPIO DE CULPABILIDAD*.

Jakobs, G. (1992). *El principio de culpabilidad*.

Jaramillo., L. B. (2006). *EL DERECHO A LA PRUEBA COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL*.

Antioquia.

Jauchen, E. M. (2012). *Prisión Preventiva*. Buenos Aires - Argentina: Rubinzal.

JOSÉ MARÍA RIFÁ SOLER, M. R. (2016). *DERECHO PROCESAL*. Pamplona : Fondo de Publicaciones del Gobierno de Navarra.

Julca, R. C. (2017). *“MEDIDAS DE COERCIÓN EN EL NUEVO*. Perú: Academia de la Magistratura.

KIERSZENBAUM, M. (2009). *EL BIEN JURÍDICO EN EL DERECHO PENAL*.

kluwer, W. (s.f.). *Agravantes*.

López, M. A. (2016). *Tráfico de drogas e inmigración ilegal en Canarias*. Madrid : DYKINSON.

López, M. A. (s.f.). *Naturaleza del delito*.

Magaly Vásquez G, V. G. (2008). *Derecho procesal penal venezolano*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Manuel, M. E. (s.f.). *La mínima actividad probatoria*.

Manuel, M. E. (s.f.). *La minima actividad probatoria*.

Márquez, O. S. (2008). *LA SUSPENSION PREVENTIVA DE DERECHOS EN EL CÓDIGO*. Perú:

Instituto de Ciencia Procesal Penal.

Mellado, J. M. (2005). *LA REGULACIÓN DE LA PRISIÓN PREVENTIVA EN EL CÓDIGO*. Perú.

MIXAN MASS, F. (1999). *La Prueba en el Procedimiento Penal*. Lima: Ediciones Jurídicas.

MUERZA ESPARZA, J. (2011). *LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD EN EL PROCESO PENAL*:. UNIVERSIDAD DE NAVARRA.

Nishiara, M. H. (2014). *Nuevo proceso penal comentado "Principales principios del proceso penal"*.
Perú.

Nores, J. I. (2003). *La prueba en el proceso penal*. Buenos Aires : Depalma.

Olmedo, j. A. (s.f.). *Tratado de Derecho procesal penal*. Buenos Aires: Tomo V.

PARRA QUIJANO, J. (1992). *Manual de Derecho Probatorio*. Bogotá: Librería del profesional.

Pizano, E. S. (2013). *Drogas: Prohibición o legalización*. Colombia: Penguin Random House
Grupo Editorial .

República, C. d. (1993). *Constitución Política del Perú, Artículo N°139 inc. 1*. Perú.

República, C. d. (2004). *Código procesal civil*. Perú.

República, C. d. (2004). *Código procesal penal*. Perú: Diario El Peruano.

República, C. d. (2004). *Código procesal penal*. Perú.

República, C. d. (2004). *Código procesal penal*. Perú: Diario El peruano.

República, E. c. (2004). *Nuestro Código Procesal Penal, Artículo I numeral 3*. Perú.

Ríos, M. d. (2007). *El Ejercicio de la Acción Civil en el Proceso Penal*. España: La ley .

Ripollés, J. L. (1991). *LA CATEGORÍA DE LA ANTIJURIDICIDAD EN DERECHO PENAL*.

Málaga.

Rodríguez, J. A. (s.f.). *Las sentencias*.

Rodríguez, P. L. (2017). *Manual de derecho procesal penal: Principios, derechos y reglas*. México

: Fondo de cultura económica.

Romero, M. P. (1982). *El proceso Penal en Castilla (Siglos XIII al XVIII)*. Salamanca: Universidad

de Salamanca.

Roxin, C. (2000). *Derecho procesal penal*. Buenos Aires : Editores del Puerto.

ROXIN, C. (2006). *DERECHO PROCESAL PENAL*. Buenos Aires: Editores del Puerto,.

Rueda, J. &. (2009). *Tráfico Ilícito de drogas en el Perú*. Perú.

SAN MARTIN CASTRO, C. E. (2006). *Derecho Procesal Penal*. Lima: Grijley.

Stein, F. (1999). *Conocimiento privado del juez*. Santa fe de Bogotá: Temis.

Sumarriva, A. C. (2011). *El nuevo sistema procesal penal: Análisis Crítico*. Lima: Egacal.

Tejera, Y. S. (s.f.). *La tentativa en el desarrollo del iter criminis*.

Teran, M. s. (s.f.). *Tráfico Ilícito de Drogas*.

ULADECH. (2019).

UNODC. (2017). *RESUMEN, CONCLUSIONES Y CONSECUENCIAS EN MATERIA POLÍTICA*

- *INFORME MUNDIAL SOBRE LA DROGAS*.

Valdovinos, R. B. (2002). *Derecho Procesal Penal*. México : Editorial Limusa.

Velloso, A. (s.f.). *El nuevo sistema procesal penal: Análisis crítico*.

Yataco, J. R. (2011). *El rol del Ministerio Público en el Código procesal penal del 2004*. Perú.

Zubiate, F. a. (2019). *De practicante a juez*.

Anexo 1 Cuadro de cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE TRABAJO											
N°	Actividades	Año 2020									
		Semanas del 1 Al 10									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Presentación del proyecto a revisar	X									
2	Diagnosticar las falencias que existen en el informe		X								
3	Redacción de la revisión de la literatura y antecedentes		X								
4	Revisión del instrumento de recolección de datos		X								
5	Validación del instrumento de recolección de datos.		X								
6	Recolección de datos		X	X							
7	Buscar data e información para una elaboración bien argumentada y redactada			X							
8	Seleccionar buscadores académicos resaltantes			X	X						
9	Redactar un boceto que te servirá para mejorar tu marco teórico			X							
10	Mejora del marco teórico				X	X					
11	Analizar de forma adecuada las variables, hipótesis, materia de investigación y el tipo de investigación				X	X	X				
12	Planificar el plan piloto que refiere el SPA				X	X	X				
13	Realizar la matriz de trabajo					X	X				
14	Corroborar de forma segura y pertinente el informe de acuerdo a los estándares de investigación					X	X	X			
15	Elaboración del consentimiento informado (*)							X	X	X	X

Anexo 2 Cuadro de presupuesto

Presupuesto desembolsable – Titular de la investigación			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Útiles de escritorio (*)			
Impresiones	0.20	100	20.00
Fotocopias	0.05	200	10.00
Empastado	3.00	1	1.00
Papel bond A-4 (500 hojas)	7.00	1	7.00
Lapiz Mongol N° 2	1.50	1	1.50
Resaltador Amarillo y naranja	2.50	2	5.00
Lapiceros, azul, rojo y negro	1.50	2	3.00
Servicios Universidad			
Uso de Turnitin	50.00	3	150.00
Sub total			
Gastos de viaje			
Movilidad Local - Interprovincial	40.00	3	120.00
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			317.50

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO GUÍA DE OBSERVACIÓN

Objeto de estudio	Cumplimiento de plazos	Claridad de resoluciones	Congruencia a de los puntos controvertidos con la posición de las partes	Condiciones que garantizan el debido proceso	Congruencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos	Hechos sobre delito de robo agravado
<p>Proceso Contencioso Administrativo Medida Disciplinaria en el expediente N° 00043-2015-0-3102JR-LA-01, Juzgado Especializado Laboral, Sede Mártires Petroleros– Talara. Distrito Judicial de Sullana, Piura-Perú 2020.</p>	<p>A lo dispuesto por la ley los plazos estuvieron apropiados</p>	<p>Fueron claras y entendibles</p>	<p>Si existió una relación entre sí con una de sus partes</p>	<p>Si hubo un debido respeto a este principio.</p>	<p>Si se encontró una relación entre sí de cada uno de ellos.</p>	<p>Fueron los esperados para dar inicio o solicitar la pretensión.</p>

SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

SENTENCIA N^o --JLT

JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL - sede Mártires
Petroleros

EXPEDIENTE N^o: 00043-2015-0-3102-JR-LA-01

DEMANDANTE : J.P.S.C

DEMANDADO : P.C.P.C

MATERIA : Impugnación de Sanción Disciplinaria

SECRETARIO : S.M.C

RESOLUCIÓN NÚMERO DOS. -

TALARA, PRIMERO DE JUNIO DEL DOS MIL QUINCE

ANTECEDENTES:

De fojas trece a dieciocho, J.P.S.C, , interpone demanda de Impugnación de Medidas Disciplinarias contra la empresa P.C.P.C, a fin de que: I) se declare la nulidad de la sanción disciplinaria impuesta por su empleadora de suspensión de un día sin goce de remuneración que se hizo efectiva el 26 de noviembre del 2014, afectando también el día dominical y se le reintegre la remuneración dejada de percibir y II) se declare la nulidad de la sanción disciplinaria impuesta por su empleadora de amonestación escrita, así como el pago de las costas y costos. Expone como fundamentos que es trabajador de la demandada y ejerce el cargo de dirigente (Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores P.C.P.C del Perú El Alto, Los Órganos, Talara), siendo que durante su desempeño laboral siempre ha actuado dentro de los reglamentos internos y de seguridad y las directivas de la empresa. Agrega que mediante carta del 18 de noviembre del 2014, remitida por la demandada se le suspendió con un día sin goce de remuneración, alegando que ha cometido falta consistente en ausentarse de su puesto de trabajo, sin la debida autorización, conforme al artículo 38 del Reglamento Interno de Trabajo, violando el principio constitucional ne bis in ídem, es decir, se le ha aplicado dos sanciones por

un mismo hecho, por un lado, se le ha descontado por el día de inasistencia y por otro, se le sanciona con la suspensión de un día de sus labores sin goce de remuneración, que se hizo efectivo el 26 de noviembre del 2014, afectando su dominical. Señala al respecto que solicitó licencia sindical anticipadamente el día 12 de del mismo año, para atender noviembre del 2014, a y el día 17 de carta RRHH/0422/2014 se le informó que no podían otorgarle la licencia sindical, violando su derecho a ejercer las funciones sindicales. Sostiene que, de acuerdo a ley, si bien es facultad del empleador el imponer medidas disciplinarias, también es verdad que debe actuarse dentro de los límites de la razonabilidad y sin afectar el derecho de defensa y que la suspensión se basa solo en supuestos hechos, sin investigar rigurosamente las circunstancias, los antecedentes y la reincidencia y por el contrario, es un acto de hostilidad permanente por ser afiliado a la organización sindical. Asimismo, se le impone amonestación por no entregar los reportes de multitareas en el momento oportuno, lo que no ha sido comprobado con documento idóneo y más aún, no se han precisado las fechas en que el suscrito no entregó los reportes o lo ha hecho en forma tardía o defectuosa. Expone mayores fundamentos de hecho y de derecho y ofrece sus medios probatorios.-----

Admitida a trámite la demanda en vía de proceso ordinario laboral mediante resolución número uno, del 26 de enero del 2015, se corrió traslado a la empresa demandada y se señaló día y hora para la audiencia de conciliación en el marco de lo previsto por la Ley N^o 29497 — Nueva Ley Procesal del Trabajo. Realizada la audiencia de conciliación el día 14 de abril del 2015, a horas 10.00 de la mañana, a que se contrae el acta de fojas ciento cuarenta y dos y ciento cuarenta y tres, cuyas demás incidencias han sido registradas en audio y video que obra en el Sistema Integrado Judicial y se ha incorporado al proceso en soporte magnético, no habiéndose producido conciliación entre las partes, se procedió a recibir la contestación de la demanda que obra de fojas ciento veintinueve a ciento cuarenta y uno, en que la demandada niega en todos sus extremos la demanda interpuesta por cuanto a pesar de comunicarle al demandante mediante carta del 17 de noviembre del 2014, que no iba a ser posible el

otorgamiento de la licencia solicitada en la medida que era imprescindible su presencia en el centro de labores, el actor, en un acto de autodeterminación y sin tener en cuenta las indicaciones del empleador, decidió ausentarse el día 18 de noviembre del 2014, pasando por encima de sus superiores y de la autoridad y el poder de dirección del empleador, por lo que se decidió sancionarlo ante con un día, sin goce de haber y de otro lado, con fecha 2 de noviembre del 2014 se le envió carta de amonestación escrita pues n r iteradas oportunidades se le había llamado la atención verbalmente ya que cada vez que se le concede licencia sindical o facilidades para asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en la sede de Lima, así como también cuando se le suspende, el día anterior a sus ausencias, el actor no entrega el reporte de multitareas correspondiente a las actividades del día, en el momento oportuno, causándoles retrasos innecesarios en la presentación de los informes al cliente. Agrega que no existe violación del principio non bis in ídem y las sanciones se han impuesto dentro de los límites de la razonabilidad, no constituyendo acto de hostilidad hacia el actor. Expone mayores fundamentos de hecho y de derecho y ofrece sus medios probatorios. Señalada fecha para la audiencia de juzgamiento, igualmente se ha realizado el día 26 de mayo del 2015, a horas 11.30 de la mañana, según aparece del acta de fojas ciento cuarenta y cinco a ciento cuarenta y siete, cuyas demás incidencias han sido registradas en audio y video que obra en el Sistema Integrado Judicial y se ha incorporado al proceso en soporte magnético, y realizada la etapa de confrontación de posiciones y admitidos y actuados los medios probatorios pertinentes así como recibidos los alegatos finales, se procedió a diferir el fallo de la sentencia, señalándose el día 01 de junio del 2015, a las 03.30 de la tarde a efectos de que se les notifique a las partes la presente sentencia en su integridad.-----

II. FUNDAMENTOS:

PRIMERO. - Que, constituyen pretensiones principales del demandante J.P.S.C respecto su empleadora demandada P.CP.C:

I) se declare la nulidad de la sanción disciplinaria impuesta, de suspensión de un día sin goce de remuneración que se hizo efectiva el 26 de noviembre del 2014, afectando también el día dominical y se le reintegre la remuneración dejada de percibir y II) se declare la nulidad de la sanción disciplinaria impuesta, de amonestación escrita, así como el pago de las costas y costos del proceso.-----

SEGUNDO.- Que, el Derecho del normas, principios e Instituciones trabajador al que se estima la para algunas de sus manifestaciones m Trabajo por su carácter tuitivo contiene unas normas, principios e instituciones que son protectores de los derechos del trabajador al que se estima la parte más débil de relación laboral siendo algunas de sus manifestaciones más importante la constitucionalización del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales que recoge el inciso 2) del artículo 26 de la Constitución y en el ámbito procesal, la distribución de la carga de la prueba que regula la Nueva Ley Procesal del Trabajo N^o 29497, a saber: Artículo 23.- "Carga de la prueba. 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. (...) 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas • legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. (. ..)".-----

TERCERO.- Que, asimismo, bajo inspiración del sistema de la libre valoración de la prueba o de apreciación razonada,- el artículo 197 del Código Procesal Civil supletorio establece que todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada, agregando la obligación del Juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.-----

CUARTO.- Que, no existe controversia entre las partes en el sentido de que la licencia sindical solicitada por el demandante a su empleadora P.C.P.C., con fecha 12 de noviembre del 2014, en su calidad de Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores P.C.P.C. Perú El Alto, Los Órganos, Talara para el día 18 de noviembre del 2014 según carta de fojas seis, le fue denegada por la principal conforme se corrobora de la comunicación de fojas siete, no obstante lo cual el accionante se ausentó el indicado día del centro de labores._____

QUINTO.- Que, tal como lo establece el artículo 9 del Decreto Supremo N^o 003-97-TR — TUO de la Ley de Fomento del Empleo o Ley de Productividad y Competitividad Laboral: "Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador", (el subrayado es nuestro) De ello se desprende el sustento legal de la potestad disciplinaria de la que está provisto el empleador en el marco del contrato de trabajo como manifestación legítima de su poder de dirección, no obstante lo cual, el ejercicio de tal potestad no es ilimitado o irrestricto sino que debe sujetarse al principio de razonabilidad, lo que involucra necesariamente a la proporcionalidad que debe existir entre la sanción impuesta y la gravedad de la falta cometida, siendo pacíficamente aceptado en la doctrina que la mayor intensidad del poder disciplinario opera cuando el empleador decide imponer la sanción más grave como es el despido.

Conforme señala Alfredo Montoya Melgar: "El incumplimiento de sus obligaciones laborales hace incurrir al trabajador en responsabilidad, cuya onerosidad dependerá de la gravedad de la falta. Los más graves incumplimientos atraen sobre sí, consecuentemente: las más enérgicas reacciones del ordenamiento jurídico, este pone

así en manos del empresario un repertorio de posibles medidas sancionadoras de conductas ilícitas del trabajador, ja más grave y extrema de las cuales es el despido, adjetivado como disciplinario en atención a su propósito punitivo" (Montoya Melgar, Alfredo; Derecho de/ Trabajo, Editorial Tecnos; España, p. 463)-----

SEXTO.- Que, tal como se ha establecido, no obstante la denegatoria de la licencia sindical por parte de la empleadora y pese a tener pleno conocimiento de la misma, el trabajador por su propia decisión no acudió a laborar el día 18 de noviembre del 2014, por lo que sin perjuicio del derecho que le podría asistir al accionante en su calidad de dirigente sindical (Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores P.C.P.C del Perú El Alto, Los Órganos, Talara) de efectuar las denuncias respectivas antes la autoridades competentes por una eventual vulneración del derecho de libertad sindical a efectos de que se impongan las sanciones correspondientes y se tornen las medidas pertinentes para garantizar e! libre ejercicio de tal derecho de los trabajadores claramente, lo que no puede convalidarse es una suerte de . 'autopermisio" del trabajador que se limitaría a ingresar el pedido formal de la licencia sindical para luego ausentarse del centro de trabajo sea cual fuera la respuesta, por su propia decisión unilateral sin contar con autorización del empleador, desconociendo el pode el que está investido este último, en manifiesto exceso cuando no distorsión del ejercicio de la libertad sindical-----

SÉTIMO.- En tal sentido, no se advierte de lo actuado que la empleadora hubiere incurrido en un acto arbitrario al imponerle al trabajador la sanción de un (01) día de suspensión sin goce de haber, según su comunicación del 18 de noviembre del 2014, de fojas ocho, toda vez que hizo uso legítimo de su potestad disciplinaria, cuanto más si resulta siendo proporcional a la gravedad de la falta cometida tomando en cuenta asimismo sus antecedentes laborales, actuando en el marco de lo previsto por el numeral c) del artículo 60 del Reglamento Interno de Trabajo, por lo que mal podría afirmarse sin asidero probatorio que la sanción impuesta

obedezca solo a una política de hostilidad permanente desplegada por la empresa en desmedro del libre ejercicio de las actividades sindicales y de otro lado, no es cierto que hubiere existido doble sanción al procederse al descuento de la remuneración por el día no trabajado y la suspensión sin goce de haber que se ejecutó el 26 de noviembre del 2014, pues lo primero no es una sanción sino que atendiendo al carácter contraprestativo de la remuneración el empleador solo está obligado a remunerar el tiempo efectivo laborado por el trabajador o en que estuvo a su disposición, sin perjuicio de cualquier supuesto de suspensión imperfecta del contrato de trabajo que prevé la ley y, en cuanto a lo segundo, que es propiamente la sanción disciplinaria impuesta, ello se configura en realidad como una consecuencia de lo primero, esto es, la sanción no es aplicar el descuento de la remuneración por el día no laborado, sino imponer la suspensión sin goce de haber de un día por la inasistencia injustificada del trabajador, lo que se hizo efectivo el día 26 de noviembre del 2014, no habiéndose vulnerado el principio del ne bis in ídem que en su configuración sustantiva prohíbe castigar dos o más veces por el mismo hecho.-----

OCTAVO.- Que, asimismo, tratándose de una sanción disciplinaria menor y/o distinta al despido, no existe en la ley obligación alguna del empleador de seguir necesariamente el mismo procedimiento formal previsto para este último, por lo que tampoco se ha generado la indefensión del accionante desde que la sanción impuesta obedece al hecho objetivo y concreto de la inasistencia injustificada del trabajador al cent de labores el día 18 de noviembre del 2014, lo que no h si o desvirtuado en modo alguno, cuanto más si el contenido de la comunicación del 18 de noviembre del 2014, de fojas ocho, cursada por el Gerente de Recursos Humanos al accionante, es motivado, claro y específico en relación a la falta cometida por el trabajador, las circunstancias en que sucedieron los hechos y la sanción impuesta que, graduada en el mínimo reglamentario, guarda proporcionalidad con la gravedad de la falta y los antecedentes del trabajador, por lo que no existen razones atendibles para

amparar su impugnación.------

NOVENO.- Que, de otro lado, en relación a la sanción disciplinaria de amonestación por escrito, a que se contrae la comunicación de fecha 26 de noviembre del 2014, de fojas nueve y diez, no solo encuentra respaldo probatorio en la prueba documental aportada al proceso por la empresa demandada, consistente en el Instructivo en puente de producción en pozos de bombeo mecánico, de fojas treinta y ocho a cuarenta y ocho, del que emana la obligación en mención, los reportes de operaciones de fojas cuarenta y nueve a cincuenta y tres y los correos electrónicos de fojas cincuenta y cuatro a cincuenta y cinco, que Involucran al actor en el incumplimiento en la entrega de los reportes diarios, a lo que se agregan sus respuestas vertidas en su declaración de parte prestada en audiencia (minuto 31.10, segunda grabación en audio y video) que no desvirtúan la imputación efectuada por la empleadora en este caso, por lo que la sanción disciplinaria de amonestación por escrito responde nuevamente al ejercicio legítimo de la facultad disciplinaria de la empresa en el marco de lo previsto por el inciso b) del artículo 60 del Reglamento Interno de Trabajo, siendo razonable y proporcional a la falta cometida por el trabajador, por lo que tampoco cabe el amparo de la impugnación efectuada.------

DÉCIMO.- Que, a tenor del artículo 14 de la Ley N^o 29497 no corresponde la condena de costas ni costos sobre el prestador de servicios accionante.-----

III.DECISIÓN:

Por tales consideraciones, **EL SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL DE TALARA** Administrando **Justicia a Nombre de La Nación, F A L A** Declarando **INFUNDADA** en todos sus extremos la demanda de fojas trece a dieciocho

interpuesta por J.P.S.C. sobre Impugnación de Sanciones Disciplinarias contra la empresa Skanska del Perú SA; sin costas ni costos y, consentida o ejecutoriada que fuere la presente ARCHIVESE definitivamente lo actuado en la forma de ley.-HÁGASE SABER.-
ESPECIALIZADO

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SULLANA
SALA CIVIL DE SULLANA**

EXPEDIENTE : 00043-2015-0-3102-JR-LA-01

MATERIA :IMPUGNACIONDE MEDIDA DISCIPLINARIA

Señores:

X.X

X.Y

Y.Y

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO SEIS (06). -

Sullana, treinta de diciembre del dos mil quince. -

1.- ANTECEDENTES

PRIMERO. - **Materia del Recurso:**

El presente proceso se ha remitido a esta Superior Instancia en virtud del recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra (i) la sentencia contenida en la resolución número dos (02) de fecha primero de junio de dos mil quince, inserta de fojas 149 a 156, que declara Infundada la demanda interpuesta por J.P.S.C sobre Impugnación de Sanciones Disciplinarias contra la empresa P.C.P.C.P. del Perú S.A. sin costas ni costos del proceso.

11.- PRETENSIÓN Y ARGUMENTOS DEL APELANTE

SEGUNDO. - **Fundamentos del Recurso:**

Que, mediante el escrito de fojas 179 a 186 el demandante apela de la sentencia exponiendo como agravios que: a) en su condición de Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores de P.C.P.C. del Perú, el Alto, los Órganos, Talara solicitó licencia sindical para el día 18 de noviembre de 2014 por motivo de realizarse la vista de la causa en la Sala Civil de Sullana en el expediente N° 804-2010, en los seguidos por el Sindicato contra la empresa Skanska del Perú S.A., que con fecha 17 de noviembre de 2014 a horas 17:50 horas la empresa responde negando la solicitud de licencia sindical argumentando que se encuentran de permiso 2 trabajadores por temas personales por lo que su presencia era imprescindible para efectuar las operaciones del servicio, el actor tomo la licencia

sindical el día 18 de noviembre de 2014 cumpliendo con los requisitos plasmados en el convenio colectivo 2004, siendo suspendido el día 26 de noviembre de 2014 por ausentarse de su centro de trabajo el 18 de noviembre de 2014, siendo que asimismo es amonestado por escrito por no presentar los reportes de multitareas correspondiente a las actividades del día.

Que conforme al Convenio Colectivo 2004 "La empresa concederá permisos sindicales, para fines de gestiones capacitaciones y asistencia a certámenes. Las solicitudes serán presentadas con 48 horas de anticipación, pudiendo ser con menor anticipación por acuerdo de las partes, si los permiten las condiciones operativas. Conviene, asimismo y en razón de las necesidades propias del Organismo Sindical y de la empresa en su conjunto, de ampliar la licencia sindical que por ley es de 30 días a 60 días al año, 2 únicamente para el secretario de defensa y el Secretario General. estas licencias serán administradas por la Secretaría General y Organización del Sindicato. ", de esta forma se habría cumplido con el único requisito, esto es, solicitar la licencia con 48 horas de anticipación, siendo que la empresa negó la licencia en mérito a haber supuestamente otorgado permiso a dos trabajadores sin acreditar su solicitud ni su otorgamiento, pretendiendo de forma temeraria y maliciosa confundir a vuestro despacho justificando la negación con la operatividad del servicio que se brinda a la operadora C.N.N del Perú S.A., el que nunca estuvo en riesgo; asimismo debe tenerse en cuenta que la supuesta legalidad de la negativa al goce de la licencia sindical expresada por la demandada ya tiene un pronunciamiento del ente tutelar del derecho laboral el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en la Resolución Zonal R.Z. N° 003-2015-GRP-DRTPE-DPSCZTPET y R.Z. N° 004-2015-GRPDRTPE-DPSC-ZTPET.

Por último, la sentencia carece de la motivación por lo que solicita se revoque la misma.

III.- FUNDAMENTACIÓN DE LA DECISIÓN

TERCERO.- El inciso 6) del artículo 139^o de la Constitución Política del Estado vigente, concordante con el artículo 11^o del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, consagran el derecho a la pluralidad de instancias, el cual constituye una de las garantías del debido proceso y se materializa cuando el justiciable tiene la posibilidad de poder impugnar una decisión judicial, ante un órgano jurisdiccional de mayor jerarquía y con facultades de dejar sin efecto lo originalmente dispuesto, tanto en la forma como en el fondo; por lo tanto constituye un derecho público-subjetivo incorporado dentro del principio de la libertad de la impugnación.

CUARTO. - De conformidad con lo prescrito por el artículo 364^o del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente en el presente proceso, se ha previsto que el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente, sin que en ningún caso el Tribunal Superior pueda modificar la resolución impugnada en perjuicio del apelante a no ser que la otra parte también haya apelado o se haya adherido a ella; razón por la que este Tribunal debe emitir pronunciamiento de fondo en torno a los fundamentos del recurso impugnatorio con los límites que señala el aforismo "Tantum Apellatum Quantum Devolutum" el cual implica que, "el alcance de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del Órgano A quem para resolver de forma congruente la materia objeto del recurso" ; por ende esta Sala Superior deberá resolver en función a los agravios, errores de hecho y derecho, así como el sustento de la pretensión impugnatoria que haya expuesto el recurrente en su escrito de apelación. A su vez, es indispensable que dicho recurso contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y

En la STC N' 00686-2007-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado: .Con lo manifestado precedentemente se evidencia que nuestro sistema procesal tiene como uno de sus principales principios el de la limitación recursal conocido también como "Tantum Apellatum Quantum Devolutum", principio que a su vez exige la congruencia, ya que de esta manera se limita al órgano revisor quien puede sólo resolver sobre el petitum por el que ha sido admitido el referido medio de impugnación extraordinario".

² OLÉ RIERA, Jaime. "Recurso de apelación". F,n: Revista Peruana de Derecho Procesal. mar70 1998. Página 571)

precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio u ofensa fija el thema decidendum - la pretensión - de la Sala de revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso; por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes de este Tribunal A quem para resolver de forma congruente la materia objeto del recurso.

QUINTO. - Que, para resolver la presente causa debe tenerse en cuenta que conforme al artículo 21 de la Ley N^o 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo), "Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad...".

SEXTO. - Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 28 de la Constitución política del Estado se prevé que: "El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.”,

SÉPTIMO. - Que, asimismo el artículo 32 señala que: "La convención colectiva contendrá las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo

a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias. A falta de convención, el empleador sólo está obligado a conceder permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes que el Reglamento señale, hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario, por dirigente; el exceso será considerado como licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios. Este límite no será aplicable cuando en el centro de trabajo exista costumbre o convenio colectivo más favorable. El tiempo que dentro de la jornada ordinaria de trabajo abarquen los permisos y licencias remuneradas, destinados a facilitar las actividades sindicales se entenderán trabajados para todos los efectos legales hasta el límite establecido en la convención colectiva. No podrán otorgarse ni modificarse permisos ni licencias sindicales por acto o norma administrativa”

OCTAVO. - Que, en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N^o 00008-2005-PI/TC (fundamento 27), el Tribunal tuvo la oportunidad de precisar los alcances del derecho a la libertad sindical en armonía con los tratados internacionales sobre la materia. Este derecho fundamental fue definido como la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y el desarrollo de la actividad sindical. Se señaló dos planos de ejercicio del derecho:

(a) La libertad sindical *intuitu personae*, que comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos (faceta positiva), y el derecho a no afiliarse o a desafiliarse de una organización sindical (faceta negativa).

(b) La libertad sindical plural, que se manifiesta: 1) ante el Estado (que comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical); 2) ante los empleadores (que comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales),

y, 3) ante las otras organizaciones sindicales (que comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc.).

NOVENO. - Asimismo, debe tenerse presente a efectos de resolver la presente controversia lo señalado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N^o EXP. N. ^o 01139-2007-PAAC en el sentido de que: " Definida la libertad sindical, conviene precisar la protección que otorga este derecho. Así en las sentencias N^{os} 0206-2005-PA y 11242001-AA, se dejó establecido y reconocido que la libertad sindical no sólo garantiza la protección colectiva de los trabajadores sindicalizados; sino que también reconoce una protección especial para los dirigentes sindicales, toda vez que estos últimos, libremente elegidos, detentan la representación de los trabajadores sindicalizados a fin de defender sus intereses. Consecuentemente, todo acto lesivo, no justificado e irrazonable, que afecte a los trabajadores sindicalizados y a sus dirigentes y que haga impracticable el funcionamiento del sindicato, deberá ser reparado.

8. Siguiendo la doctrina en particular a la protección a la libertad sindical, se señala que:

(...) la protección de la sindical tiene una importancia tan acentuada para el ejercicio real de este derecho que se podría afirmar que sin ella no existiría. Si no se otorga una tutela específica a los trabajadores y las organizaciones sindicales para el ejercicio de su libertad sindical, ésta no tiene posibilidad alguna de sobrevivir a las represalias cotidianas y eficaces^[2]. Por otro lado, se indicó que dicha libertad sindical como derecho constitucional: (...), implica la instauración de garantías positivas y negativas. La protección negativa se plantea frente al Estado y se dirige a la remoción de todos los obstáculos y restricciones que impidan el libre ejercicio de la libertad sindical. La protección positiva supone la implementación de medidas frente al empleador, principalmente, dirigidas a garantizar la efectividad del derecho por medio del establecimiento de reglas, procedimientos, medios de reparación, sanciones y facilidades

para su ejercicio"³¹. De manera que, a efectos de fortalecer la protección negativa, que garantiza una eficaz protección al derecho a la libertad sindical, es conveniente precisar que una intervención con el ánimo de evitar el libre funcionamiento, ya sea de manera directa o indirecta de perjudicar las actividades sindicales, se considera vulneratorio de este derecho constitucionalmente protegido.

9. En el plano internacional este derecho fundamental guarda igual coherencia y relación con lo recogido en el artículo 23^o, numeral 4, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: Artículo 23^o (...) 2. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 8^o ha señalado con respecto a este derecho: Artículo 8^o : Los Estados partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. (...)

De igual manera, el Convenio N.^o 98 de la OIT, relativo a la aplicación de principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, establece en su artículo 1^o lo siguiente: Artículo 1^o: 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. (Subrayado agregado) 11. En tal sentido, se infiere de los tratados de Derechos Humanos a los que se hace mención que la libertad sindical, como un derecho constitucional protegido, no debe ser sometida a ningún acto de represión; como, por ejemplo, despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación o representación sindical. En efecto, se prohíbe y queda vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la sindicalización como derecho fundamental de la persona humana. Por tanto, se analizará si el acto de no otorgar el permiso y, consecuentemente,

despedir al trabajador por haber faltado por más de tres días consecutivos es considerado como un despido nulo o fraudulento. "

DÉCIMO.- Que, conforme a los hechos vertidos en la demanda referidos a la solicitud de licencia sindical para el día 18 de noviembre de 2014 y su denegatoria por parte de su empleadora, siendo que al haberse ausentado el día en mención fue sancionado disciplinariamente con una suspensión sin goce de remuneraciones el día 26 de noviembre de 2014 y una amonestación escrita, conforme se verifica del documento de fojas ocho, dirigido a la empleadora y suscrito por el Secretario General del Sindicato el mismo que acredita dicha condición con el documento de fojas siete.

Siendo que la empleadora mediante el escrito de fojas 129 a 141, niega la demanda y señala que negó la licencia sindical siendo comunicado esto a la organización sindical el 17 de noviembre de 2014, debido a que dos de sus compañeros de la misma área habían solicitado permiso, por lo que era imprescindible su presencia para poder cumplir con el servicio que brindan a su cliente, y que ante ello el actor en un acto de auto determinación y sin tener en cuenta las indicaciones de su empleador, decidió ausentarse el día 18 de noviembre de 2014, por lo que procedió conforme a su poder de dirección y dentro de los límites de la razonabilidad a sancionar disciplinariamente al actor, no habiendo violación al principio non bis in ídem por cuanto la segunda sanción de amonestación escrita es por no haber cumplido el actor con su obligación laboral de realizar los reportes diarios.

DÉCIMO PRIMERO.- Que, al respecto cabe señalar que al empleador a quien se le reconoce su poder de dirección se le reconoce conforme al artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR³ la facultad de solicitar a la organización sindical que acredite si la licencia solicitada tenga como fin realizar actividades sindicales, lo que no implica una limitación al ejercicio del derecho a la libertad sindical, por lo que no pudo, salvo haberse excedido

en el plazo legal o convencional de 30 días o de 60 según Convenio Colectivo del 2004, denegar la licencia sindical petitionada.

DÉCIMO SEGUNDO.- Que, en este sentido se reconoce a la licencia sindical como una facultad que tienen los dirigentes sindicales para poder ausentarse dentro de su jornada de trabajo laboral del centro de labores para efectos de ejercer funciones inherentes a su cargo, máxime si como se ha señalado precedentemente los dirigentes sindicales ejercen representatividad legal de un conjunto de trabajadores, para lo cual la comunicación cursada a la entidad tiene por finalidad tome las previsiones del caso a efectos de que no afecte su normal funcionamiento, cubriendo las funciones de los servidores beneficiados con la licencia sindical.

DÉCIMO TERCERO. - Que, en este sentido amerita revocarse la venida en grado, respecto a la sanción disciplinaria impuesta al actor consistente en la suspensión sin goce de remuneraciones el día 26 de noviembre de 2014.

³Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

DÉCIMO CUARTO.- Que, respecto al extremo referido a la amonestación escrita por no emitir los reportes diarios de actividades para ser registrado y considerado en el

informe operativo que presenta la demandada a su cliente a diario, lo que le genera retrasos innecesarios, sanción disciplinaria distinta a la suspensión impuesta, por lo que no existe una violentación al principio ne bis in ídem, y teniendo en cuenta que el actor no niega haber omitido elaborar y entregar los correspondientes reportes es que no se verifica causal alguna de nulidad de la citada sanción disciplinaria debiendo confirmarse este extremo de la venida en grado.

IV.- DECISIÓN COLEGIADA:

REVOCARON la sentencia contenida en la resolución número dos (02) de fecha primero de junio de dos mil quince, inserta de fojas 149 a 156, que declara Infundada la demanda interpuesta por J.P.S.C. sobre Impugnación de Sanciones Disciplinarias contra la empresa P.CP.C. del Perú S.A. sin costas ni costos del proceso.

La misma que declararon **FUNDADA** en parte la demanda en el extremo referido a la impugnación de la imposición de la medida disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones el día 26 de noviembre de 2014, la misma que declararon nula, debiendo la demandada cumplir con reintegrar la remuneración dejada de percibir con intereses, costas y costos, y la **CONFIRMARON** en el extremo que declara infundada la demanda en cuanto a la nulidad de la sanción disciplinaria consistente en la amonestación escrita por incumplimiento del reglamento interno de trabajo (artículo 17). Interviniendo como Juez Superior directora de debate y ponente la señora X.X.X.X.

ANEXO 4 DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

Declaración De Compromiso Ético

Para realizar el proyecto de investigación titulado: CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE IMPUGNACION DE SANCION DISCIPLINARIA; EXPEDIENTE N° 00043-20150-3102-JR-LA-01; JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL, SEDE MARTIRES PETROLEROS – TALARA. DISTRITO JUDICIAL DE SULLANA, PIURA – PERU 2020, se accedió a información personalizada que comprende el proceso judicial en estudio, por lo tanto se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, de acuerdo al presente documento denominado: Declaración de compromiso ético, el autor declara que no difundirá ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como J. P. S. C, X.X, X.Y, Y.Y, C.N.N. etc., para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.



TEÒFILO LEÒN FARFÀN

DNI: 03845667

CÓDIGO: 0806171210