

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS



TESIS:

DETERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO
SANCIONADOR EN LA ACTIVIDAD PRIVADA Y EL
DESARROLLO JURISPRUDENCIAL DEL DEBIDO PROCESO EN
MATERIA LABORAL (HUACHO, 2019)

PRESENTADO POR:

BACH.: SERGIO FERNANDO HUASUPOMA SOTO

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

ABOGADO

ASESOR:

MG. BARTOLOME EDUARDO MILAN MATTA

HUACHO-2022

Elaborado por:

BACH.: SERGIO FERNANDO HUASUPOMA SOTO

TESISTA

ASESOR



BARTOLOMÉ EDUARDO MILÁN MATTA
DOCENTE UNIVERSITARIO
DNU 436

MG. BARTOLOMÉ EDUARDO MILÁN MATTA

COMITÉ EVALUADOR:

MTRO. NICANOR DARÍO ARANDA BAZALAR

PRESIDENTE

ABOG. OSCAR ALBERTO BAILÓN OSORIO

SECRETARIO

MTRO. WILMER MAGNO JIMENEZ FERNÁNDEZ

VOCAL

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi mamá, papá y hermana, por el apoyo que me han brindado en mi etapa universitaria y por siempre estar a mi lado en todo momento guiándome para alcanzar mis metas y objetivos personales y profesionales.

Sergio Fernando Huasupoma Soto

AGRADECIMIENTO

Agradezco especialmente a mi mamá, por todo el esfuerzo y sacrificio realizado a lo largo de estos años, de igual forma a mi hermana que siempre estuvo ayudándome y guiándome profesionalmente y a mi papá por el apoyo brindado.

Sergio Fernando Huasupoma Soto

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
ASESOR	ii
COMITÉ EVALUADOR:.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
INDICE DE TABLAS.....	viii
ABSTRACT	11
CAPÍTULO I	14
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2 Formulación del Problema.....	17
1.3 Objetivos de la Investigación	18
1.4 Justificación de la Investigación	19
1.5 Delimitaciones del estudio	20
MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes de la investigación	22
2.1.1. Antecedentes nacionales	22
2.2. Bases teóricas	23
2.3. Bases filosóficas	38
2.5. Formulación de la hipótesis:	42

2.5.1. Hipótesis general	42
2.5.2. Hipótesis específicas	42
2.6. Operacionalización de variables e indicadores	43
CAPÍTULO III	45
MARCO METODOLÓGICO	45
3.3.1. Descripción de la Instrumentos:	46
CAPÍTULO IV	48
RESULTADOS	48
4.1 Presentación de cuadros, gráficos e interpretaciones.	48
4.3. Contrastación de hipótesis	93
CAPÍTULO V	99
DISCUSIÓN	99
5.1 Discusión	99
CAPÍTULO VI	101
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	101
6.1. Conclusiones	101
6.2. Recomendaciones	102
CAPITULO V	103
REFERENCIAS	103
ANEXOS	105
Anexo 1: Instrumento para la toma de datos	106
Anexo 1: Instrumento para la toma de datos	111

INDICE DE TABLAS

Tabla 1:.....	90
Tabla 2:.....	91
Tabla 3:.....	93
Tabla 4:.....	94
Tabla 5:.....	95
Tabla 6:.....	96
Tabla 7:.....	97
Tabla 8:.....	98
Tabla 9:.....	99
Tabla 10:.....	100
Tabla 11:.....	101
Tabla 12:.....	102
<u>Tabla 13:</u>	103
<u>Tabla 14:</u>	104
<u>Tabla 15:</u>	105
<u>Tabla 16:</u>	106
<u>Tabla 17:</u>	107
<u>Tabla 18:</u>	108
<u>Tabla 19:</u>	109

INDICE DE FIGURAS

Figura 1:.....	93
Figura 2:.....	94
Figura 3:.....	95
Figura 4:.....	96
Figura 5:.....	97
Figura 6:.....	98
Figura 7:.....	99
Figura 8:.....	100
Figura 9:.....	101
Figura 10:.....	102
<u>Figura 11:.....</u>	103
<u>Figura 12:.....</u>	104

RESUMEN

Objetivo: Determinar cómo se relaciona el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada con el desarrollo jurisprudencial del debido proceso en materia laboral en Huacho en el año 2019. **Métodos:** La tesis corresponde al tipo de investigación APLICADA; siendo su nivel CORRELATIVO; debido a que las variables van en línea simétrica; asimismo frente a la omisión de una norma que regule el procedimiento disciplinario en la actividad privada se ha planteado alternativas de solución, sobre el procedimiento administrativo disciplinario en la actividad privada. El enfoque de la investigación es (mixto) cualitativo porque se tomará en cuenta las opiniones de tratadistas y especialista en materia laboral – constitucional y es cuantitativo debido a que se utilizará la recolección y análisis de datos numéricos y estadísticos para la demostración de la hipótesis. LA POBLACIÓN es de 113 personas y la muestra es de 85 personas encuestadas. **Resultados:** Luego de haber encuestado a los integrantes de la muestra, se observa que de haber una legislación especial que prevé el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada mejoraría la relación empleado y empleador, así lo sostiene un 53% que afirma estar completamente de acuerdo; mientras que un 24% considera que está parcialmente de acuerdo, un 24% considera que no está de acuerdo. **Conclusión:** se concluye desde una perspectiva actual que hay necesidad de legislar sobre los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, a fin de que no haya arbitrariedad, ni abuso contra los trabajadores y que el trabajador se exceda en la flexibilidad e incumplimiento de sus funciones.

Palabras claves: procedimiento disciplinario, derecho laboral, actividad privada, sanción disciplinaria, empleador, empleado.

ABSTRACT

Objective: To determine how the sanctioning disciplinary procedure in private activity is related to the jurisprudential development of due process in labor matters in Huacho in 2019.

Methods: The thesis corresponds to the type of APPLIED research; being its CORRELATIVE level; because the variables go in a symmetrical line; Likewise, in the face of the omission of a norm that regulates the disciplinary procedure in private activity, alternative solutions have been proposed on the disciplinary administrative procedure in private activity. The research approach is (mixed) qualitative because the opinions of writers and specialists in labor - constitutional matters will be taken into account and it is quantitative because the collection and analysis of numerical and statistical data will be used to demonstrate the hypothesis. THE POPULATION is 113 people and the sample is 85 people surveyed. **Results:** After having surveyed the members of the sample, it is observed that if there were a special legislation that provides for the sanctioning disciplinary procedure in private activity, it would improve the employee-employer relationship, as stated by 53% who affirm that they are completely in agreement; while 24% consider that they partially agree, 24% consider that they do not agree. **Conclusion:** it is concluded from a current perspective that there is a need to legislate on sanctioning disciplinary procedures in private activity, so that there is no arbitrariness or abuse against workers and that the worker exceeds flexibility and breach of their duties.

Key words: disciplinary procedure, labor law, private activity, disciplinary sanction, employer, employee.

INTRODUCCIÓN

El trabajo es una actividad necesaria e importante para el desarrollo de todas las personas, entendido también como un derecho que trasciende el fuero nacional, situándose como un derecho humano y reconocido por normas supranacionales y entonces dada su importancia, amerita una verdadera protección para que dinámica que se manifiesta en esta interacción empleador y trabajador es necesario tener una norma positiva que establezca las relaciones entre las dos personas. Es de verse que frente a la falta de regulación de una normativa legal especial para el procedimiento disciplinario en la actividad privada laboral, cuando se presenta una situación de esta naturaleza en los entes privados, tanto los empleadores, pero especialmente los trabajadores deben ampararse en precedentes vinculantes puesto que la jurisprudencia ha determinado que toda sanción disciplinaria debe estar sometido de manera irrestricta al debido proceso, principio que aparece en la Carta Fundamental, extendiéndose a todo tipo de procesos y procedimientos, generándose una situación de incertidumbre, un grave perjuicio y atentando a la validez de la sanción disciplinaria distinta al despido impuesta, por lo que al no advertirse que exista una norma extendida por el legislador que se tome en cuenta para la aplicación a un caso concreto y tampoco se tenga en cuenta el desarrollo jurisprudencial respecto al debido proceso se queda a mansalva de una imposición disciplinaria arbitraria u permisiva que afecta al despido en la actividad privada.

Como se puede apreciar hay un problema que, aún tiene serios inconvenientes para su funcionamiento preciso y exacto, mientras no se resuelva ello, seguiremos a la sazón de las situaciones conflictivas, en razón a ello, la tesis que corresponde a la materia civil y registral se ha titulado: DETERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO SANCIONADOR EN LA ACTIVIDAD PRIVADA Y EL DESARROLLO

JURISPRUDENCIAL DEL DEBIDO PROCESO EN MATERIA LABORAL (HUACHO, 2019)

La tesis tiene una estructura demarcada a partir que en el Capítulo I nos hemos ocupado del problema del vacío de normas positivas sobre el procedimiento administrativo disciplinario y los aspectos metodológicos del estudio que hemos abordado para un trabajo que busca que, frente a una tipicidad social, se incorpore una tipicidad legal.

Por otro lado, en el Capítulo II, se aborda los antecedentes, investigaciones anteriores realizadas por otros autores que se vinculan con el trabajo y luego se abunda en el análisis de diferentes tópicos que se vinculan con el tema material laboral en el sector privado.

En el Capítulo III se profundiza lo concerniente al método aplicado y el desarrollo de instrumentos que se han utilizado para este trabajo todos relacionados al procedimiento disciplinario en el sector privado.

Siguiendo con el desarrollo de la investigación en el Capítulo IV se presentan los resultados obtenidos explicados y graficados como corresponde.

Por su parte, en lo que se refiere al capítulo V la discusión, donde se confronta los resultados y conclusiones de las investigaciones que aparecen en los antecedentes para confrontarlos con los de la investigación, allí a continuación en el VI Capítulo encontramos a conclusiones y recomendaciones.

En la parte concluyente de este trabajo se encuentra las referencias utilizadas y anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El escenario más conocido de aplicación de los procedimientos y sanciones disciplinarias es sin duda el ámbito público, no obstante, los sometimientos disciplinarios no son exclusivos de las instancias públicas, pues en el escenario privado, igual se manifiestan situaciones que ameritan sanciones disciplinarias, entendiéndose por éstas como aquellas que proceden frente al quebrantamiento de las normas legales por la acción u omisión voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad que debe ser de conocimiento del servidor y evidentemente frente a la comisión de una falta amerita una sanción.

Al final del Siglo XX y en las dos primeras décadas del presente Siglo, la actividad empresarial y productiva ha crecido enormemente por lo que había la necesidad de contratar personal obrero y especializado para cumplir con las actividades que permitan el logro y consolidación de la actividad empresarial, como efecto de ello, se genera una relación jurídica laboral entre el empleador y el trabajador, lógicamente, esta dinámica laboral ha traído consigo una serie de problemas y situaciones conflictivas especialmente al momento de la aplicación de sanciones disciplinarias.

En muchos casos, la relación laboral entre los empleadores los trabajadores, ha sido tensa, especialmente al momento de ejercer la facultad sancionadora contra estos últimos, imponiendo sanciones disciplinarias distintas al despido; sin embargo, el problema es que durante los últimos años los empleadores enfrentan un inconveniente que surge a raíz del desarrollo jurisprudencial del debido proceso (principio constitucional) de aplicación para

procesos, judiciales y estos fauces, toda vez que se encuentran en una incertidumbre al momento de ejercer la sanción por el quebrantamiento de las normas laborales.

El problema que se ha generado es que al no haber una norma expresa que permita aplicar en un procedimiento, queda en manos del empleador de imponer un procedimiento regular o arbitrario, puesto que no logra identificar que procedimiento seguir para imponer las sanciones disciplinarias distintas al despido; pues la normativa laboral, referida a la actividad privada solo exige que la sanción sea impuesta dentro de los límites de la razonabilidad, no existiendo una norma taxativa que prevea este extremo lo cual acarrea que en muchos casos se produzca un exceso en las sanciones o una sanción complaciente.

Como se podrá apreciar frente a la falta de regulación de una normativa legal especial para el procedimiento disciplinario en la actividad, cuando se presenta una situación de esta naturaleza en los entes privados, tanto los empleadores, pero especialmente los trabajadores deben ampararse en precedentes vinculantes puesto que la jurisprudencia ha determinado que toda sanción disciplinaria debe estar sometido de manera irrestricta al debido proceso, principio que aparece en la Carta Fundamental, extendiéndose a todo tipo de procesos y procedimientos, generándose una situación de incertidumbre, un grave perjuicio y atentando a la validez de la sanción disciplinaria distinta al despido impuesta, por lo que al no advertirse que exista una norma extendida por el legislador que se tome en cuenta para la aplicación a un caso concreto y tampoco se tenga en cuenta el desarrollo jurisprudencial respecto al debido proceso se queda a mansalva de una imposición disciplinaria arbitraria u permisiva que afecta al despido en la actividad privada.

Un caso palpable se presenta en la provincia de Huaura, toda vez que se viene imponiendo sanciones disciplinarias distintas al despido; advirtiéndose de los mismos que, lo realizan a través de un procedimiento que no garantiza el respeto del debido proceso, porque se advierte que es una sanción grave para un hecho que no se colige dicha sanción,

lo cual viene afectando a los trabajadores, que en muchos casos son pasibles de sanciones excesivas con cadis que en algunos casos colinda con la arbitrariedad, puesto que no se encuentran con arreglo a los estándares fijados en las jurisprudencia en materia laboral en el sector privado.

Respecto a las sanciones disciplinarias distintas al despido, el Decreto Supremo 03-97-TR publicado en el Diario Oficial el Peruano el 27 de marzo del 1997 señala que son: la amonestación y la suspensión sin goce de haber; la normativa señalada anteriormente no regula el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias distintas al despido, por lo que, los empleadores únicamente deben tomar en cuenta lo señalado en el artículo 9, el cual señala lo siguiente: *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.*

En esa línea de ideas, la jurisprudencia ha fijado la idea de que el debido proceso ha de extenderse a todo tipo de proceso o procedimiento, incluyendo los administrativos o privados, siendo entonces que, frente a una sanción excesiva o arbitraria, el trabajador tendrá expedito su derecho de interponer las acciones judiciales ante el órgano jurisdiccional a fin de resolver un conflicto o determinar una situación jurídica respecto a la relación entre empleador y trabajador por una sanción aplicada festinando los procedimientos regulares y de respeto a principios rectores cuando de sanción disciplinaria se trata.

En este orden de ideas, la normativa relativa al régimen laboral de la actividad privada no regula un procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias distintas al despido, vale decir que a la fecha el legislador no ha tomado en cuenta lo reconocido por la jurisprudencia respecto al debido proceso y su aplicación en otros campos distintos al judicial. Al no regular el supuesto en que la sanción disciplinaria distinta al despido sea impuesta bajo un procedimiento que garantice el respeto del debido proceso, nos vemos frente a la amenaza de que los empleadores por no tener una norma explícita sobre las sanciones disciplinarias distintas al despido, podrían estar aplicando sanciones disciplinarias distintas al despido que afectan al trabajador por ser estas arbitrarias y existe la posibilidad de que sean impugnadas judicialmente por vulnerar el debido proceso, lo que traería consigo: a) pérdida de tiempo y dinero de los empleadores. b) Nulidad de la sanción disciplinaria distinta al despido. C) Pago al trabajador por concepto de indemnización.

Frente a la realidad problemática descrita, la alternativa de solución que se planea es que se establezca un procedimiento específico para la imposición de una sanción disciplinaria distinto al despido que garantice el respeto del debido proceso. Para ello se deberá de modificar el artículo 9 del Decreto Supremo 03-97-TR y en tanto no ocurra ella, debe aplicarse con criterio la jurisprudencia que establece ciertas directrices y lineamientos sobre las sanciones disciplinarias a los trabajadores del sector privado.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

P.G. ¿Cómo se relaciona el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada con el desarrollo jurisprudencial del debido proceso en materia laboral en Huacho en el año 2019?

1.2.2. Problema Específico

P.E.1 ¿De qué manera la falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada afecta al trabajador en Huacho en el año 2019?

P.E.2 ¿De qué manera la falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada afecta al empleador en Huacho en el año 2019?

P.E.3 ¿En qué medida frente a la inobservancia de una norma que prevea el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada se aplica el desarrollo jurisprudencial en Huacho en el año 2019?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar cómo se relaciona el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada con el desarrollo jurisprudencial del debido proceso en materia laboral en Huacho en el año 2019.

1.3.2. Objetivo Específico

P.E.1 Fundamentar de qué manera la falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada afecta al trabajador en Huacho en el año 2019.

P.E.2 Fundamentar de qué manera la falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada afecta al empleador en Huacho en el año 2019.

P.E.3 Precisar en qué medida frente a la inobservancia de una norma que prevea el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada se aplica el desarrollo jurisprudencial en Huacho en el año 2019.

1.4 Justificación de la Investigación

a) Justificación Teórica. Mediante la presente investigación se pretende una reforma normativa en el artículo 9 del Decreto Supremo 03-97-TR con el fin de llenar vacíos legales existentes respecto a las sanciones disciplinarias distintas al despido en la actividad privada; por cuanto, la legislación precitada no ha determinado el

procedimiento específico para la imposición de las sanciones disciplinarias distintas al despido, toda vez que, el desarrollo jurisprudencial del debido proceso exige su cumplimiento en todo tipo de proceso o procedimiento, sin embargo no se viene cumpliendo a cabalidad.

b) Justificación metodológica. La presente investigación aplicará ciertos métodos de investigación jurídica que permitirán llegar a conclusiones certeras y confiables; los mismos que serán plasmados en el trabajo final; la metodología a utilizar podría ser utilizada para futuras investigaciones similares, constituyendo un aporte a las mismas.

c) Justificación práctica. La presente investigación permitirá conocer respecto a las sanciones disciplinarias distintas al despido y respecto al desarrollo jurisprudencial del debido proceso, identificar la deficiencia legislativa en el procedimiento para la imposición de una sanción disciplinaria distinta al despido.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación espacial.

Esta investigación se realizará en Huacho.

1.5.2. Delimitación temporal

Para esta investigación se utilizará información que corresponda al año 2019.

1.6. Viabilidad del estudio

Para el desarrollo de la presente investigación se cuenta con la capacidad logística.

Sobre el recurso financiero, será asumido íntegramente con los recursos propios del investigador.

Y finalmente, sobre la literatura para la investigación, existen tesis, investigaciones, doctrina y jurisprudencia nacional sobre debido procedo y sanciones disciplinarias laborales en sector público y menos grado en el sector privado.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Como primer antecedente se tiene la tesis Surco (2019) realizado en Donostia – San Sebastián – España, titulado: *“El procedimiento administrativo sancionador y la vulneración de los principios constitucionales”*

Primera: De nuestra investigación, se concluye que las normas del procedimiento sancionador del SAT vulneran el principio de proporcionalidad, del resultado obtenido, destaca que al preguntarles si estaban de acuerdo con la valoración proporcional exigida en la ley al momento de aplicar el pago solidario al propietario por la infracción cometida por otro, para resarcir daño causado, la respuesta fue negativa en un 73.33%, de los encuestados considerando que el SAT no cumple con la valoración proporcional y adecuada al determinar la aplicación de una infracción. También se puede evidenciar del análisis realizado a la teoría, normas y jurisprudencia sustentada.

Segunda: El procedimiento sancionador de ejecución coactiva al ejecutar cobros por infracciones de papeletas de tránsito cumplen con motivar debidamente las notificaciones, el 60% de encuestados dio un resultado desfavorable hacia la administración del SAT evidenciándose que se vulnera el principio constitucional

del debido proceso. Esto se justifica de acuerdo con el estudio del análisis documental y el cruce de las hipótesis realizadas. Tercero: Finalmente El 60% de encuestados evidencian que se aplica supletoriamente los principios del procedimiento sancionador de la Ley N° 27444, vulnerando el principio de legalidad, este principio está basado en que las normas con rango de ley brindan legitimidad a la administración pública para el interés común de la sociedad, del resultado se evidencia que ciertos principios no se aplican restándoles la garantía de legalidad al estado que goza del ius puniendi.

2.2. Bases teóricas

1. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO SANCIONADOR:

1.1. EL PODER DISCIPLINARIO EMPRESARIAL

1.1.1. DEFINICIÓN:

Existen muchos juristas que han tratado de definir lo que es el poder disciplinario, en ese sentido, el jurista peruano Toyama (2015) tomando como referencia al empleador señala que el poder disciplinario: “es aquella atribución que le permite a este sancionar a sus trabajadores cuando se incumpla alguna de las obligaciones impuestas u órdenes impartidas”. (p.493).

De Mesquita (s.f.), citado en Tejada (2016, p. 229-230), realiza una definición más amplia del poder disciplinario señalando que éste es una herramienta que forma parte de la administración de la empresa y compete su ejercicio a los superiores jerárquicos y aplicable cuantas veces uno de los empleados no ejerza sus funciones con el cuidado necesario o por actos de indisciplina que perturben la finalidad de la empresa, por ende, es el superior

jerárquico quien debe restablecer el orden por medio de sanciones que corrijan y prevengan aquellas faltas. Por esta razón, el fin inmediato de la potestad disciplinaria es mantener el orden en el servicio, tutelando el bien común del grupo que es su última finalidad.

Finalmente, Espinoza (s.f.) señala que el poder disciplinario es: “Entendida como la potestad para corregir –durante el desarrollo de la relación laboral- las acciones u omisiones del trabajador que constituyan un incumplimiento de sus obligaciones de trabajo”. (p. 1).

En este orden de ideas, el poder disciplinario va prever que los objetivos empresariales no se vean amenazados, sin embargo, en caso ocurra dentro de la empresa una situación relevante que logre alterar, retrasar, interrumpir o dañar los propósitos y la armonía empresarial, este poder va investir al empleador de un facultad que le permitirá investigar la conducta negativa del trabajador que originó dicha situación perjudicial para la empresa y de encontrar responsabilidad podrá aplicarle la sanción disciplinaria laboral correspondiente.

1.1.2. FUNDAMENTO DEL PODER DISCIPLINARIO EMPRESARIAL:

1.1.2.1. ANTECEDENTE:

En la Francia Napoleónica, los contratos se regulaban únicamente bajo la noción de la libertad individual, es decir, se instituían en la idea de no dejar que una de las partes someta a la otra, debido a ello, la figura jurídica de la subordinación era considerada como el poder de reclamar la realización del servicio concertado en el contrato; en ese sentido, el empleador se encontraba limitado de establecer en el contrato de trabajo, la manera de cómo se debida realizar la prestación del servicio, razón por la cual el poder disciplinario se materializaba solo como un poder de hecho; sin embargo, en el año 1866, se concibe una nueva noción del contrato de trabajo, la cual deriva de un pronunciamiento de la Corte de Casación Francesa, quien declara fundada la imposición de una sanción de 10 francos a un trabajador que no se retiró los zapatos antes de ingresar a su centro de trabajo, basándose en que el empleador

había promulgado en el centro de trabajo un reglamento que exigía a los trabajadores retirarse los zapatos cuando entraran a la zona de producción. En tal sentido, es el juez quien reconoce que los trabajadores sujetos a un contrato de trabajo no están obligados únicamente a cumplir con la prestación del servicio acordado, sino que también están sujetos a cumplir con las disposiciones establecidas por el empleador, facultándosele al empleador sancionar en caso de incumplimiento (Fernández, 2015).

1.1.2.2. TEORÍA CONTRACTUAL:

1.1.2.2.1. CONCEPTO:

Esta teoría señala que el poder disciplinario se fundamenta en el contrato de trabajo. Siendo esto posible gracias a la libertad individual y a la autonomía de la voluntad que poseen tanto el empleador y el trabajador; en ese sentido, son estos derechos los que van a facultar que ambas partes establezcan, en el contrato de trabajo, acuerdos y cláusulas que regulen el poder disciplinario del empleador (Fernández, 2015).

De Mesquita (s.f.) refiriéndose a explicar la fundamentación del poder disciplinario va señalar que: “este poder reside en el encuentro de las voluntades del empleado y patrono. El ejercicio de la función punitiva deriva de la voluntad de las partes, esto es del contrato” (p. 19).

1.1.2.2.2. DEFICIENCIAS:

Esta teoría actualmente no cuenta con mucho respaldo debido a la cantidad de deficiencias que han ido mostrándose en el transcurso del tiempo, respecto a ello el jurista Fernández (2015) realiza una enumeración de las deficiencias más significativas de esta teoría, mencionando en primer lugar que esta tesis no logra aclarar cómo se fundamenta el poder disciplinario ante una situación en la que ambas partes realizan un contrato de trabajo verbal o cuando las partes no acuerden regular en ninguna cláusula el poder disciplinario del

empleador; en segundo lugar se refiere a la posibilidad de que pueda llegar a existir una desigualdad entre los trabajadores, toda vez que, el empleador puede acordar cláusulas que favorezcan a alguno trabajadores y perjudiquen a otros, corriendo el riesgo de configurarse un acto discriminatorio y el tercero se refiere a que esta teoría no justifica el motivo por el cual se va imponer una sanción disciplinaria laboral al trabajador que haya agredido a su compañero de trabajo si este último no ha formado parte del contrato.

1.1.2.3. TEORÍA INSTITUCIONAL:

1.1.2.3.1. DEFINICIÓN:

Debido a las grandes contradicciones y deficiencias que presenta la teoría contractual la: “teoría de la institución presenta la innegable importancia que permite superar el escollo de la legitimidad del poder disciplinario no expresamente pactado”. (Fernández, 2015, p.43).

Esta teoría, se aleja por completo de la idea de que el poder disciplinario deriva de la libertad individual y la autonomía de la voluntad acordada entre las partes de una relación laboral, para pasar a adoptar la idea de “que se genera por el hecho mismo de la existencia de una colectividad organizada y que le sitúa en manos de quien dirige la organización para que la organización misma pueda alcanzar su fin”. (Fernández, 1991. Citado en Fernández, 2015, p. 43).

De mezquita (s.f.) señala que toda sociedad está encaminada a lograr un fin común y para que ello se logre todos los integrantes deben adecuar su comportamiento, sin embargo, en caso el comportamiento de un integrante de la sociedad altere el fin común va existir un poder social que va asegurar imponer la pena o sanción correspondiente; en este sentido, el poder disciplinario se “deriva de la propia naturaleza de la empresa que es una agrupación social organizada, una institución o cuerpo social”. (De Mezquita, s.f., p.24). Añade que el poder disciplinario acciona contra la conducta que “atenta contra la conservación de la

empresa y dirección de la misma en orden a sus fines económicos-sociales”. (De Mezquita, s.f., p. 25).

1.1.2.3.2. DEFICIENCIAS:

Es ilusoria la idea de pensar que las relaciones laborales en la actualidad sean comunitarias, esto debido a que entre el empleador y el trabajador siempre habrá una relación marcada por conflictos y luchas de intereses, en este sentido, “el conflicto entre capital y trabajo es consustancial a la sociedad industrial y, por ello, a las relaciones laborales; las normas pueden tratar de resolver los conflictos, pero no eliminarlos”. (Kahn-Freund, 1983, citado en Fernández, 2015, p. 44).

1.1.2.4. TEORÍA HETERÓNOMA:

1.1.2.4.1. DEFINICIÓN:

Esta teoría señala que el poder disciplinario está sometido al contrato de trabajo y a la ley, en ese sentido, “halla su fundamento mediato en la ley e inmediato en el contrato de trabajo, en que la ley actúa como fuente de integración del contrato de trabajo”. (Fernández, 2015, p. 44).

Fernández (2015) explica que el trabajador no está obligado únicamente a cumplir con el objeto del contrato de trabajo, sino que también debe cumplir aquellos deberes o prohibiciones que establece la ley como un elemento de la fuente de integración del contenido del contrato de trabajo; en ese sentido, determina que el trabajador está también obligado a cumplir con los deberes, prohibiciones y sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en las Negociaciones Colectivas.

Por lo tanto, siendo esta teoría la que más resuelve las deficiencias de las demás teorías, es actualmente considerada como la más acertada para explicar la fundamentación del poder disciplinario.

1.1.3. NATURALEZA JURÍDICA DEL PODER DISCIPLINARIO EMPRESARIAL:

1.1.3.1. EL PODER DISCIPLINARIO EMPRESARIAL COMO ACTO DE AUTOTUTELA PRIVADA:

En toda sociedad, cuando los particulares tiene la necesidad de resolver un conflicto o una controversia éstos deben acudir a los órganos jurisdiccionales y de esa forma respetar la seguridad jurídica, a esto se le conoce con la heterotutela; sin embargo, el derecho también ha desarrollado la figura jurídica de la autotutela, la cual no es más que “el poder concreto, reconocido expresamente por la ley, que habilita a defender el propio interés mediante un acto o negocio jurídico unilateral y extrajudicial”. (Gil, 1993, p.20).

La excepcionalidad de la autotutela ocasiona que éste sea considerado como un poder concreto debiendo ser autorizado por ley expresa que regule situaciones específicas de interés propio, asimismo, la autotutela se exterioriza mediante un acto jurídico unilateral y no debe intervenir el juez (Fernández, 2015).

Analizando el poder disciplinario empresarial se puede determinar que efectivamente concurren los elementos esenciales que: “caracterizan la autotutela: la existencia de un poder concreto, no general; la fuente legal del poder; la defensa de un interés propio; adopta la forma de un acto o negocio jurídico unilateral; y la falta de intervención previa del juez”. (Fernández, 2015, p. 47).

1.1.3.2. EL PODER DISCIPLINARIO EMPRESARIAL COMO DERECHO POTESTATIVO:

Nos encontramos frente al derecho potestativo cuando:

su titular queda facultado para influir sobre situaciones jurídicas preexistentes, modificándolas, extinguiéndolas o creando otras nuevas, y todo ello mediante una unilateral declaración de voluntad y sin que frente a la misma corresponda una verdadera obligación de otro sujeto, sino más bien un estado de sujeción. (Diez-Picazo y Gullón, 2004, p.420).

En tal sentido, “el ejercicio del poder disciplinario constituye un derecho potestativo” (Fernández, 2015, p. 49), toda vez que, el empleador cuando impone un tipo de sanción disciplinaria al trabajador infractor está de forma autónoma variando o finalizando la relación laboral.

1.1.4. CARACTERÍSTICAS DEL PODER DISCIPLINARIO EMPRESARIAL:

El poder disciplinario va servir para evitar que el trabajador subordinado cometa conductas negativas que alteren la organización empresarial y afecten la productividad, en ese sentido, su carácter instrumental va “garantizar la efectividad del poder de dirección”. (Fernández, 2015, p. 51). Agregar, además, que el poder disciplinario también va presentar un carácter jerárquico, ello debido a que el único que puede ejercer éste poder es el empleador o aquella persona que lo representa. Otra característica principal del poder disciplinario es la discrecionalidad, es decir, el empleador tiene la facultad de decidir si va imponer o no una sanción laboral al trabajador infractor. El control judicial es otra característica igual de importante ya que ello va determinar si realmente se ha cometido o no la falta laboral, asimismo, también va evaluar si la sanción impuesta es proporcional a la gravedad de los hechos. El poder disciplinario del empleador es un poder limitado, en ese sentido, no es un poder que puede ser ejercido por el empleador de una forma desmesurada y sin control. Finalmente, el poder disciplinario tiene una eficacia inmediata, es decir, la

sanción impuesta por el empleador debe ser ejecutada al instante en que se le comunica al trabajador.

1.1.5. FINALIDAD DEL PODER DISCIPLINARIO EMPRESARIAL:

El poder disciplinario en un primer momento tiene una finalidad preventiva, es decir, el empleador a través de la tipificación de las faltas laborales y de las sanciones laborales va buscar poner en estado de alerta a los trabajadores para que éstos eviten cometer conductas negativas que genere o altere el orden y la productividad empresarial, en tal sentido, una de sus finalidades es: “alejarse del ambiente de trabajo la comisión de faltas laborales, es evitar que los trabajadores incurran en infracciones, ejecutando su trabajo correctamente”. (Fernández, 2015, p. 54); sin embargo, la realidad ha demostrado que a pesar de todas las medidas preventivas que adopte el empleador, es inevitable que existan trabajadores que a través de su comportamiento negativo quiebren el orden empresarial y es a partir de ahí que: “el poder disciplinario cumple una finalidad de segundo grado, y es el de restituir el orden a su primitivo estado o bien evitar nuevas faltas laborales en el futuro, mediante la aplicación y ejecución de sanciones disciplinarias”. (Fernández, 2015, p. 54). En tal sentido, podemos señalar que en: “este segundo y más importante momento, el poder disciplinario tiene por fin primordial la restitución del orden en la empresa”. (De Mezquita, s.f., p. 13), el cual se va realizar a través de las medidas punitivas previamente establecidas por el empleador que tienen: “a la vez, una capacidad represiva, correctiva y preventiva, dependiendo de la naturaleza de la sanción aplicada”. (Fernández, 2015, p. 54).

1.2. LA FALTA LABORAL EMPRESARIAL:

1.2.1. DEFINICIÓN:

La falta laboral empresarial es considerada como la primera etapa del ejercicio del poder disciplinario, ello debido a que es aquel supuesto que va describir la conducta negativa,

prohibición o incumplimiento que deberá incurrir el trabajador para que el empleador inicie el ejercicio del poder disciplinario, en otras palabras, es: “el presupuesto desencadenante del ejercicio del poder disciplinario” (Fernández, 2015, p. 259). Asimismo, la falta laboral puede estar establecida en una Ley, en un Contrato de Trabajo, en un Reglamento Interno de Trabajo, en una Negociación Colectiva o en cualquier otro cuerpo normativo interno de la empresa. Finalmente, los sujetos que pueden establecer una conducta como falta laboral son el empleador, el legislador y los trabajadores.

1.2.2. TIPICIDAD DE LA FALTA LABORAL EMPRESARIAL:

El jurista Fernández (2015), señala que la obligatoriedad de la determinación previa de las faltas y sanciones laborales empresariales, en una ley u otro cuerpo normativo, proviene de la naturaleza de autotutela privada del poder disciplinario. En ese sentido, el empleador no puede imponer al trabajador una sanción empresarial por una conducta que previamente no haya sido establecida como falta laboral.

Agrega Fernández (2015) que no es el legislador el único sujeto permitido para determinar que conducta será considerada como una falta laboral. Los empleadores como titulares del ejercicio del poder disciplinario también están facultados para individualizar las conductas negativas que perjudiquen el orden interno y la productividad empresarial, asimismo, el empleador también comparte esta facultad con los trabajadores, toda vez que, el hecho de que el empleador sea el titular del ejercicio del poder disciplinario no significa que no pueda compartir la etapa de determinación de la conducta sancionable con la otra parte de la relación laboral.

1.2.3. CUERPOS LEGALES EN LAS QUE DEBEN TIPIFICARSE LAS FALTAS LABORALES:

Fernández (2015) señala que, a diferencia del Derecho Penal, en el poder disciplinario no rige el principio de legalidad formal, por lo tanto, la ley no va ser el único cuerpo legal en el cual se van a consignar las faltas laborales empresariales y que por lo tanto existen otros cuerpos normativos en los cuales tanto el empleador como el trabajador van a poder desarrollarlas y determinarlas.

En este orden de ideas, el TUO del Decreto Legislativo 728, en su artículo 25, establece una relación de faltas graves que facultan al empleador a imponer la sanción de despido disciplinario; sin embargo, el ordenamiento jurídico laboral nacional del sector privado no es el único que desarrolla y tipifica las faltas laborales, sino que también va permitir que otros cuerpos normativos puedan establecer las conductas negativas pasibles de sanción disciplinaria.

En ese sentido, “El instrumento de que dispone el empleador para tipificar tanto las infracciones laborales como las obligaciones y prohibiciones cuya transgresión por los trabajadores configura una infracción laboral es el reglamento interno” (Fernández, 2015, 278), ello de acuerdo con lo dispuesto en los literales g), i) y k) del artículo 2 del Decreto Supremo N° 039-91-TR; sin embargo, el Reglamento Interno de Trabajo no es de uso obligatorio en todas las empresas, ello debido a que el artículo 3 de la norma mencionada anteriormente señala que las empresas que cuenten con menos de cien (100) trabajadores no estarán obligadas a contar con un Reglamento Interno de Trabajo.

Ante esta situación, existe también la posibilidad de que el empleador y el trabajador acuerden en el contrato individual de trabajo los deberes esenciales a los que se sujetarán ambas partes mientras dure la relación laboral y si en caso el trabajador incumpliera estos deberes esenciales incurriría en falta grave la cual tendría como causal que se le imponga la sanción del despido disciplinario, ello de conformidad con el artículo 24 y 25 del TUO del Decreto Legislativo 728.

Igualmente, de conformidad con el artículo 41 y el literal a) del artículo 43 del TUO del Decreto Legislativo 25593, el empleador y el trabajador podrán, a través del convenio colectivo, concertar ciertos deberes y obligaciones que deberá cumplir el trabajador al momento de desarrollar sus labores dentro de la empresa, así como también determinar las respectivas faltas laborales que se configuraría por el quebrantamiento de éstos deberes y obligaciones.

1.3. LA SANCIÓN DISCIPLINARIA EMPRESARIAL:

1.3.1. DEFINICIÓN:

Espinoza (s.f.) define a la sanción disciplinaria laboral señalando lo siguiente:

En una medida empresarial adoptada en perjuicio del trabajador que ha incumplido las obligaciones derivadas de la relación de trabajo que están contenidas en la ley, el contrato de trabajo, los acuerdos colectivos y el Reglamento Interno de Trabajo o cualquier otra disposición expresa emitida por el empleador. (p. 02).

Fernández (2015) señala que la sanción disciplinaria laboral es aquella reprimenda impuesta al trabajador mediante el cual se le pone en conocimiento que su conducta ha quebrantado una obligación o prohibición laboral alterando el orden dentro de la organización empresarial afectando la productividad.

1.3.2. TIPOS DE SANCIONES DISCIPLINARIAS:

De conformidad con el análisis de la normativa laboral nacional y de conformidad con Fernández (2015) las sanciones disciplinarias laborales que puede aplicar el empleador son: conservativas y extintivas.

1.3.2.1. SANCIONES CONSERVATIVAS:

Espinoza (s.f.) desarrolla que estas sanciones no tienen como finalidad extinguir la relación laboral sino únicamente alertar al trabajador para que mejore su conducta, pudiendo llegar a afectar ciertos derechos del trabajador.

Fernández (2015) señala que estos tipos de sanciones demuestran que el poder disciplinario tiene una finalidad correctiva, ya que a través de estas sanciones el empleador le otorga al trabajador la opción de desistirse de su conducta ilícita; asimismo, señala que las sanciones conservativas se dividen, de acuerdo a las consecuencias producidas sobre el trabajador que cometió la falta laboral, en sanciones de advertencia y sanciones que afectan derechos del trabajador.

La normativa laboral nacional, específicamente el artículo 33 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, otorga al empleador la facultad de imponer sanciones disciplinarias distintas a la del despido disciplinario, en tal sentido, en el numeral h) del artículo 25 de la norma señalada anteriormente y la práctica empresarial, constituyen a la amonestación verbal y la amonestación escrita dentro del grupo de las sanciones disciplinarias laborales de tipo conservativas de advertencia y el numeral g) del artículo 12 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, constituye a la suspensión de la relación laboral dentro del grupo de las sanciones disciplinarias laborales de tipo conservativa que afectan algún derecho del trabajador.

1.3.2.1.1. AMONESTACIÓN VERBAL:

Mediante ella el empleador le comunica verbalmente al trabajador la comisión de una falta laboral y le advierte que de persistir en su conducta indebida será castigado con una sanción mayor. (Fernández, 2015, p.437).

Espinoza (s.f.) indica que el empleador impondrá esta sanción disciplinaria de forma verbal cuando el trabajador cometa faltas laborales mínimas y que la deberá tomar como una advertencia, asimismo, recomienda que debido a que su imposición se da de forma oral, el

empleador deberá dejar constancia documental en el legajo personal del trabajador, así en un futuro podrá ser invocada ante una reincidencia del trabajador.

1.3.2.1.2. AMONESTACIÓN ESCRITA:

De acuerdo con Espinoza (s.f.) este tipo de sanción disciplinaria se impone al trabajador que ha incurrido en una falta laboral leve y se va materializar por medio de un documento, registrándose en el legajo personal del trabajador infractor para que ante una reincidencia sea utilizado como antecedente y se imponga una sanción disciplinaria mayor.

Fernández (2015) señala que la amonestación escrita guarda similitud con la amonestación verbal debido a que ambos tienen un carácter preventivo – correctivo; sin embargo, su desigualdad deviene en la forma en que el empleador la impone y que será utilizada ante faltas más graves.

1.3.2.1.3. SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL:

Ferro (2019) señala que la causalidad y la temporalidad, son las dos principales características de la suspensión de la relación laboral, asimismo, también señala que este tipo de sanción disciplinaria se encuentra dentro del tipo de suspensión perfecta del contrato de trabajo, es decir, que las obligaciones de ambas partes quedan paralizadas durante un tiempo definido.

Por lo tanto, esta sanción disciplinaria laboral se basa en que el trabajador, por comisión de una falta moderada o de la reiteración de faltas leves, deja temporalmente de prestar sus servicios personales y como consecuencia de ello el empleador dejará de pagarle temporalmente su remuneración, asimismo, su aplicación deberá ser registrada en el legajo personal del trabajador (Espinoza, s.f.)

1.3.2.2. SANCIÓN EXTINTIVA:

Con respecto a este tipo de sanción, Espinoza (s.f.) señala que: “serán extintivas aquellas cuya aplicación genera extinción del vínculo laboral como consecuencia de la gravedad de la falta cometida por el trabajador. Como es evidente el despido constituye la única sanción extintiva.” (p.03).

La normativa laboral nacional, específicamente en el literal a) del artículo 24 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, constituye a la falta grave como una de las causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador.

1.3.2.2.1. EL DESPIDO DISCIPLINARIO:

“El despido disciplinario consiste en el cese de la relación de trabajo que vincula a la empresa y al trabajador por decisión unilateral del empleador fundado en un incumplimiento grave del trabajador.” (Fernández, 2015, p.440).

Asimismo, esta sanción disciplinaria deberá de ser utilizada únicamente como última ratio, es decir, cuando el comportamiento del trabajador haya ocasionado que la relación laboral sea insostenible; por lo tanto, se aplicará solo cuando el trabajador incurra en una de las faltas graves desarrolladas en el artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR (Ferro, 2019).

2. DEBIDO PROCESO

2.1. EL DEBIDO PROCESO COMO DERECHO HUMANO:

Los Derechos Humanos como Bienes Humanos parten de la relación que existe entre la persona humana y el derecho.

El doctrinario Castillo (...) refiere que para entender lo que es la persona humana debemos referirnos a su naturaleza, la cual tiene como finalidad alcanzar el mayor grado de perfección, a través del cumplimiento de una serie de exigencias o necesidades satisfechas a través de

los bienes humanos. Asimismo, respecto al derecho señala que al ser éste una herramienta creada por el hombre, tiene la finalidad de asegurar la convivencia humana y dentro de ésta asegurar que la persona se desarrolle plenamente y alcance el mayor grado de perfección, en tal sentido, el derecho se concibe tomando en cuenta la finalidad de la persona humana y por ende reconoce y garantiza el conjunto de bienes humanos.

En este orden de ideas, el jurista Castillo (..) define a los Derechos Humanos señalando que:

Los Derechos Humanos son el conjunto de bienes debidos a la persona humana por ser persona humana, y cuya adquisición le permite alcanzar su pleno desarrollo en la medida con ello logra satisfacer necesidades y exigencias humanas. (p.10).

En ese sentido, tenemos que el Derecho Humano al debido proceso satisface la necesidad humana de que las personas resuelvan sus conflictos a través de una solución justa, la cual debe ser “a través de la razón y en base a una serie de garantías que en la mayor medida de lo posible favorezcan la decisión justa.” (castillo, 2010, p.12).

2.2. LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DEBIDO PROCESO EN LA CONSTITUCIÓN PERUANA:

La integración del debido proceso en las Constituciones Latinoamericanas ha generado que se modifique su concepto original, adoptando la noción de que el debido proceso sustantivo se refiera a que las sentencias cumplan con el requisito de la razonabilidad, mientras que el debido proceso adjetivo refiere al cumplimiento de ciertos requisitos de forma y garantías en el transcurso del proceso. (Landa, 2001)

La Constitución Política del Perú desarrolla el debido proceso en el artículo 139.3, instaurándolo como un derecho propio de la función jurisdiccional.

Castillo (...) señala que los elementos detrás del bien humano conocido como el derecho fundamental del debido proceso son primero que las disconformidades y controversias de las personas sean resueltas a través de la razón y segundo que la solución de las disconformidades y controversias sean alcanzadas a través de una forma justa y debida, en ese sentido, respecto al primero concluye que se refiere a la capacidad de toda persona de iniciar una cuestión litigiosa en una institución legalmente permitida por el estado y respecto al segundo concluye que se refiere a las garantías que aseguren llegar a una solución justa.

En ese sentido, Castillo (2010) señala que:

Se puede concluir de manera general que forma parte del contenido esencial del derecho fundamental al debido proceso recogido en el artículo 139.3 de la Constitución, primero, la facultad de acceder a los órganos de administración de justicia; segundo, el conjunto de garantías del proceso que promueven llegar a una solución justa; y tercero, la ejecución de la sentencia justa. (p.18-19).

En este orden de ideas, tenemos que, con la finalidad de asegurar una decisión judicial justa, el constituyente peruano no solo ha constitucionalizado de forma general el contenido esencial del debido proceso sino también componentes que derivan del mismo, tales como los numerales 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16 y 19 del artículo 139 y los incisos c, d, e, f, g del numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, situación que genera que el Tribunal Constitucional reconozca al derecho al debido proceso como un derecho continente o un derecho de estructura compleja.

2.3. Bases filosóficas

El aparato administrativo en los público, ha sido bastante tratado, sin embargo, en el ámbito privado, no ha tenido la misma apreciación, pese a que se encuentra vinculado al derecho constitucional, en esta parte y la praxis amerita que haya una

dinámica administrativa observable que nos permite aplicar el positivismo como pensamiento filosófico, apreciando que el Estado y el empleador (privado) con todo el poder que ostenta puede servir para el desarrollo y la protección del derecho de los individuos, pero a su vez puede convertirse en un ente permisivo que permita el exceso de los servidores.

Es por ello que esta investigación en derecho laboral- constitucional, se encuentra incurso en las ciencias jurídicas por lo que debe tener o contar con las bases filosóficas pragmáticas del positivismo y funcionalismo en ese sentido corresponde asignarle un fundamento y base de esta naturaleza, por lo que le echamos un vistazo al discurrir del tiempo donde apreciamos a los humanos construyendo un conjunto de experiencias en el pensamiento, en la creencia y valores con la finalidad de percibir la realidad circundante, actualizada o contextualizada como es el caso que nos toca desarrollar, sobre los procesos administradores sancionadores contra trabajadores en el sector privado.

En este caso, sometida nuestro trabajo al escrutinio interpretativo desde una óptica filosófica valorativa, epistemológica en función a los antecedentes del trabajo se aprecia que el trabajo es de naturaleza disciplinaria sancionadora que desarrolla se desarrolla en el sector privado, en muchos casos es efectiva, pero a la vez abusiva, por la práctica social, que siempre busca establecer normas sancionatorias, antes que preventivas, por ende, desde una ubicuidad de las ideas que se correlacionan con la realidad, sin duda se aplicaría el positivismo como fundamento filosófico.

Asimismo, permite dar respuesta al mundo de nuestra percepción de lo observable y de nuestra experiencia objetiva que nace del interactuar con el mundo real (actividad privada y proceso administrativo sancionador, ajeno al despido) en el caso de estudio, y la posible arbitrariedad de los mismos, por la carencia de una

norma ad hoc, contra las transgresiones o aparentes transgresiones de los derechos de los trabajadores; sin embargo, se aprecia que no es exclusivo, sino que la realidad de este modelo permite que el Estado con todo su poder es proclive a liquidar al administrado y el empleador al empleado.

2.4. Definiciones conceptuales (definición de términos básicos).

Procedimiento administrativo sancionador

El procedimiento administrativo sancionador es un conjunto de actos concatenados, entre sí, que tiene por finalidad determinar la sanción al administrado, siempre con el cumplimiento del debido procedimiento y los demás derechos contemplados en ella.

Administración Pública

Es una manifestación netamente estatal, que es ejercido por las entidades estatales que tienen por finalidad brindar servicios a los administrados, para que puedan satisfacer sus intereses y con ello, sus necesidades.

Potestad sancionadora disciplinaria:

La potestad sancionar, es aquella facultad atribuida por ley con la que cuenta la administración pública, para que, en ejercicio de ella, pueda imponer sanciones (de carácter pecuniario o no) a los administrados, a

través de un procedimiento administrativo, cuando estos comenten infracciones.

Prescripción:

Institución jurídica, mediante el cual se extingue la acción de un derecho, pero sigue subsistiendo ésta última, esto como consecuencia del no ejercicio, en un determinado tiempo establecido por ley, en sentido general o en casos especiales.

Infracción:

Acción u omisión con la que se infringe una ley, o norma legal, por el cual se es susceptible de ser sancionado, determinándose la infracción a través de un procedimiento administrativo sancionador.

Sanción:

Las sanciones son situaciones desventajosas impuestas por la autoridad administrativa, esto, porque el administrado ha cometido una infracción. En tal sentido, se podría señalar a las sanciones como consecuencia de la comisión de determinadas infracciones.

Titular:

Persona natural o jurídica que ejerce la titularidad del establecimiento comercial, cuya acción u omisión puede infringir una ley de carácter administrativo en conciencia convierte en susceptible en ser sancionado.

Presunción de Licitud:

Viene a ser una garantía de los administrados, cuando la autoridad administrativa inicia un procedimiento administrativo sancionador, en consecuencia, la administración debe presumir que la acción u omisión de los administrados es de acuerdo a la normatividad es decir de carácter legal.

2.5. Formulación de la hipótesis:

2.5.1. Hipótesis general

H.G. El procedimiento disciplinario sancionador se relaciona de manera positiva con la actividad privada con el desarrollo jurisprudencial del debido proceso en materia laboral en Huacho en el año 2019.

2.5.2. Hipótesis específicas

H.E.1 La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo la actividad privada afecta al trabajador por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción arbitraria en Huacho en el año 2019.

H.E.2 La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo de la actividad privada afecta al empleador, por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción displicente en Huacho en el año 2019.

H.E.3 La inobservancia de una norma que prevea el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada se aplica el desarrollo jurisprudencial en Huacho en el año 2019.

2.6.Operacionalización de variables e indicadores

TÍTULO DE LA TESIS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
DETERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO SANCIONADOR EN LA ACTIVIDAD PRIVADA Y EL DESARROLLO JURISPRUDENCIAL DEL DEBIDO PROCESO EN MATERIA LABORAL (HUACHO, 2019)	H.G. El procedimiento disciplinario sancionador se relaciona de manera positiva con la actividad privada con el desarrollo jurisprudencial del debido proceso en materia laboral en Huacho en el año 2019.	VI = V ₁ DETERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO SANCIONADOR EN LA ACTIVIDAD PRIVADA	El procedimiento disciplinario sancionador (PDS) constituye uno de los más importantes respecto a los actos que despliega el empleador contra el trabajador, pues pueden estos encontrarse dentro del marco de lo permitido, es decir que los actos realizados por los usuarios estén permitidos o es que ya sea porque no cuentan con una base que los sostenga legalmente. Se baja en los principios de legalidad, tipicidad, defensa y otros.	Su apreciación se advierte cuando los trabajadores en virtud a un hecho son sancionados por los empleadores en las actividades laborales, en el sector privado.	- El debido procedimiento - El principio de legalidad - El derecho a la defensa
		VD=V ₂ EL DESARROLLO JURISPRUDENCIAL DEL DEBIDO PROCESO EN MATERIA LABORAL	Son aquellas en donde el órgano de control de la constitucionalidad establece, en la parte considerativa de la sentencia, las variables conceptuales o terminológicas que utilizará para analizar y resolver una controversia constitucional. En ese contexto, se describirá y definirá en qué consisten determinados conceptos.	Proceso dinámico que permite que a las distintas instancias los vincula ciertos lineamientos y directrices acorde a las normas vigentes y realidades atípicas.	- -La constitucionalidad de los procesos disciplinarios - La jurisprudencia jurisdiccional - jurisprudencia vinculante

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño Metodológico

3.1.1. Tipo

El presente proyecto de tesis ha sido elaborado siguiendo una finalidad, evaluando los problemas y limitaciones que se suscitan, y observándose la naturaleza de dichos problemas y objetivos presentados, el presente estudio cumple con las características suficientes para ser calificado como una investigación de tipo APLICADA – CORRELATIVA; siendo que va a ser contrastado con la realidad en la cual hemos encontrado el problema, planteando de esta manera alternativas de solución, sobre el procedimiento administrativo sancionador en la actividad privada.

3.1.2. Enfoque

El enfoque de la investigación es (mixto) cualitativo porque se tomará en cuenta las opiniones de tratadistas y especialista en materia laboral – constitucional y es cuantitativo debido a que por un lado se analizará una realidad y a la vez se utilizará la recolección y análisis de datos para la demostración del establecimiento de los objetivos tanto general como los específicos y la mediación numérica, el conteo y frecuentemente el uso de la estadística.

3.2. Población y Muestra

Población

La población materia de estudio se basa en los siguientes instrumentos:

- PERSONAS

La aplicación de los métodos y técnicas de investigación señalados nos permitieron recopilar la información necesaria para los efectos de contrastar la hipótesis planteada; en ese sentido la población a estudiar se encuentra conformada por laboristas, abogados especialistas, gerentes deempersas y estudiantes de derecho de la UNJFSC último ciclo.

3.2.1. Muestra

La muestra está conformada por el porcentaje estadístico necesario que permita establecer una visión de la problemática planteada que es de 80 personas que no requiere la aplicación de fórmula estadística.

3.3. Técnicas de recolección de datos

- Análisis documental
- Jurisprudencias en materia penal
- Encuestas

3.3.1. Descripción de la Instrumentos:

- a) **Encuestas:** Este instrumento cuenta con un cuestionario de preguntas en número de 20, obtenidas de los ítems de la Operacionalización de variables.

- b) **Análisis documental:** Análisis doctrinario de las diversas referencias bibliográficas, tres expedientes judiciales, así como de la jurisprudencia existente.
- c) **Uso de Internet:** se recurre a ellos con el propósito de obtener datos e información teórico-científica recientes en relación a la problemática de esta investigación.

3.4. Técnicas para el Procesamiento de la Información

El procesamiento de datos se realizará teniendo en cuenta:

Método del tanteo; el que se utiliza principalmente para muestras sencillas y poco complejas; en esta investigación se toma en cuenta un reducido número de personas, procediendo al balance de datos sin contratiempos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación de cuadros, gráficos e interpretaciones.

4.1.1 Jueces y Fiscales

Tabla 1:

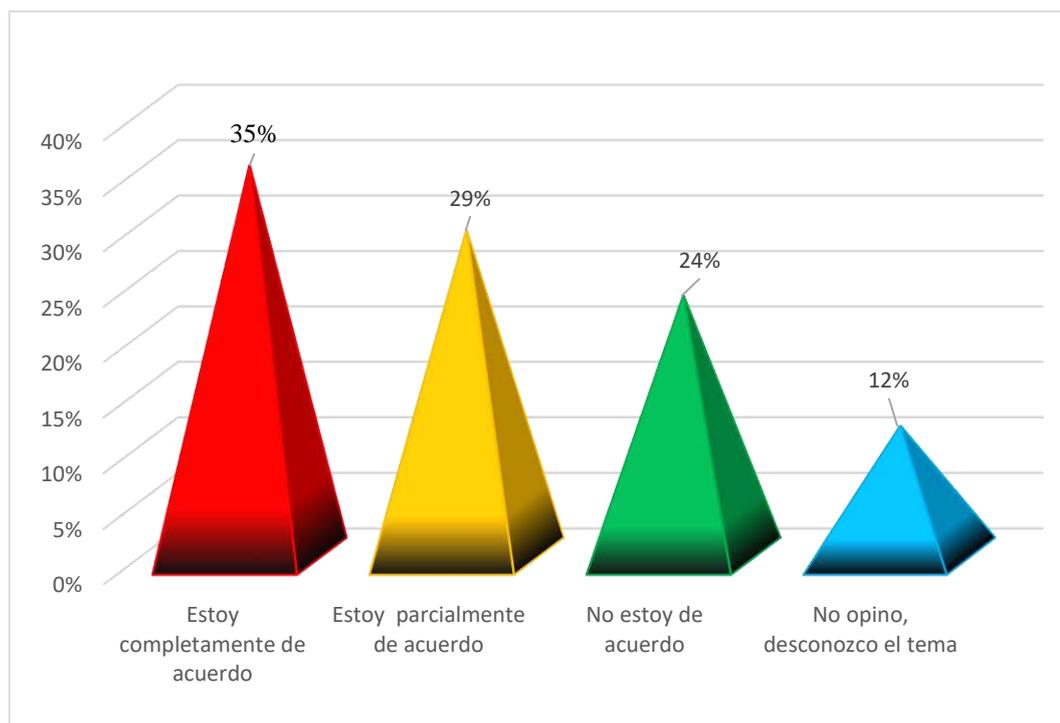
¿Desde una perspectiva moderna, considera que actualmente los procedimientos sancionadores en la actividad privada se aplican adecuadamente?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	30	35%
Estoy parcialmente de acuerdo	25	29%
No estoy de acuerdo	20	24%
No opino, desconozco del tema	10	12%
TOTAL	85	100%

Fuente: Trabajo de campo realizado a jueces y fiscales

Figura 1: Distribución porcentual respecto a si, los procedimientos sancionadores en la actividad privada se aplican adecuadamente

De la figura 1, que representa a la siguiente pregunta: ¿Desde una perspectiva moderna, considera que actualmente los procedimientos sancionadores en la actividad privada se aplican adecuadamente? Indicaron: un 35% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 29%



considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 24% considera que, no estoy de acuerdo; y un 12% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 2:

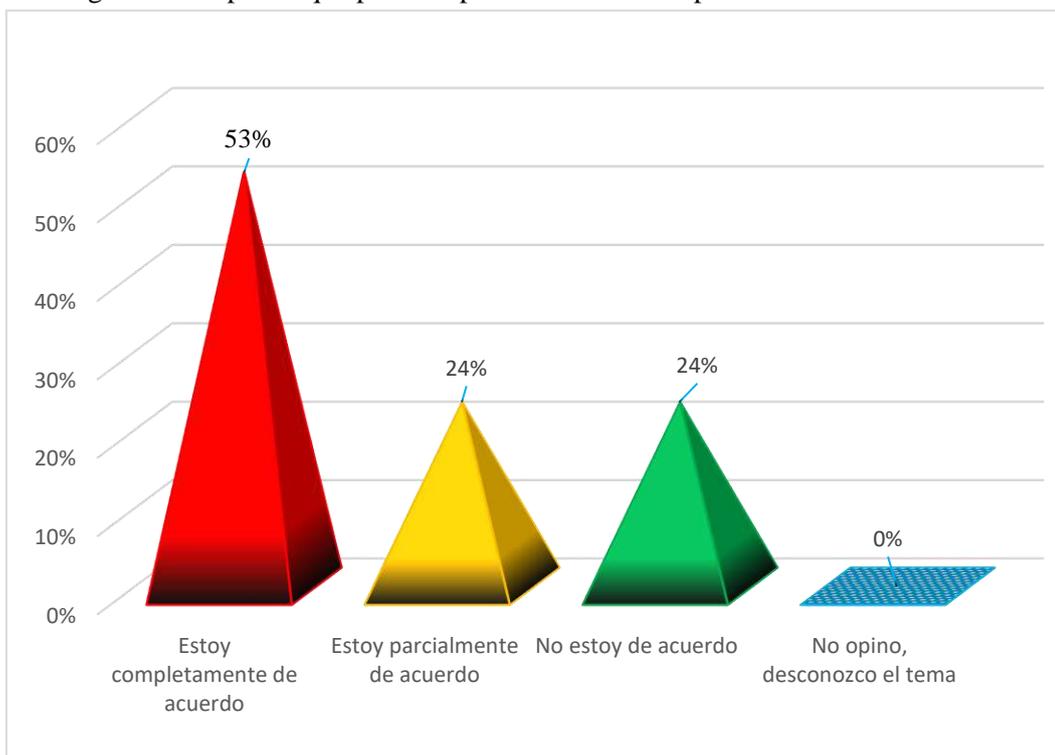
¿Según lo que observa, de haber una legislación especial que prevé el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada mejoraría la relación empleado y empleador?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	45	53%
Estoy parcialmente de acuerdo	20	24%
No estoy de acuerdo	20	24%
No opino, desconozco del tema	00	00%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

Figura 2: Distribución porcentual respecto a si, según lo que observa, de haber una legislación especial que prevé el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada mejoraría la relación empleado y empleador

De la figura 2, que representa a la siguiente pregunta: ¿Según lo que observa, de haber una legislación especial que prevé el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad



privada mejoraría la relación empleado y empleador? Indicaron: un 53% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 24% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 24% considera que, no estoy de acuerdo; y un 12% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 3:

¿Desde una perspectiva moderna, considera que actualmente amerita legislar sobre los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada que coadyuve a la mejora de la actividad laboral privada?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	55	65%
Estoy parcialmente de acuerdo	20	24%
No estoy de acuerdo	10	12%
No opino, desconozco del tema	00	00%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem

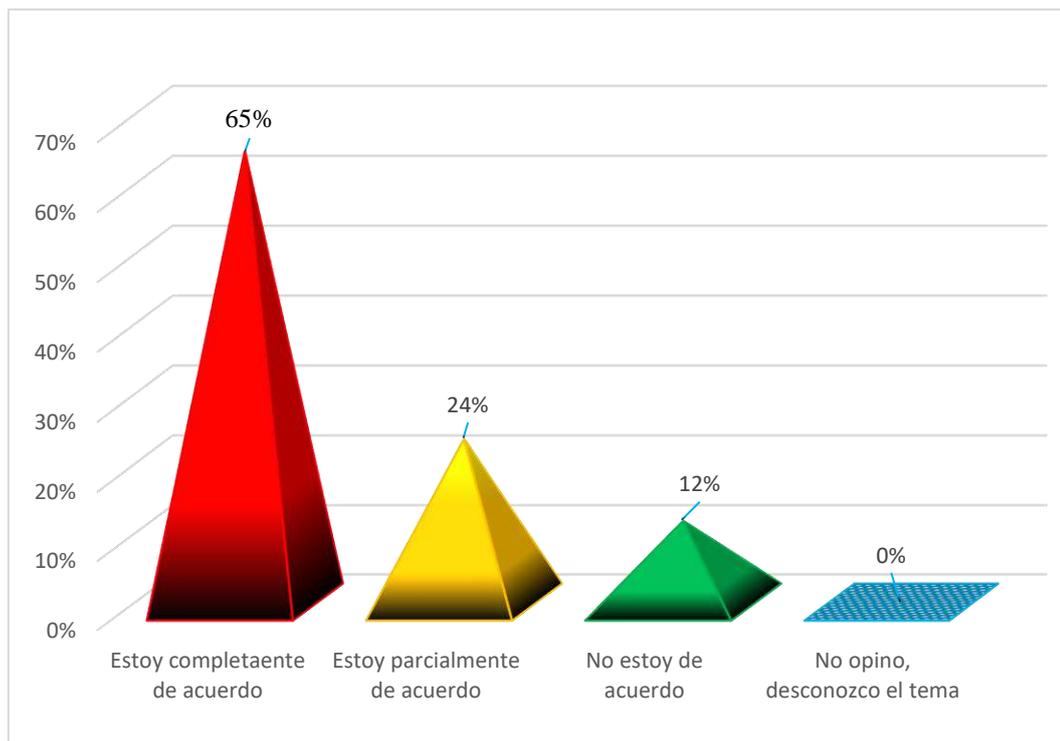


Figura 3: *Distribución porcentual respecto a si considera que actualmente amerita legislar sobre los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada que coadyuve a la mejora de la actividad laboral privada*

De la figura 3, que representa a la siguiente pregunta: ¿Desde una perspectiva moderna, considera que actualmente amerita legislar sobre los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada que coadyuve a la mejora de la actividad laboral privada? Indicaron: un 65% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 24% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 12% considera que, no estoy de acuerdo; y un 00% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 4:

¿Desde una perspectiva actual, considera que hay necesidad de legislar sobre los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, a fin de que no hay excesos de parte de los empleadores?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	35	41%
Estoy parcialmente de acuerdo	30	35%
No estoy de acuerdo	10	12%
No opino, desconozco del tema	10	12%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

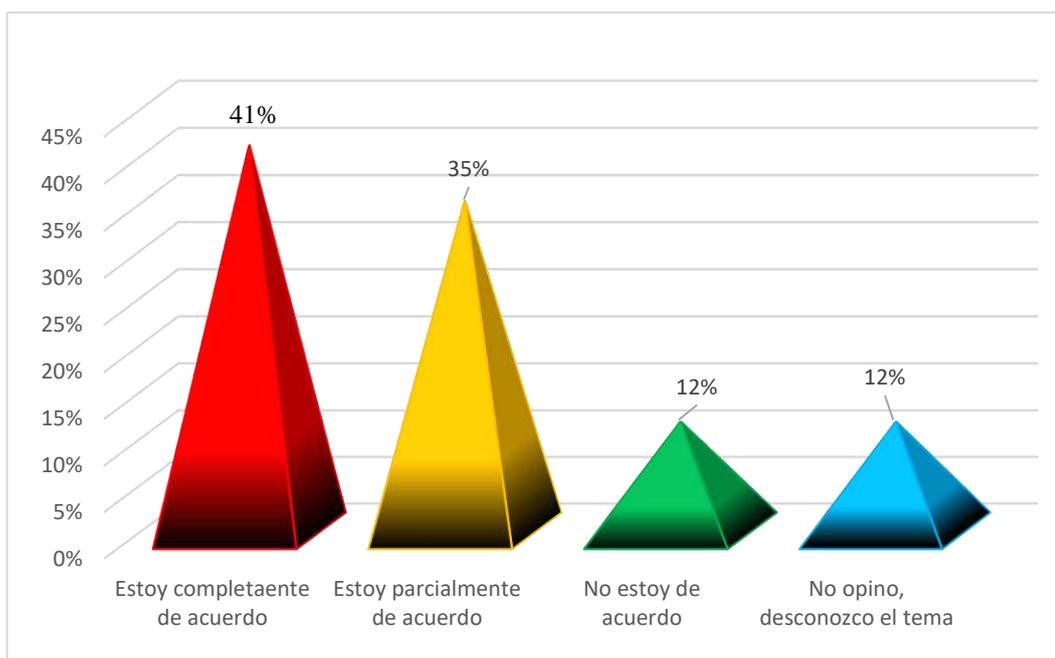


Figura 4: Distribución porcentual respecto a si, considera que hay necesidad de legislar sobre los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, a fin de que no hay excesos de parte de los empleadores?

De la figura 4, que representa a la siguiente pregunta: *¿Desde una perspectiva actual, considera que hay necesidad de legislar sobre los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, a fin de que no hay excesos de parte de los empleadores?* Indicaron: un 41% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 35% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 12% considera que, no estoy de acuerdo; y un 12% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 5:

¿Desde una perspectiva actual, considera que hay necesidad de legislar sobre los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, a fin de que no hay excesiva flexibilidad e incumplimiento de sus funciones por parte de los servidores?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	25	29%
Estoy parcialmente de acuerdo	35	41%
No estoy de acuerdo	20	24%
No opino, desconozco del tema	05	06%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

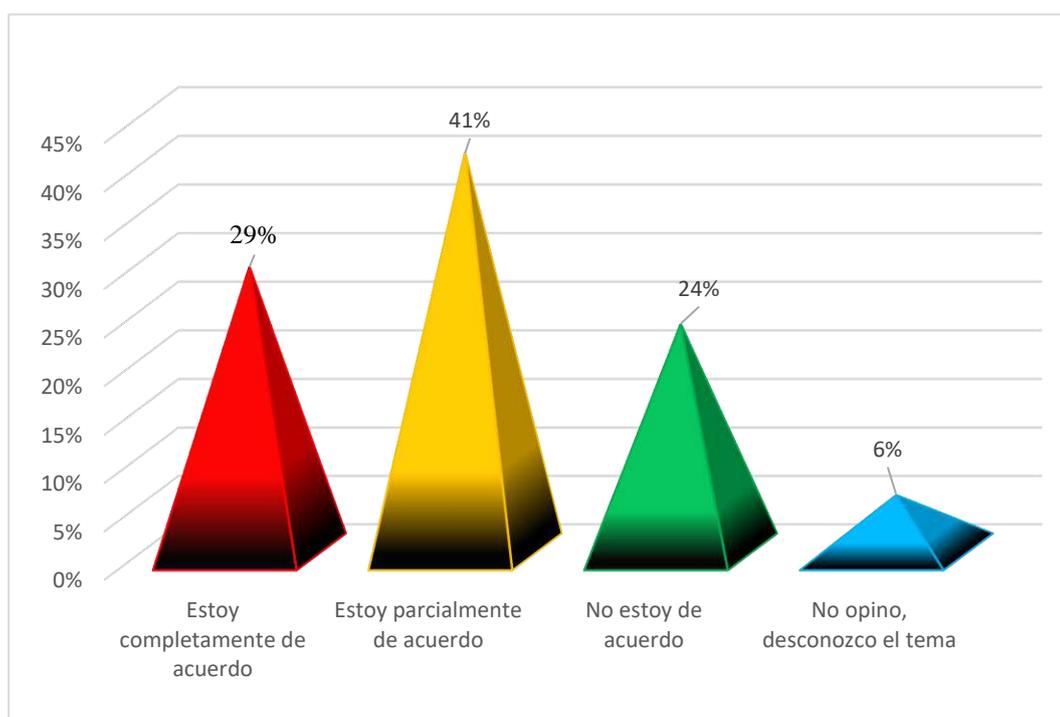


Figura 5: *Distribución porcentual respecto a si considera que hay necesidad de legislar sobre los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, a fin de que no hay excesiva flexibilidad e incumplimiento de sus funciones por parte de los servidores*

De la figura 5, que representa a la siguiente pregunta: ¿Desde una perspectiva actual, considera que hay necesidad de legislar sobre los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, a fin de que no hay excesiva flexibilidad e incumplimiento de sus funciones por parte de los servidores? Indicaron: un 29% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 41% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 24% considera que, no estoy de acuerdo; y un 06% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 6:

¿Desde una perspectiva constitucionalista, considera que los procedimientos sancionadores en la actividad privada se encuentran amparadas por la carta fundamental?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	40	47%
Estoy parcialmente de acuerdo	13	15%
No estoy de acuerdo	17	20%
No opino, desconozco del tema	15	18%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

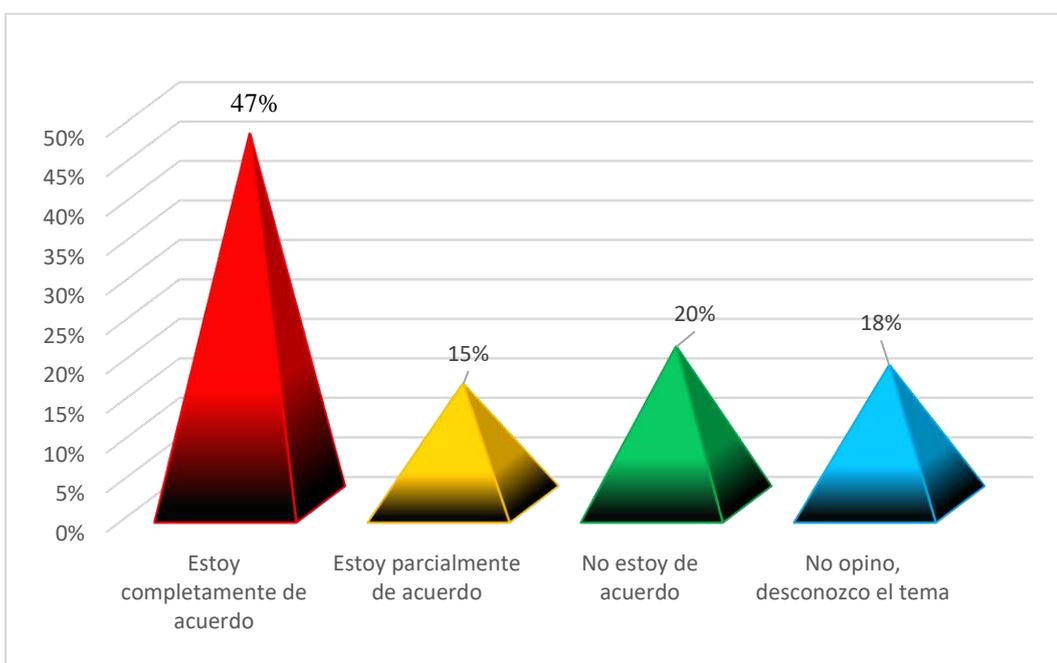


Figura 6: *Distribución porcentual respecto a si considera que los procedimientos sancionadores en la actividad privada se encuentran amparadas por la carta fundamental?*

De la figura 6, que representa a la siguiente pregunta: ¿Desde una perspectiva constitucionalista, considera que los procedimientos sancionadores en la actividad privada se encuentran amparadas por la carta fundamental? Indicaron: un 47% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 15% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 20% considera que, no estoy de acuerdo; y un 18% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 7:

¿Desde una perspectiva constitucionalista, considera que los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada se encuentran solo en normas legales mas no en la carta fundamental?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	55	65%
Estoy parcialmente de acuerdo	20	24%
No estoy de acuerdo	10	12%
No opino, desconozco del tema	00	00%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem

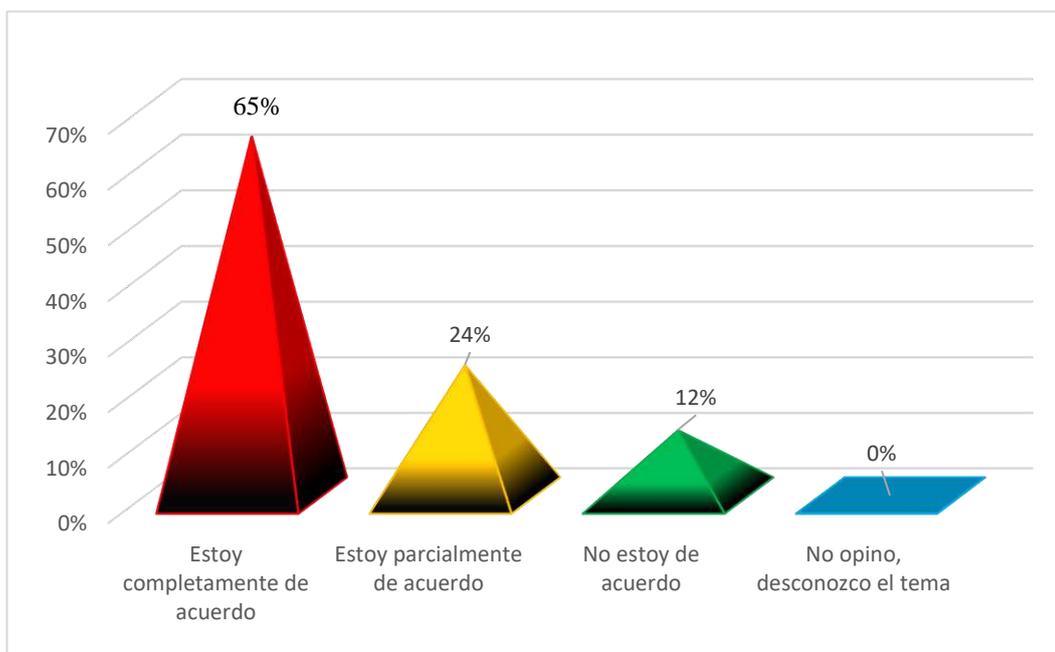


Figura 7: Distribución porcentual respecto a si, considera que los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada se encuentran solo en normas legales mas no en la carta fundamental?

De la figura 7, que representa a la siguiente pregunta: ¿Desde una perspectiva constitucionalista, considera que los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada se encuentran solo en normas legales mas no en la carta fundamental? Indicaron: un 65% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 24% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 12% considera que, no estoy de acuerdo; y un 00% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 8:

¿Desde una perspectiva objetiva y real, considera que en la actividad privada los usos y costumbres son determinantes, por lo que no hay necesidad de prever normas sobre procedimientos disciplinarios sancionadores en el sector privado?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	10	12%
Estoy parcialmente de acuerdo	30	35%
No estoy de acuerdo	40	47%
No opino, desconozco del tema	05	06%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

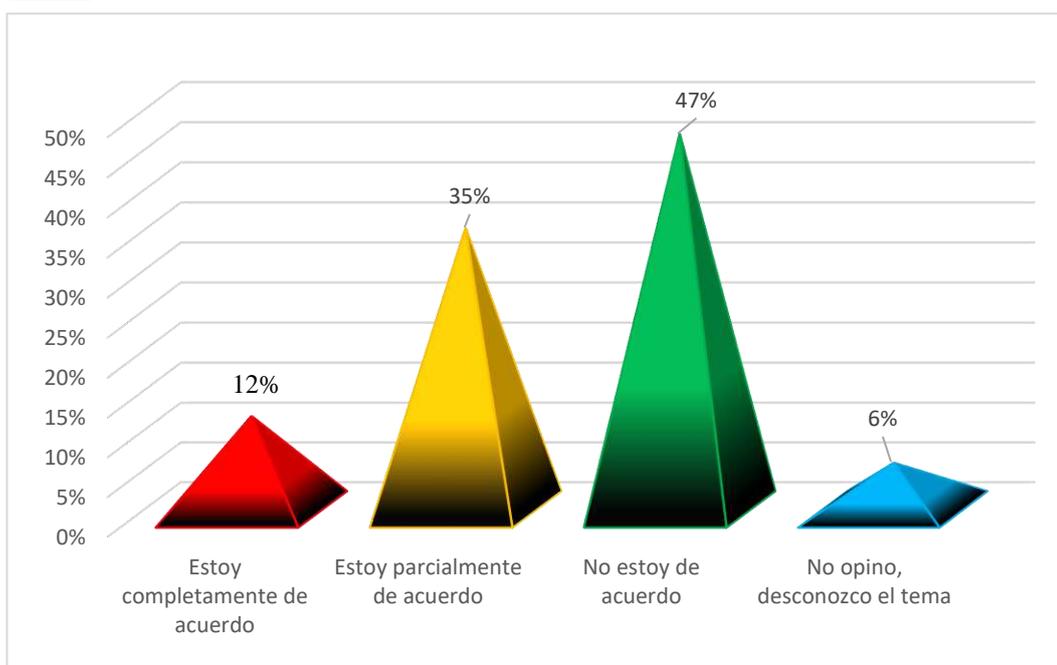


Figura 8: Distribución porcentual respecto a si considera que en la actividad privada los usos y costumbres son determinantes, por lo que no hay necesidad de prever normas sobre procedimientos disciplinarios sancionadores en el sector privado

De la figura 8, que representa a la siguiente pregunta: ¿Desde una perspectiva objetiva y real, considera que en la actividad privada los usos y costumbres son determinantes, por lo que no hay necesidad de prever normas sobre procedimientos disciplinarios sancionadores en el sector privado? Indicaron: un 12% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 35% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 47% considera que, no estoy de acuerdo; y un 06% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 9:

¿Según tus conocimientos, hay necesidad de tipificar procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, pero sin afectar los derechos constitucionales como el derecho a la defensa?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	48	56%
Estoy parcialmente de acuerdo	12	14%
No estoy de acuerdo	20	24%
No opino, desconozco el tema	05	06%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

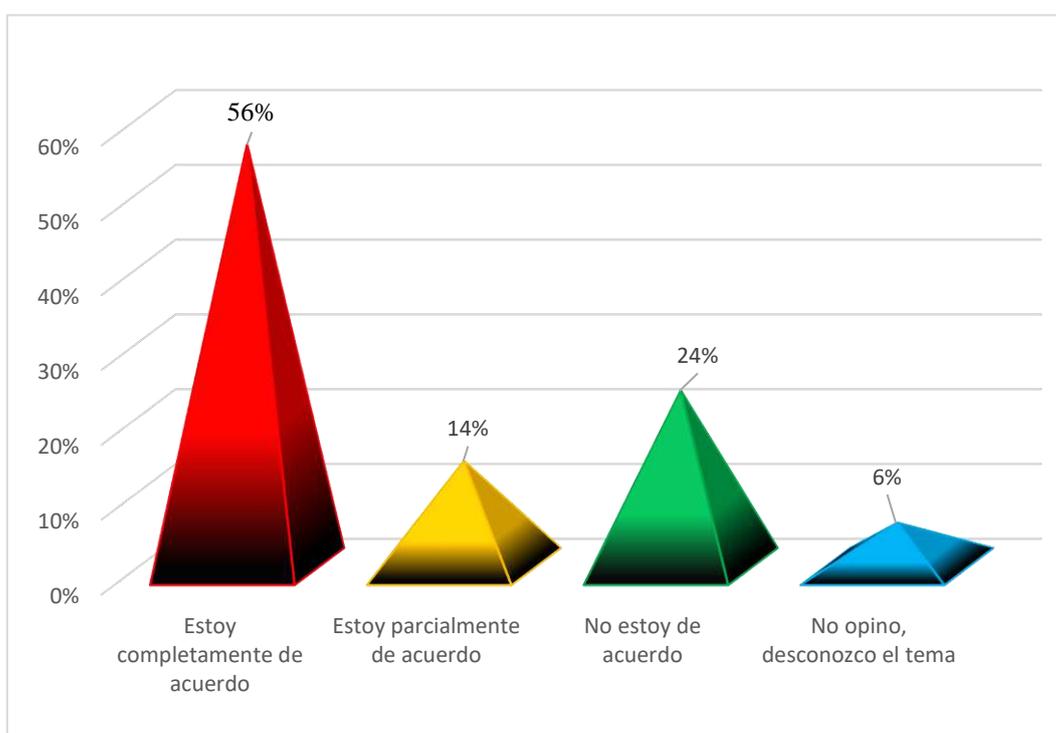


Figura 9: *Distribución porcentual respecto a si hay necesidad de tipificar procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, pero sin afectar los derechos constitucionales como el derecho a la defensa?*

De la figura 9, que representa a la siguiente pregunta: *¿Según tus conocimientos, hay necesidad de tipificar procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, pero sin afectar los derechos constitucionales como el derecho a la defensa?* Indicaron: un 56% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 14% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 24% considera que, no estoy de acuerdo; y un 06% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 10:

¿Según tus conocimientos, hay necesidad de tipificar procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, pero sin afectar los derechos constitucionales como el principio de proporcionalidad?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	55	65%
Estoy parcialmente de acuerdo	23	27%
No estoy de acuerdo	07	08%
No opino, desconozco del tema	00	00%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem

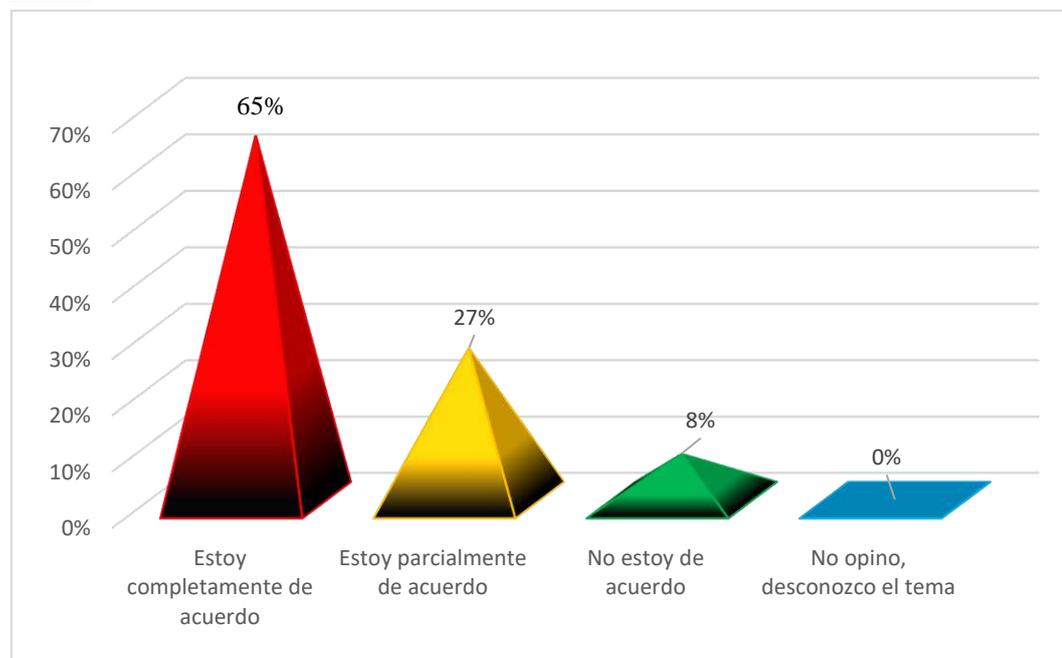


Figura 10: *Distribución porcentual respecto a si hay necesidad de tipificar procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, pero sin afectar los derechos constitucionales como el principio de proporcionalidad?*

De la figura 10, que representa a la siguiente pregunta: 10. ¿Según tus conocimientos, hay necesidad de tipificar procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, pero sin afectar los derechos constitucionales como el principio de proporcionalidad? Indicaron: un 65% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 29% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 27% considera que, no estoy de acuerdo; y un 08% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 11:

¿Considera que actualmente no se puede aplicar procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada porque se afectaría el principio de legalidad al no estar previsto taxativamente en norma positiva?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	38	45%
Estoy parcialmente de acuerdo	22	26%
No estoy de acuerdo	20	24%
No opino, desconozco del tema	05	06%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

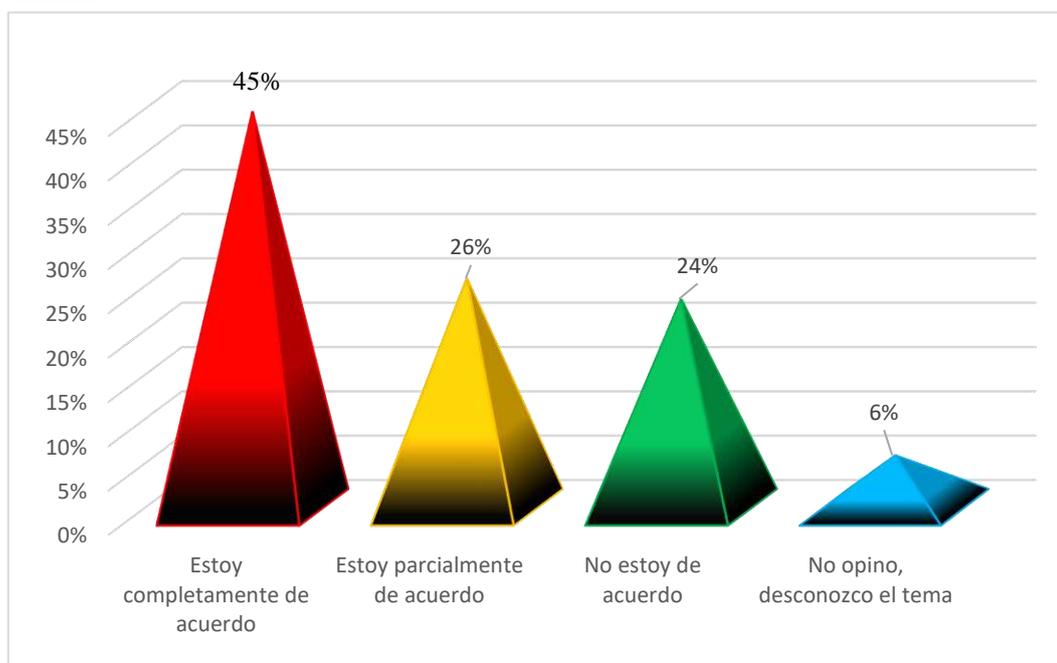


Figura 11: Distribución porcentual respecto a si, actualmente no se puede aplicar procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada porque se afectaría el principio de legalidad al no estar previsto taxativamente en norma positiva

De la figura 11, que representa a la siguiente pregunta: ¿Considera que actualmente no se puede aplicar procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada porque se afectaría el principio de legalidad al no estar previsto taxativamente en norma positiva? Indicaron: un 45% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 26% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 24% considera que, no estoy de acuerdo; y un 06% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 12:

Según tu criterio ¿Frente a la inobservancia de una norma que prevé el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada se debe aplicar el desarrollo jurisprudencial?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	61	72%
Estoy parcialmente de acuerdo	09	12%
No estoy de acuerdo	10	06%
No opino, desconozco del tema	05	12%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

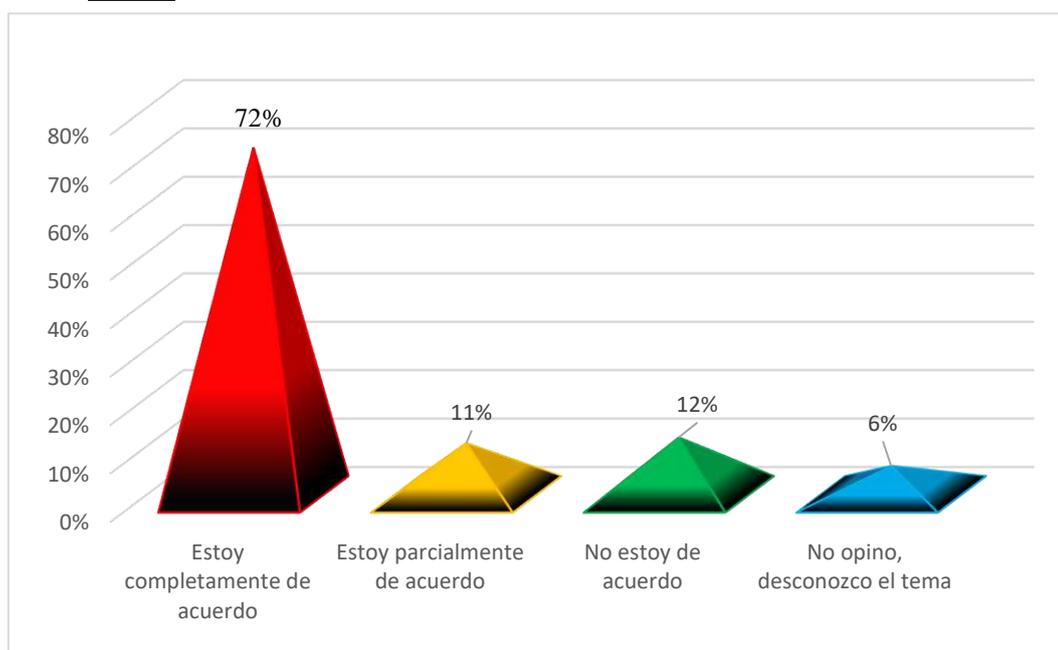


Figura 12: Distribución porcentual respecto a si, frente a la inobservancia de una norma que prevé el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada se debe aplicar el desarrollo jurisprudencial?

De la figura 12, que representa a la siguiente pregunta: Según tu criterio ¿Frente a la inobservancia de una norma que prevé el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada se debe aplicar el desarrollo jurisprudencial? Indicarón: un 72% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 11% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 12% considera que, no estoy de acuerdo; y un 06% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 13:

¿Considera que las medidas preventivas buscan correctivos de los administrados o servidores en el sector privado antes de la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios sancionadores en la actividad privada y en ese sentido se manifiesta la tendencia de la jurisprudencia en materia laboral?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	48	56%
Estoy parcialmente de acuerdo	12	14%
No estoy de acuerdo	20	24%
No opino, desconozco del tema	05	06%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem

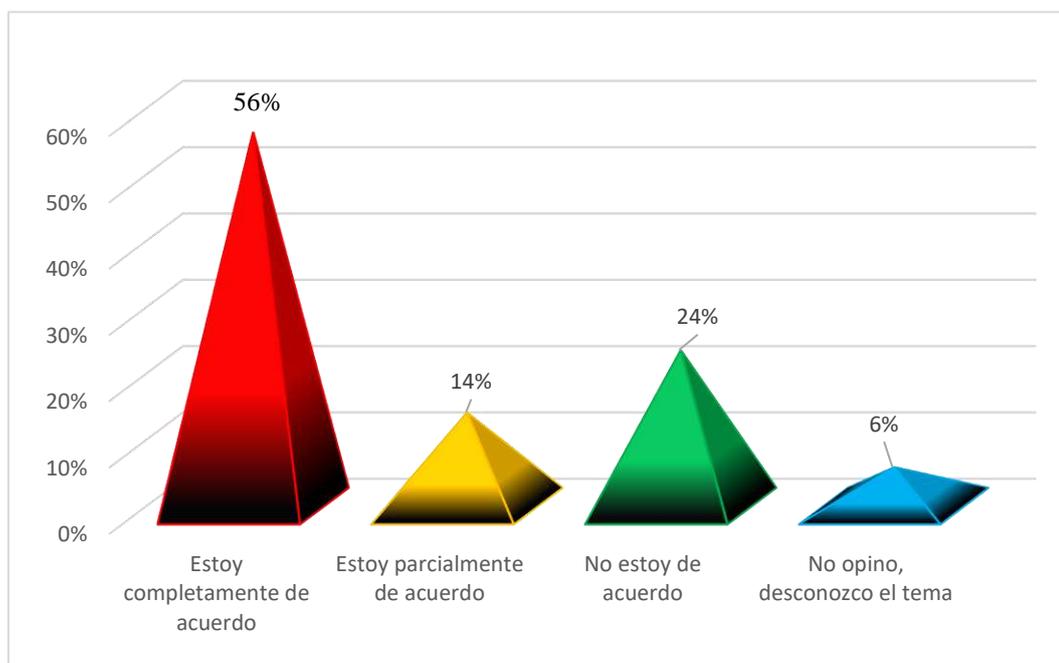


Figura 13: *Distribución porcentual respecto a si las medidas preventivas buscan correctivos de los administrados o servidores en el sector privado antes de la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios sancionadores en la actividad privada y en ese sentido se manifiesta la tendencia de la jurisprudencia en materia laboral*

De la figura 13, que representa a la siguiente pregunta: ¿Considera que las medidas preventivas buscan correctivos de los administrados o servidores en el sector privado antes de la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios sancionadores en la actividad privada y en ese sentido se manifiesta la tendencia de la jurisprudencia en materia laboral? Indicaron: un 56% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 14% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 24% considera que, no estoy de acuerdo; y un 06% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 14:

Desde su punto de vista, ¿El procedimiento sancionador laboral privado sin una normatividad legal actual, contravendría el derecho de defensa del trabajador por cuanto se ejecutan medidas anticipadas que vulnerarían el derecho del usuario?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	11	13%
Estoy parcialmente de acuerdo	49	58%
No estoy de acuerdo	20	06%
No opino, desconozco del tema	05	26%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

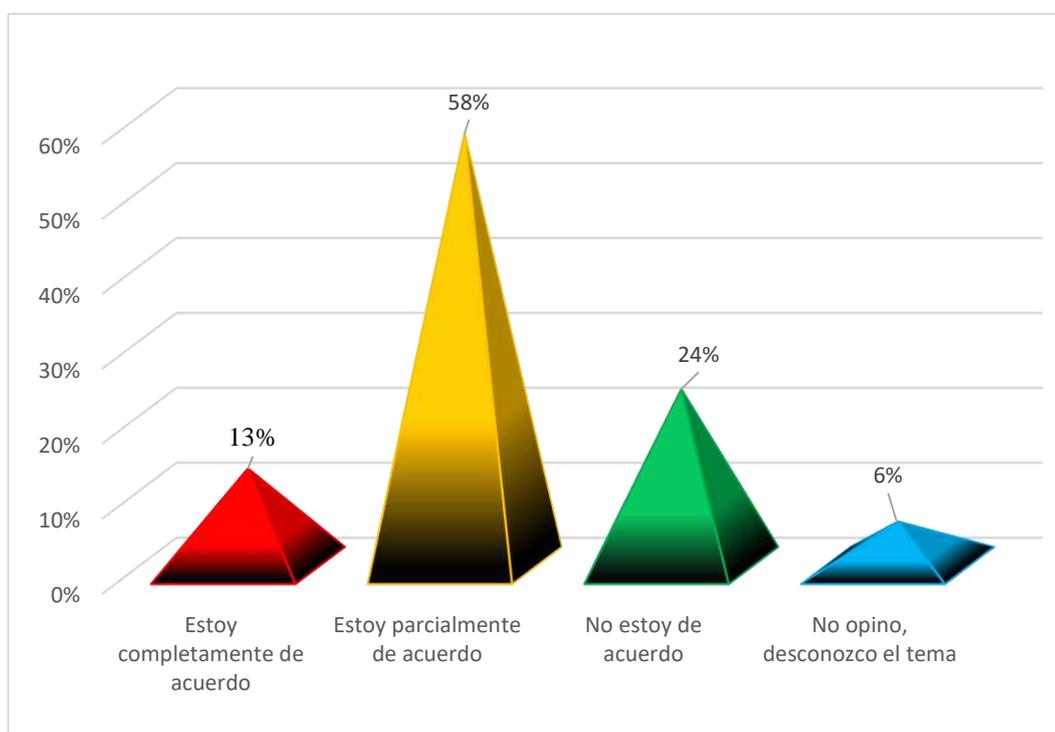


Figura 14: *Distribución porcentual respecto a si el procedimiento sancionador laboral privado sin una normatividad legal actual, contravendría el derecho de defensa del trabajador por cuanto se ejecutan medidas anticipadas que vulnerarían el derecho del usuario*

De la figura 14, que representa a la siguiente pregunta: Desde su punto de vista, ¿El procedimiento sancionador laboral privado sin una normatividad legal actual, contravendría el derecho de defensa del trabajador por cuanto se ejecutan medidas anticipadas que vulnerarían el derecho del usuario? Indicaron: un 13% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 58% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 06% considera que, no estoy de acuerdo; y un 24% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 15:

Desde su punto de vista, ¿El procedimiento sancionador disciplinario en sector laboral privado contraviene el derecho de defensa del trabajador por cuanto se ejecutan medidas anticipadas que vulneran el derecho del usuario por lo que debe ser remediado por la jurisprudencia actual?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	65	76%
Estoy parcialmente de acuerdo	15	18%
No estoy de acuerdo	00	00%
No opino, desconozco del tema	05	06%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

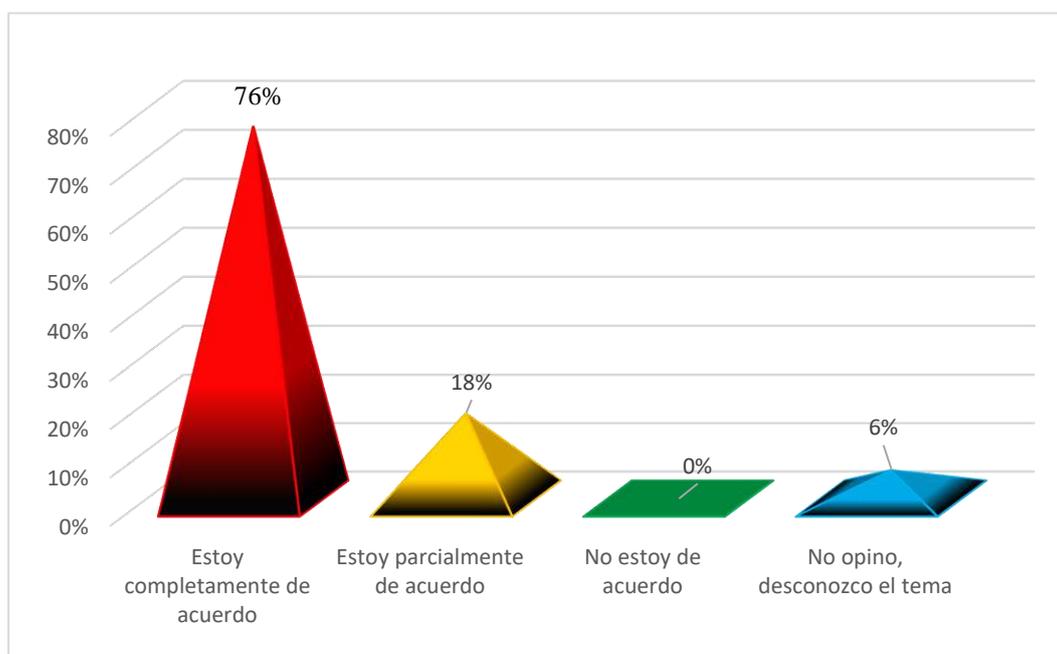


Figura 15: Distribución porcentual respecto a si el procedimiento sancionador disciplinario en sector laboral privado contraviene el derecho de defensa del trabajador por cuanto se ejecutan medidas anticipadas que vulneran el derecho del usuario por lo que debe ser remediado por la jurisprudencia actual

De la figura 15, que representa a la siguiente pregunta: Desde su punto de vista, ¿El procedimiento sancionador disciplinario en sector laboral privado contraviene el derecho de defensa del trabajador por cuanto se ejecutan medidas anticipadas que vulneran el derecho del usuario por lo que debe ser remediado por la jurisprudencia actual? Indicaron: un 76% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 18% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 00% considera que, no estoy de acuerdo; y un 06% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 16:

Según su apreciación ¿El procedimiento administrativo disciplinario sancionador en el sector privado en su fase de medidas anticipadas permitiría el ejercicio del derecho de defensa del servidor?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	39	46%
Estoy parcialmente de acuerdo	21	25%
No estoy de acuerdo	10	12%
No opino, desconozco del tema	15	18%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

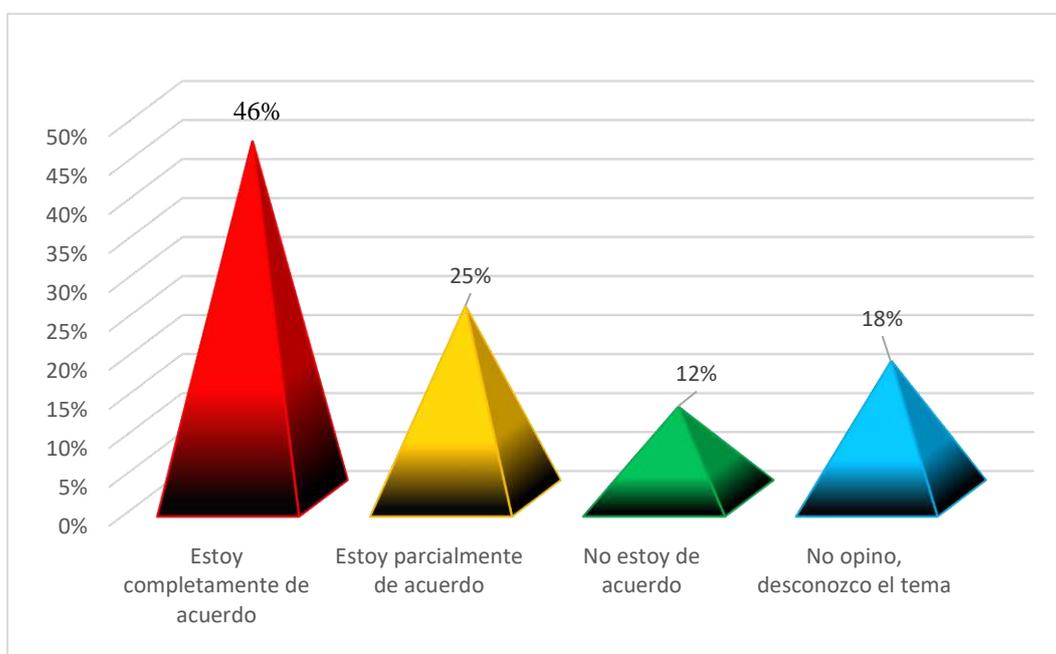


Figura 16: *Distribución porcentual respecto a si el procedimiento administrativo disciplinario sancionador en el sector privado en su fase de medidas anticipadas permitiría el ejercicio del derecho de defensa del servidor?*

De la figura 16, que representa a la siguiente pregunta: Según su apreciación ¿El procedimiento administrativo disciplinario sancionador en el sector privado en su fase de medidas anticipadas permitiría el ejercicio del derecho de defensa del servidor? Indicaron: un 46% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 25% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 12% considera que, no estoy de acuerdo; y un 18% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 17:

Según tu conocimiento ¿El procedimiento administrativo disciplinario sancionador en el sector privado en su fase de medidas anticipadas permitiría el ejercicio del derecho de defensa del servidor?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	63	74%
Estoy parcialmente de acuerdo	10	12%
No estoy de acuerdo	07	08%
No opino, desconozco del tema	05	06%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

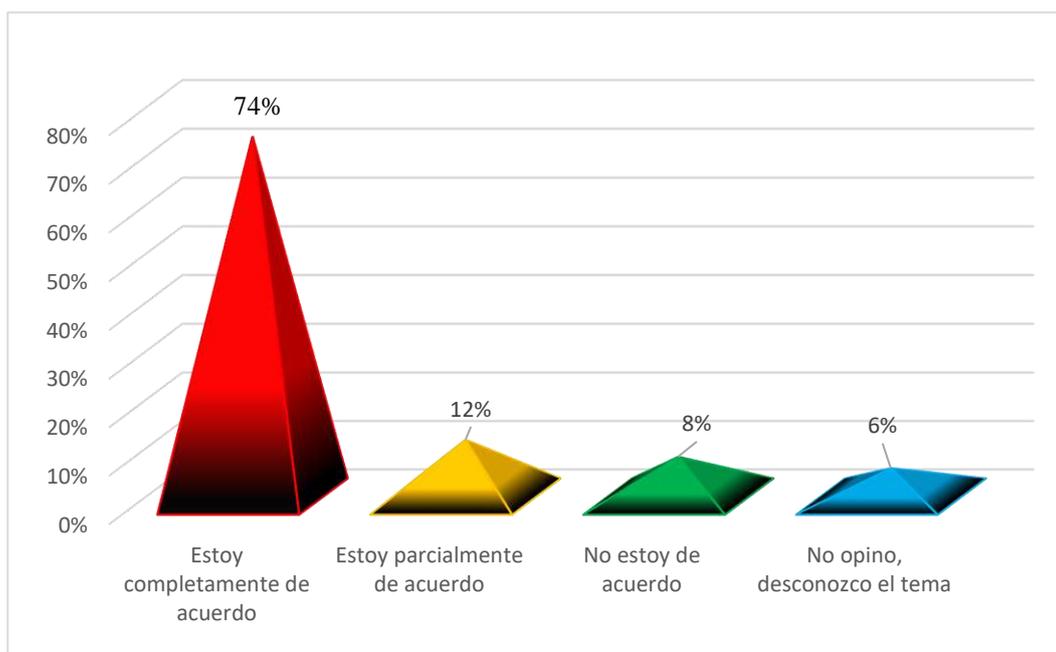


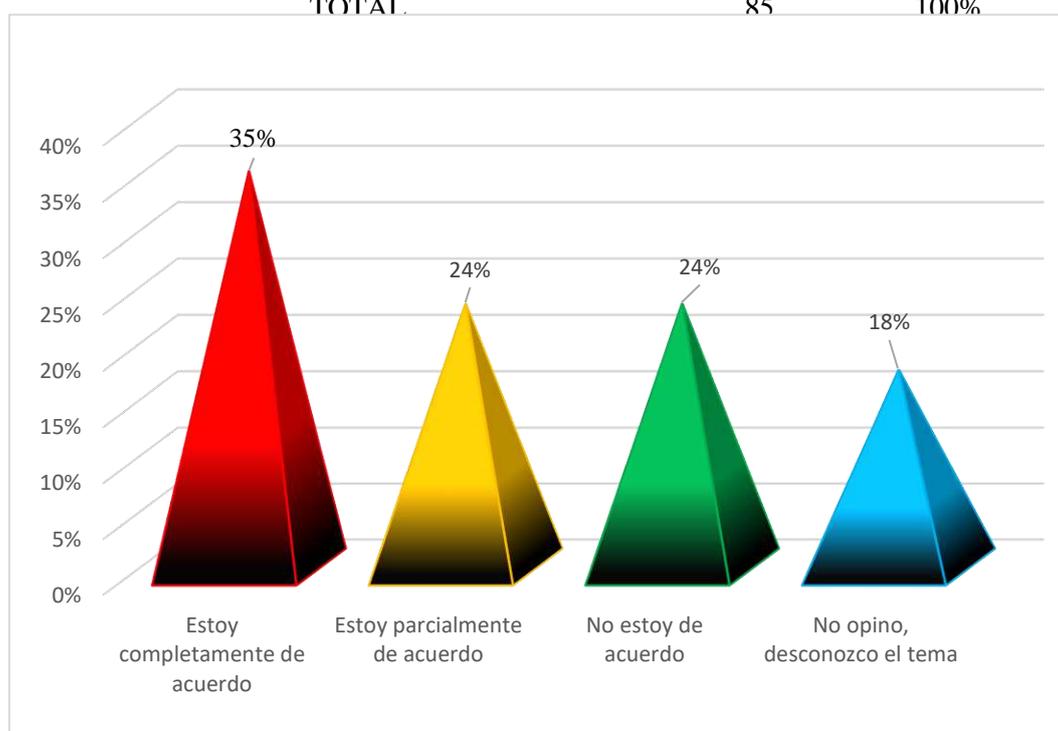
Figura 17: Distribución porcentual respecto a si el procedimiento administrativo disciplinario sancionador en el sector privado en su fase de medidas anticipadas permitiría el ejercicio del derecho de defensa del servidor

De la figura 17, que representa a la siguiente pregunta: Según tu conocimiento ¿El procedimiento administrativo disciplinario sancionador en el sector privado en su fase de medidas anticipadas permitiría el ejercicio del derecho de defensa del servidor? Indicaron: un 74% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 12% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 08% considera que, no estoy de acuerdo; y un 06% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 18:

Según tu conocimiento ¿la tendencia de la jurisprudencia nacional en materia laboral es proteger a los trabajadores del sector público, por lo que por analogía también protege a los del sector privado?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	30	35%
Estoy parcialmente de acuerdo	20	24%
No estoy de acuerdo	20	24%
No opino, desconozco el tema	15	18%
TOTAL	85	100%



Fuente: Ídem.

Figura 18: *Distribución porcentual respecto a si la tendencia de la jurisprudencia nacional en materia laboral es proteger a los trabajadores del sector público, por lo que por analogía también protege a los del sector privado*

De la figura 18, que representa a la siguiente pregunta: Según tu conocimiento ¿la tendencia de la jurisprudencia nacional en materia laboral es proteger a los trabajadores del sector público, por lo que por analogía también protege a los del sector privado? Indicaron: un 35% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 24% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 24% considera que, no estoy de acuerdo; y un 18% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 19:

Según su apreciación y conocimiento, ¿el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada se relaciona de manera positiva con el desarrollo jurisprudencial del debido proceso en materia laboral?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	66	78%
Estoy parcialmente de acuerdo	04	05%
No estoy de acuerdo	10	12%
No opino, desconozco del tema	05	06%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

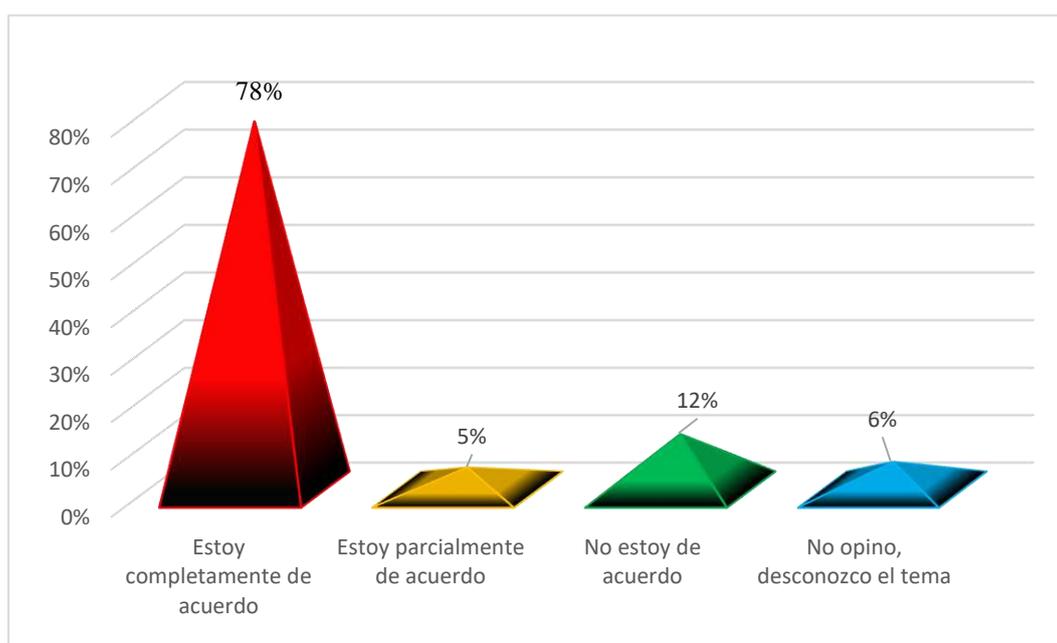


Figura 19: *Distribución porcentual respecto a si el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada se relaciona de manera positiva con el desarrollo jurisprudencial del debido proceso en materia laboral?*

De la figura 19, que representa a la siguiente pregunta: Según su apreciación y conocimiento, ¿el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada se relaciona de manera positiva con el desarrollo jurisprudencial del debido proceso en materia laboral? Indicaron: un 78% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 05% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 12% considera que, no estoy de acuerdo; y un 06% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 20:

De acuerdo a tu conocimiento ¿La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo la actividad privada afecta al trabajador por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción arbitraria?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	55	65%
Estoy parcialmente de acuerdo	15	18%
No estoy de acuerdo	15	18%
No opino, desconozco del tema	00	00%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

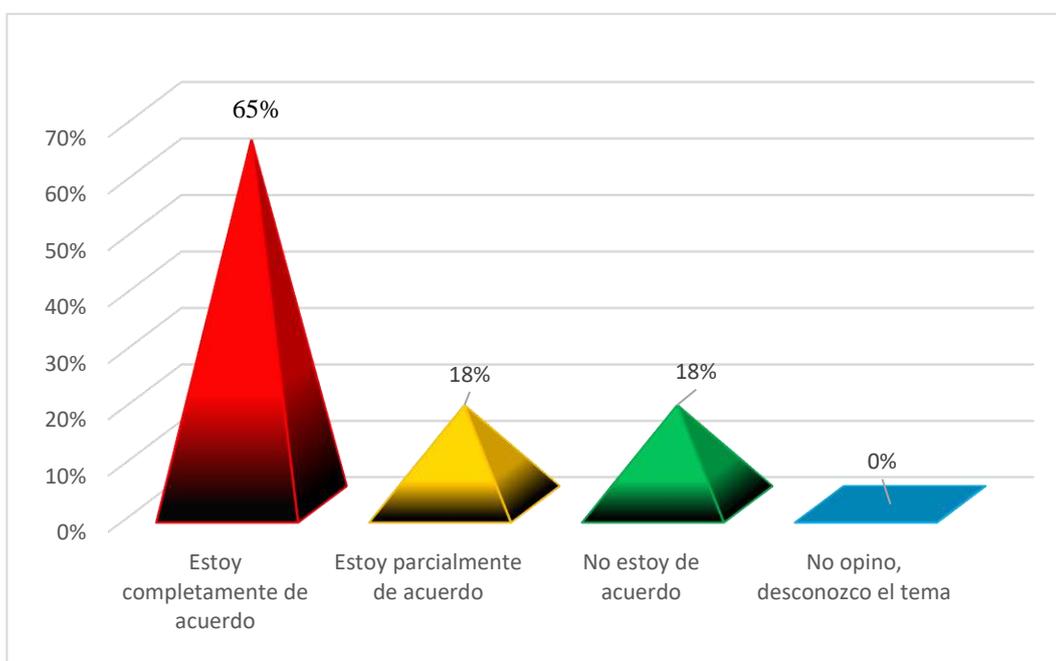


Figura 20: *Distribución porcentual respecto a si la falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo la actividad privada afecta al trabajador por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción arbitraria*

De la figura 20, que representa a la siguiente pregunta: De acuerdo a tu conocimiento ¿La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo la actividad privada afecta al trabajador por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción arbitraria? Indicaron: un 65% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 18% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 18% considera que, no estoy de acuerdo; y un 00% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 21:

La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo de la actividad privada afecta al empleador, por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción displicente.

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	65	76%
Estoy parcialmente de acuerdo	10	12%
No estoy de acuerdo	10	12%
No opino, desconozco del tema	00	00%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem

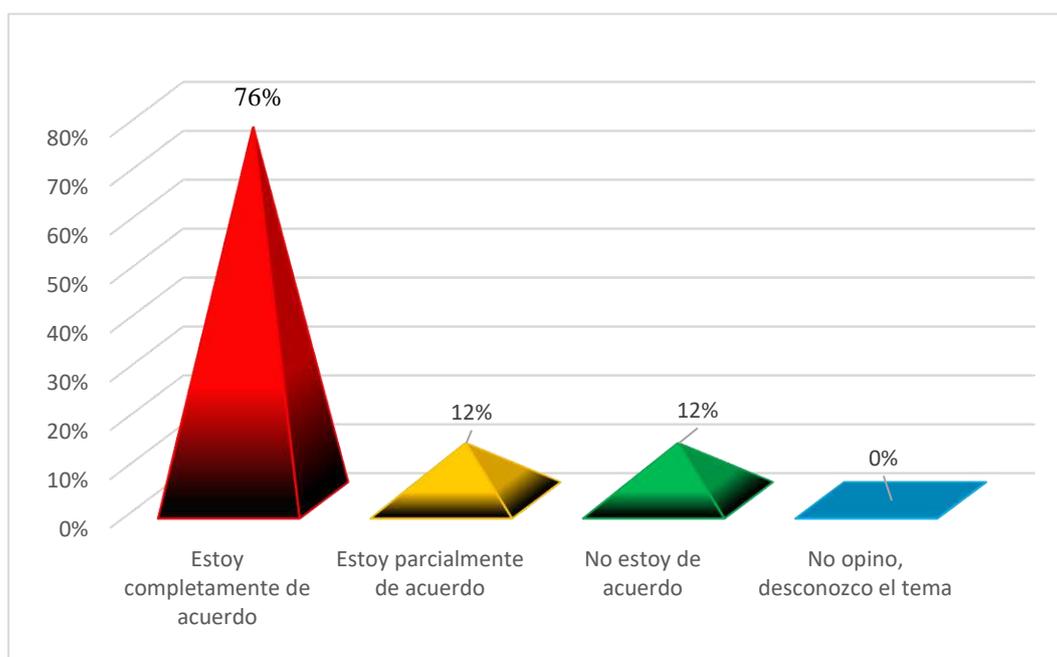


Figura 21: Distribución porcentual respecto a si, la falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo de la actividad privada afecta al empleador, por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción displicente.

De la figura 21, que representa a la siguiente pregunta: La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo de la actividad privada afecta al empleador, por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción displicente. Indicaron: un 76% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 12% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 12% considera que, no estoy de acuerdo; y un 00% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 22:

La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo de la actividad privada no afecta a ninguno de los contratantes, por tanto hay normas positivas que prevén cómo debe ser la relación entre el trabajador y su empleador.

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	20	24%
Estoy parcialmente de acuerdo	20	24%
No estoy de acuerdo	40	47%
No opino, desconozco del tema	05	06%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem

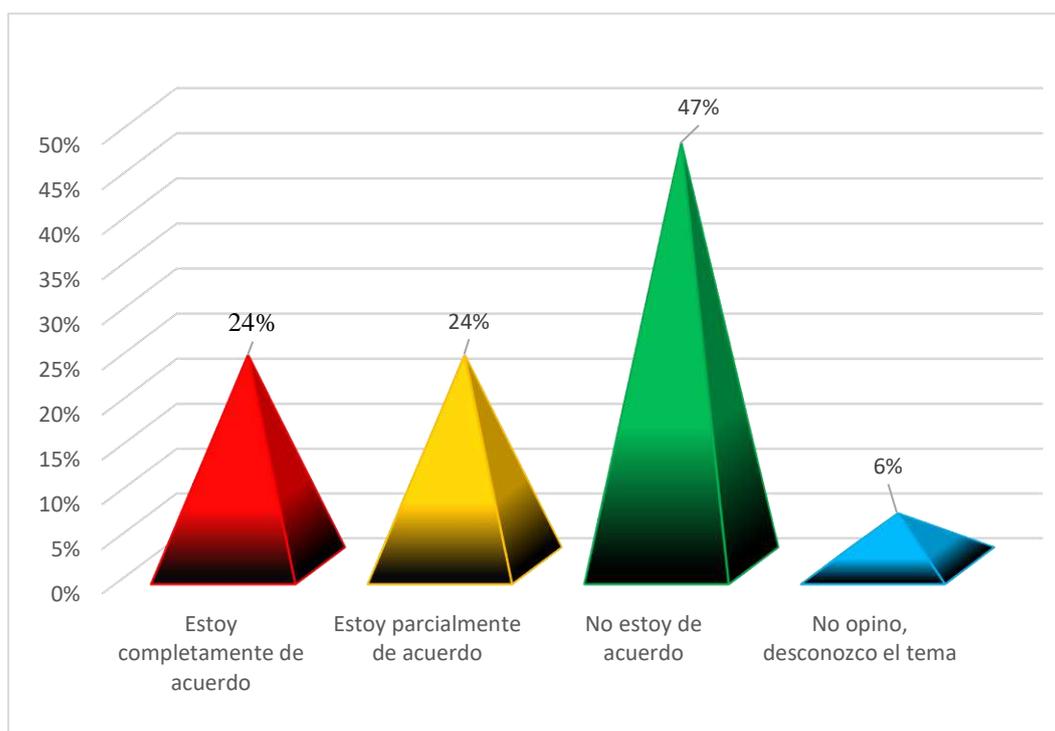


Figura 22: *Distribución porcentual respecto a si la falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo de la actividad privada no afecta a ninguno de los contratantes, por tanto hay normas positivas que prevén cómo debe ser la relación entre el trabajador y su empleador.*

De la figura 22, que representa a la siguiente pregunta: La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo de la actividad privada no afecta a ninguno de los contratantes, por tanto hay normas positivas que prevén cómo debe ser la relación entre el trabajador y su empleador. Indicaron: un 24% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 24% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 47% considera que, no estoy de acuerdo; y un 06% considera que, no opino/ desconozco el tema.

4.1.2 Servidores Administrativos y Empleadores del Sector Privado

Tabla 23:

¿Desde una perspectiva moderna, considera que actualmente los procedimientos sancionadores en la actividad privada se aplican adecuadamente?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	30	35%
Estoy parcialmente de acuerdo	25	29%
No estoy de acuerdo	20	24%
No opino, desconozco del tema	10	12%
TOTAL	85	100%

Fuente: Trabajo de campo realizado a jueces y fiscales

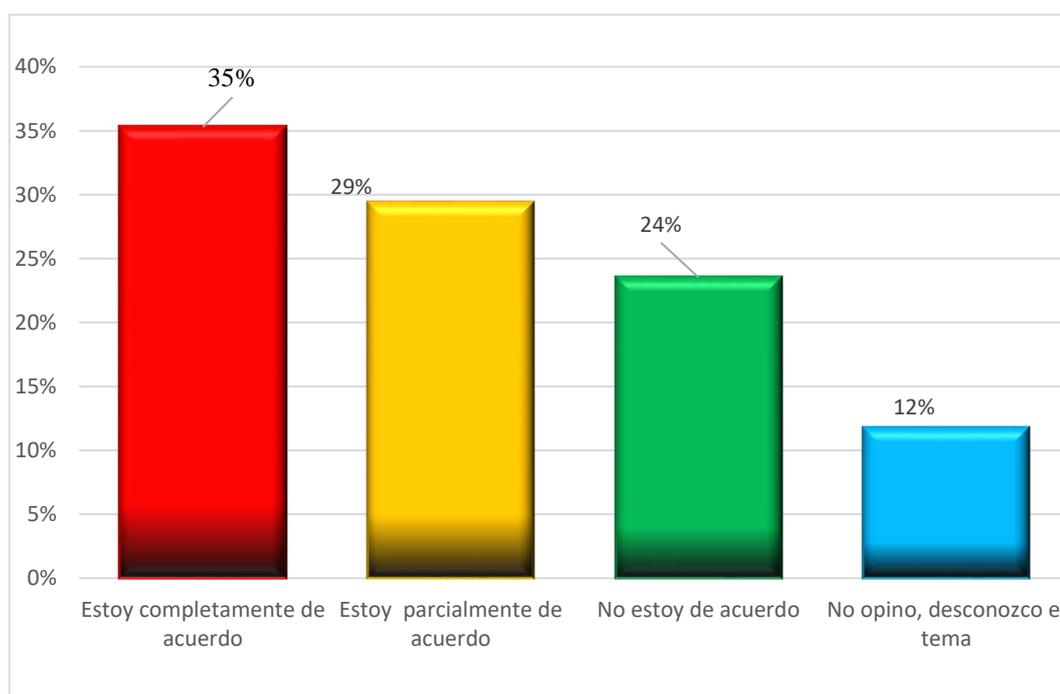


Figura 23: Distribución porcentual respecto a si, los procedimientos sancionadores en la actividad privada se aplican adecuadamente

De la figura 1, que representa a la siguiente pregunta: ¿Desde una perspectiva moderna, considera que actualmente los procedimientos sancionadores en la actividad privada se aplican adecuadamente? Indicaron: un 35% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 29% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 24% considera que, no estoy de acuerdo; y un 12% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 24:

¿Según lo que observa, de haber una legislación especial que prevé el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada mejoraría la relación empleado y empleador?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	45	53%
Estoy parcialmente de acuerdo	20	24%
No estoy de acuerdo	20	24%
No opino, desconozco del tema	00	00%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

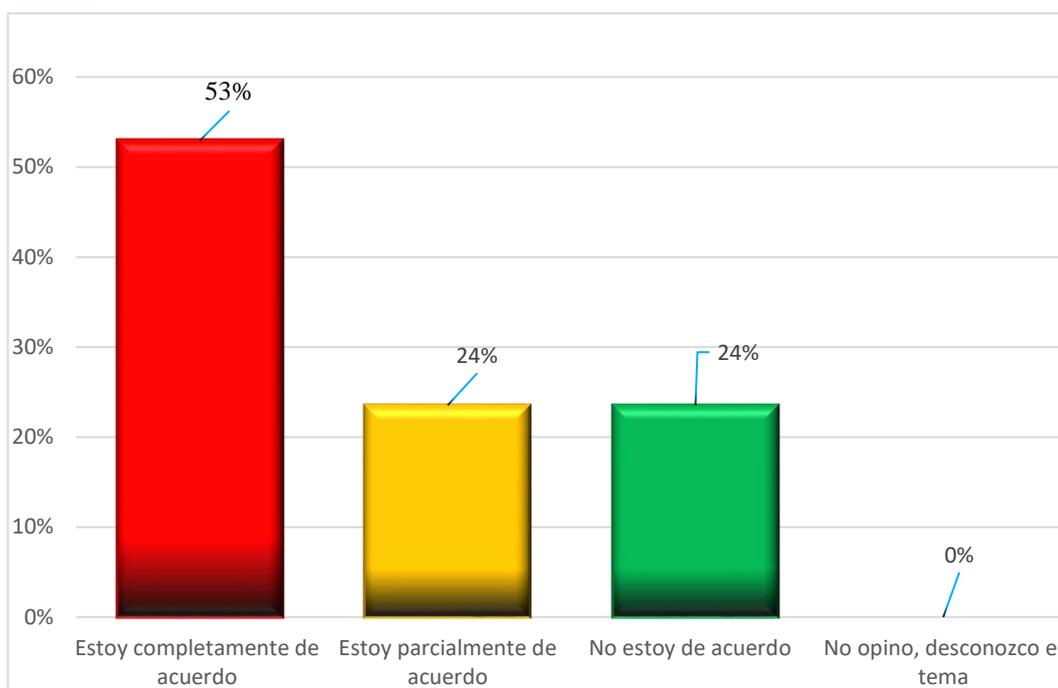


Figura 24: Distribución porcentual respecto a si, según lo que observa, de haber una legislación especial que prevé el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada mejoraría la relación empleado y empleador

De la figura 2, que representa a la siguiente pregunta: ¿Según lo que observa, de haber una legislación especial que prevé el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada mejoraría la relación empleado y empleador? Indicaron: un 53% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 24% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 24% considera que, no estoy de acuerdo; y un 12% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 25:

¿Desde una perspectiva moderna, considera que actualmente amerita legislar sobre los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada que coadyuve a la mejora de la actividad laboral privada?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	55	65%
Estoy parcialmente de acuerdo	20	24%
No estoy de acuerdo	10	12%
No opino, desconozco del tema	00	00%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem

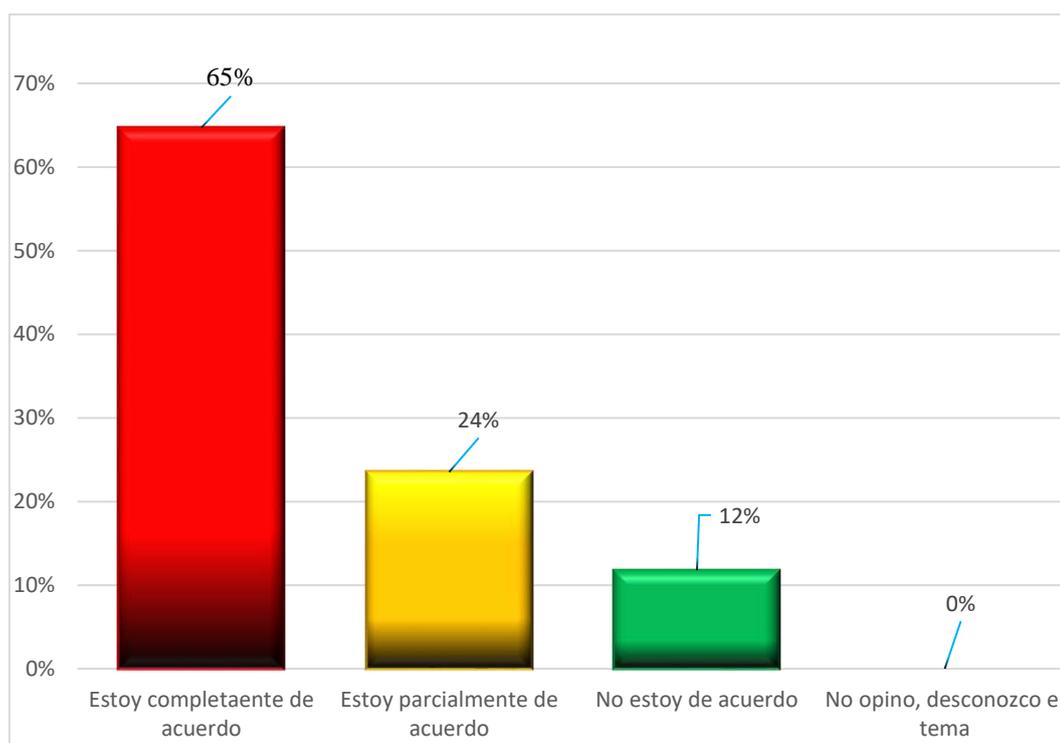


Figura 25: Distribución porcentual respecto a si considera que actualmente amerita legislar sobre los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada que coadyuve a la mejora de la actividad laboral privada

De la figura 3, que representa a la siguiente pregunta: ¿Desde una perspectiva moderna, considera que actualmente amerita legislar sobre los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada que coadyuve a la mejora de la actividad laboral privada? Indicaron: un 65% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 24% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 12% considera que, no estoy de acuerdo; y un 00% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 26:

¿Desde una perspectiva actual, considera que hay necesidad de legislar sobre los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, a fin de que no hay excesos de parte de los empleadores?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	35	41%
Estoy parcialmente de acuerdo	30	35%
No estoy de acuerdo	10	12%
No opino, desconozco del tema	10	12%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

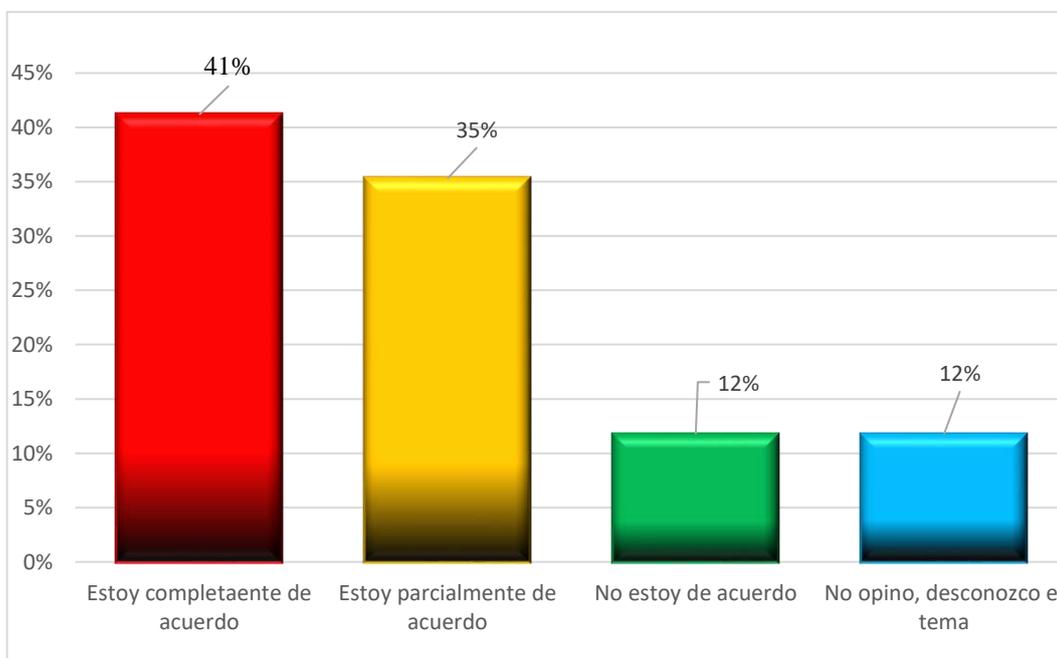


Figura 26: *Distribución porcentual respecto a si, considera que hay necesidad de legislar sobre los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, a fin de que no hay excesos de parte de los empleadores?*

De la figura 4, que representa a la siguiente pregunta: ¿Desde una perspectiva actual, considera que hay necesidad de legislar sobre los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, a fin de que no hay excesos de parte de los empleadores? Indicaron: un 41% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 35% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 12% considera que, no estoy de acuerdo; y un 12% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 27:

¿Desde una perspectiva actual, considera que hay necesidad de legislar sobre los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, a fin de que no hay excesiva flexibilidad e incumplimiento de sus funciones por parte de los servidores?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	25	29%
Estoy parcialmente de acuerdo	35	41%
No estoy de acuerdo	20	24%
No opino, desconozco del tema	05	06%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

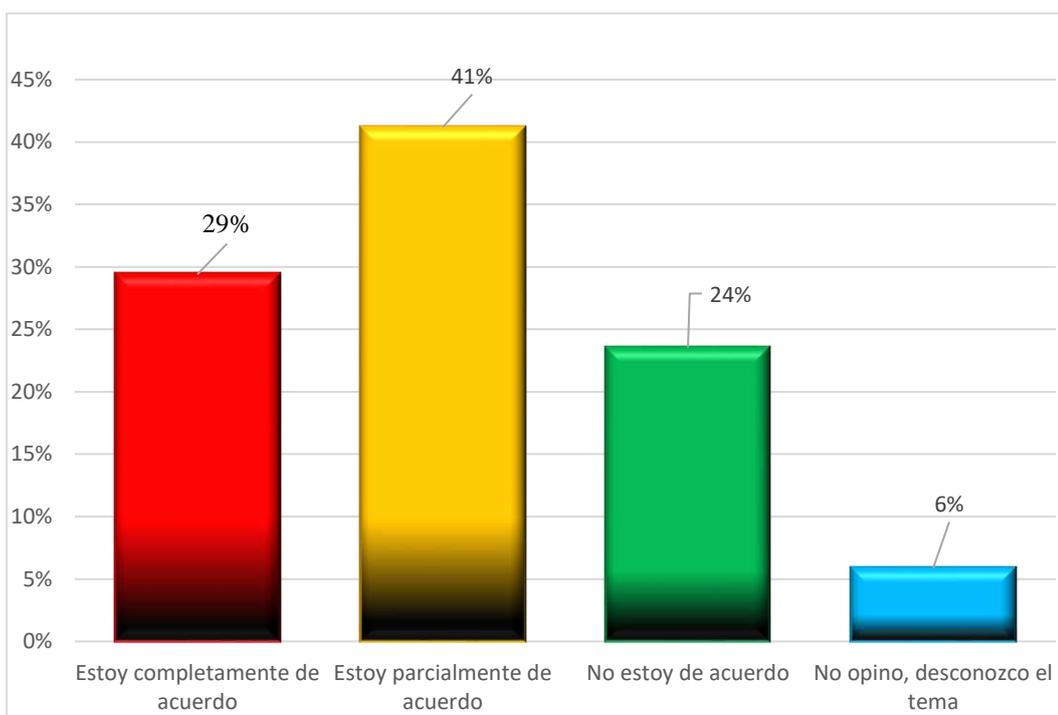


Figura 27: Distribución porcentual respecto a si considera que hay necesidad de legislar sobre los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, a fin de que no hay excesiva flexibilidad e incumplimiento de sus funciones por parte de los servidores

De la figura 5, que representa a la siguiente pregunta: ¿Desde una perspectiva actual, considera que hay necesidad de legislar sobre los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, a fin de que no hay excesiva flexibilidad e incumplimiento de sus funciones por parte de los servidores? Indicaron: un 29% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 41% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 24% considera que, no estoy de acuerdo; y un 06% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 28:

¿Desde una perspectiva constitucionalista, considera que los procedimientos sancionadores en la actividad privada se encuentran amparados por la carta fundamental?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	40	47%
Estoy parcialmente de acuerdo	13	15%
No estoy de acuerdo	17	20%
No opino, desconozco del tema	15	18%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

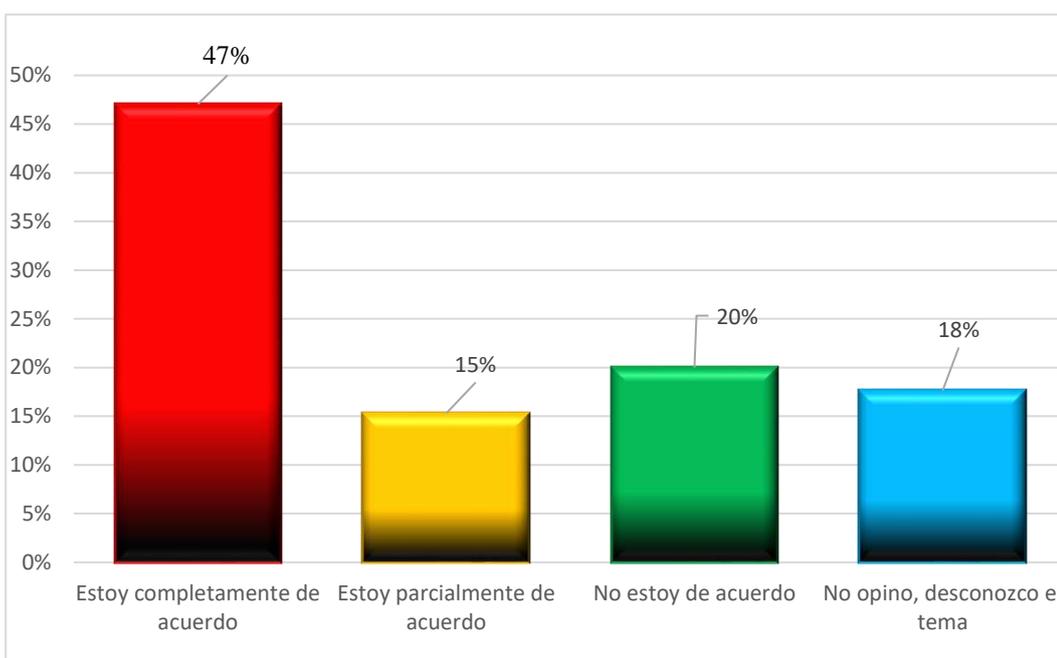


Figura 28: *Distribución porcentual respecto a si considera que los procedimientos sancionadores en la actividad privada se encuentran amparados por la carta fundamental?*

De la figura 6, que representa a la siguiente pregunta: ¿Desde una perspectiva constitucionalista, considera que los procedimientos sancionadores en la actividad privada se encuentran amparados por la carta fundamental? Indicaron: un 47% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 15% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 20% considera que, no estoy de acuerdo; y un 18% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 29:

¿Desde una perspectiva constitucionalista, considera que los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada se encuentran solo en normas legales mas no en la carta fundamental?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	55	65%
Estoy parcialmente de acuerdo	20	24%
No estoy de acuerdo	10	12%
No opino, desconozco del tema	00	00%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem

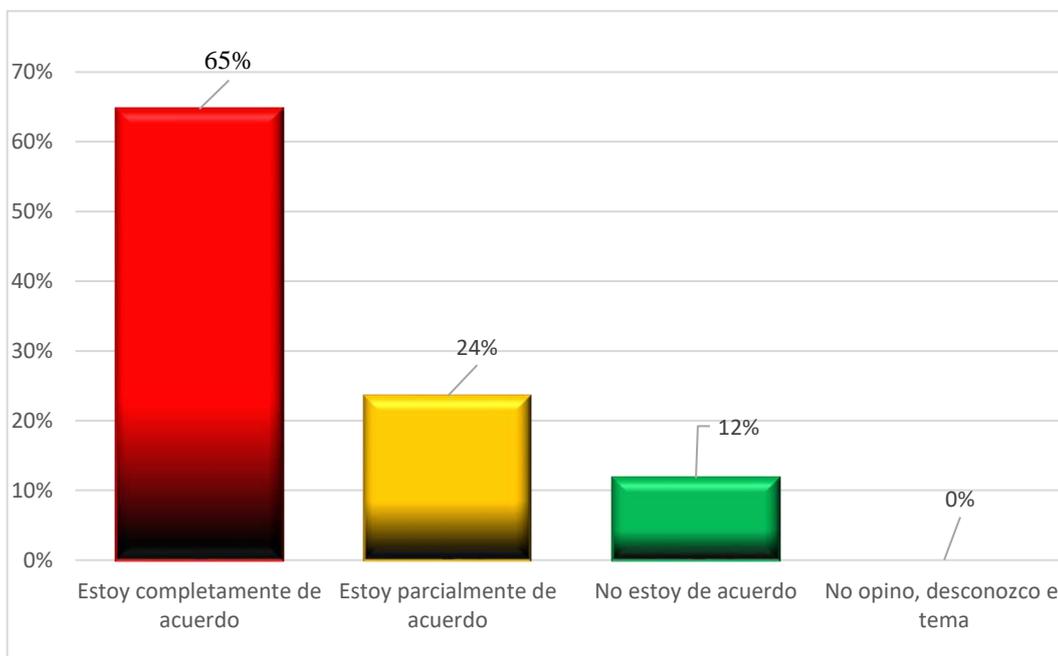


Figura 29: Distribución porcentual respecto a si, considera que los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada se encuentran solo en normas legales mas no en la carta fundamental?

De la figura 7, que representa a la siguiente pregunta: ¿Desde una perspectiva constitucionalista, considera que los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada se encuentran solo en normas legales mas no en la carta fundamental? Indicaron: un 65% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 24% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 12% considera que, no estoy de acuerdo; y un 00% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 30:

¿Desde una perspectiva objetiva y real, considera que en la actividad privada los usos y costumbres son determinantes, por lo que no hay necesidad de prever normas sobre procedimientos disciplinarios sancionadores en el sector privado?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	10	12%
Estoy parcialmente de acuerdo	30	35%
No estoy de acuerdo	40	47%
No opino, desconozco del tema	05	06%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

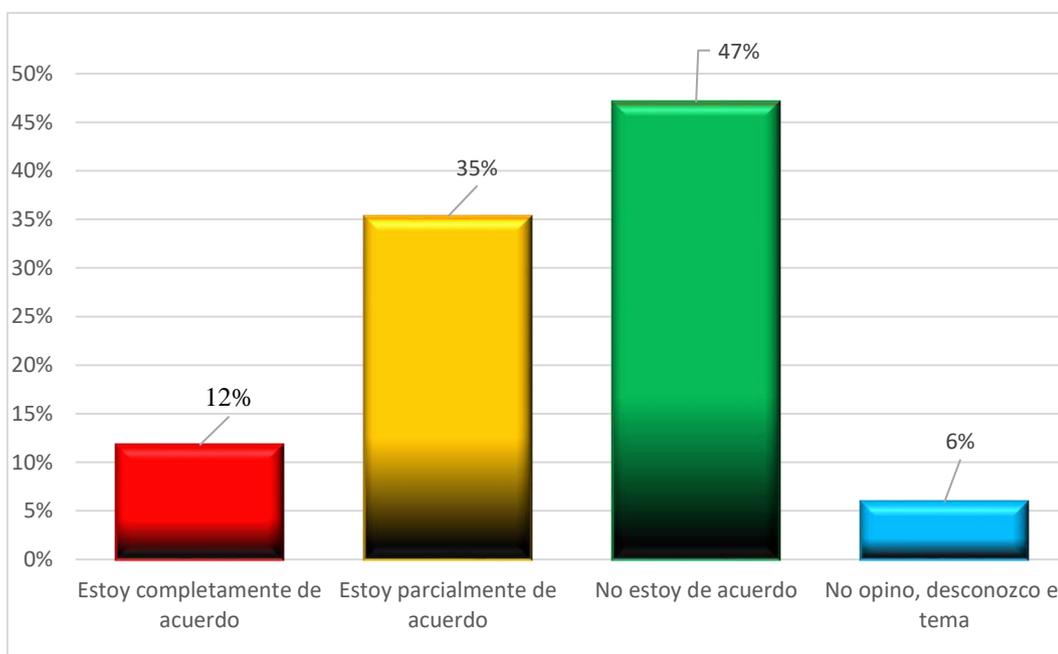


Figura 30: Distribución porcentual respecto a si considera que en la actividad privada los usos y costumbres son determinantes, por lo que no hay necesidad de prever normas sobre procedimientos disciplinarios sancionadores en el sector privado

De la figura 8, que representa a la siguiente pregunta: ¿Desde una perspectiva objetiva y real, considera que en la actividad privada los usos y costumbres son determinantes, por lo que no hay necesidad de prever normas sobre procedimientos disciplinarios sancionadores en el sector privado? Indicaron: un 12% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 35% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 47% considera que, no estoy de acuerdo; y un 06% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 31:

¿Según tus conocimientos, hay necesidad de tipificar procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, pero sin afectar los derechos constitucionales como el derecho a la defensa?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	48	56%
Estoy parcialmente de acuerdo	12	14%
No estoy de acuerdo	20	24%
No opino, desconozco del tema	05	06%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

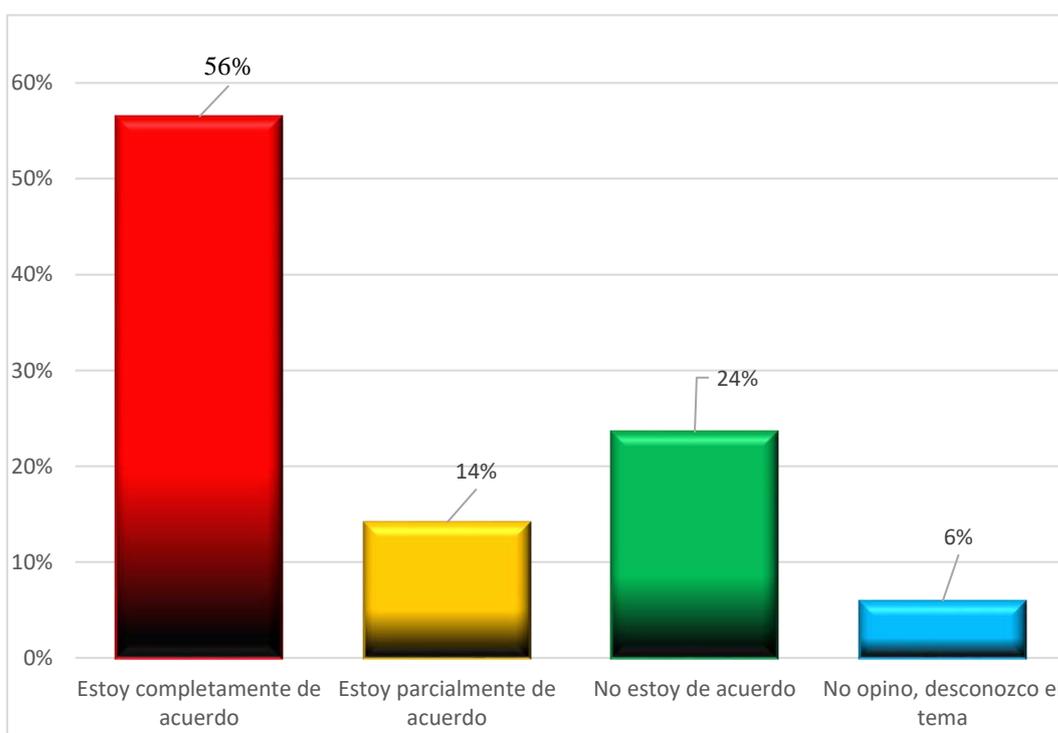


Figura 31: *Distribución porcentual respecto a si hay necesidad de tipificar procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, pero sin afectar los derechos constitucionales como el derecho a la defensa?*

De la figura 9, que representa a la siguiente pregunta: *¿Según tus conocimientos, hay necesidad de tipificar procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, pero sin afectar los derechos constitucionales como el derecho a la defensa?* Indicaron: un 56% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 14% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 24% considera que, no estoy de acuerdo; y un 06% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 32:

¿Según tus conocimientos, hay necesidad de tipificar procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, pero sin afectar los derechos constitucionales como el principio de proporcionalidad?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	55	65%
Estoy parcialmente de acuerdo	23	27%
No estoy de acuerdo	07	08%
No opino, desconozco del tema	00	00%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem

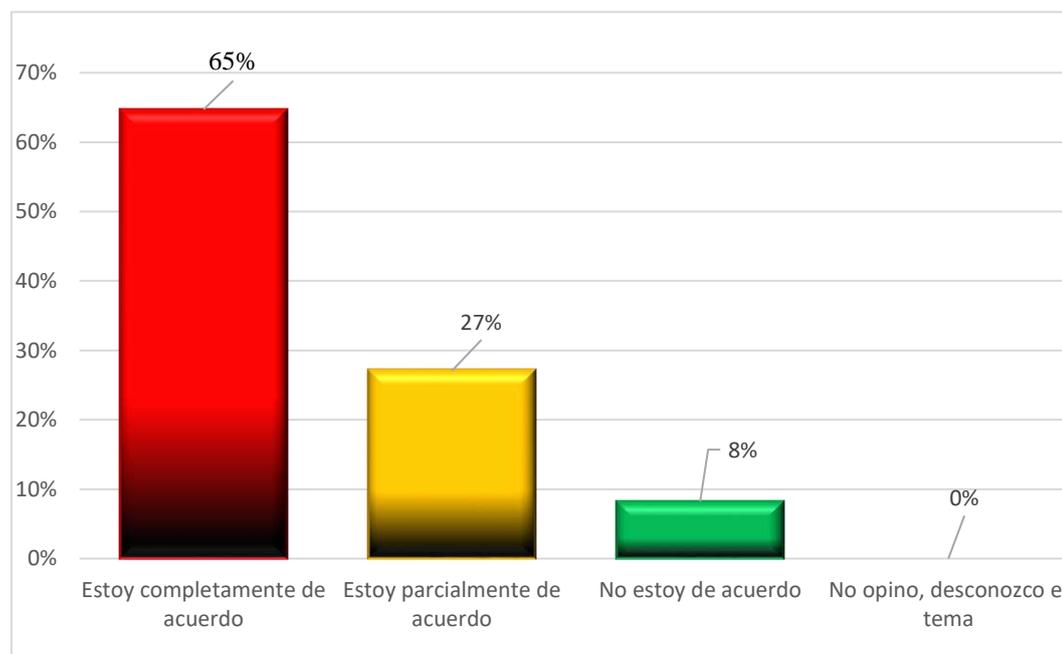


Figura 32: *Distribución porcentual respecto a si hay necesidad de tipificar procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, pero sin afectar los derechos constitucionales como el principio de proporcionalidad?*

De la figura 10, que representa a la siguiente pregunta: 10. ¿Según tus conocimientos, hay necesidad de tipificar procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, pero sin afectar los derechos constitucionales como el principio de proporcionalidad? Indicaron: un 65% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 29% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 27% considera que, no estoy de acuerdo; y un 08% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 33:

¿Considera que actualmente no se puede aplicar procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada porque se afectaría el principio de legalidad al no estar previsto taxativamente en norma positiva?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	38	45%
Estoy parcialmente de acuerdo	22	26%
No estoy de acuerdo	20	24%
No opino, desconozco del tema	05	06%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

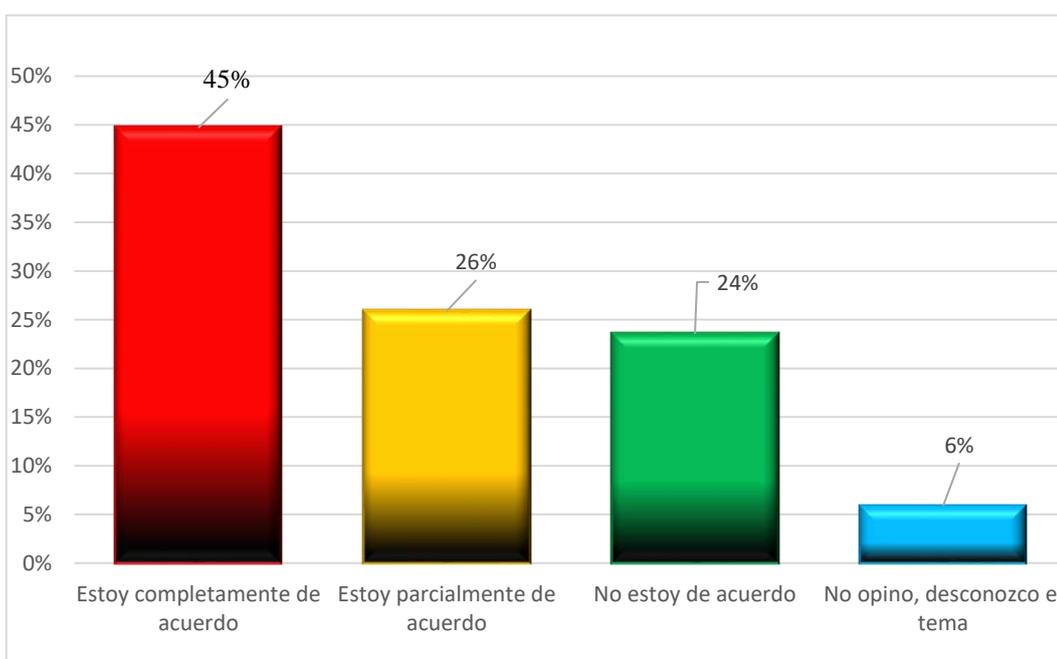


Figura 33: Distribución porcentual respecto a si, actualmente no se puede aplicar procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada porque se afectaría el principio de legalidad al no estar previsto taxativamente en norma positiva

De la figura 11, que representa a la siguiente pregunta: ¿Considera que actualmente no se puede aplicar procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada porque se afectaría el principio de legalidad al no estar previsto taxativamente en norma positiva? Indicaron: un 45% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 26% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 24% considera que, no estoy de acuerdo; y un 06% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 34:

Según tu criterio ¿Frente a la inobservancia de una norma que prevé el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada se debe aplicar el desarrollo jurisprudencial?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	61	72%
Estoy parcialmente de acuerdo	09	12%
No estoy de acuerdo	10	06%
No opino, desconozco del tema	05	12%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

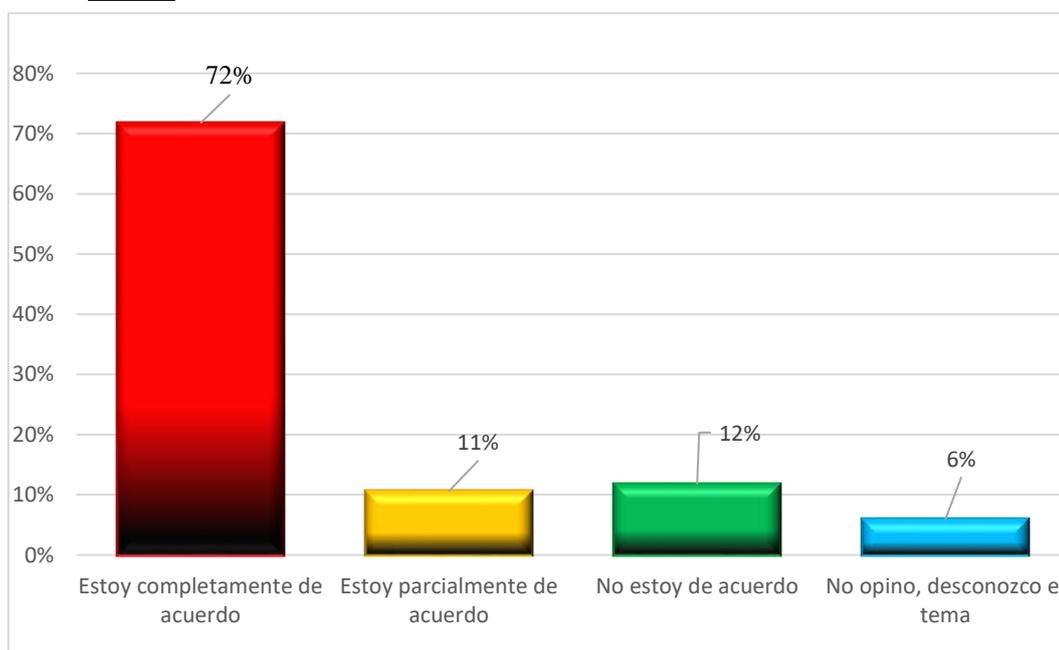


Figura 34: *Distribución porcentual respecto a si, frente a la inobservancia de una norma que prevé el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada se debe aplicar el desarrollo jurisprudencial?*

De la figura 12, que representa a la siguiente pregunta: Según tu criterio ¿Frente a la inobservancia de una norma que prevé el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada se debe aplicar el desarrollo jurisprudencial? Indicarón: un 72% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 11% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 12% considera que, no estoy de acuerdo; y un 06% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 35:

¿Considera que las medidas preventivas buscan correctivos de los administrados o servidores en el sector privado antes de la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios sancionadores en la actividad privada y en ese sentido se manifiesta la tendencia de la jurisprudencia en materia laboral?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	48	56%
Estoy parcialmente de acuerdo	12	14%
No estoy de acuerdo	20	24%
No opino, desconozco del tema	05	06%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem

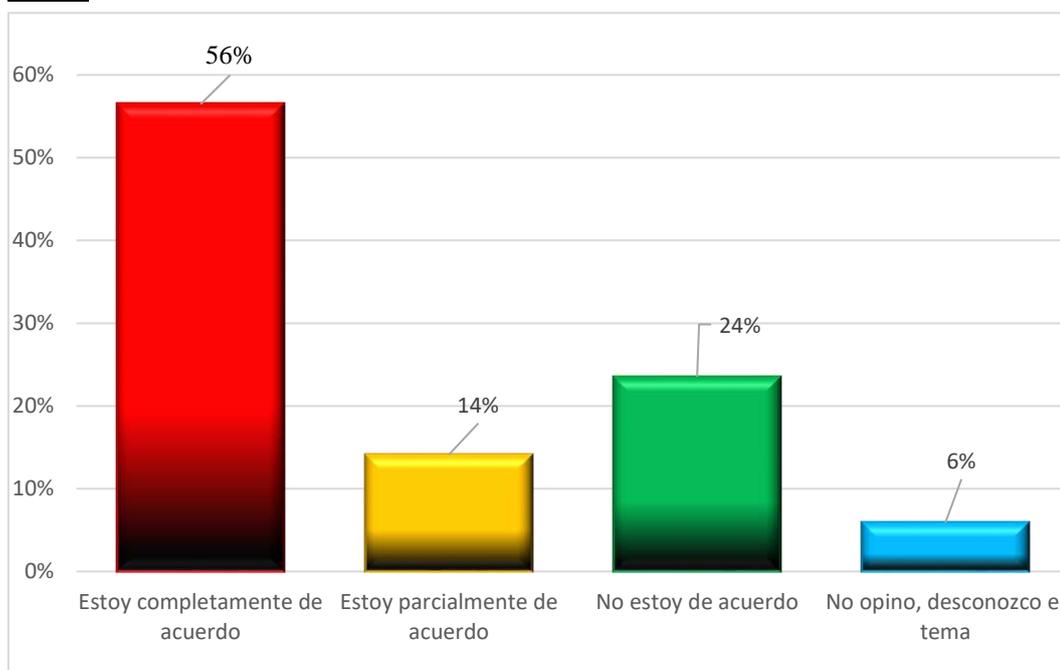


Figura 35: *Distribución porcentual respecto a si las medidas preventivas buscan correctivos de los administrados o servidores en el sector privado antes de la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios sancionadores en la actividad privada y en ese sentido se manifiesta la tendencia de la jurisprudencia en materia laboral*

De la figura 13, que representa a la siguiente pregunta: ¿Considera que las medidas preventivas buscan correctivos de los administrados o servidores en el sector privado antes de la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios sancionadores en la actividad privada y en ese sentido se manifiesta la tendencia de la jurisprudencia en materia laboral? Indicaron: un 56% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 14% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 24% considera que, no estoy de acuerdo; y un 06% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 36:

Desde su punto de vista, ¿El procedimiento sancionador laboral privado sin una normatividad legal actual, contravendría el derecho de defensa del trabajador por cuanto se ejecutan medidas anticipadas que vulnerarían el derecho del usuario?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	11	13%
Estoy parcialmente de acuerdo	49	58%
No estoy de acuerdo	20	06%
No opino, desconozco del tema	05	26%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

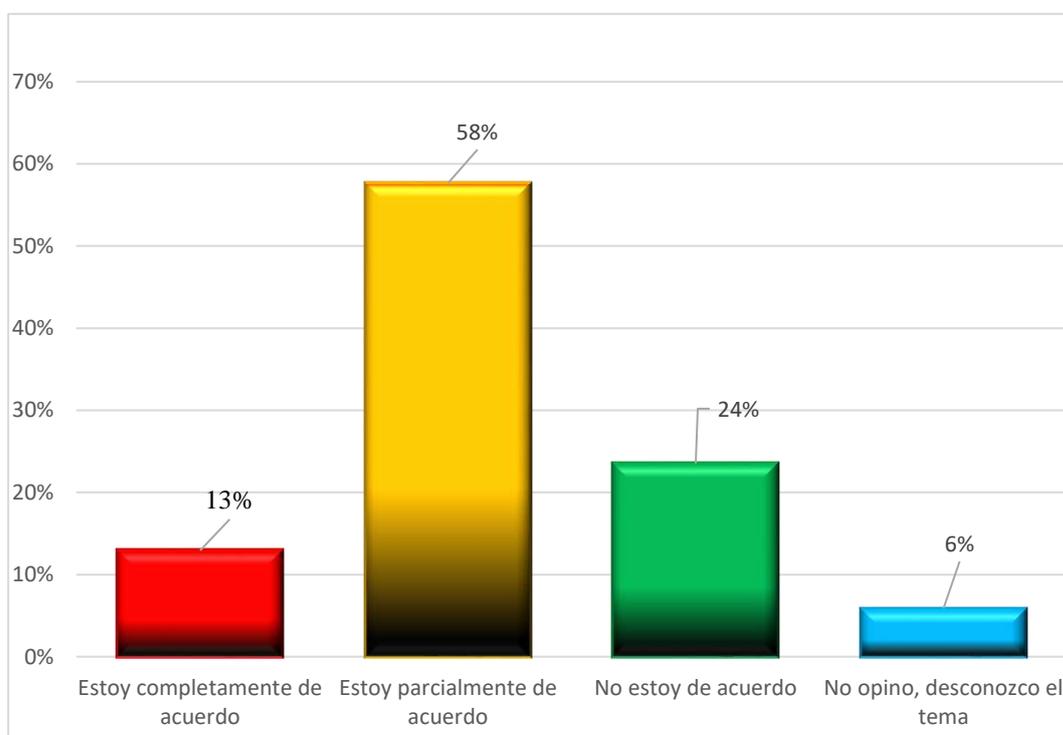


Figura 36: *Distribución porcentual respecto a si el procedimiento sancionador laboral privado sin una normatividad legal actual, contravendría el derecho de defensa del trabajador por cuanto se ejecutan medidas anticipadas que vulnerarían el derecho del usuario*

De la figura 14, que representa a la siguiente pregunta: Desde su punto de vista, ¿El procedimiento sancionador laboral privado sin una normatividad legal actual, contravendría el derecho de defensa del trabajador por cuanto se ejecutan medidas anticipadas que vulnerarían el derecho del usuario? Indicaron: un 13% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 58% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 06% considera que, no estoy de acuerdo; y un 24% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 37:

Desde su punto de vista, ¿El procedimiento sancionador disciplinario en sector laboral privado contraviene el derecho de defensa del trabajador por cuanto se ejecutan medidas anticipadas que vulneran el derecho del usuario por lo que debe ser remediado por la jurisprudencia actual?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	65	76%
Estoy parcialmente de acuerdo	15	18%
No estoy de acuerdo	00	00%
No opino, desconozco del tema	05	06%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

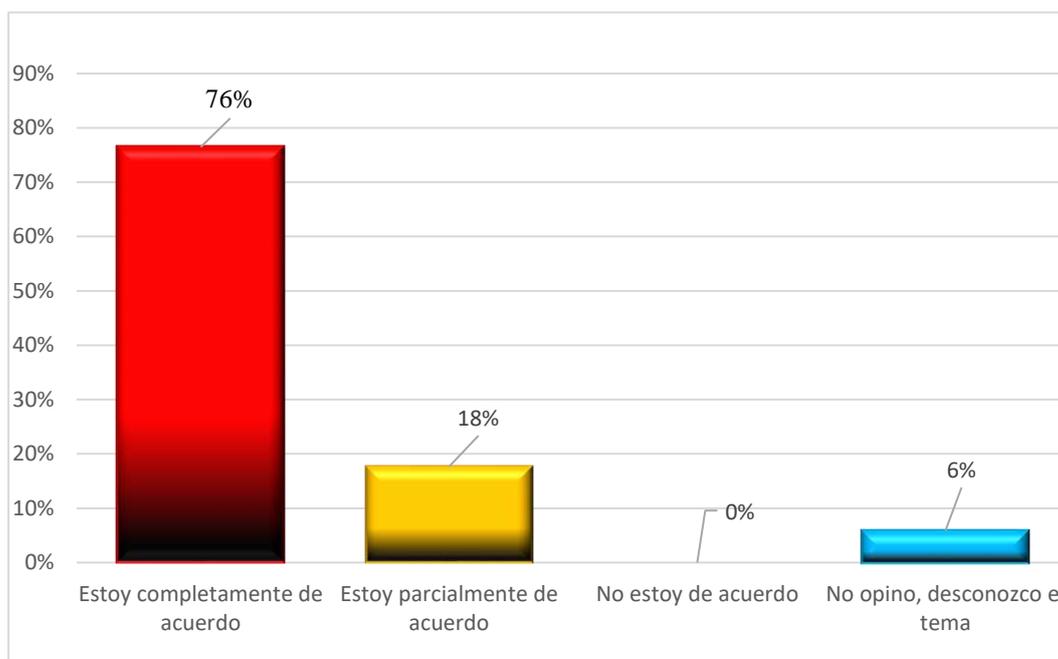


Figura 37: Distribución porcentual respecto a si el procedimiento sancionador disciplinario en sector laboral privado contraviene el derecho de defensa del trabajador por cuanto se ejecutan medidas anticipadas que vulneran el derecho del usuario por lo que debe ser remediado por la jurisprudencia actual

De la figura 15, que representa a la siguiente pregunta: Desde su punto de vista, ¿El procedimiento sancionador disciplinario en sector laboral privado contraviene el derecho de defensa del trabajador por cuanto se ejecutan medidas anticipadas que vulneran el derecho del usuario por lo que debe ser remediado por la jurisprudencia actual? Indicaron: un 76% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 18% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 00% considera que, no estoy de acuerdo; y un 06% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 38:

Según su apreciación ¿El procedimiento administrativo disciplinario sancionador en el sector privado en su fase de medidas anticipadas permitiría el ejercicio del derecho de defensa del servidor?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	39	46%
Estoy parcialmente de acuerdo	21	25%
No estoy de acuerdo	10	12%
No opino, desconozco del tema	15	18%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

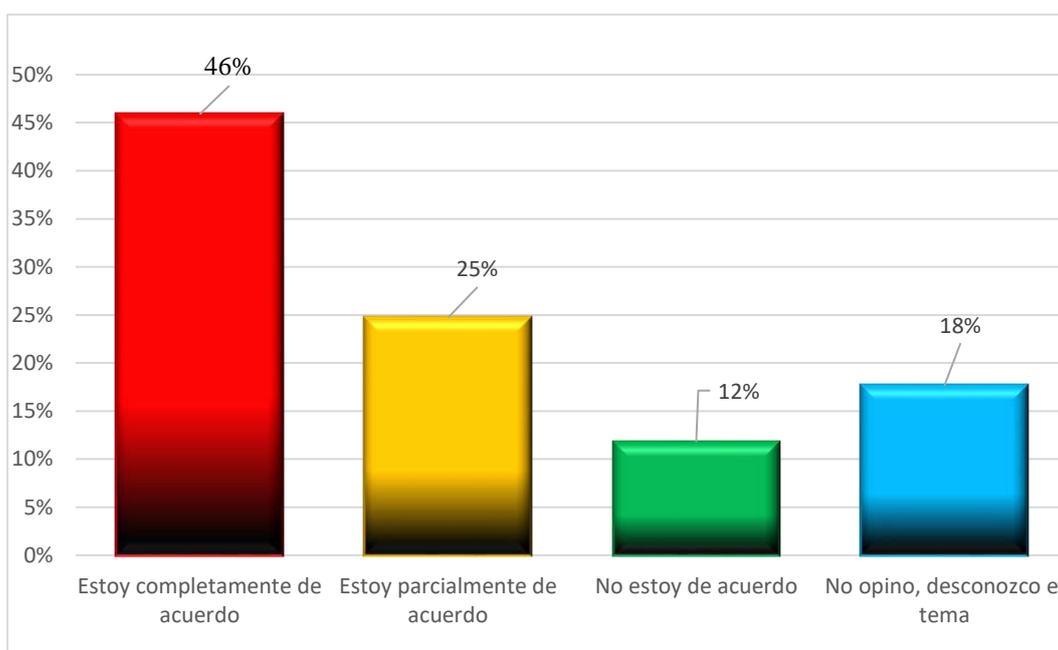


Figura 38: *Distribución porcentual respecto a si el procedimiento administrativo disciplinario sancionador en el sector privado en su fase de medidas anticipadas permitiría el ejercicio del derecho de defensa del servidor?*

De la figura 16, que representa a la siguiente pregunta: Según su apreciación ¿El procedimiento administrativo disciplinario sancionador en el sector privado en su fase de medidas anticipadas permitiría el ejercicio del derecho de defensa del servidor? Indicaron: un 46% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 25% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 12% considera que, no estoy de acuerdo; y un 18% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 39:

Según tu conocimiento ¿El procedimiento administrativo disciplinario sancionador en el sector privado en su fase de medidas anticipadas permitiría el ejercicio del derecho de defensa del servidor?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	63	74%
Estoy parcialmente de acuerdo	10	12%
No estoy de acuerdo	07	08%
No opino, desconozco del tema	05	06%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

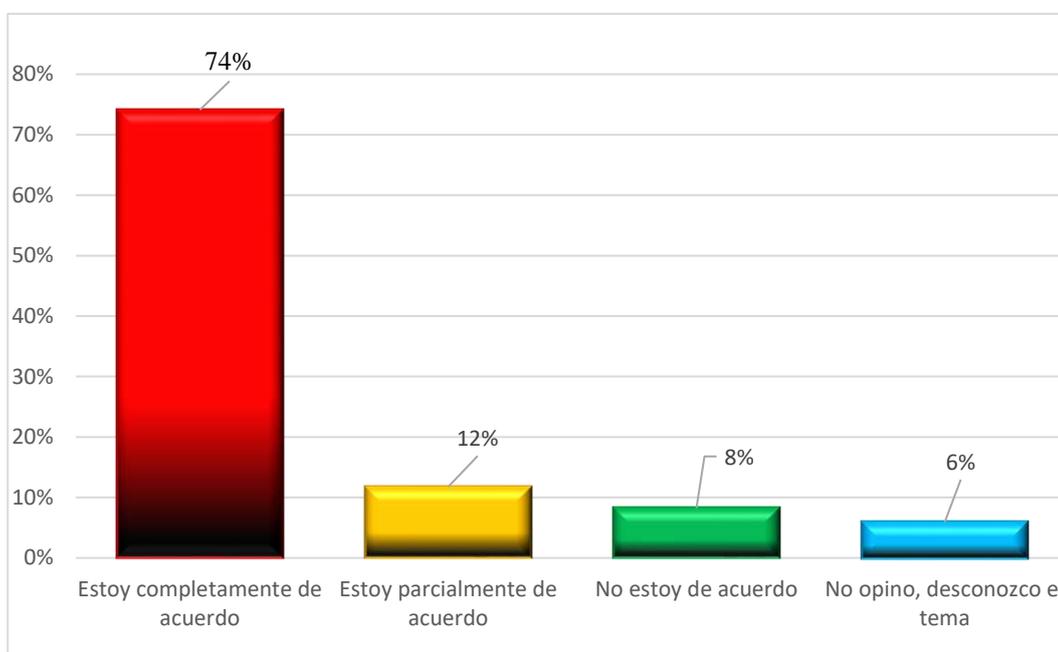


Figura 39: Distribución porcentual respecto a si el procedimiento administrativo disciplinario sancionador en el sector privado en su fase de medidas anticipadas permitiría el ejercicio del derecho de defensa del servidor

De la figura 17, que representa a la siguiente pregunta: Según tu conocimiento ¿El procedimiento administrativo disciplinario sancionador en el sector privado en su fase de medidas anticipadas permitiría el ejercicio del derecho de defensa del servidor? Indicaron: un 74% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 12% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 08% considera que, no estoy de acuerdo; y un 06% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 40:

Según tu conocimiento ¿la tendencia de la jurisprudencia nacional en materia laboral es proteger a los trabajadores del sector público, por lo que por analogía también protege a los del sector privado?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	30	35%
Estoy parcialmente de acuerdo	20	24%
No estoy de acuerdo	20	24%
No opino, desconozco del tema	15	18%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

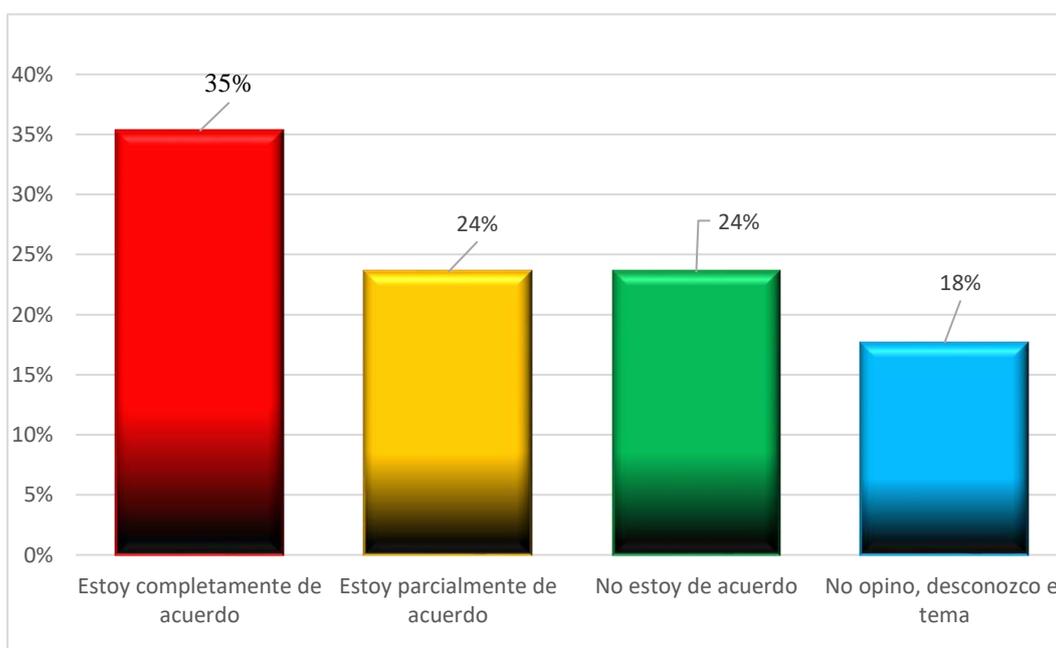


Figura 40: *Distribución porcentual respecto a si la tendencia de la jurisprudencia nacional en materia laboral es proteger a los trabajadores del sector público, por lo que por analogía también protege a los del sector privado*

De la figura 18, que representa a la siguiente pregunta: Según tu conocimiento ¿la tendencia de la jurisprudencia nacional en materia laboral es proteger a los trabajadores del sector público, por lo que por analogía también protege a los del sector privado? Indicaron: un 35% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 24% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 24% considera que, no estoy de acuerdo; y un 18% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 41:

Según su apreciación y conocimiento, ¿el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada se relaciona de manera positiva con el desarrollo jurisprudencial del debido proceso en materia laboral?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	66	78%
Estoy parcialmente de acuerdo	04	05%
No estoy de acuerdo	10	12%
No opino, desconozco del tema	05	06%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

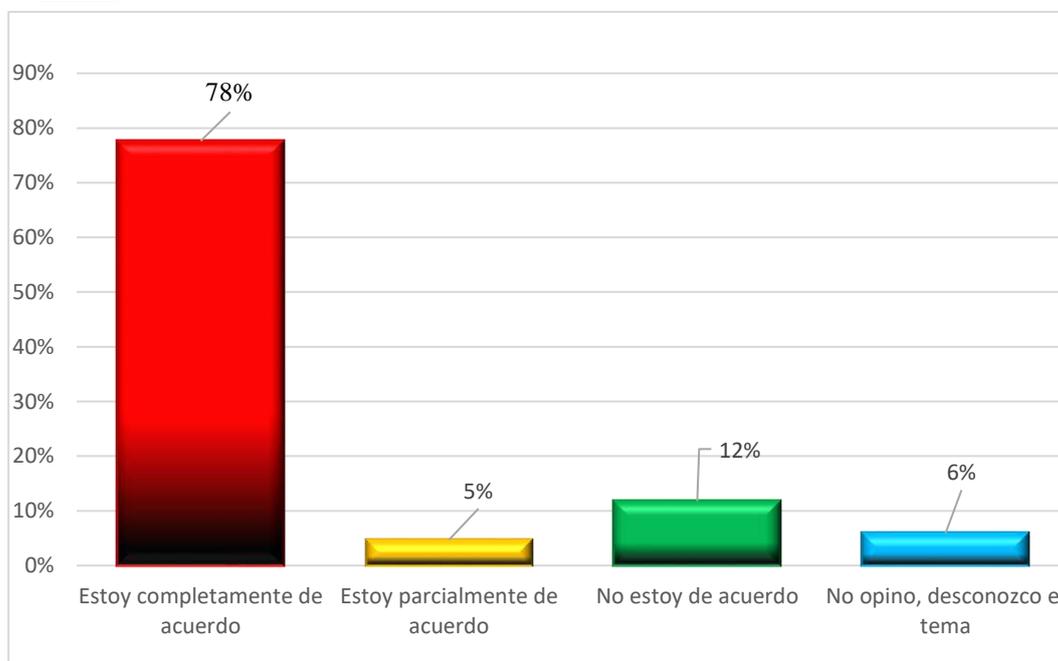


Figura 41: *Distribución porcentual respecto a si el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada se relaciona de manera positiva con el desarrollo jurisprudencial del debido proceso en materia laboral?*

De la figura 19, que representa a la siguiente pregunta: Según su apreciación y conocimiento, ¿el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada se relaciona de manera positiva con el desarrollo jurisprudencial del debido proceso en materia laboral? Indicaron: un 78% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 05% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 12% considera que, no estoy de acuerdo; y un 06% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 42:

De acuerdo a tu conocimiento ¿La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo la actividad privada afecta al trabajador por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción arbitraria?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	55	65%
Estoy parcialmente de acuerdo	15	18%
No estoy de acuerdo	15	18%
No opino, desconozco del tema	00	00%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

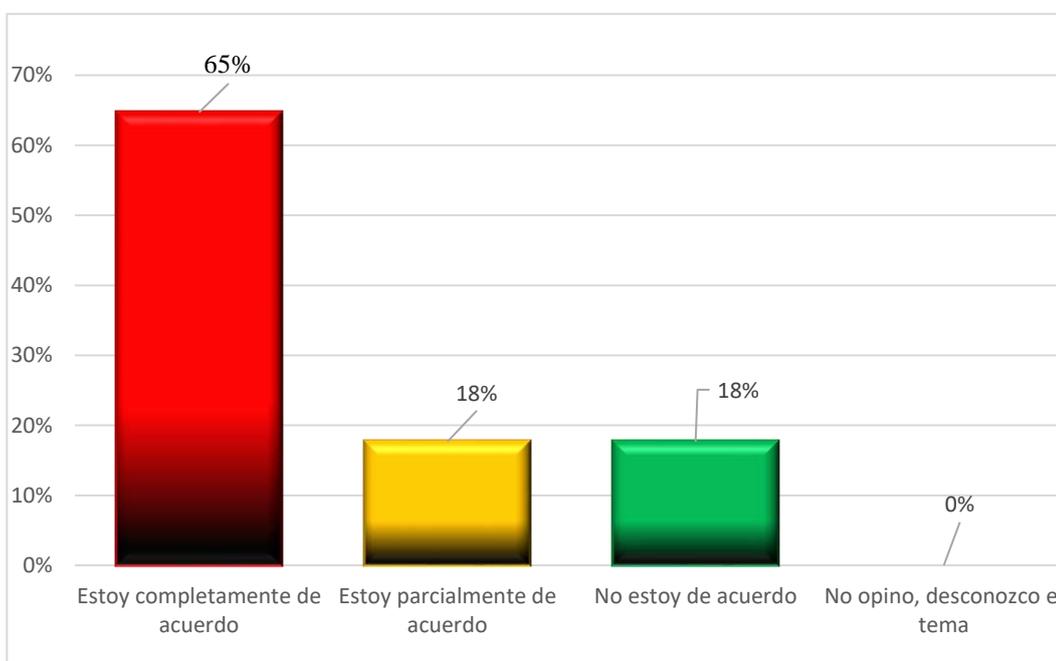


Figura 42: *Distribución porcentual respecto a si la falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo la actividad privada afecta al trabajador por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción arbitraria*

De la figura 20, que representa a la siguiente pregunta: De acuerdo a tu conocimiento ¿La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo la actividad privada afecta al trabajador por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción arbitraria? Indicaron: un 65% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 18% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 18% considera que, no estoy de acuerdo; y un 00% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 43:

La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo de la actividad privada afecta al empleador, por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción displicente.

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	65	76%
Estoy parcialmente de acuerdo	10	12%
No estoy de acuerdo	10	12%
No opino, desconozco del tema	00	00%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem

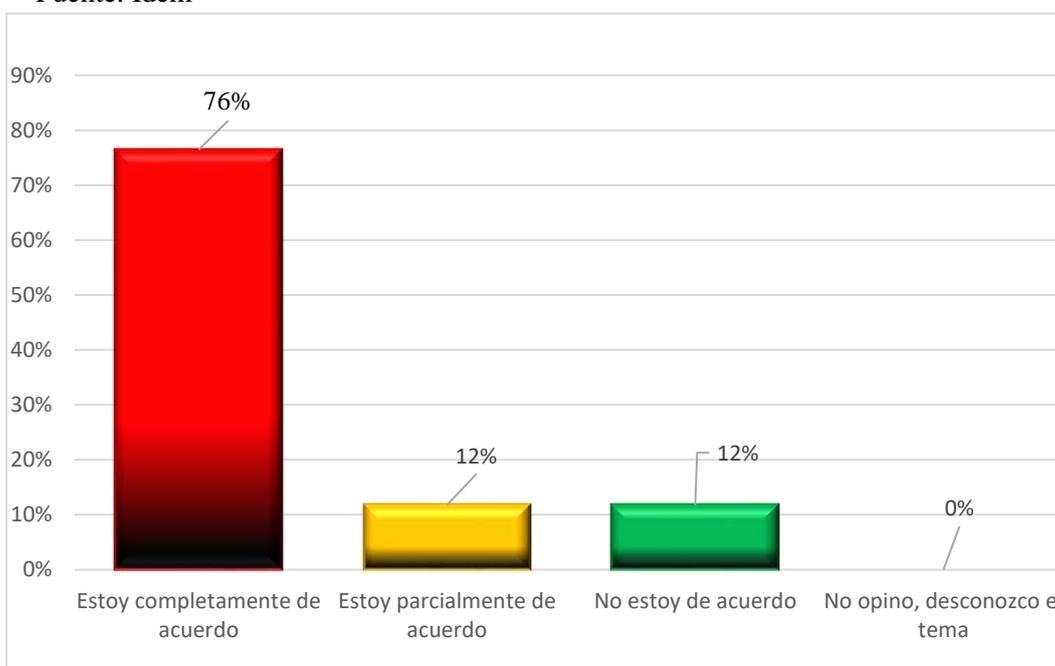


Figura 43: Distribución porcentual respecto a si, la falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo de la actividad privada afecta al empleador, por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción displicente.

De la figura 21, que representa a la siguiente pregunta: La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo de la actividad privada afecta al empleador, por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción displicente. Indicaron: un 76% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 12% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 12% considera que, no estoy de acuerdo; y un 00% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Tabla 44:

La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo de la actividad privada no afecta a ninguno de los contratantes, por tanto hay normas positivas que prevén cómo debe ser la relación entre el trabajador y su empleador.

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	20	24%
Estoy parcialmente de acuerdo	20	24%
No estoy de acuerdo	40	47%
No opino, desconozco del tema	05	06%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem

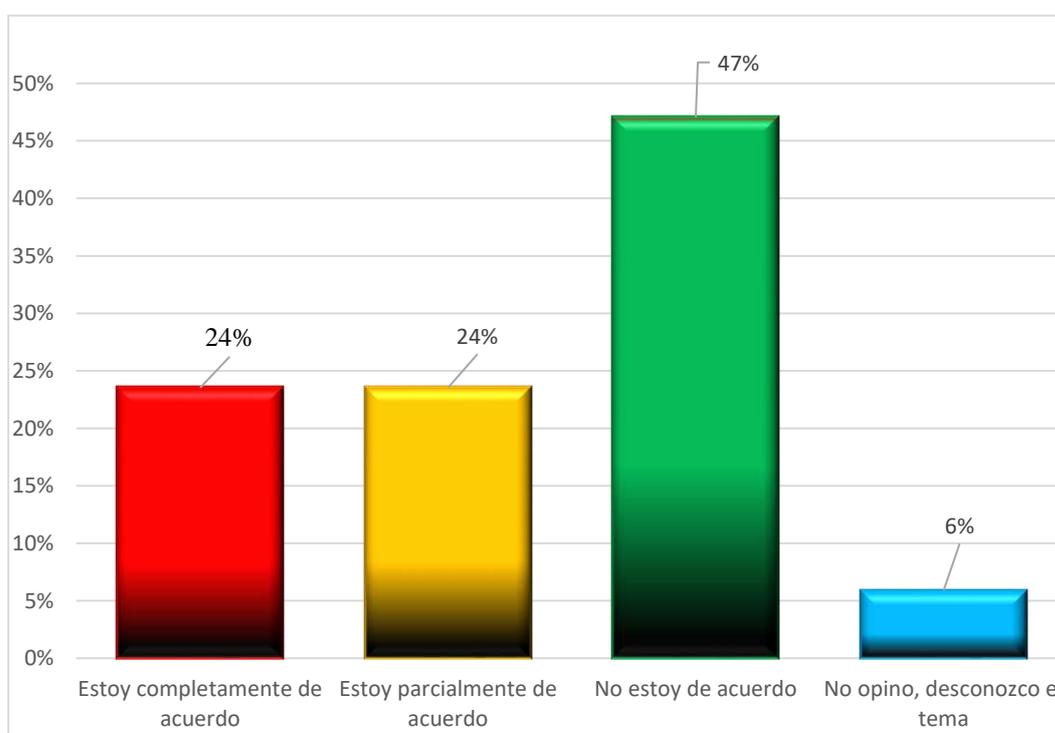


Figura 44: *Distribución porcentual respecto a si la falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo de la actividad privada no afecta a ninguno de los contratantes, por tanto hay normas positivas que prevén cómo debe ser la relación entre el trabajador y su empleador.*

De la figura 22, que representa a la siguiente pregunta: La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo de la actividad privada no afecta a ninguno de los contratantes, por tanto hay normas positivas que prevén cómo debe ser la relación entre el trabajador y su empleador. Indicaron: un 24% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 24% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 47% considera que, no estoy de acuerdo; y un 06% considera que, no opino/ desconozco el tema.

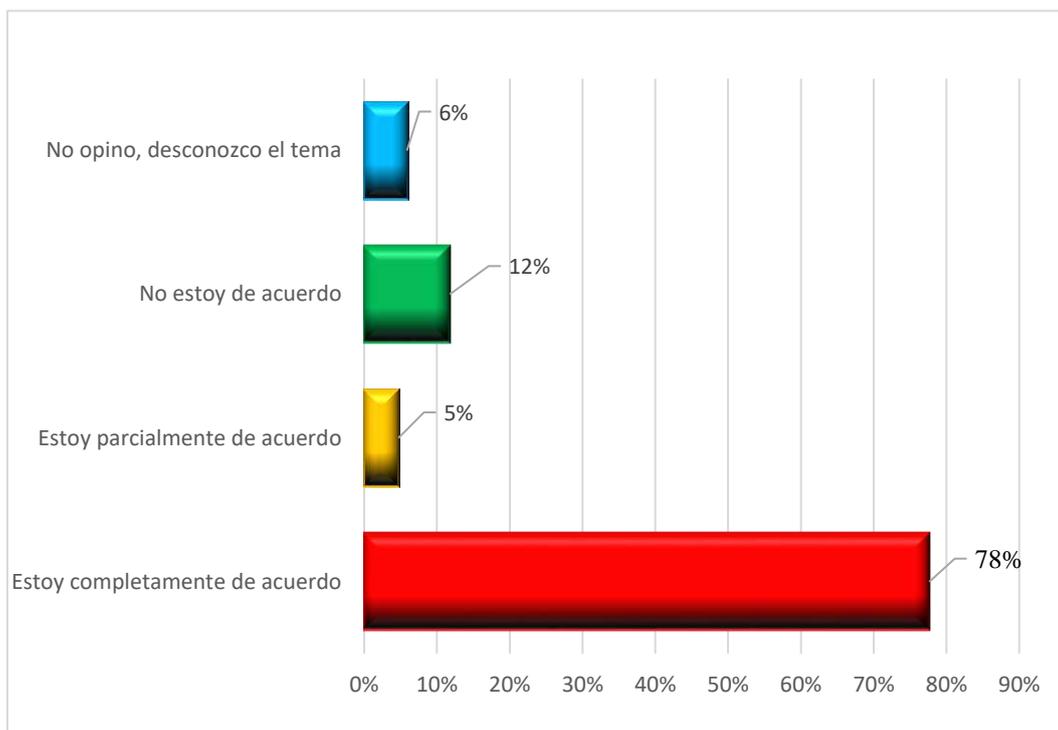
4.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_a: El procedimiento disciplinario sancionador se relaciona de manera positiva con la actividad privada con el desarrollo jurisprudencial del debido proceso en materia laboral en Huacho en el año 2019.

H₀: El procedimiento disciplinario sancionador no se relaciona de manera positiva con la actividad privada con el desarrollo jurisprudencial del debido proceso en materia laboral en Huacho en el año 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	66	78%
Estoy parcialmente de acuerdo	04	05%
No estoy de acuerdo	10	12%
No opino, desconozco del tema	05	06%
TOTAL	85	100%



Según la figura 19, que representa a la siguiente pregunta: Según su apreciación y conocimiento, ¿el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada se relaciona de manera positiva con el desarrollo jurisprudencial del debido proceso en materia laboral? Indicaron: un 78% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 05% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 12% considera que, no estoy de acuerdo; y un 06% considera que, no opino/ desconozco el tema. En tal sentido, se ha demostrado la hipótesis general, por cuanto ha sido rechazada la hipótesis nula.

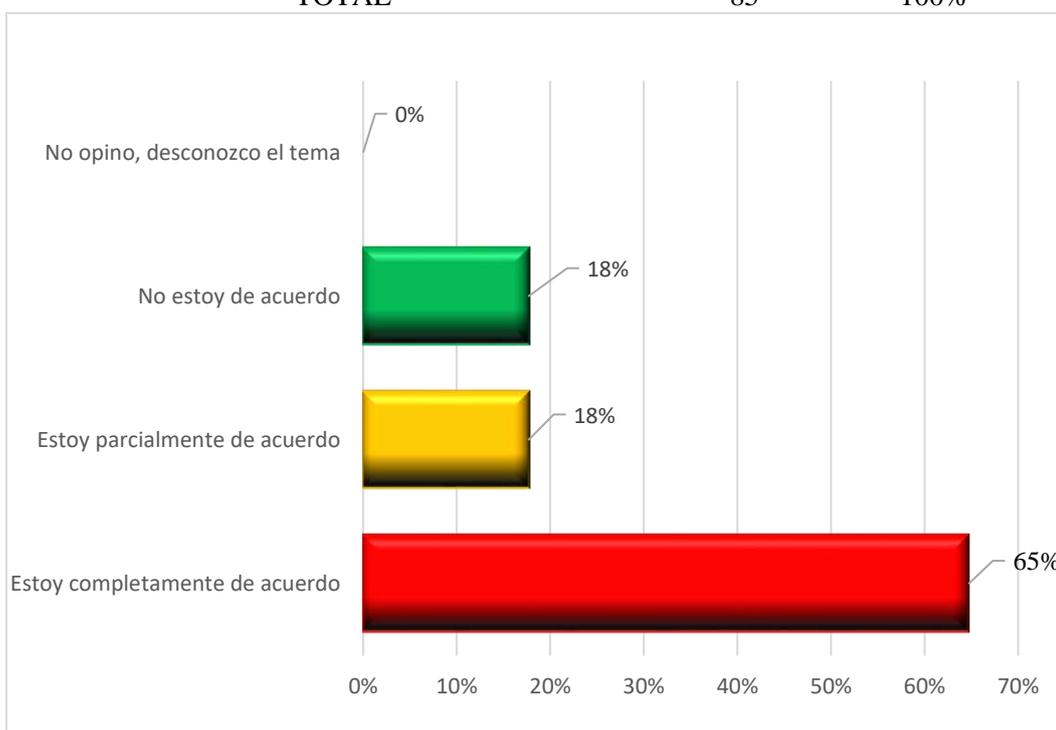
Hipótesis específica 1

Ha: La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo la actividad privada afecta al trabajador por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción arbitraria en Huacho en el año 2019.

H₀: La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo la actividad privada no afecta al trabajador por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción arbitraria en Huacho en el año 2019.

De acuerdo a tu conocimiento ¿La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo la actividad privada afecta al trabajador por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción arbitraria?

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	55	65%
Estoy parcialmente de acuerdo	15	18%
No estoy de acuerdo	15	18%
No opino, desconozco del tema	00	00%
TOTAL	85	100%



De la figura 20, que representa a la siguiente pregunta: De acuerdo a tu conocimiento ¿La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo la actividad privada afecta al trabajador por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción arbitraria? Indicaron: un 65% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 18% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 18% considera que, no estoy de acuerdo; y un 00% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Hipótesis específica 2

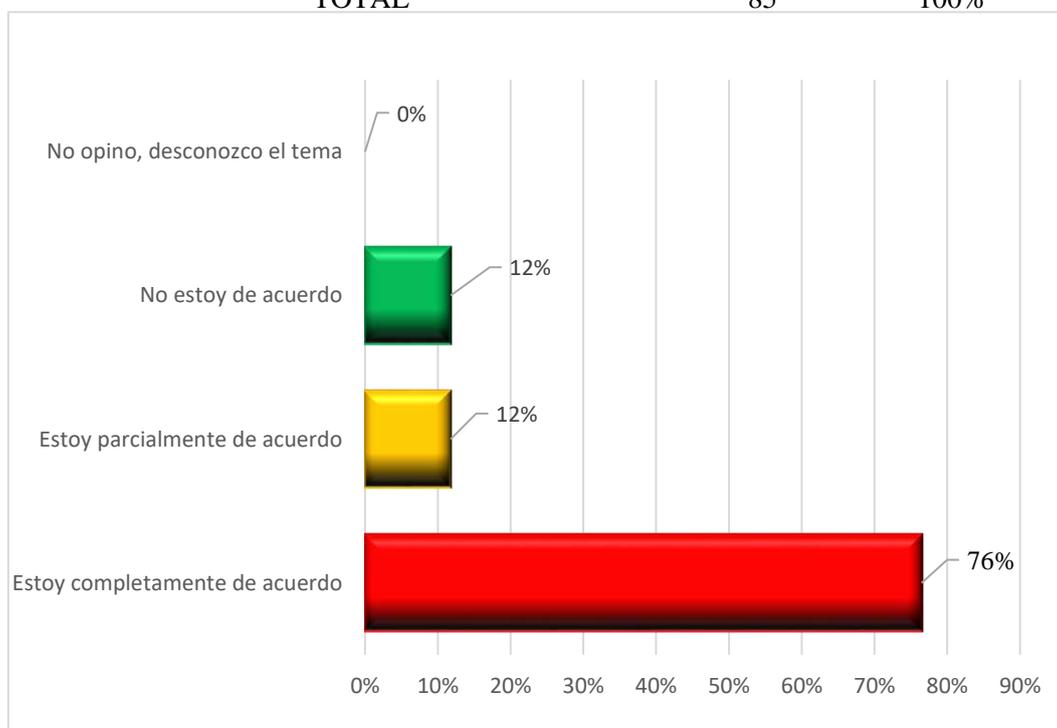
Ha: La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo de la actividad privada afecta al empleador, por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción displicente en Huacho en el año 2019.

Ho: La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo de la actividad privada afecta al empleador, por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría no estar aplicando una sanción displicente en Huacho en el año 2019.

Tabla 45:

La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo de la actividad privada afecta al empleador, por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción displicente.

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	65	76%
Estoy parcialmente de acuerdo	10	12%
No estoy de acuerdo	10	12%
No opino, desconozco del tema	00	00%
TOTAL	85	100%



Fuente: Ídem

Figura 45: *Distribución porcentual respecto a si, la falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo de la actividad privada afecta al empleador, por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción displicente.*

De la figura 21, que representa a la siguiente pregunta: La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo de la actividad privada afecta al empleador, por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción displicente. Indicaron: un 76% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 12% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 12% considera que, no estoy de acuerdo; y un 00% considera que, no opino/ desconozco el tema.

Hipótesis específica 3

H_a: La inobservancia de una norma que prevea el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada se aplica el desarrollo jurisprudencial en Huacho en el año 2019.

H₀: La inobservancia de una norma que prevea el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada no se aplica al desarrollo jurisprudencial en Huacho en el año 2019.

Tabla 46:

La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo de la actividad privada no afecta a ninguno de los contratantes, por canto hay normas positivas que prevén cómo debe ser la relación entre el trabajador y su empleador.

	Frecuencia	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	20	24%
Estoy parcialmente de acuerdo	20	24%
No estoy de acuerdo	40	47%
No opino, desconozco del tema	05	06%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem

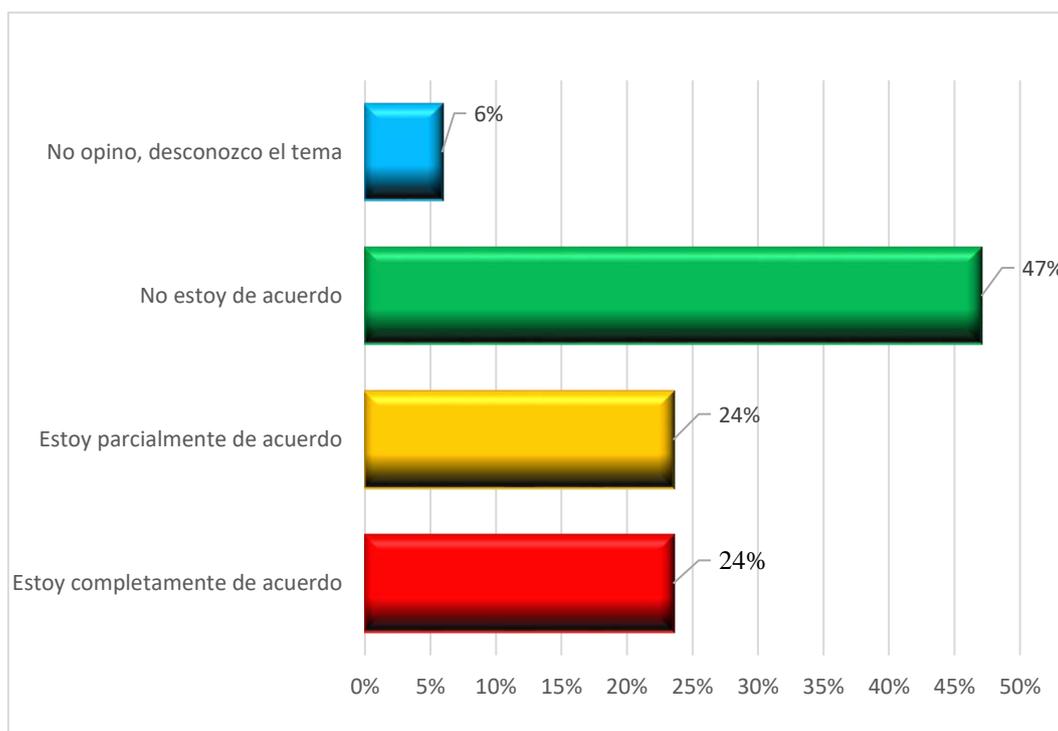


Figura 46: *Distribución porcentual respecto a si la falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo de la actividad privada no afecta a ninguno de los contratantes, por canto hay normas positivas que prevén cómo debe ser la relación entre el trabajador y su empleador.*

De la figura 22, que representa a la siguiente pregunta: La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo de la actividad privada no afecta a ninguno de los contratantes, por canto hay normas positivas que prevén cómo debe ser la relación entre el trabajador y su empleador. Indicaron: un 24% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 24% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 47% considera que, no estoy de acuerdo; y un 06% considera que, no opino/ desconozco el tema.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión

Esta investigación tuvo como propósito analizar si existe normas que establecen reglas para el desarrollo de la actividad privada, procedimiento administrativo disciplinario, al respecto luego de las encuestas llegamos a las siguientes consideraciones que nos permite llegar y probar estadísticamente las correlaciones planteadas en las pruebas de hipótesis:

De la figura 3, que representa a la siguiente pregunta: ¿Desde una perspectiva moderna, considera que actualmente amerita legislar sobre los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada que coadyuve a la mejora de la actividad laboral privada? Indicaron: un 65% considera que, estoy completamente de acuerdo; un 24% considera que, estoy parcialmente de acuerdo, un 12% considera que, no estoy de acuerdo; y un 00% considera que, no opino/ desconozco el tema. La correlación es de una intensidad buena.

Similares apreciaciones se observan en la tesis Surco (2019) realizado en Donostia – San Sebastián – España, titulado: “*El procedimiento administrativo sancionador y la vulneración de los principios constitucionales*” Primera: De nuestra investigación, se concluye que las normas del procedimiento sancionador del SAT vulneran el principio

de proporcionalidad, del resultado obtenido, destaca que al preguntarles si estaban de acuerdo con la valoración proporcional exigida en la ley al momento de aplicar el pago solidario al propietario por la infracción cometida por otro, para resarcir daño causado, la respuesta fue negativa en un 73.33%, de los encuestados considerando que el SAT no cumple con la valoración proporcional y adecuada al determinar la aplicación de una infracción. También se puede evidenciar del análisis realizado a la teoría, normas y jurisprudencia sustentada.

Segunda: El procedimiento sancionador de ejecución coactiva al ejecutar cobros por infracciones de papeletas de tránsito cumplen con motivar debidamente las notificaciones, el 60% de encuestados dio un resultado desfavorable hacia la administración del SAT evidenciándose que se vulnera el principio constitucional del debido proceso. Esto se justifica de acuerdo con el estudio del análisis documentario y el cruce de las hipótesis realizadas.

Tercero: Finalmente El 60% de encuestados evidencian que se aplica supletoriamente los principios del procedimiento sancionador de la Ley N° 27444, vulnerando el principio de legalidad, este principio está basado en que las normas con rango de ley brindan legitimidad a la administración pública para el interés común de la sociedad, del resultado se evidencia que ciertos principios no se aplican restándoles la garantía de legalidad al estado que goza del ius puniendi.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primero: Desde una óptica moderna donde las actividades han evolucionado en nuestro medio, el procedimiento disciplinario sancionador se relaciona de manera positiva con la actividad privada con el desarrollo jurisprudencial del debido proceso en materia laboral.

Segundo: La falta de una legislación actual que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo la actividad privada sin duda afecta al trabajador por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción arbitraria, por cuanto no hay parámetros que le impidan.

Tercero: Si bien, la carencia de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo de la actividad privada afecta al trabajador, también es probable que el empleador se puede ver afectado pues el someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción displicente que le permita abusar de su derecho de servidor.

Cuarto: claro está que ante la inobservancia de una norma que prevé el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada debe aplicarse la jurisprudencia en dicha materia.

6.2.Recomendaciones

- Se recomienda a los legisladores otorgar normas que regulen la actividad privada en cuanto al procedimiento disciplinario para buscar un equilibrio en la relación laboral.
- Se recomienda que las normas sobre los procedimientos disciplinarios en la actividad privada contengan un equilibrio para el buen desarrollo de la actividad laboral en el sector privado.
- Se recomienda a todos los empleadores del sector privado, en tanto no haya una norma especial positiva sobre el procedimiento disciplinario, se aplique la jurisprudencia en materia laboral.
- Se recomienda a otros investigadores que analicen y propongan mecanismos adecuados que regulen el procedimiento disciplinario en el sector privado.

CAPITULO V

REFERENCIAS

De Mesquita, L. J. (1951). *El poder disciplinario laboral*. En: Revista de Política Social, N° 09, enero/marzo, 1951, pp.09-27.
<http://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2021-12/29350rps009009.pdf>

Diez-Picazo, L. y Gullón A. (2003). *Sistema de Derecho Civil. Vol. I: Introducción. Derecho de la persona. Autonomía privada. Persona jurídica*. Undécima edición. Madrid: Tecnos S.A.

Espinoza, J. (2017). *Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del empleador*. https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_74.pdf

Fernández, R. (2015). *Precisiones sobre el poder disciplinario del empleador*. En: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 6, N° 11, 2015, pp. 37-67.
<https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/38212/39869>

Fernández, R. (2015). *Poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la falta laboral cometida por el trabajador dependiente*. En: Revista Ius et Praxis, vol. 21, N° 2, 2015, pp. 267-316.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122015000200008

- Fernández, R. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. En: Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, vol. 44, N° 1, 2015, pp. 423-460. <http://www.rdpucv.cl/index.php/rderecho/article/view/1022>
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Gaceta Jurídica (2010). *El debido proceso. Estudio sobre derechos y garantías procesales*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Gil, J. L. (1993) *Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa*. Madrid: Din Impresores S.L.
- Tejada, J. G. (2016). *Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral*. En: Revista Opinión Jurídica Universidad de Medellín, Vol. 15, N° 30, pp. 227-248. <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v15n30/1692-2530-ojum-15-30-00227.pdf>
- Toyama, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.C.

ANEXOS
ANEXO 01

Anexo 1: Instrumento para la toma de datos

- Encuesta Aplicada

UNIVERSIDAD NACIONAL

“JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN”

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

**TÍTULO: DETERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO
SANCIONADOR EN LA ACTIVIDAD PRIVADA Y EL DESARROLLO
JURISPRUDENCIAL DEL DEBIDO PROCESO EN MATERIA LABORAL
(HUACHO, 2019)**

INSTRUCCIONES:

Estimado señor (ita), mediante la presente encuesta, esperamos su colaboración respondiendo con responsabilidad y honestidad, el presente cuestionario. Se agradece no dejar ninguna pregunta sin contestar.

- **El objetivo:** Es recopilar información directa y objetiva.
- **Instrucciones:** Lea cuidadosamente las preguntas y encierra en un círculo la alternativa que crea conveniente.

REACTIVOS

85 personas

**I. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO SANCIONADOR EN LA
ACTIVIDAD PRIVADA**

1. ¿Desde una perspectiva moderna, considera que actualmente los procedimientos sancionadores en la actividad privada se aplican adecuadamente?
 - a) Estoy completamente de acuerdo
 - b) Estoy parcialmente de acuerdo
 - c) No estoy de acuerdo
 - d) No opino/ desconozco el tema
2. ¿Según lo que observa, de haber una legislación especial que prevé el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada mejoraría la relación empleado y empleador?
 - a) Estoy completamente de acuerdo
 - b) Estoy parcialmente de acuerdo
 - c) No estoy de acuerdo
 - d) No opino/ desconozco el tema
3. ¿Desde una perspectiva moderna, considera que actualmente amerita legislar sobre los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada que coadyuve a la mejora de la actividad laboral privada?

- e) Estoy completamente de acuerdo
 - f) Estoy parcialmente de acuerdo
 - g) No estoy de acuerdo
 - h) No opino/ desconozco el tema
4. ¿Desde una perspectiva actual, considera que hay necesidad de legislar sobre los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, a fin de que no hay excesos de parte de los empleadores?
- a) Estoy completamente de acuerdo
 - b) Estoy parcialmente de acuerdo
 - c) No estoy de acuerdo
 - d) No opino/ desconozco el tema
5. ¿Desde una perspectiva actual, considera que hay necesidad de legislar sobre los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, a fin de que no hay excesiva flexibilidad e incumplimiento de sus funciones por parte de los servidores?
- a) Estoy completamente de acuerdo
 - b) Estoy parcialmente de acuerdo
 - c) No estoy de acuerdo
 - d) No opino/ desconozco el tema
6. ¿Desde una perspectiva constitucionalista, considera que los procedimientos sancionadores en la actividad privada se encuentran amparadas por la carta fundamental?
- a) Estoy completamente de acuerdo
 - b) Estoy parcialmente de acuerdo
 - c) No estoy de acuerdo
 - d) No opino/ desconozco el tema
7. ¿Desde una perspectiva constitucionalista, considera que los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada se encuentran solo en normas legales mas no en la carta fundamental?
- a) Estoy completamente de acuerdo
 - b) Estoy parcialmente de acuerdo
 - c) No estoy de acuerdo
 - d) No opino/ desconozco el tema
8. ¿Desde una perspectiva objetiva y real, considera que en la actividad privada los usos y costumbres son determinantes, por lo que no hay necesidad de prever normas sobre procedimientos disciplinarios sancionadores en el sector privado?
- e) Estoy completamente de acuerdo
 - f) Estoy parcialmente de acuerdo
 - g) No estoy de acuerdo
 - h) No opino/ desconozco el tema
9. ¿Según tus conocimientos, hay necesidad de tipificar procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, pero sin afectar los derechos constitucionales como el derecho a la defensa?
- a) Estoy completamente de acuerdo
 - b) Estoy parcialmente de acuerdo
 - c) No estoy de acuerdo

- d) No opino/ desconozco el tema
10. ¿Según tus conocimientos, hay necesidad de tipificar procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, pero sin afectar los derechos constitucionales como el principio de proporcionalidad?
- a) Estoy completamente de acuerdo
 - b) Estoy parcialmente de acuerdo
 - c) No estoy de acuerdo
 - d) No opino/ desconozco el tema
11. ¿Considera que actualmente no se puede aplicar procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada porque se afectaría el principio de legalidad al no estar previsto taxativamente en norma positiva?
- a) Estoy completamente de acuerdo
 - b) Estoy parcialmente de acuerdo
 - c) No estoy de acuerdo
 - d) No opino/ desconozco el tema
12. Según tu criterio ¿Frente a la inobservancia de una norma que prevé el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada se debe aplicar el desarrollo jurisprudencial?
- a) Estoy completamente de acuerdo
 - b) Estoy parcialmente de acuerdo
 - c) No estoy de acuerdo
 - d) No opino/ desconozco el tema

II. DESARROLLO JURISPRUDENCIAL DEL DEBIDO PROCESO EN MATERIA LABORAL

13. ¿Considera que las medidas preventivas buscan correctivos de los administrados o servidores en el sector privado antes de la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios sancionadores en la actividad privada y en ese sentido se manifiesta la tendencia de la jurisprudencia en materia laboral?
- a) Estoy completamente de acuerdo
 - b) Estoy parcialmente de acuerdo
 - c) No estoy de acuerdo
 - d) No opino/ desconozco el tema
14. Desde su punto de vista, ¿El procedimiento sancionador laboral privado sin una normatividad legal actual, contravendría el derecho de defensa del trabajador por cuanto se ejecutan medidas anticipadas que vulnerarían el derecho del usuario?
- a) Estoy completamente de acuerdo
 - b) Estoy parcialmente de acuerdo
 - c) No estoy de acuerdo
 - d) No opino/ desconozco el tema
15. Desde su punto de vista, ¿El procedimiento sancionador disciplinario en sector laboral privado contraviene el derecho de defensa del trabajador por cuanto se ejecutan medidas

- anticipadas que vulneran el derecho del usuario por lo que debe ser remediado por la jurisprudencia actual?
- a) Estoy completamente de acuerdo
 - b) Estoy parcialmente de acuerdo
 - c) No estoy de acuerdo
 - d) No opino/ desconozco el tema
16. Según su apreciación ¿El procedimiento administrativo disciplinario sancionador en el sector privado en su fase de medidas anticipadas permitiría el ejercicio del derecho de defensa del servidor?
- a) Estoy completamente de acuerdo
 - b) Estoy parcialmente de acuerdo
 - c) No estoy de acuerdo
 - d) No opino/ desconozco el tema
17. Según tu conocimiento ¿El procedimiento administrativo disciplinario sancionador en el sector privado en su fase de medidas anticipadas permitiría el ejercicio del derecho de defensa del servidor?
- a) Estoy completamente de acuerdo
 - b) Estoy parcialmente de acuerdo
 - c) No estoy de acuerdo
 - d) No opino/ desconozco el tema
18. Según tu conocimiento ¿la tendencia de la jurisprudencia nacional en materia laboral es proteger a los trabajadores del sector público, por lo que por analogía también protege a los del sector privado?
- a) Estoy completamente de acuerdo
 - b) Estoy parcialmente de acuerdo
 - c) No estoy de acuerdo
 - d) No opino/ desconozco el tema
19. según su apreciación y conocimiento, el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada se relaciona de manera positiva con el desarrollo jurisprudencial del debido proceso en materia laboral?
- e) Estoy completamente de acuerdo
 - f) Estoy parcialmente de acuerdo
 - g) No estoy de acuerdo
 - h) No opino/ desconozco el tema
20. De acuerdo a tu conocimiento ¿La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo la actividad privada afecta al trabajador por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción arbitraria?
- a) Estoy completamente de acuerdo
 - b) Estoy parcialmente de acuerdo
 - c) No estoy de acuerdo
 - d) No opino/ desconozco el tema

21. La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo de la actividad privada afecta al empleador, por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción displicente.
- a) Estoy completamente de acuerdo
 - b) Estoy parcialmente de acuerdo
 - c) No estoy de acuerdo
 - d) No opino/ desconozco el tema
22. La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo de la actividad privada no afecta a ninguno de los contratantes, por canto hay normas positivas que prevén cómo debe ser la relación entre el trabajador y su empleador.
- e) Estoy completamente de acuerdo
 - f) Estoy parcialmente de acuerdo
 - g) No estoy de acuerdo
 - h) No opino/ desconozco el tema

Muchas gracias por su importante colaboración.

Anexo 1: Instrumento para la toma de datos

- Encuesta Aplicada

UNIVERSIDAD NACIONAL

“JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN”

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

**TÍTULO: DETERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO
SANCIONADOR EN LA ACTIVIDAD PRIVADA Y EL DESARROLLO
JURISPRUDENCIAL DEL DEBIDO PROCESO EN MATERIA LABORAL
(HUACHO, 2019)**

INSTRUCCIONES:

Estimado señor (ita), mediante la presente encuesta, esperamos su colaboración respondiendo con responsabilidad y honestidad, el presente cuestionario. Se agradece no dejar ninguna pregunta sin contestar.

- **El objetivo:** Es recopilar información directa y objetiva.
- **Instrucciones:** Lea cuidadosamente las preguntas y encierra en un círculo la alternativa que crea conveniente.

REACTIVOS

85 personas

**III. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO SANCIONADOR EN LA
ACTIVIDAD PRIVADA**

23. ¿Desde una perspectiva moderna, considera que actualmente los procedimientos sancionadores en la actividad privada se aplican adecuadamente?
- e) Estoy completamente de acuerdo
 - f) Estoy parcialmente de acuerdo
 - g) No estoy de acuerdo
 - h) No opino/ desconozco el tema
24. ¿Según lo que observa, de haber una legislación especial que prevé el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada mejoraría la relación empleado y empleador?
- i) Estoy completamente de acuerdo
 - j) Estoy parcialmente de acuerdo
 - k) No estoy de acuerdo
 - l) No opino/ desconozco el tema
25. ¿Desde una perspectiva moderna, considera que actualmente amerita legislar sobre los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada que coadyuve a la mejora de la actividad laboral privada?

- m) Estoy completamente de acuerdo
 - n) Estoy parcialmente de acuerdo
 - o) No estoy de acuerdo
 - p) No opino/ desconozco el tema
26. ¿Desde una perspectiva actual, considera que hay necesidad de legislar sobre los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, a fin de que no hay excesos de parte de los empleadores?
- e) Estoy completamente de acuerdo
 - f) Estoy parcialmente de acuerdo
 - g) No estoy de acuerdo
 - h) No opino/ desconozco el tema
27. ¿Desde una perspectiva actual, considera que hay necesidad de legislar sobre los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, a fin de que no haya excesiva flexibilidad e incumplimiento de sus funciones por parte de los servidores?
- e) Estoy completamente de acuerdo
 - f) Estoy parcialmente de acuerdo
 - g) No estoy de acuerdo
 - h) No opino/ desconozco el tema
28. ¿Desde una perspectiva constitucionalista, considera que los procedimientos sancionadores en la actividad privada se encuentran amparados por la carta fundamental?
- e) Estoy completamente de acuerdo
 - f) Estoy parcialmente de acuerdo
 - g) No estoy de acuerdo
 - h) No opino/ desconozco el tema
29. ¿Desde una perspectiva constitucionalista, considera que los procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada se encuentran solo en normas legales mas no en la carta fundamental?
- i) Estoy completamente de acuerdo
 - j) Estoy parcialmente de acuerdo
 - k) No estoy de acuerdo
 - l) No opino/ desconozco el tema
30. ¿Desde una perspectiva objetiva y real, considera que en la actividad privada los usos y costumbres son determinantes, por lo que no hay necesidad de prever normas sobre procedimientos disciplinarios sancionadores en el sector privado?
- m) Estoy completamente de acuerdo
 - n) Estoy parcialmente de acuerdo
 - o) No estoy de acuerdo
 - p) No opino/ desconozco el tema
31. ¿Según tus conocimientos, hay necesidad de tipificar procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, pero sin afectar los derechos constitucionales como el derecho a la defensa?
- e) Estoy completamente de acuerdo
 - f) Estoy parcialmente de acuerdo
 - g) No estoy de acuerdo

- h) No opino/ desconozco el tema
32. ¿Según tus conocimientos, hay necesidad de tipificar procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada, pero sin afectar los derechos constitucionales como el principio de proporcionalidad?
- e) Estoy completamente de acuerdo
 - f) Estoy parcialmente de acuerdo
 - g) No estoy de acuerdo
 - h) No opino/ desconozco el tema
33. ¿Considera que actualmente no se puede aplicar procedimientos disciplinarios sancionadores en la actividad privada porque se afectaría el principio de legalidad al no estar previsto taxativamente en norma positiva?
- e) Estoy completamente de acuerdo
 - f) Estoy parcialmente de acuerdo
 - g) No estoy de acuerdo
 - h) No opino/ desconozco el tema
34. Según tu criterio ¿Frente a la inobservancia de una norma que prevé el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada se debe aplicar el desarrollo jurisprudencial?
- e) Estoy completamente de acuerdo
 - f) Estoy parcialmente de acuerdo
 - g) No estoy de acuerdo
 - h) No opino/ desconozco el tema

IV. DESARROLLO JURISPRUDENCIAL DEL DEBIDO PROCESO EN MATERIA LABORAL

35. ¿Considera que las medidas preventivas buscan correctivos de los administrados o servidores en el sector privado antes de la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios sancionadores en la actividad privada y en ese sentido se manifiesta la tendencia de la jurisprudencia en materia laboral?
- e) Estoy completamente de acuerdo
 - f) Estoy parcialmente de acuerdo
 - g) No estoy de acuerdo
 - h) No opino/ desconozco el tema
36. Desde su punto de vista, ¿El procedimiento sancionador laboral privado sin una normatividad legal actual, contravendría el derecho de defensa del trabajador por cuanto se ejecutan medidas anticipadas que vulnerarían el derecho del usuario?
- e) Estoy completamente de acuerdo
 - f) Estoy parcialmente de acuerdo
 - g) No estoy de acuerdo
 - h) No opino/ desconozco el tema

37. Desde su punto de vista, ¿El procedimiento sancionador disciplinario en sector laboral privado contraviene el derecho de defensa del trabajador por cuanto se ejecutan medidas anticipadas que vulneran el derecho del usuario por lo que debe ser remediado por la jurisprudencia actual?
- e) Estoy completamente de acuerdo
 - f) Estoy parcialmente de acuerdo
 - g) No estoy de acuerdo
 - h) No opino/ desconozco el tema
38. Según su apreciación ¿El procedimiento administrativo disciplinario sancionador en el sector privado en su fase de medidas anticipadas permitiría el ejercicio del derecho de defensa del servidor?
- e) Estoy completamente de acuerdo
 - f) Estoy parcialmente de acuerdo
 - g) No estoy de acuerdo
 - h) No opino/ desconozco el tema
39. Según tu conocimiento ¿El procedimiento administrativo disciplinario sancionador en el sector privado en su fase de medidas anticipadas permitiría el ejercicio del derecho de defensa del servidor?
- i) Estoy completamente de acuerdo
 - j) Estoy parcialmente de acuerdo
 - k) No estoy de acuerdo
 - l) No opino/ desconozco el tema
40. Según tu conocimiento ¿la tendencia de la jurisprudencia nacional en materia laboral es proteger a los trabajadores del sector público, por lo que por analogía también protege a los del sector privado?
- e) Estoy completamente de acuerdo
 - f) Estoy parcialmente de acuerdo
 - g) No estoy de acuerdo
 - h) No opino/ desconozco el tema
41. según su apreciación y conocimiento, el procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada se relaciona de manera positiva con el desarrollo jurisprudencial del debido proceso en materia laboral?
- m) Estoy completamente de acuerdo
 - n) Estoy parcialmente de acuerdo
 - o) No estoy de acuerdo
 - p) No opino/ desconozco el tema
42. De acuerdo a tu conocimiento ¿La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo la actividad privada afecta al trabajador por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción arbitraria?
- e) Estoy completamente de acuerdo
 - f) Estoy parcialmente de acuerdo
 - g) No estoy de acuerdo
 - h) No opino/ desconozco el tema

43. La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo de la actividad privada afecta al empleador, por cuanto al someter a disciplina a un trabajador podría estar aplicando una sanción displicente.
- i) Estoy completamente de acuerdo
 - j) Estoy parcialmente de acuerdo
 - k) No estoy de acuerdo
 - l) No opino/ desconozco el tema
44. La falta de una norma que precise el procedimiento disciplinario sancionador en el desarrollo de la actividad privada no afecta a ninguno de los contratantes, por canto hay normas positivas que prevén cómo debe ser la relación entre el trabajador y su empleador.
- m) Estoy completamente de acuerdo
 - n) Estoy parcialmente de acuerdo
 - o) No estoy de acuerdo
 - p) No opino/ desconozco el tema

Muchas gracias por su importante colaboración.