

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencia Política

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

**TUTELA JURISDICCIONAL Y
DETERMINACIÓN DE LA REPARACIÓN
ECONÓMICA POR DESPIDO LESIVO DE
DERECHOS FUNDAMENTALES, 2021**

Para optar : El Título Profesional de abogada

Autor : Bach. Irma Ydita Romero Dianderas

Asesor : Dr. Vladimir Orihuela Rojas

Línea de investigación

Institucional : Desarrollo Humano y Derechos

Área de investigación

Institucional : Ciencias Sociales

Fecha de inicio y

Culminación : 31/ 05/ 2022 al 31/05/ 2023

HUANCAYO – PERÚ

2022

HOJA DE JURADOS REVISORES

Dr. LUIS POMA LAGOS
Decano de la Facultad de Derecho

Dr. JESUS PEREZ VICTORIA
Docente Revisor Titular 1

Mg. ROSA SOLORZANO MACETAS
Docente Revisor Titular 1

Mg. ANGELA RIVERA PAUCARPURA
Docente Revisor Titular 1

Abg. DORIS CAJINCHO YAÑEZ
Docente Revisor Suplente

DEDICATORIA

A mis padres, mi familia y demás personas que día a día me apoyaron e inspiraron a seguir adelante, a Dios porque cada día derrama bendiciones sobre mí.

AGRADECIMIENTO

A quienes han permitido que esta investigación se encamine por el sendero de la teoría y la práctica, a todos los operadores jurídicos e institución que me permitió aplicar el instrumento de recolección de datos y todas las personas que hicieron posible la culminación de este trabajo de investigación.

CONSTANCIA DE SIMILITUD



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



CONSTANCIA DE SIMILITUD

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

Deja Constancia:

Que, se ha revisado el archivo digital de la Tesis, del Bachiller **ROMERO DIANDERAS IRMA YDITA**, cuyo título del Trabajo de Investigación es: **"TUTELA JURISDICCIONAL Y DETERMINACIÓN DE LA REPARACIÓN ECONÓMICA POR DESPIDO LESIVO DE DERECHOS FUNDAMENTALES, 2021."**, a través del **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **porcentaje de 27%** de similitud.

Se otorga la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines convenientes.

Huancayo, 12 de enero del 2023.

DR. OSCAR LUCIO NINAMANGO SOLÍS
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CC.PP.

CONTENIDO

HOJA DE JURADOS REVISORES	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
CONSTANCIA DE SIMILITUD	v
CONTENIDO	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2 Delimitación del problema	22
1.3 Formulación del problema.....	23
1.3.1. Problema General.....	23
1.3.2. Problemas Específicos	23
1.4 Justificación	24
1.4.1. Justificación Teórica	24
1.4.2. Justificación Práctica.....	25
1.4.3. Justificación Social	25
1.4.4. Justificación Metodológica	26
1.5 Objetivos de la investigación.....	27
1.5.1. Objetivo General	27
1.5.2. Objetivos específicos	27

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes (nacionales e internacionales)	29
2.2 Bases Teóricas o científicas	47
2.3 Marco conceptual.....	77

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General.....	80
----------------------------	----

3.2	Hipótesis Específicas	80
3.3	VARIABLES	81

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1	Método de investigación	84
4.2	Tipo de investigación	87
4.3	Nivel de investigación.....	87
4.4	Diseño de investigación	88
4.5	Población y muestra	89
4.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	89
4.7	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	90
4.8	Aspectos éticos de la investigación	91

CAPÍTULO V RESULTADOS

5.1	Descripción de resultados.....	92
5.2	Contrastación de Hipótesis	140
5.3	Discusión de resultados	145

CONCLUSIONES165

RECOMENDACIONES.....167

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS168

ANEXOS.....171

Anexo 1: Matriz de consistencia 172

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables 173

Anexo 3: Matriz de operacionalización del Instrumento 174

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos 177

Anexo 5: Validación de expertos respecto al instrumento.....180

Anexo 6: Consentimiento o asentimiento informado de las personas encuestadas o entrevistadas.....182

Anexo 7: Consideraciones éticas.....184

Anexo 8: Declaración de autoría..... 187

RESUMEN

La presente investigación formuló como **Problema General:** ¿De qué manera la tutela jurisdiccional incide en la determinación de la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021?; siendo el **Objetivo General:** Determinar la incidencia de la tutela jurisdiccional en la determinación de la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021. Así también, se postuló como **Hipótesis General:** La tutela jurisdiccional incide significativamente en la determinación de la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021. La investigación se ubica dentro del **Tipo:** Básico, en el **Nivel:** Explicativo, se utilizará para contrastar las Hipótesis la Prueba de Chi-cuadrado, los **métodos** aplicados fueron: científico, Histórico, comparativo, con un **Diseño:** No experimental Transversal, se trabajó con una muestra de 40 operadores jurídicos, llegándose a la **conclusión** de que: A través de una adecuada tutela jurisdiccional el trabajador que fue despedido y como consecuencia de este acto se lesionó sus derechos fundamentales como el honor, la dignidad o la presunción de inocencia, podrá acudir a la vía competente para solicitar una reparación económica debidamente proporcional al daño ocasionado.

PALABRAS CLAVE:

Tutela jurisdiccional, Reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, Estabilidad laboral, Derechos Fundamentales.

ABSTRACT

The present investigation formulated as a General Problem: How does jurisdictional protection affect the determination of economic compensation for dismissal injurious to fundamental rights, Corporate Labor module of the Superior Court of Justice of Junín, 2021?; being the General Objective: To determine the incidence of jurisdictional protection in the determination of economic compensation for dismissal injurious to fundamental rights, Corporate Labor module of the Superior Court of Justice of Junín, 2021. Likewise, it was postulated as General Hypothesis: The Jurisdictional protection has a significant impact on the determination of economic compensation for dismissal injurious to fundamental rights, Corporate Labor module of the Superior Court of Justice of Junín, 2021. The investigation is located within the Type: Basic, at the Level: Explanatory, it will be used To contrast the Hypotheses, the Chi-square Test, the methods applied were: scientific, Historical, comparative, with a Design: Non-experimental Transversal, we worked with a sample of 40 legal operators, reaching the conclusion that: Through adequate jurisdictional protection for the worker who was fired and as a consequence of this act his rights were violated such as honor, dignity or the presumption of innocence, may resort to the competent channel to request an economic compensation duly proportional to the damage caused.

KEYWORDS:

Jurisdictional protection, economic reparation for dismissal injurious to fundamental rights, job stability, fundamental rights.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años ha surgido un gran debate en el ámbito jurídico en torno al despido lesivo de derechos fundamentales, por ello, el más alto tribunal de nuestro ordenamiento se ha pronunciado señalando distintos criterios en relación a la tutela que debe dispensarse para enfrentar este tipo de situaciones.

La edificación de un Estado de Derecho trae consigo el sometimiento de la actuación estatal no sólo a un conjunto de formas, mecanismos o programaciones sino, al mismo tiempo y de modo inseparable, a determinados elementos objetivos, cuya concretización representa una suerte de prestación fundamental que realiza el aparato estatal, por medio de la formación jurídica. Siendo así, el eje fundamental de estos presupuestos objetivos se encuentra constituido por las facultades y libertades que presentan las personas, cuya tutela y respeto otorga contenido a la actividad estatal.

Así también, debe tener en cuenta que el proceso evolutivo que han seguido los derechos fundamentales, cuya consecuencia fue el reconocimiento de los derechos sociales, y, entre estos destacan aquellos vinculados al ámbito laboral, concedió relevancia constitucional a la relación de trabajo como ámbito natural y particular de extensión de tales derechos pero, a su vez, y paradójicamente, como ámbito potencialmente lesivo para su ejercicio, en la medida que los poderes reconocidos al empleador para administrar una entidad en particular pueden ser ejercidos despóticamente, afectando con ello los derechos fundamentales del trabajador.

Uno de los sucesos más conflictivos, pero sobretodo con resultados sumamente graves suele encontrarse en el fenecimiento o extinción del vínculo

laboral a través de la manifestación voluntaria de forma unilateral por parte del empleador, cuando esta decisión lejos de encontrarse debidamente motivada en el no cumplimiento de sus deberes como trabajador, tenga como impulso la obstaculización de ejercitar sus derechos o castigarlo a causa de él, así también, cuando nos encontramos ante una decisión “justificada”, la realización de fenecimiento del vínculo laboral implica una lesión de aquellos derechos. Teniendo en consideración estas primeras reflexiones, la presente investigación procura situar sobre el tapete la tutela del trabajador frente a despidos lesivos de derechos fundamentales en el ámbito jurisdiccional.

Bajo este contexto, se formuló como **Problema General:** ¿De qué manera la tutela jurisdiccional incide en la determinación de la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021?; **Justificándose Teóricamente** debido a que contribuye al ámbito teórico en la medida que nos ha permitido elaborar y construir nuevos aportes dogmáticos, jurisprudenciales y legislativos que sitúan sobre el tapete la institución de la tutela jurisdiccional y la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales. En habidas cuentas, si bien en el desenvolvimiento de la relación laboral pueden surgir diversas manifestaciones de un comportamiento empresarial lesivo a los derechos fundamentales del trabajador, es en la extinción de ésta cuando dichas conductas pueden resultar más relevantes, en la medida que se recurra a esta decisión para castigar o reprimir el ejercicio de aquellos o que los mismos resulten lesionados por los procedimientos empleados para su realización.

Por ello, nuestro aporte teórico se encuentra fundado cuando elaboramos ciertos criterios que permitan a quienes se encargan de administrar justicia fundar sus decisiones en razones jurídicas, coherentes, razonables, pero sobretodo apegadas a las directrices que nuestro ordenamiento jurídico ha previsto para la solución de alguna controversia que pueda ser sometida ante un tribunal.

Por tales consideraciones, en las líneas que siguen se pretenderá aplicar y equiparar las consideraciones teóricas y prácticas que se han esbozado en diversa literatura que versa sobre la tutela jurisdiccional y la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, con el propósito de ofrecer alguna contribución al conocimiento de este tema.

Así mismo, se explicitó que en nuestra **Justificación Social** contribuye en la medida que el “trabajo” representa un presupuesto ineludible para subsistir en un sistema social que día a día demanda muchísimo más esfuerzo para sustentar las necesidades que se presentan diariamente. El trabajador, que a lo largo de la historia ha ido sufriendo diversas mutaciones en relación a su situación jurídica, hoy, ya no es más visto como un objeto, sino más bien, como el centro de deberes y derechos, que han sido previstos desde la carta magna.

Así las cosas, las reflexiones vertidas a lo largo de esta investigación procuran ofrecer un análisis teórico científico de la institución jurídico laboral denominada “despido”, que incide con gran frecuencia e ímpetu sobre todos los círculos y estratos sociales que existen no sólo en nuestro país, sino también a nivel global. Como bien sabemos, cuando el empleador comunica su voluntad de hacer fenecer el vínculo laboral con el trabajador, es decir, hace uso del “despido”, lo aplica como una herramienta destinada a obstaculizar el pleno ejercicio de derechos

fundamentales que corresponden al trabajador, por ello, es necesario que a través de investigaciones que nacen desde las diversas casas de estudio de nuestro país, pueda procurarse la construcción de mecanismos o herramientas destinadas a enfrentar este tipo de situaciones que soslayan en gran medida a la sociedad que día a día lucha por sobrevivir en un mundo globalizado pero además invadido por las nuevas tecnologías, esta y otras reflexiones prometemos describir con la finalidad de coadyuvar a la sociedad en la lucha por el respeto de los derechos fundamentales que atañen al trabajador.

Así también, como **Justificación Metodológica** aportará nuevos conocimientos científicos que han sido obtenidos con la aplicación de las técnicas e instrumentos de investigación aplicadas a lo largo de este trabajo académico, entre las que destacan el cuestionario y análisis documental. Así las cosas, consideramos que no es posible concebir una práctica adecuada sin antes haber revisado la teoría, por ello, los presupuestos y demás reflexiones que han sido expuestas en la parte pertinente fueron elaborados con una sistemática metodológico, pues fue a través del método científico que hemos elaborado nuestros problemas, objetivos e Hipótesis.

En tal sentido, corresponde precisar que hemos utilizado el método científico, entendido como la vía o el trayecto ineludible dentro de una investigación, a través de la aplicación de este método hemos podido realizar un estudio muchísimo más adecuado de las variables de investigación que contienen instituciones del ámbito jurídico laboral. Por ello, luego de caminar por una serie de tapas sucesivas hemos alcanzado los resultados pretendidos y además determinados fundamentos racionales que esgrimimos en líneas posteriores.

Metodológicamente se aportó, elaboró y diseñó instrumentos de recolección de datos, los mismos que siendo pertinentemente validados y luego de comprobar su fiabilidad, esperamos interesen a otras personas que también se inclinan por el derecho laboral y constitucional a seguir realizando investigaciones que versen sobre la tutela jurisdiccional y la Reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales.

Asimismo; se tuvo como **Objetivo General:** Determinar la incidencia de la tutela jurisdiccional en la determinación de la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.

En el **Marco Teórico** se desarrolló los Antecedentes locales, nacionales e internacionales, Bases Teóricas-científicas, Marco conceptual y Marco Legal o formal.

Se planteó como **Hipótesis General:** La tutela jurisdiccional incide significativamente en la determinación de la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021; siendo su **Variable Independiente:** Tutela Jurisdiccional; y su **Variable Dependiente:** Reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales.

El trabajo de investigación pertenece al **Tipo de investigación** básica o teórica, con un **Nivel de Investigación** Explicativo y para su realización se utilizó como **Métodos Generales de Investigación:** El método Histórico, método dogmático, método comparativo, método analítico-sintético, método inductivo-

deductivo y como **Métodos Particulares** se utilizó: el Método Exegético, método sistemático, método sintético y el método analítico.

El **Diseño empleado** fue: No experimental transeccional; **La Muestra** utilizada fue de 40 operadores jurídicos que forman parte del módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín. **La Técnica de Muestreo** fue Aleatorio Simple; se aplicó la técnica de la encuesta y el análisis documental.

En este orden de ideas la presente tesis se encuentra estructurada en V capítulos:

El Primer capítulo denominado “Planteamiento de la Investigación”.

El Segundo capítulo denominado “Marco Teórico”, abordamos los antecedentes del estudio, bases teóricas o científicas y el Marco conceptual.

El tercer capítulo titulado “Hipótesis y variables”.

El cuarto capítulo referido a la “Metodología”, en el que se identifican el Tipo y Nivel de Investigación Científica y los Métodos de Investigación utilizados en el desarrollo de nuestra Investigación.

El Quinto capítulo “Resultados” describiéndose los resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta.

Asimismo, siguiendo lo previsto por el reglamento de grados y títulos de nuestra universidad otorgamos finalmente la contrastación de Hipótesis y Discusión de resultados, lugar en el que se consideró el objeto general y específicos, se describió los resultados obtenidos con la investigación, y otras cuestiones no menos importantes.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Para ingresar a describir la problemática en cuestión, conviene tener en cuenta tres presupuestos importantes, que derivan desde el conocimiento científico y metodológico: Diagnóstico, Pronóstico y control del Pronóstico, a través de estos elementos se logrará describir de forma adecuada la situación que hoy acontece en nuestro país, y que presenta diversas implicancias para nuestro ordenamiento jurídico y en particular para el Derecho Laboral y los Derechos fundamentales que atañen al trabajador. Así las cosas, para ir ingresando de a pocos a la descripción del diagnóstico, se debe advertir que, a finales del año 2015, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) construyó un anuario estadístico sectorial en el cual identificó que a nivel nacional se desarrollaron 8, 574 órdenes de inspección que tuvieron como propósito de fiscalización, constatar la ejecución del despido, cabe precisar que esta cifra sólo tuvo en cuenta el número de reclamos atendidos por el MTPE, en otras palabras, dejó de lado los despidos no registrados por esa entidad, los cuales de contabilizarse podrían alterar de gran forma la cifra antes aludida.

Como podemos apreciar, la información estadística constituye una contribución sumamente importante para nuestra investigación, debido a que en el ámbito de las entidades que forman parte del análisis del derecho del trabajo, quizás sea la figura del despido, la que mayor debate y problematización genera en la

relación laboral, porque para un sector de la doctrina y jurisprudencia representa uno de los principales factores, por medio del cual fenecen sus prestaciones.

Así también, no podemos olvidar la cuestión de que la relevancia de su análisis, puede ser concretada desde el aparato estatal, pues cuando se produce a gran escala constituye una problemática social. Sin embargo, si bien la institución del despido puede constituir el centro de las preocupaciones que atañen al aparato estatal, este presenta una mayor preponderancia en las relaciones labores que existen entre particulares – “Empleador” (Dueño del capital y quien tiene la función de dirección) y el “Trabajador” (quien posee la mano de obra, la fuerza del trabajo), debido a que hoy en día nuestro ordenamiento jurídico califica al despido injustificado como una categoría independiente y autónoma del despido fraudulento, situación fáctica que no permite el mismo nivel de tutela de los trabajadores que fueron objeto de ambas clases de despido, aun cuando en el plano real han sufrido el mismo evento dañoso.

Bajo esta fundamentación, la edificación de un Estado de Derecho “material” trae consigo el sometimiento de la actuación estatal no sólo hacia una agrupación de formas y procedimientos, sino que, además, para ciertos presupuestos objetivos, cuya concretización representa una prestación esencial del aparato estatal, por medio de la formación del Derecho. Así las cosas, el eje principal de estos “presupuestos” encierra no sólo derechos, sino también libertades que corresponden a la persona que se realiza en sociedad y que cumple determinados roles en el teatro de la vida, cuya tutela y respeto otorga contenido a la actividad estatal. En esa línea, el proceso paulatino de evolución de los derechos fundamentales, que encaminó al reconocimiento de los derechos sociales o de

segunda generación y, entre estos, de forma relevante, a aquellos derivados o relacionados al trabajo, concedió relevancia constitucional a la vinculación laboral como ámbito natural y particular de desenvolvimiento de tales derechos pero, así también, y de forma paradójica, surgió como contexto potencial dañoso para su ejercicio, en la medida que los poderes reconocidos al “empleador” para organizar y dirigir la entidad pueden ser ejercidos arbitrariamente, soslayando con ello los derechos fundamentales del trabajador.

Uno de los momentos en que dicha problemática puede surgir con particularidades lesivas y resultados gravísimos es en la “extinción del vínculo laboral” por la manifestación unilateral del “empleador”, cuando esta acción lejos de encontrarse debidamente fundada en el no cumplimiento de su prestación por el trabajador, tenga por fundamento obstaculizar el ejercicio de derechos o castigarlo a causa de él.

En habidas cuentas, cuando describimos el diagnóstico, es decir, la situación problemática que se está desarrollando en el plano fáctico, debemos tener en cuenta que desde un primer acercamiento se debe determinar la relación entre Derechos fundamentales y vínculo laboral (entre empleador y trabajador), y al conocer que ésta “relación” se desarrolla en el terreno privado, se debe identificar si aquí es posible oponer tales derechos entre las relaciones edificadas por particulares, fundándose en la libertad de contratación y del principio de autonomía de la voluntad.

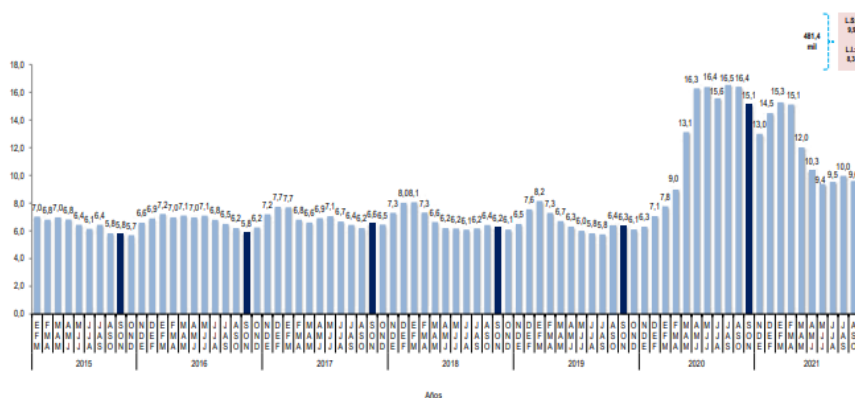
La moderna doctrina del Derecho Constitucional, expuesta en este ámbito siguiendo la jurisprudencia del tribunal constitucional de la República federal de Alemania, se ha inclinado por fundar el principio de la eficacia de los derechos

fundamentales entre particulares, es decir en las relaciones de derecho privado, esta corriente teórica conocida como la “Drittwirkung” entiende que los derechos fundamentales no son oponibles únicamente frente al poder estatal, sino también, en las relaciones entre particulares, señalando, que el radio de acción de los derechos fundamentales es amplio. Ahora bien, si echamos un vistazo a la jurisprudencia del tribunal constitucional del Perú, podemos advertir que la norma contenida en el artículo 38° de la Constitución señala el TC que “De conformidad con el artículo 38° de la constitución, todos los peruanos tienen el deber (...) de respetar, cumplir (...) la constitución (...)”. Esta norma prevé que la que la relación de la carta magna se proyecta erga omnes, no sólo al ámbito de la vinculación existente entre las particulares y el aparato estatal, sino también a aquellas establecidas entre particulares. Esto quiere decir que la fuerza normativa de la Constitución, su fuerza activa y pasiva, así como su fuerza regulatoria de relaciones jurídicas se proyecta también a las previstas entre particulares, aspecto denominado como la eficacia inter privados o eficacia frente a terceros de los derechos fundamentales.

Es cierto que en el ámbito de la relación laboral pueden concretarse diversas y hasta muy variadas manifestaciones de un comportamiento empresarial lesivo a los derechos fundamentales del trabajador, es en la extinción de ésta cuando dichas conductas pueden resultar más relevantes, en la medida que se recurra a esta decisión para sancionar o reprimir el ejercicio de aquellos o que los mismos resulten lesionados por los procedimientos empleados para su realización. Para el trabajador, al encontrarse ante un quebrantamiento de sus derechos durante la vida de la relación laboral, aquella presenta mayor importancia cuando debido al

ejercicio de éstos pierde su trabajo, por ello la relación entre despido y los derechos fundamentales resulta uno de los tópicos de mayor relevancia, en función a la concreta tutela de éstos en el marco de la vinculación laboral.

GRÁFICO Nº 14
Lima Metropolitana: Evolución de la tasa de desempleo, según trimestres móviles 2015 - 2021
(Porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Permanente de Empleo.

INEI (2021), “Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana”, según el informe Técnico del Instituto Nacional de Estadística e Informática [Gráfico].

En el presente gráfico se puede apreciar, que luego de realizar un análisis global de la tasa de desempleo en el Perú, nuestra capital en el año 2021 se ubica en 9.1%. En cifras absolutas se calcula que existían 481 mil 400 personas que buscan un empleo activamente en la capital de la República. Así las cosas, la posible lesión a los derechos fundamentales por la vía del despido, puede darse, como Pedrajas (1992) señala “mediante la presencia, patente o encubierta, de un móvil reñido con esos derechos o a través de la preparación o realización del despido de forma tal que estos resulten lesionados” (p. 142).

Como pronóstico, se tiene que tras no controlar esta situación, en la cual a través del despido el “empleador” pretende obstaculizar que el trabajador ejerza o

disfrute sus derechos fundamentales o le castiga por ejercerlos, se seguirán lesionando con mayor preponderancia los derechos del trabajador, continuarán las arbitrariedades por parte del empleador, quien ve con algarabía que el aparato estatal no hace nada por controlar su actuar, llegando el estado y la sociedad en su conjunto a una situación de “caos”. Por ello, como investigadores de esta problemática planteamos ejercer una defensa jurisdiccional en estos supuestos, canalizada a través de dos vías: a) La acción de nulidad del despido en la jurisdicción laboral ordinaria; y, b) La acción de amparo en la jurisdicción constitucional.

Aunado a esto, se advierte otra discusión en relación a la reparación económica del despido lesivo de derechos fundamentales, pues si bien existen algunos pronunciamientos desde doctrina y jurisprudencia, este tópico aún no ha quedado resuelto. Así las cosas, el tribunal constitucional ha previsto que en nuestro ordenamiento se establecen dos formas de tutela contra el despido: La protección preventiva y la Protección reparadora, en la primera los procedimientos deben realizarse antes de la materialización del despido, y están encaminados a garantizar una adecuada investigación de los hechos imputados al trabajador y la responsabilidad que pueda atribuírsele, asegurándose su derecho de defensa. En el régimen laboral peruano esta tutela se concreta, siguiendo el artículo 7° del Convenio N° 158 de la OIT, en un procedimiento previo al despido en que el empleador imputa, formalmente, cargos al trabajador y éste cuenta con un plazo, no menor de seis días naturales, para defenderse de los mismos, luego de lo cual, aquel puede tomar una decisión definitiva. Únicamente la falta grave flagrante se encuentra excluida de este procedimiento previo. Si este procedimiento se omite,

entonces se estaría vulnerando los derechos constitucionales al debido proceso y a la defensa.

A la propuesta de criterios para fundamentar adecuadamente la reparación económica, la defensa de los derechos fundamentales que atañen al trabajador por casos de despido lesivo, y la incidencia de la tutela jurisdiccional en el proceso laboral se dedican las líneas posteriores. Aunado a ello, corresponde mencionar que para evitar intensos debates al realizar interpretaciones que pretendan dar solución a un conflicto en sede laboral y brindar un mismo nivel de tutela frente a la ejecución de un despido fraudulento, está claro que la calificación del “despido injustificado” como categoría autónoma e independiente no es la más coherente ni razonable.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación espacial

La presente investigación tuvo como delimitación espacial el módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín.

1.2.2 Delimitación Temporal

La presente investigación tuvo como delimitación temporal el año 2021, periodo en el cual se aplicó nuestro instrumento de investigación.

1.2.3 Delimitación conceptual

La presente investigación se delimitó conceptualmente en: Tutela jurisdiccional, Derecho a la tutela jurisdiccional antes del proceso, Derecho a la tutela jurisdiccional durante el proceso, Manifestación procesal del Derecho a la tutela jurisdiccional, Reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, Despido, Derechos Fundamentales.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿De qué manera la tutela jurisdiccional incide en la determinación de la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021?

1.3.2. Problemas Específicos

- a) ¿De qué manera la tutela jurisdiccional incide en la Protección de la investigación de eventos atribuidos al trabajador que soslayan el derecho al honor, dignidad e intimidad personal, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021?
- b) ¿De qué manera la tutela jurisdiccional incide en el Resguardo ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o al honor del trabajador, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021?
- c) ¿De qué manera la tutela jurisdiccional incide en la Defensa ante acciones que realiza el empleador de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021?

1.4 Justificación

1.4.1. Justificación Teórica

La presente investigación contribuye al ámbito teórico en la medida que nos ha permitido elaborar y construir nuevos aportes dogmáticos, jurisprudenciales y legislativos que sitúan sobre el tapete la institución de la tutela jurisdiccional y la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales. En habidas cuentas, si bien en el desenvolvimiento de la relación laboral pueden surgir diversas manifestaciones de un comportamiento empresarial lesivo a los derechos fundamentales del trabajador, es en la extinción de ésta cuando dichas conductas pueden resultar más relevantes, en la medida que se recurra a esta decisión para castigar o reprimir el ejercicio de aquellos o que los mismos resulten lesionados por los procedimientos empleados para su realización.

Por ello, nuestro aporte teórico se encuentra fundado cuando elaboramos ciertos criterios que permitan a quienes se encargan de administrar justicia fundar sus decisiones en razones jurídicas, coherentes, razonables, pero sobretodo apegadas a las directrices que nuestro ordenamiento jurídico ha previsto para la solución de alguna controversia que pueda ser sometida ante un tribunal.

Por tales consideraciones, en las líneas que siguen se pretenderá aplicar y equiparar las consideraciones teóricas y prácticas que se han esbozado en diversa literatura que versa sobre la tutela jurisdiccional y la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, con el propósito de ofrecer alguna contribución al conocimiento de este tema.

1.4.2. Justificación Práctica

Con el presente estudio se contribuirá a mejorar la efectivización del sistema de justicia en nuestro país, en particular, cuando se trata de despidos laborales arbitrarios que terminan afectando de gran forma los derechos fundamentales consagrados en la carta política y que atañen a todo individuo que se desplaza en sociedad.

1.4.3. Justificación Social

La presente investigación contribuye al ámbito social en la medida que el “trabajo” representa un presupuesto ineludible para subsistir en un sistema social que día a día demanda muchísimo más esfuerzo para sustentar las necesidades que se presentan diariamente. El trabajador, que a lo largo de la historia ha ido sufriendo diversas mutaciones en relación a su situación jurídica, hoy, ya no es más visto como un objeto, sino más bien, como el centro de deberes y derechos, que han sido previstos desde la carta magna.

Así las cosas, las reflexiones vertidas a lo largo de esta investigación procuran ofrecer un análisis teórico científico de la institución jurídico laboral denominada “despido”, que incide con gran frecuencia e ímpetu sobre todos los círculos y estratos sociales que existen no sólo en nuestro país, sino también a nivel global. Como bien sabemos, cuando el empleador comunica su voluntad de hacer fenecer el vínculo laboral con el trabajador, es decir, hace uso del “despido”, lo aplica como una herramienta destinada a obstaculizar el pleno ejercicio de derechos fundamentales que corresponden al trabajador, por ello, es necesario que a través de investigaciones que nacen desde las diversas casas de estudio de nuestro país, pueda procurarse la construcción de mecanismos o herramientas destinadas a

enfrentar este tipo de situaciones que soslayan en gran medida a la sociedad que día a día lucha por sobrevivir en un mundo globalizado pero además invadido por las nuevas tecnologías, esta y otras reflexiones prometemos describir con la finalidad de coadyuvar a la sociedad en la lucha por el respeto de los derechos fundamentales que atañen al trabajador.

1.4.4. Justificación Metodológica

La presente investigación contribuye al ámbito metodológico en la medida que aportará nuevos conocimientos científicos que han sido obtenidos con la aplicación de las técnicas e instrumentos de investigación aplicadas a lo largo de este trabajo académico, entre las que destacan el cuestionario y análisis documental. Así las cosas, consideramos que no es posible concebir una práctica adecuada sin antes haber revisado la teoría, por ello, los presupuestos y demás reflexiones que han sido expuestas en la parte pertinente fueron elaborados con una sistemática metodológica, pues fue a través del método científico que hemos elaborado nuestros problemas, objetivos e Hipótesis.

En tal sentido, corresponde precisar que hemos utilizado el método científico, entendido como la vía o el trayecto ineludible dentro de una investigación, a través de la aplicación de este método hemos podido realizar un estudio muchísimo más adecuado de las variables de investigación que contienen instituciones del ámbito jurídico laboral. Por ello, luego de caminar por una serie de tapas sucesivas hemos alcanzado los resultados pretendidos y además determinados fundamentos racionales que esgrimimos en líneas posteriores. Metodológicamente se aportó, elaboró y diseñó instrumentos de recolección de datos, los mismos que siendo pertinentemente validados y luego de comprobar su

fiabilidad, esperamos interesen a otras personas que también se inclinan por el derecho laboral y constitucional a seguir realizando investigaciones que versen sobre la tutela jurisdiccional y la Reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales.

1.5 Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo General

Determinar la incidencia de la tutela jurisdiccional en la determinación de la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la incidencia de la tutela jurisdiccional en la Protección de la investigación de eventos atribuidos al trabajador que soslayan el derecho al honor, dignidad e intimidad personal, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.
- b) Explicar la incidencia de la tutela jurisdiccional en el resguardo ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o al honor del trabajador, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.
- c) Identificar la incidencia de la tutela jurisdiccional en la Defensa ante acciones que realiza el empleador de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador, módulo

Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín,
2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Locales

Vidal (2021) elaboró la tesis “La indemnización tazada en los despidos inconstitucionales y la tutela jurisdiccional efectiva, 2020 – 2021”, realizada en la ciudad de Huancayo – Perú, con el propósito de optar por el grado de Maestro en Derecho y Ciencias Políticas, Mención: Derecho Civil y Comercial, en la Universidad Peruana los Andes. La presente investigación tiene relación con nuestra variable dependiente: Reparación económica por despido lesivo de Derechos Fundamentales. Es menester precisar que el investigador postuló como Problema General: “¿De qué manera la inexistencia de indemnización tazada, como método de cuantificación del lucro cesante, derivado de los despidos inconstitucionales, incide en la tutela jurisdiccional efectiva en los procesos tramitados ante la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo, 2020-2021?” (p. 22); y, como Objetivo General: “Determinar la incidencia de la inexistencia de una indemnización tasada, como método de cuantificación del lucro cesante, derivado de los despidos inconstitucionales, en la tutela jurisdiccional efectiva en los procesos tramitados ante la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo, 2020-2021” (p. 24).

El tipo de investigación fue básica, su nivel de investigación fue explicativa, así también, el diseño de investigación fue no experimental-transversal-explicativo, en esa línea, su población “estuvo representada por 18 sentencias de vista que han sido emitidas en la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo y 08 entrevistas

que se realizaron a especialistas del tema” (p. 87), el tipo de muestreo fue no probabilístico-intencional,

Los resultados obtenidos evidencian la siguiente conclusión:

“(…)

El criterio adoptado de cuantificación del lucro cesante sí incide en la protección real de los sujetos procesales en los procesos de indemnización derivados de despidos inconstitucionales; ya que, de las sentencias analizadas, como de las entrevistas realizadas, se ha podido advertir que a partir del criterio adoptado el quantum indemnizatorio en algunos casos no satisfizo íntegramente el daño padecido, mientras que en algunos otros casos dicho quantum ha sido superior al daño sufrido” (p. 122).

En relación a una de las conclusiones a las que pudo arribar el tesista en esta investigación, conviene señalar que el tópico abordado sin duda genera amplia discusión en el ámbito jurídico laboral, por ello, su abordaje no es labor fácil, sino al contrario requiere del análisis de pronunciamientos jurisprudenciales, casos prácticos que se encuentran previstos en sentencias ya antes explicitadas y además, surge la necesidad de recurrir a las entrevistas que se han realizado teniendo en cuenta los pilares metodológicos que contiene su investigación.

Así las cosas, la responsabilidad civil en este contexto, representa una prestación que posee cierta persona para atender u ofrecer una respuesta ante las afectaciones causadas a través de su conducta. Bajo esta fundamentación, la determinación del daño causado no pareciera algo complicado de realizar en la práctica por parte de los órganos judiciales, sin embargo, esto no es así, por ello, el

tesista postula criterios que ayuden a establecer márgenes de proporcionalidad en las sentencias que se deriven en este ámbito, iniciativa científica que sin duda alguna genera y enriquece aún más el debate contemporáneo que versa sobre el tema, pero además, coadyuva al sistema de justicia en la búsqueda por alcanzar ciertos niveles de equidad en el ámbito laboral.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Chalan & Castillejo (2021) elaboró la tesis titulada “El despido arbitrario como causa de los daños y perjuicios al trabajador del régimen privado de la provincia de Barranca, 2018” realizada en la ciudad de Barranca – Perú, con el propósito de optar por el título profesional de abogado, en la Universidad Nacional de Barranca. La presente investigación tiene relación con nuestra variable dependiente: Reparación económica por despido lesivo de Derechos Fundamentales. Asimismo, el tesista postuló como Problema General: “¿Cómo equiparar los daños y perjuicios por despido arbitrario de los trabajadores del régimen laboral privado de la provincia de Barranca, 2018?” (p. 6); y, como Objetivo General: “Identificar el criterio proporcional para equiparar los daños y perjuicios por despido arbitrario de los trabajadores del régimen laboral privado de la provincia de Barranca, 2018” (p. 58).

El tipo de investigación aplicado fue cualitativo, con un diseño no experimental-transeccional o transversal, asimismo, aplicaron el método deductivo, la población estuvo constituida por trabajadores del régimen laboral y la muestra por aquellos que pertenecen al régimen privado de la ciudad en cuestión. Así también, es menester precisar que el instrumento utilizado fue el análisis de documentos.

Los resultados obtenidos evidencian la siguiente conclusión:

“(…)

Se determinaron como causas que incentivan la vulneración del derecho al trabajo. La primera, al sistema liberal que lo visiona al despido laboral como un acto de libertad que no puede ser limitado a lo sumo compensado económicamente. Segunda, la inaplicación de la Constitución y el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aplicando normas de inferior jerarquía (LPCL), so pretexto que dicho pacto establece un régimen de realización progresiva según los recursos existentes en cada Estado, lo que pasa en el Perú y Barranca la excepción, progresividad o disposiciones transitorias se constituye en regla. Tercera, la falta de cultura para considerar al trabajador como “capital humano”, como centro y fin” (p. 71).

En la presente investigación el tesista procuró situar sobre el tablero la institución jurídico laboral “Despido” de la cual se desprenden conductas lesivas por la decisión que podría en el caso particular recibir el trabajador a quien se le hace fenecer su vínculo laboral con el empleador, en algunos casos siguiendo el procedimiento previsto en nuestro ordenamiento y en otros no. Así las cosas, podría decirse que esta manifestación propuesta por el “empleador” es unilateral debido a que la realiza sin importarle la decisión a la que pueda arribar el “trabajador”. Aunado a esto, un sector de la literatura científica considera que en estos supuestos nos encontramos ante un hecho ilegítimo, arbitrario o inconstitucional, debido a que

soslaya el derecho al trabajo (cuestión que aún en nuestros días reviste una amplia problemática).

En habidas cuentas, el régimen laboral que postula este tesista se desarrolla en el ámbito privado, durante el cual pueden existir actos contractuales previstos en un papel y así también manifestaciones de voluntad que se concretan de forma verbal, para el investigador, durante aquel trayecto surgen fenecimientos contractuales que sitúan en una posición de desventaja al “trabajador”.

Benavides (2020) elaboró la tesis “La reposición como protección adecuada contra el despido lesivo de derechos fundamentales de los trabajadores a tiempo parcial en el Perú”, realizada en la ciudad de Trujillo – Perú, con el propósito de optar por el título profesional de abogado, en la universidad César Vallejo. La presente investigación tiene relación con nuestra variable dependiente: Reparación económica por despido lesivo de Derechos Fundamentales. Asimismo, el tesista postuló que su tesis “está referida a proporcionar sustento jurídico suficiente para considerar la reposición como protección adecuada contra el despido lesivo de derechos fundamentales de los trabajadores a tiempo parcial en el Perú” (p. 6).

El tipo de investigación fue básico, con un enfoque cualitativo, su diseño de investigación fue la teoría fundamentada, asimismo, tuvo a bien postular como categorías “Reposición como protección adecuada” y “Despido lesivo de los trabajadores a tiempo parcial”, así también, ha previsto como escenario de estudio el mercado laboral en Perú, las técnicas aplicadas fueron la entrevista.

Los resultados obtenidos evidencian la siguiente conclusión:

“(…)

La tutela jurídica debe ser igualitaria en situaciones similares, donde se produzca la lesión a un derecho fundamental de un trabajador contratado a tiempo parcial que tenga como consecuencia la extinción del contrato de trabajo bajo los preceptos del derecho a la igualdad y la no discriminación; y los principios laborales, pues ellos buscan proteger a la parte más débil en el vínculo laboral” (p. 36).

En relación a lo antes descrito, podemos entender que el investigador ha tenido dentro de sus preocupaciones el tópico de la figura denominada “reposición” cuyo fundamento podría encontrarse en su uso como “mecanismo” o “herramienta” idónea contra el despido lesivo de derechos fundamentales de quienes laboran a tiempo parcial en nuestro ordenamiento, esto debido a que hoy en día nuestro legislador no ha previsto aún el camino por el cual se pueda ejercer una protección idónea en supuestos de “conclusión contractual en el ámbito laboral”. En esa línea, conviene tener en cuenta el tópico denominado “estabilidad laboral” pues con su quebrantamiento o a través de ciertas carencias que posee, se afectan los derechos individuales del trabajador, los mismos que se encuentran establecidos en nuestra carta magna.

Huanayque (2017) elaboró la tesis “Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa”, realizada en la ciudad de Arequipa – Perú, con el propósito de optar por el título profesional de abogado, en la universidad Nacional de San Agustín. La presente investigación tiene relación con nuestra variable dependiente: Reparación económica por despido lesivo de Derechos Fundamentales.

Así las cosas, el investigador aduce que su investigación: “Analiza la continuidad argumentativa de los fallos del tribunal constitucional al momento de aplicar el despido fraudulento, para compararlos con lo resuelto por parte de la justicia ordinaria, desde los juzgados laborales hasta la Corte Suprema” (p. 8).

El tipo de investigación es de carácter especializado, el método de investigación aplicado fue casuístico, dogmático y sistemático, porque como se desprende del título se analizó la problemática a través de pronunciamientos jurisprudenciales. La población estuvo representada por las distintas sentencias que versan sobre solicitudes de nulidad de despido fraudulento.

Los resultados obtenidos evidencian la siguiente conclusión:

“(…)

De acuerdo al Tribunal Constitucional, es procedente la tutela restitutoria con ocasión de un despido arbitrario, cuando se produce con vulneración con derechos fundamentales, como consecuencia de un acto írrito y viciado de inconstitucionalidad como es en el caso del despido arbitrario que es incausado, fraudulento o nulo; además, conforme a la STC 0206-2005-AA/TC, dicha protección también puede ser otorgada por los jueces laborales. Sin embargo, no es sino con la vigencia de la Ley 29497, y los Plenos Jurisdiccionales Supremos I y II, que la judicatura ordinaria reconoce uniformemente dicha potestad, aunque limitada solo al despido incausado y fraudulento” (p. 177).

En habidas cuentas, el tesista describe el papel esencial que desempeña el máximo ente de nuestro ordenamiento jurídico en relación a la tutela de la situación

laboral en que se encuentra el “trabajador”. Así las cosas, desde la elaboración de la figura del despido fraudulento, han surgido también varias inclinaciones por analizarla desde una perspectiva procesal. Sin embargo, los pronunciamientos jurisprudenciales que versan sobre este tópico no son similares, ni muchos menos asemejan su contenido en una sola dirección, surgiendo así diversas contradicciones.

Torres (2015) elaboró la investigación titulada “La indemnización frente a la nulidad del despido. Especial Referencia a los trabajadores amparados por la Ley 24041”, realizada en la ciudad de Piura - Perú, con el propósito de optar por el título de abogado, en la Universidad de Piura. La presente investigación tiene relación con nuestra variable dependiente: Reparación económica por despido lesivo de Derechos Fundamentales. En esa línea, el tesista postula como objetivo “vislumbrar cuáles serían las directrices o los parámetros sobre los cuales determinar la indemnización por los daños que los trabajadores suelen aludir en estos casos de despidos afectos de nulidad” (p. 14).

Los resultados obtenidos evidencian la siguiente conclusión:

“(…)

OCTAVO. – Algunos despidos pueden presentar daños extraordinarios y ajenos a la estabilidad laboral, como son los daños a los derechos de la personalidad y otros derechos constitucionales. Los casos de despido nulo del régimen privado y de despido fraudulento serían ejemplos de estos casos. En ellos cabría entonces solicitar una indemnización por el derecho lesionado, aparte del daño moral por el propio hecho del despido. No obstante, los actos

de despido en los trabajadores de la Ley 24041 no presentan las características de estos despidos especialmente lesivos, por lo que no procedería una indemnización en ese sentido” (p. 159).

Para ingresar a describir y postular algunas consideraciones en relación a la investigación antes citada, es menester precisar que la temática de la “estabilidad laboral” y su tratamiento en nuestro ordenamiento jurídico han constituido desde hace ya varios años eje de problematizaciones para este ámbito del derecho. Por ello, el legislador peruano ha tenido a bien prever ciertos parámetros normativos que coadyuven en la ardua labor de determinación de circunstancias arbitrarias al momento de que el “empleador” a través de su manifestación de voluntad decide culminar el vínculo laboral con el “trabajador”, por ello, este espacio representa quizás el tópico más relevante para quien se aproxima a este estudio.

En esa línea, el análisis de la institución jurídico laboral denominada “Despido” constituye hoy en día un tópico ineludible para entender cuando surge la posibilidad de solicitar una indemnización por las afectaciones causadas a los derechos fundamentales del “trabajador”, pero, además, a través del estudio de este fenómeno se puede comprender si en realidad existe con solidez la denominada “estabilidad laboral” en el estado peruano.

Así las cosas, en nuestro ordenamiento se han establecido trivialmente una serie de mecanismos o herramientas de defensa para enfrentar situaciones en las cuales el rompimiento del vínculo laboral por parte del “empleador” es injustificado o no ha seguido el procedimiento adecuado para hacer fenecer el vínculo laboral. Por ello, el despido que se encuentre fundado en razones o causas previstas por nuestro legislador, constituirá un hecho ilícito por comunicar a través de su

realización una grave afectación a la norma laboral vigente. Ahora bien, para equipar esta cuestión, en el derecho laboral y más aún desde la literatura científica se han postulado dos mecanismos de respuesta: a) Por un lado, tenemos a la nulidad del despido; y, b) Por otro lado, la indemnización por despido arbitrario. Dependerá del camino por el cual quiera transitar el “trabajador” afectado en sus derechos fundamentales para encontrar una solución a sus aflicciones.

Alvarado (2018) elaboró la tesis “Análisis del Derecho a indemnización en caso de despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado”, realizada en la ciudad de Piura- Perú, con el propósito de optar por el título profesional de abogado, en la Universidad Nacional de Piura. La presente investigación tiene relación con nuestra variable dependiente: Reparación económica por despido lesivo de Derechos Fundamentales. Asimismo, debemos señalar que formuló como problema General: “¿Tienen los trabajadores de dirección y de confianza del Régimen Laboral Privado que han sido despedidos bajo el argumento de pérdida de confianza derecho a indemnización?” (p. 76), y, como objetivo general: “Determinar si los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado que han sido despedidos bajo el argumento de pérdida de confianza tienen derecho a indemnización por despido arbitrario o por el contrario constituye una causa justa de despido” (p. 78).

El nivel de investigación fue Documental- descriptiva, así también, se aplicó los métodos analítico, exegético, dogmático, comparativo, su diseño de investigación fue no experimental, las técnicas utilizadas fueron: análisis de textos y de pronunciamientos jurisprudenciales.

Los resultados obtenidos evidencian la siguiente conclusión:

“(…)

Los trabajadores de dirección y de confianza constituyen una categoría especial de trabajadores, y gozan de derechos específicos y una protección contra el despido arbitrario concretada en la indemnización, no teniendo derecho a reposición, por la misma naturaleza del cargo” (p. 106).

En la investigación antes aludida, se postuló sobre el tapete un análisis que versó sobre la función que realizan los “trabajadores” de dirección y confianza en el ámbito privado, describiendo con mayor preponderancia la institución jurídico laboral también abordada por nosotros “El despido”, que como bien aludiremos cuando corresponda, atañe a un acto unilateral desplegado por el “empleador” para hacer fenecer el vínculo laboral que mantiene con su “trabajador”, en el caso en cuestión, la motivación se encontrará en la falta o disminución de confianza.

Ahora bien, cuando se produzca esta afectación al trabajador, surge una primera reflexión, puede éste solicitar a la instancia competente una indemnización por encontrarse dentro de un despido arbitrario o, si esto no es así, corresponde determinar cuándo nos encontramos ante el mismo, a esta y otras reflexiones está dedicada la investigación antes citada. Por ello, presenta una gran relación con nuestra indagación, esto debido a que desde la práctica se evidencian circunstancias en las cuales se han producido diversas afectaciones a los derechos fundamentales que atañen al “trabajador”, quien para la mayoría de la doctrina se encuentra en una situación inferior a la del “empleador”, cuando éste último decide hacer fenecer el vínculo laboral.

Ochoa (2019) elaboró la tesis “El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva de los sindicatos de trabajadores en materia laboral, Arequipa, 2010-2017”, realizada en la ciudad de Arequipa- Perú, con el propósito de optar por el grado académico en Derecho Constitucional, en la universidad Católica de Santa María. La presente investigación tiene relación con nuestra variable Independiente: Tutela Jurisdiccional. Asimismo, es conveniente resaltar que se ha previsto como Hipótesis:

“(…) Dado que, los sindicatos de trabajadores en materia laboral, cuentan con el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para defender derechos individuales, plurales y colectivos, de sus afiliados. Es Probable que, en la Corte Superior de Justicia de Arequipa, no se brinde una adecuada protección al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva en materia laboral que tienen los sindicatos, al no respetarse la integridad de este derecho” (p. 2).

Así también, ha formulado dentro de sus objetivos: “Definir el Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y la protección otorgada mediante el ordenamiento jurídico” (p. 2). Posteriormente, se utilizó como técnica la observación documental, cuyo instrumento fue la ficha de registro de la observación documental.

Los resultados obtenidos evidencian la siguiente conclusión:

“(…)

PRIMERA: El Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva, es un derecho fundamental, que tiene reconocimiento constitucional en el artículo 139 de la Constitución Política del Estado Peruano de 1993 y además es un derecho regulado en el ordenamiento jurídico

internacional, mediante el cual se permite a todo sujeto de derecho pueda acudir ante un tribunal Jurisdiccional, con la finalidad de resolver un conflicto jurídico, a través de un proceso que debe cumplir con ciertas garantías mínimas, que permitan garantizar que la decisión adoptada por el tribunal jurisdiccional sea ejecutada” (p. 94).

En relación a la investigación antes aludida, el tesista procura ofrecer un análisis teórico práctico del Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, que representa la facultad a través de la cual una persona en particular acude ante un tribunal competente para buscar una solución óptima, pero sobre ajustada a derecho en todo ámbito.

Así también, conviene mencionar que esta institución procesal presenta amplia relación con el derecho al debido proceso, y el total cumplimiento de garantías mínimas que atañen a la persona como sujeto de derecho, las mismas que procuran resolver determinada controversia, pero, además, tutelan que la decisión a la cual arribó el tesista se encuentra fundadas en razones plausibles, coherentes y razonables. Asimismo, corresponde señalar, que dicho fallo, debe cumplir con las directrices que han sido previstas en nuestro ordenamiento jurídico con el propósito de asegurar una decisión debidamente motivada, sin vicios de parcialidad y proporcional a la afectación, que, en el caso del ámbito laboral, ha sufrido el “trabajador”.

En habidas cuentas, el derecho aquí abordado, para un sector de la literatura científica se encuentra contenido por otros derechos, algunos que han sido ya taxativamente regulados y otros que aún no lo están, aunado a esto, comprende tres

fases a través de las cuales se prevé el debido cumplimiento de este vital derecho, entre las que tenemos: a) Acceso a los órganos jurisdiccionales, etapa en la cual la “persona” sujeto de derecho, que se encuentra inmersa en un conflicto con otra, acude al órgano jurisdiccional competente para que dicho órgano le muestre una solución concreta al caso en particular, así también, se ingresa a la fase b) El cumplimiento de las normas que encaminan el debido proceso, tal y como vamos a describir más adelante, el aparato estatal tiene el deber de prever ciertos presupuestos normativos que hagan posible tutelar los derechos de la “persona” antes y durante el proceso; finalmente, nos encontramos con la fase c) en la cual luego del debate sustancial, procesal y probatorio, el juzgador arribará a una conclusión, es decir, emitirá un fallo, que tal y como hemos mencionado, debe estar supeditado a razones coherentes, plausibles y sobretodo valederas.

2.1.3 Antecedentes Internacionales

Palacios (2016) elaboró la tesis “La tutela judicial efectiva, en el Juicio Laboral” realizada en la ciudad de Ambato – Ecuador, con el propósito de optar por el grado de magíster en Derecho civil y Procesal Civil, en la Universidad Regional Autónoma de los Andes. La presente investigación tiene relación con nuestra variable Independiente: Tutela Jurisdiccional. Asimismo, es conveniente resaltar que postuló como Problema científico: “El código del trabajo no establece la posibilidad de presentar medidas cautelares a favor del trabajador, antes y con la demanda, lo cual atenta contra la tutela judicial efectiva, oportuna y eficaz” (p. 4); y, como Objetivo General: “Elaborar un anteproyecto de Ley reformatoria al Código de Trabajo que establezca la facultad al trabajador de solicitar medidas

cautelares antes y conjuntamente con la demanda, para garantizar la tutela judicial efectiva, oportuna y eficaz” (p. 5).

La presente investigación tuvo se fundó en parámetros metodológicos cualitativos y cuantitativos, predominando el primero, así también es menester resaltar que el tipo de investigación es descriptiva.

Los resultados obtenidos evidencian la siguiente conclusión:

“(…)

1.- El derecho del trabajo es un conjunto de normas que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, con la finalidad de alcanzar la justicia, social a través del equilibrio entre los factores de la producción.

2.- La tutela judicial efectiva exige certeza en la decisión de fondo ya que el error judicial quiebra esa tutela. Exige celeridad en la tramitación de las causas laborales, ya que la justicia tardía equivale a la negación de la misma.

5.- Existe en la actualidad la potestad del actor de un juicio de ejecución, para obtener del juzgador medidas cautelares previas o conjuntamente con la demanda, lo cual no existe en el Derecho Laboral, discriminando con ello a los trabajadores más aún cuando entre el interés particular de una pretensión individual se está sobreponiendo el derecho social que corresponde al trabajador, quien con su trabajo tiene como único sustento para su familia, la retribución económica por su esfuerzo físico diario” (p. 94).

En el terreno laboral, existen ciertos parámetros, mecanismos y vías, las cuales presentan un solo norte – tutelar los derechos fundamentales que atañen al “trabajador”, los mismos en que algunos supuestos fácticos se ven soslayados, afectados y hasta han sido olvidados. En efecto, si somos consecuentes con esta perspectiva que se tiene del derecho laboral, debemos precisar que las normas procesales destinadas a encaminar este logro para el “trabajador” y la sociedad en su conjunto deben situar sobre el tapete la protección de los derechos fundamentales.

Yerovi (2014) elaboró la investigación titulada “La tutela judicial efectiva en la aplicación de medidas para el cobro de obligaciones a favor de los derechos laborales”, realizada en la ciudad de Quito- Ecuador, con el propósito de optar por el grado de maestro en Derecho, con mención en Derecho Constitucional, en la Universidad Andina Simón Bolívar. La presente investigación tiene relación con nuestra variable Independiente: Tutela Jurisdiccional. Asimismo, es conveniente mencionar que postuló como Problema central de esta investigación:

(...)

“Determinar si la aplicación de la Ley orgánica para la defensa de los derechos laborales, incide en la afectación de los derechos constitucionales, o, por el contrario, si la medida adoptada por el legislador guarda proporcionalidad con el fin que persigue la norma objeto de estudio” (p. 8)

Los resultados obtenidos evidencian la siguiente conclusión:

“(...)

1.- La Constitución de la República, consagra que todos los derechos constitucionales tienen la misma jerarquía, en este contexto los derechos que comprenden a los trabajadores y trabajadoras se encuentran protegidos prima facie, y se constituye parte del deber primordial del Estado el velar por su cumplimiento” (p. 87).

En función a la primera conclusión antes descrita, se evidencia que el tesista tuvo a bien aterrizar sobre el precepto normativo 1 de la “Ley orgánica de la defensa de los derechos laborales”, prevista en Ecuador, a través de la cual el aparato estatal asume ciertas prestaciones que atañen formalmente al “empleador”, pero que, sin embargo, lo hace por otorgar ciertos beneficios a sus “trabajadores”. A través de la previsión de este mecanismo de tutela, se busca también perseguir el cumplimiento de las obligaciones a favor de los trabajadores con el propósito de obstaculizar determinadas afectaciones, por ello, entrega a las entidades del estado el “deber” de asunción de las prestaciones que surjan por el incumplimiento del pago que corresponde realizarlo al “empleador”, para en un futuro petitionarlo por la vía de procedimiento coactivo.

Márquez & Henríquez (2010) elaboró la investigación titulada “La protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: El procedimiento de Tutela Laboral”, realizada en la ciudad de Santiago – Chile, con el propósito de optar por el grado de Licenciado en Ciencias jurídicas y Sociales, en la Universidad de Chile. La presente investigación tiene relación con nuestra variable Independiente: Tutela Jurisdiccional. Postulando como interrogante si “¿se está dando una tutela judicial eficaz a los derechos fundamentales del trabajador?” (p. 8).

Los resultados obtenidos evidencian las siguientes conclusiones:

“(…)

Luego de todo el análisis anteriormente expuesto, pareciera que es posible afirmar que solamente un sistema de tutela efectivo, es el único que permite garantizar la vigencia y respeto de los derechos fundamentales en la relación laboral actual en nuestro país.

Las nuevas tendencias propias del derecho del trabajo, representadas por los fenómenos de globalización, incorporación de nuevas tecnologías y la descentralización productiva, nos sitúan indefectiblemente ante un nuevo desafío: el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Frente a este escenario, en el que prima la eficiencia como eje fundamental y se impone la precarización de la relación laboral, no podemos sino afirmar que la reforma y en particular, la incorporación del procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales, constituye un gran avance en el cumplimiento del objetivo principal del ordenamiento jurídico procesal chileno, que es la tutela judicial efectiva de los derechos de los trabajadores.

Sostenemos que la protección de las garantías constitucionales en el nuevo procedimiento laboral chileno, permite la efectividad de todos los demás principios establecidos en el Código, especialmente los de preferencia y sumariedad, intrínsecos a un proceso de tutela. Además, hace efectivo el postulado de la dignidad humana en el

derecho laboral, principio de principios en un Estado de Derecho, donde el ser humano es un fin en sí mismo” (págs. 166-170).

A lo largo de la historia, se han podido apreciar distintas transformaciones en el ámbito del Derecho laboral, que presentan como génesis el surgimiento del “obrero proletario” hasta arribar al “trabajador” de las legislaciones laborales originarias, y del asalariado surge una evolución que termina en el trabajador organizado por medio de sindicatos, para finalmente encontrarse en un estado de cosas que concibe al trabajador como “persona” a quien le atañen diversos derechos fundamentales y que a través de la vía procedimental adecuada podrían hacerse ejecutar con idoneidad.

Ahora bien, desde los albores del constitucionalismo, se tenía una concepción distinta a la contemporánea acerca de los derechos fundamentales, pues eran entendidos como aquella facultad que podía practicarse en contra del aparato estatal y no contra otras “personas”.

Así las cosas, podría decirse que los derechos fundamentales tenían como finalidad la tutela del ámbito de libertad de la persona cuando se encuentre ante circunstancias lesivas que se derivan del aparato estatal, representando facultades defensivas que atañen a la persona que se encuentra dentro de una relación laboral.

2.2 Bases Teóricas o científicas

2.2.1 Variable Independiente: Tutela jurisdiccional

Desde un primer acercamiento se advierte que la jurisdicción presenta como contrapartida el “Derecho a la tutela jurisdiccional”. Así las cosas, al remitirnos a la literatura científica que versa sobre el tema diremos que el derecho en cuestión representa la facultad que posee toda persona para requerir que el aparato estatal

concrete su función jurisdiccional, esto se encuentra desde un ámbito normativo previsto en el artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil Peruano.

Al ingresar a desbrozar algunas consideraciones que versan sobre nuestra variable independiente: Tutela jurisdiccional, es menester hacer referencia de algo que es de sobra conocido por muchos – el acceso a la justicia ejecutado a través de los órganos jurisdiccionales representa una de las garantías fundamentales de la administración de la justicia en los ordenamientos jurídicos contemporáneos. Así las cosas, no podemos negar la relevancia que presenta el acceso a la justicia en la doctrina procesalista. Desde la literatura científica que aborda el tema, se desprende que este tópico constituye eje de discusión desde la década del setenta.

Ya en los años sesenta, Vittorio Denti advertía la relevancia de este derecho para la actuación de la Constitución, que en efecto preveía en 1948 el derecho a la tutela jurisdiccional como una de las garantías fundamentales del ciudadano, y en 1976 analizaba el proceso <<como enajenación>>, es decir, como institución que normalmente no es accesible a los desposeídos (Taruffo, 2020, p. 42).

Desde los inicios de la década bajo comentario, diversos análisis reposaban sobre esta cuestión. Por ello, nuevamente Taruffo (2020) sentencia “En consecuencia, los años setenta pueden ser considerados como la <<edad de oro>> para la afirmación del derecho de acceso a la tutela jurisdiccional como derecho fundamental de nivel constitucional” (p. 42). Aún luego de mencionar estas consideraciones que sitúan en un buen lugar a esta época dedicada al estudio de la “tutela jurisdiccional”, se debe entender que hoy en día cabe la posibilidad de

construir nuevas propuestas que se inclinen por ejecutar con eficacia este derecho y no solamente quede supeditado a una elaboración teórica sin uso ni implicancia alguna, en una sociedad que día a día acrecienta su nivel de afectación en lo que atañe a su convivencia y tutela de derechos fundamentales.

Ahora, es pertinente abordar en las líneas que siguen algunas cuestiones que lejos de supeditarse a fundamentos teóricos, buscará introducirse en el terreno práctico.

¿A quiénes alcanza este Derecho?

En relación a la interrogante que acabamos de postular, y para la cual esperamos ofrecer una respuesta, debemos indicar que la determinación de los sujetos a los cuales puede atribuírseles este derecho, representa una cuestión sumamente importante para el tema que intentamos analizar.

A un nivel meramente formal, y sustancialmente formalista, se podría decir que se trata de todos los sujetos que, en el ámbito del ordenamiento jurídico en cuestión, se encuentran en la situación de tener que recurrir a la jurisdicción para la tutela de un derecho propio (Taruffo, 2020, p. 43).

Por ello, el profesor Taruffo hace referencia a la constitución italiana que en el art. 24, 1º párrafo prevé “Todos pueden actuar en juicio para la tutela de sus derechos”, y casi en la mayoría de casos que se intentan resolver con este precepto lo relacionan con el principio de igualdad (formal y sustancial) que establece también la constitución en su artículo 3. Con lo antes mencionado, se puede dar cuenta de las implicancias que presenta este derecho en todos los ordenamientos jurídicos, situando en un lugar privilegiado a la “persona” que en cuando sujeto de

derecho puede acudir a la jurisdicción cuando se encuentre en una situación conflictiva, con la consigna de encontrar una solución para su problema, siempre en reconocimiento de sus derechos constitucionalmente consagrados.

Aun cuando al parecer, este derecho ha sido previsto taxativamente en los distintos ordenamientos jurídicos, desde el plano práctico, esta situación se distancia mucho de la realidad.

Por ello, considerando la existencia de una primera problemática en este terreno, Taruffo (2020) alude “Un primer e importantísimo problema nace del hecho de que, mientras teóricamente todos tienen el derecho de acceder a los tribunales, en la realidad concreta esto en muchísimos casos no ocurre” (p. 43). En efecto, el acceso que puede solicitar cualquier persona no se encuentra ajeno a obstáculos, que encierran diversas motivaciones, bien sean de carácter cultural, supuesto en el cual la “persona” que se inclina por realizar el acceso a la jurisdicción desconoce en su totalidad esta situación y sus consecuencias; o, también podría tratarse de motivaciones de carácter social, en el que la persona se encontrará inmerso en una agrupación en particular, esfera en la cual esta situación no se encuentra prevista.

Aunado a esto, existen motivaciones de carácter económico, a través de las cuales no puede ejecutarse este derecho, pues se encuentran ligadas a otras aún más complicadas.

En esencia, lo que impide que un sujeto que teóricamente sería titular de un derecho, llegue a hacerlo valer en juicio, puede ser la falta de conocimiento del mismo, pero también la distancia física del tribunal, y sobre todo la falta de recursos (Taruffo, 2020, p. 43).

Efectivamente, podría deducirse, que quienes se encuentran imposibilitados de acceder ante un órgano jurisdiccional, porque no poseen los recursos materiales, ni económicos suficientes, son en palabras del autor antes mencionado los “pobres”, o las personas a quienes en el ordenamiento italiano le denominan “desposeídos”.

En efecto, esencialmente es el pobre quien a menudo no sabe que tiene un derecho o, de cualquier forma, no sabe dónde ni cómo podría hacerlo valer, o en todo caso no tiene la posibilidad concreta de acceder a un tribunal y contratar a un abogado (Taruffo, 2020, p. 43).

Por motivaciones plausibles, desde los primeros años de la década del setenta, en distintos ordenamientos jurídicos se postulan participaciones con otras particularidades que buscan atender estos supuestos, en los cuales existen personas que no poseen los presupuestos necesarios para acceder a la jurisdicción.

En habidas cuentas, se describen modificaciones legislativas que se introducen en generar diversos mecanismos o herramientas de solución destinadas a suprimir las trabas económicas que existen en el proceso, o al menos a disminuir los costos que un proceso requiere, así también se busca con esta iniciativa construir entidades públicas que coadyuven en esta labor.

Si alguien se inclina por pensar que este derecho en la práctica se garantiza en su totalidad, estaría arribando quizás a conclusiones aún no motivadas, al menos desde nuestra postura. Si decidimos por describir trivialmente esta situación, daremos cuenta de dos reflexiones: a) La primera que está relacionada a las consecuencias que en la mayoría de casos son desalentadoras, y que desde hace muchos años han constituido una particularidad de las participaciones que realiza

el aparato estatal; y, b) Debemos señalar en relación a esta segunda cavilación que actualmente existe una situación de incertidumbre en lo que atañe al acceso a la jurisdicción.

En consecuencia, es ampliamente conocido que a raíz de la evolución que sufren las sociedades modernas, cuya herramienta para este proceso podría encontrarse en la globalización y los cambios tecnológicos, se ha generado un clima de desigualdad, a través del cual se hacen más notorias las vicisitudes por las que tienen que pasar las personas que buscan acceder a la jurisdicción.

¿Es la Tutela colectiva un mecanismo eficaz para atender esta situación?

El contexto sumamente preocupante que acabamos de describir en líneas precedentes, podría solucionarse cuando, según el profesor Taruffo (2020) sostiene “El sistema procesal comienza a conocer formas de tutela colectiva de los derechos o intereses difusos” (p. 46). En concreto, pareciera ser que a través de la tutela colectiva se produce un acceso individual a la jurisdicción, de parte de quienes no presentan las condiciones suficientes para lograrlo por sí solos.

En esa línea, un sector de la doctrina señala que el ejemplo palpable de esta situación se puede encontrar en la class action estadounidense establecida en 1938 en la Rule 23 de las Federal Rules of Civil Procedure, que encerraba dentro de sus roles – la consecución de un fallo en sede judicial que versa sobre distintos supuestos jurídicos particulares que de forma “unitaria” no encontrarían el camino para la jurisdicción.

En similar sentido, el profesor Taruffo (2020) señala “En esencia, la *class action* se propone como un instrumento fundamental de acceso a la justicia de numerosas situaciones que de manera contraria no serían hechas valer ante un juez”

(p. 46). Si esto es así, podría decirse que este tipo de mecanismos presenta dentro de su propósito ofrecer una “solución” para los conflictos que se desprenden de la obstaculización de acceder de forma “personal” a la jurisdicción, construyendo un trayecto a través del cual se pueda ayudar a las personas que presentan determinadas limitaciones. Como se puede apreciar, la “class” tiene como particularidad una cuestión que atañe para toda una agrupación de personas, y es a estas a las que hace referencia el fallo judicial.

¿Cuál es el propósito que ostenta la persona que solicita tutela jurisdiccional?

En relación a esta cuestión, entendemos que, así como dentro de un ordenamiento jurídico el aparato estatal tiene el deber de prever criterios, normas, mecanismos y herramientas idóneas para que los ciudadanos que forman parte de él puedan acceder a través del derecho a la tutela jurisdiccional con la mayor normalidad posible, sin que se vean disminuidos en cuanto posibilidad de “acceso” a este derecho, así también, pretende elaborar una vía por la que transitarán las partes que acuden a la jurisdicción con la finalidad de encontrarse con un fallo judicial apegado a directrices y demás particularidades que presente el proceso.

Entre las innumerables respuestas que esta pregunta puede tener, parece razonable afirmar que dicho sujeto busca obtener la jurisdicción, es decir, tiende a hacer que sobre una situación jurídica suya que precisa tutela, un juez del Estado pronuncie una decisión fundada en una comprobación verdadera de los hechos que han dado lugar a la controversia, y en una correcta aplicación del derecho a aquellos hechos (Taruffo, 2020, p. 49).

Por tales consideraciones, entendemos que la obtención de una respuesta por parte de la “jurisdicción”, representa la finalidad del derecho a la tutela jurisdiccional. Aunque lo antes descrito parezca una obviedad, lo cierto es que esta aseveración implica realizar un análisis en particular mucho más profundo, a través del cual podremos observar que existen diversas motivaciones. Desde un primer acercamiento, se debe tener presente que la “jurisdicción” trae consigo el despliegue de un procedimiento adecuado cuya consecuencia será la consecución de un fallo judicial apegado a razones equitativas, pero a la vez, idóneas.

Así las cosas, es ampliamente conocido en la literatura científica algunas inclinaciones que aseveran que sin el cumplimiento cabal de los presupuestos y requerimientos que prevé el aparato estatal en pro del acceso a la justicia no se podría concretar esta finalidad. En el ámbito fáctico, podemos apreciar que no se otorgan las condiciones necesarias para lograr el objetivo antes aludido, pues existen diversos procesos (muy numerosos) que se tramitan a través de un órgano judicial, sin embargo, las herramientas para poder atender este tipo de casos son muy limitadas tanto en ámbito económico, material, sistemático, entre otros, que dispone la administración de justicia.

Ahora bien, cuando surgen este tipo de incertidumbres en el ámbito procesal, que no logran ser atendidas de forma idónea y pertinente, se dice que estamos ante un auténtico fracaso del legislador en este ámbito, los resultados más perjudiciales se encuentran en la obstaculización que sufre la persona, en nuestra investigación el “trabajador” para luchar por la protección de sus derechos. Por ello, un sector de la doctrina menciona que es con esta situación que se produce el surgimiento o la adopción de otros mecanismos de solución (Mediación,

conciliación y arbitraje), con la finalidad de descarriar las situaciones conflictivas hacia otras vías.

2.2.1.1 El Derecho a la tutela jurisdiccional antes del Proceso

Al ingresar a este análisis, conviene dar cuenta inicialmente de que el derecho que aquí intentamos describir presenta dos perspectivas, por un lado, a) se encuentra el derecho a la tutela jurisdiccional antes del proceso y por otro, b) el Derecho a la tutela jurisdiccional durante del proceso.

Consiste en aquel derecho que tiene toda persona, en tanto es sujeto de derechos, de exigir al Estado provea a la sociedad de los requisitos o presupuestos materiales y jurídicos indispensables para solventar un proceso judicial en condiciones satisfactorias (Monroy, 2009, p. 454).

Ahora bien, es menester precisar que no presenta importancia el hecho de si dicho entramado sustantivo y jurídico que constituye la base de todo aparato estatal es provechoso o no, desde una perspectiva utilitarista. Lo que sí resulta importante tener en consideración, es determinar si dicho entramado siempre tiene como finalidad encaminar cada una de sus actividades a solucionar determinados supuestos otorgando a cada ciudadano un proceso veraz, honesto y sobretodo supeditado no sólo a límites normativos.

El derecho a la jurisdicción antes del proceso es el derecho a exigir del Estado-monopolizador del servicio de administración de justicia- el cumplimiento de los presupuestos jurídicos y fácticos necesarios para satisfacer el cometido jurisdiccional ante la eventualidad de una litis concreta (Rosatti, 1984, p. 47).

La exigencia antes descrita, nos conduce a entender que para encontrar una verdadera satisfacción que se desprenda de los órganos encargados de administrar justicia, es necesario cumplir con ciertos requerimientos, dentro de los que destacan cuestiones que se suscitan en la realidad para el caso en concreto y aspectos normativos que rigen determinadas conductas en sociedad, si se cumple con estos criterios, entonces se podrá resolver de mejor manera un conflicto.

El Derecho a la jurisdicción es un supuesto de la actividad procesal que, en su primera etapa, aparece como previo al proceso, pero que, no agotándose con el acceso al órgano judicial se desenvuelve al hilo del proceso hasta la sentencia firme (Bidart, 1969, p. 17).

Así las cosas, consideramos que el “deber” que posee el aparato estatal para proteger desde un ámbito normativo a los individuos, reviste ciertos presupuestos que deben ser atendidos a través del cumplimiento de requerimientos ex ante a la tramitación de un caso particular ante un órgano jurisdiccional.

En esa línea, resulta ineludible que el mismo se encuentre parametrado en directrices que contemplen objetividad, imparcialidad, autonomía, idoneidad y eficacia al momento de inclinarse por alguna decisión.

Aunado a esto, constituye labor fundamental del aparato estatal prever determinados pasos que ayuden a controlar la actividad procesal, en otras palabras, debe establecer preventivamente un conjunto de normas de carácter procesal que coadyuven en un tratamiento adecuado y equilibrado para las partes. Así también, para la consecución de mayores logros en este ámbito, se deberá colaborar en la mejora de la estructura. Bajo esta fundamentación, el aparato estatal deberá comportarse como lo hace una entidad colectiva que, en pro de la consecución de

sus propósitos, metas y demás fines planteados, demanda la mejora de su estructura, elabora distintos canales, herramientas y mecanismos que le permitan lograr su propósito.

2.2.1.2 El Derecho a la tutela jurisdiccional durante el Proceso

En este ámbito, la potestad en cuestión presenta un catálogo de derechos ineludibles que el aparato estatal debe ofrecer a todo ciudadano que se encuentre inmerso dentro de un proceso, sin importar la naturaleza del mismo. Monroy (2009) precisa “Este mismo derecho puede desdoblarse – teniendo en cuenta su contenido y momento de su exigibilidad – en derecho al proceso y derecho en el proceso” (p. 456).

Si tendríamos que destacar un hito histórico a través del cual los derechos fundamentales alcanzaron un mejor reconocimiento, debíamos mencionar al momento en el cual los barones ingleses descargaron todas sus vicisitudes sobre el Rey Juan Sin Tierra en 1215, con aquel giro los derechos bajo la perspectiva que hoy conocemos alcanzaron una adecuada consolidación y por ello, representan la base esencial para que los derechos y el ámbito de libertad que posee cada persona no sean soslayados cuando se ven inmersos dentro de un proceso en particular.

El estado de derecho sólo puede asumir su real estructura a través de estos instrumentos procesales-constitucionales que tutelan los derechos fundamentales del hombre. Se trata, siguiendo a COUTURE, de hacer que el derecho no quede a merced del proceso, ni que sucumba por ausencia o insuficiencia de éste; ya que no hay libertades públicas sino cuando se dispone de los medios jurídicos que imponen su respeto; y fundamentalmente, esos medios,

sabemos, se ejercen a través de la función jurisdiccional (Monroy, 2009, p. 4).

En habidas cuentas, el aparato estatal ha previsto ciertas herramientas que le permiten tutelar ámbitos de organización a través de los cuáles se desarrollan las personas, dichos medios de ayuda encuentran su razón de ser al concretar la función jurisdiccional.

Lo antes explicitado, un sector de la doctrina lo denomina “derecho en el proceso”, y da cuenta, del aseguramiento que postula u ofrece el aparato estatal para el ciudadano que interviene en un proceso, es decir, busca procurar una relación de equidad o igualdad a través de la cual sus alegaciones llegarán con la misma intensidad que la otra parte. Ahora bien, esto es totalmente palpable en cada proceso que ha sido previsto en nuestro ordenamiento jurídico, ya sea Proceso Penal, civil, comercial, entre otros.

Refiriéndose al Derecho en el proceso, Monroy (2009) señala “Es el derecho a que un juez natural (competente) resuelva un conflicto con conocimiento, imparcialidad, aplicando el derecho que corresponda al caso concreto y cumpliendo con el procedimiento establecido” (p. 458). Si seguimos estas consideraciones, entonces podemos advertir que el aparato estatal ha buscado otorgar a quienes de una u otra forma se acerquen al proceso, un conjunto de normas de esta naturaleza que custodien la aplicación idónea de directrices y demás derechos que atañen a la persona.

En función a lo antes mencionado, si juntamos el contenido que versa sobre el “derecho al proceso” con lo aludido por el “derecho en el proceso”, tendremos como resultado un “conjunto” de facultades inherentes a la persona, los mismos que

han podido transformarse a lo largo de los años y con los procesos que anteriormente describimos de forma trivial.

2.2.1.3 Manifestaciones Procesales del Derecho a la tutela jurisdiccional

En mérito a lo anteriormente reseñado, es preciso resaltar que desde un primer acercamiento el Derecho sitúa como núcleo de toda su expansión y desarrollo a un “ente” que posee un haz de derechos y deberes, los cuales están reconocidos desde la carta magna, dicho ente se encuentra representado en nuestro sistema social como “Persona”. Así las cosas, en líneas precedentes hacíamos referencia a la tutela jurisdiccional, que viene revestida de una serie de facultades que le van a permitir a la “Persona” acceder a los órganos judiciales, pero, además, conviene tener en cuenta que para que pueda darse una decisión fundada en razones jurídicas proporcionales, será necesario que el aparato estatal prevea ciertas normas de carácter procesal que coadyuven en la plena vigencia de estos derechos.

a. Consideraciones críticas del Derecho de acción

Ya en esta parte de la investigación, es menester precisar que este derecho no solamente presenta una naturaleza absoluta de ámbito procesal, pues si bien es cierto constituye una manifestación del mismo, no podemos olvidar, que presenta una relación con la persona, entendida como un haz de derechos y deberes. Por ello, un sector de la doctrina le atribuye una naturaleza constitucional.

En esa línea, Monroy (2009) menciona “El derecho de acción forma parte del elenco de derechos que son configurativos de los derechos humanos básicos” (p. 460). De alguna forma, los derechos humanos pueden ser entendidos como la agrupación de bienes que atañen a la “persona” por su condición de tal, siendo

necesaria para su real concretización, pero sobretodo para la vitalidad de estos bienes, la adopción de ciertos grados de realización. Si somos consecuentes con esta premisa, entonces, dichos “bienes” que corresponden a la persona se edifican con la previa concordancia entre las vicisitudes por las que transita la persona en el sistema social.

En mérito a estos fundamentos, retornemos ahora a describir de forma sucinta la transformación teórica y expositiva que descansa sobre el derecho de acción. Para ir introduciéndonos al tema en cuestión, advertimos que el camino por el cual ha transitado este derecho no ha sido nada pacífico, se han dejado en el olvido algunas fases transitorias que han situado sobre el tapete ciertas aproximaciones que pretendían definirlo, pero, además, reposaban su análisis sobre las construcciones teóricas que han surgido en relación a este derecho. Ahora, debemos precisar, que al margen de presentar cierta inclinación por alguna definición que engloba en gran parte al Derecho de acción, si convendrá reflexionar sobre la vinculación existente que debe apremiar sobre el derecho. Aun cuando el derecho de acción demuestra especial relevancia en el tópico en cuestión, su definición no ha podido lograr aún consenso en doctrina.

Así las cosas, en la literatura científica que aborda este tópico, se advierte una perspectiva que propicia su aproximación conceptual a través del “procedimiento”, así como sucede en los casos que se suscitan en el ámbito constitucional. Por ello, al señalar que nos encontramos ante la acción de habeas corpus, de amparo o de inconstitucionalidad, en el ámbito fáctico no se estaría haciendo referencia en concreto al “derecho”, tampoco al poder jurídico de solicitar tutela jurídica.

2.2.2 En relación a la Variable Dependiente: Reparación económica por despido lesivo de Derechos Fundamentales.

La presente investigación pretende situar sobre el tablero algunas consideraciones teórico- prácticas que pretendan describir de forma adecuada, pero sobretodo entendible la institución ampliamente abordada en el ámbito laboral: El despido. Así también, es menester resaltar algunos pronunciamientos jurisprudenciales que se desprenden del Tribunal Constitucional, todo esto, con el afán de identificar bajo qué presupuestos es posible suprimir el vínculo laboral, así también, corresponde determinar en qué circunstancias se concreta el despido injustificado o arbitrario, teniendo como punto de partida que todo despido para que revista cierta legitimidad necesita de la existencia de una causa y el cumplimiento adecuado del procedimiento previsto normativamente en nuestro ordenamiento jurídico para estos casos.

El despido es un unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito. Además, como ya se dijo, el acto de despido requiere causa justa y seguir un procedimiento basado en la ley (...) se debe anotar que el ordenamiento reconoce al despido efectos inmediatos, con lo cual se presume la validez del acto extintivo del empleador. En otras palabras, la demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido (control ex post) (artículo 22 del LPCL) (Arce, 2008, p. 522).

Desde un primer acercamiento, entendemos que tanto la “causa” como el cumplimiento adecuado del procedimiento constituyen los parámetros que funcionan como una balanza entre los deberes y derechos que ostentan tanto empleador como trabajador. Ahora bien, los parámetros antes descritos no significan un obstáculo para que el “empleador” pueda hacer fenecer un contrato laboral, sino que mas bien, se encuentran orientados a la prohibición de legitimar este tipo de acciones bajo criterios razonables. Por ello, de la literatura especializada se desprende que la finalidad propuesta por el legislador laboral procura la garantía de la existencia de niveles proporcionales, en relación con el surgimiento de otras etapas contractuales en el ámbito laboral.

Bajo esta fundamentación, en las líneas que siguen situamos sobre el tapete un análisis que versa sobre los criterios o presupuestos que el Tribunal Constitucional adopta en relación a la institución jurídico laboral del despido. En esa línea, cuando ingresamos al ámbito de la contratación laboral podemos observar que existe una relación no proporcional entre empleador y trabajador, pues en este supuesto, el primero ostenta un ámbito de libertad para aplicar su voluntad en el perfeccionamiento contractual, aplicando esta facultad, el empleador construye un armazón que le permite protegerse ante cualquier eventualidad que pueda surgir del trabajador.

En habidas cuentas, para que el “empleador” en un caso particular pueda ejercer el fenecimiento del vínculo laboral y dicho procedimiento se encuentre legitimado, puede como primera solución inclinarse por una “contratación temporal”, sumado a ello, cuenta con otros mecanismos, tales como la jubilación obligatoria (debiendo resaltar que en este ámbito nuestro legislador ha tenido a bien

prever un límite de edad, que es de 70 años). En relación a este punto, es irrelevante si el trabajador se jubila por su propia voluntad o si existe una merma en su “capacidad” como resultado del transcurso temporal. Efectivamente, parece ser que lo único que le importa al legislador es que el límite temporal sea palpable, y tras introducirnos en este tópico, podemos dar cuenta de que nuestro legislador con la previsión de un límite temporal (70 años de edad) ha quebrantado el derecho a no ser discriminado por razón de edad, derecho fundamental previsto en nuestra carta magna.

Partiendo de que la estabilidad laboral es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo, el contrato típico de trabajo tiene vocación de permanencia en virtud del carácter protector del Derecho Laboral, siendo una manifestación del principio de continuidad (Toyama, 2008, p. 463).

Con lo antes descrito, se evidencia el papel preponderante que presenta la “estabilidad laboral” en la plena realización y vigencia de los derechos particulares o colectivos, y las herramientas que pueden ser utilizadas para su protección no poseerían la “obligatoriedad” frente al empleador, debido a la situación en la cual se encuentra el trabajador al desarrollar actividades dentro del marco de sus labores (Dependencia). Por ello, Villavicencio (1996) refiere “La estabilidad laboral es la garantía imprescindible para el ejercicio de los demás derechos laborales” (p. 9). Por lo antes descrito, es necesario ahora, describir algunos rasgos necesarios para un análisis idóneo y coherente de la institución jurídico laboral del Despido y sus implicancias en nuestro ordenamiento jurídico, otorgando mayor preponderancia a las causas que hacen fenecer un acuerdo laboral.

Al ingresar a desbrozar el camino que hasta aquí hemos diseñado, hemos de precisar a prima facie, que la institución jurídico laboral abordada en esta investigación, constituye el eje de problematizaciones no sólo contemporáneas, (pues a lo largo de la historia ha sufrido algunas transformaciones) que existe entre trabajador (que propician una restricción de éste) y empleador (cuya finalidad descansa en buscar el mecanismo adecuado para poder realizarlo, sin que implique altos gastos). Así las cosas, en nuestro ordenamiento, el legislador ha previsto en el artículo 16 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el fenecimiento del pacto laboral (en nuestras palabras).

Desde la doctrina, surge una clasificación de esta situación, así, alude: a) El fenecimiento del vínculo laboral que se da por la manifestación voluntaria de las partes; y, b) Cuando la extinción se produce por el surgimiento de una circunstancia alejada a estas. En función a lo antes mencionado, las causas de extinción del vínculo laboral pueden agruparse, según su origen, en: a) La voluntad unilateral del trabajador, b) La voluntad unilateral del empleador, c) La voluntad concurrente de ambas partes, d) La desaparición de las partes, e) La jubilación y la incapacidad del trabajador.

Retornando sobre la cuestión conceptual de la institución jurídico laboral aquí descrita, en la obra de Carlos Blancas que es citada por Alonso García, el despido es entendido como aquel acto que se desprende de una de las partes (empleador) a través del cual se busca hacer fenecer el vínculo laboral.

Bajo una perspectiva similar, Blancas (2013) citando a Krotoschin indica “El despido es la declaración (acto jurídico) unilateral de una de las partes, dirigida a la otra y recibido (no: “aceptada”) por esta, que tiene por objeto la terminación

del contrato” (p. 66). Siguiendo estas aproximaciones teóricas, que pretenden definir la institución jurídico laboral del despido, podemos señalar que todas transitan hacia un solo camino – ponderar la potestad que posee el empleador, que manifiesta a través de su voluntad frente al trabajador.

Es menester precisar, que en nuestro ordenamiento existe la prohibición de que el empleador a través de su conducta manifieste un acto arbitrario o ilegítimo, pues en todos los supuestos esta persona presenta una facultad amplia de poder decisorio en relación a la conclusión del vínculo laboral. Por ello, al constituir causales de extinción que se encuentran fundadas en la voluntad unilateral del empleador es posible que bajo este manto estén ocultas otras intenciones (que no se apeguen a derecho).

Aunado a esto, cuando advertimos que el empleador ostenta el poder de “decisión” en relación a la culminación o no del vínculo laboral con el trabajador, se demostrará que el trabajador se encuentra en una situación de crisis o incertidumbre respecto de su destino, será en aquel momento, que el trabajador transitará por una esfera creada por el “empleador” en la cual sólo abundan conductas arbitrarias, pero sobretodo desmedidas.

2.2.2.1 Protección de la investigación en eventos atribuidos al trabajador sin soslayar el derecho al honor, dignidad e intimidad personal.

A decir verdad, si a prima facie nos permitimos ingresar a describir trivialmente la evolución del derecho del trabajo a nivel global, sería necesario remitirnos a la Revolución industrial, surgida allá por el siglo XVIII, y que para el objeto de nuestro estudio representa un giro copernicano en lo que atañe a la transformación del “trabajo”, pasando a dejar de lado contextos en los cuales preponderaba la esclavitud en el ámbito laboral, y convirtiéndose en un nuevo

fenómeno que traía consigo, producto de la época y de la innovación industrial surgida, una nueva perspectiva del trabajo.

En efecto, para la época en cuestión existía una gran cantidad de personas que laboraban bajo las órdenes y orientación del “empresario”, quien tenía el poder de decisión en relación a la situación durante la cual se desarrollaban las actividades previamente establecidas. Con lo antes mencionado, se evidencia otra transformación, ahora la “persona” ya no era vista más únicamente como un objeto que no poseía derechos ni libertades en el sistema social, ni frente al “empresario”, sino que ahora, pasa a ser visto como “obrero” cuya labor se desempeñaba en las grandes fábricas que surgieron en dicho marco temporal.

Así las cosas, se advierte que esta época postuló nuevas concepciones en relación a la autonomía contractual, la libertad y autodeterminación del individuo, pues ahora, será él quien elija su destino, quien decida inclinarse por un centro de labores que logre satisfacer sus propósitos económicos, pero sobretodo que durante la realización de sus actividades laborales no afecte sus derechos que como persona dentro de un estado de derechos se encuentran contemplados en la carta magna.

Por ello, hasta finales del siglo XIX este tipo de contratos se concretaban a través de los denominados “contratos civiles”, lo que conducía a las partes hacia un contexto de igualdad, en el cual ambas optaban voluntariamente por llegar a un acuerdo, que les permita satisfacer las distintas vicisitudes que puedan presentarse.

No obstante, desde la literatura científica que versa sobre el tópico aquí sometido a su consideración, en esta etapa contractual podía apreciarse una particularidad: “No igualdad entre las partes que contratan”, esto era evidenciado tras echar un vistazo a la posición en la cual se encontraba el “empleador” (quien

era utilizado por su fuerza de trabajo o como instrumento para generar ganancias al empleador), mientras que el “empleador” (quien era dueño del capital, decidía en que momento por su propia voluntad y sin importarle las consecuencias que se desprendían de su actuar, hacía fenecer el vínculo laboral, pero además, terminaba soslayando derechos fundamentales como el honor, dignidad e intimidad personal, entre muchos otros más).

Para poder ingresar al análisis de la dimensión antes descrita, y verificar si en realidad se puede proteger a la investigación en eventos atribuidos al trabajador sin soslayar el derecho al honor, dignidad e intimidad personal, conviene aterrizar sobre la etapa contractual en el ámbito laboral, siendo necesario disgregar cada uno de los elementos que contiene la misma.

A. Contrato y Relaciones Laborales

A.1 Elementos esenciales

A.1.1 La prestación personal de servicios

Al ingresar a describir este elemento no menos importante para el tópico en cuestión, podemos advertir que, a lo largo de la historia durante la etapa contractual, en la que se encontraban dentro dos partes: Empleador (tal y como hemos manifestado dueño del capital o de la inversión dineraria) y Trabajador (quien poseía la fuerza de trabajo), lo relevante era determinar si la “fuerza laboral” que desempeña una persona en particular podía o no ser puesta a disposición de otra persona “empleador” para el logro o la consecución de metas que este último se ha propuesto.

El elemento personal del contrato de trabajo ha sido reconocido por el artículo 5 de la LPCL, en el que expresamente se señala que para

que los servicios puedan ser considerados de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa por el trabajador en su calidad de persona natural (Ferro, 2019, p. 18).

Ahora bien, habiendo descrito la regla general, corresponde manifestar que también atañe a ésta una particularidad, la cual se puede encontrar al tratarse de actividades en las que, por su naturaleza, necesitan de la colaboración o auxilio de algunas personas de su entorno familiar.

En habidas cuentas, en función a lo antes explicitado la realización personal de actividades en el marco laboral representa un presupuesto ineludible en esta vinculación contractual, pero, además, puede servir para determinar de forma adecuada la naturaleza jurídica de los servicios. En tal sentido, se debe tener en consideración que, en el contexto laboral, la relación es *intuitio personae*, esto debido a que si el “empleador” llega a un acuerdo laboral con determinada persona, lo hace para que aquella realice las actividades encargadas de forma personal, por ello, se encontrará durante un periodo de prueba, de no darse esta situación, nos encontramos ante el incumplimiento de una obligación por parte del trabajador, quien deberá encontrar la forma adecuada para subsanar esta cuestión.

A.1.2 La remuneración

Con el desempeño de labores por encargo del “empleador” y posteriormente a concretar un acuerdo laboral, el “trabajador” se hace merecedor a un “pago”, “retribución dineraria o económica”, que desde la literatura científica especializada recibe el nombre de “remuneración”, la misma que no sólo puede ejecutarse con dinero, sino que además podría darse con especies.

El artículo 6 de la LPCL ha otorgado un carácter omnicomprendido al concepto de remuneración, de modo que- en términos generales y con prescindencia de la denominación que se le otorgue- todo lo que percibe el trabajador como retribución de sus servicios califica como remuneración, sea en dinero o en especie, y siempre que sea de libre disposición (Ferro, 2019, p. 18).

No obstante, desde la doctrina se desprende que la definición de “remuneración” se encuentra alejada al menos de ser “uniforme”, de tal forma que en todos los casos los desembolsos sean tenidos como actos remunerativos con el propósito de prever la base del cálculo para ciertas obligaciones, v. gr. Los pagos que se realizaron en dinero o especie (de forma adecuada justipreciadas) deben ser tenidos para prever los desembolsos computables para el pago de la CTS. Sin embargo, para un sector de la doctrina, la remuneración en especie no constituye base de cálculo para prever la remuneración sobre la cual se paga la contribución al sistema privado de pensiones.

A su vez, es importante precisar que existirán supuestos en los que el bien entregado al trabajador no necesariamente implica plena su irrestricta disposición, pero sí el goce de una ventaja patrimonial o el ahorro en determinado gasto que correspondería asumir al trabajador y, por esta razón dicho beneficio también calificará como remuneración (Ferro, 2019, p. 19).

En función a lo antes mencionado, entendemos, y en similar sentido, desde la literatura se desprende la existencia de ciertas definiciones a las que desde una perspectiva que respeta y valora el principio de legalidad se encuentran limitadas

de una esencia remuneratoria, aún cuando en doctrina y normativamente corresponde imputarles una naturaleza salarial. Lo que sí resulta importante señalar, para efectos de nuestra investigación es que la “remuneración” que es otorgada al “trabajador” por el cumplimiento de sus labores constituye un elemento ineludible del contrato laboral.

A.1.3 La subordinación

Cuando hemos descrito en líneas anteriores los elementos esenciales que forman parte del contrato de trabajo, mencionábamos que inicialmente existía una “prestación intuitu personae” que realiza el “trabajador” en relación a las actividades que el empleador le designó en el marco de su dirección y organización, como consecuencia de esta concreción de labores por parte del “trabajador” al “empleador” le atañe como parte de sus “deberes” retribuir bien sea dinerariamente o a través de especies esta realización de labores, constituyendo este el segundo elemento esencial, denominado “remuneración”.

Así las cosas, frente a esto surge un tercer elemento, que resulta sumamente importante para determinar si nos encontramos ante una relación contractual laboral o no, nos referimos a la “subordinación” que representa un punto de quiebre para emitir quizás una diferenciación entre el contrato en ámbito laboral y otros contratos que diariamente las personas realizan en sociedad.

Es la subordinación el elemento que realmente distingue al contrato de trabajo del arrendamiento o locación de servicios, toda vez que a través de este elemento se efectúa un control detallado sobre la prestación de servicios que ejecuta el trabajador y que incluso se extiende hasta su propio comportamiento (Ferro, 2019, p. 19).

En esa línea, este tercer elemento podría entenderse como aquella situación jurídica de sujeción u obediencia que ostenta el “trabajador” frente al “empleador” en el marco de un contrato laboral. En concreto, consideramos que esta situación fue la que sentó las bases del derecho laboral contemporáneo, a través del cual se procura tutelar los derechos fundamentales que atañen al “trabajador” y con ello, encaminar una serie de mejoras en relación a este escenario. Por ello, en nuestro estado se han previsto ciertos derechos sumamente importantes, pero a la vez obligatorios, contemplados desde la carta magna hasta aterrizar en previsiones normativas que contienen presupuestos importantes de la relación laboral en nuestro país.

En efecto, podría decirse que subordinación y dirección representan las dos caras de una moneda, sin embargo, habría que mencionar también que existen parámetros que se han impuesto en nuestro ordenamiento con el propósito de tutelar determinados ámbitos en los cuales pudieran producirse transgresiones y/o vulneraciones hacia el trabajador.

2.2.2.2 Resguardo ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o el honor del trabajador.

En líneas precedentes señalábamos, que en la existencia de una vinculación laboral se presenta como presupuesto la “permanencia”, razón por la cual, si las actividades dentro del ámbito en que se desarrolla el “trabajador” continúan, entonces su relación con el “empleador” aún estará vigente, mientras que si el “empleador” por diversas motivaciones decide hacer fenecer el vínculo laboral se trataría de una extinción del mismo.

Así las cosas, no podemos olvidar que hoy en día el “trabajo” representa la principal fuente de ingresos a través de la cual el individuo puede solventar las

distintas y cada vez más abundantes “necesidades” que surgen producto de su relación y comunicación en sociedad. Por ello, cuando el vínculo laboral llega a su fin por distintas razones, el “trabajador” termina sumido en un contexto de incertidumbre, más aún en supuestos en los que desconoce el porqué del rompimiento del vínculo laboral, para esto, ha surgido la preocupación por parte del aparato estatal de buscar nuevas medidas, mecanismos o herramientas que le permitan proteger los derechos fundamentales del “trabajador” que es despedido sin mediar motivación alguna. Por tales consideraciones, en nuestro ordenamiento se han previsto sanciones o penalidades, o incluso mecanismos por los cuales se logrará enfrentar las situaciones en las que el “empleador” arbitrariamente decidió hacer fenecer el vínculo laboral.

La estabilidad laboral, a su vez, tiene dos claras manifestaciones: (i) la estabilidad laboral de entrada, que otorga protección al trabajador frente a la terminación de la relación laboral, la cual, en el caso peruano, se adquiere al superar el periodo de prueba legal; y (ii) la estabilidad laboral de salida, la que confiere protección frente a la terminación de la relación de trabajo (Ferro, 2019, p. 138).

Desde la doctrina, y con el propósito de conectar el tópico jurídico laboral del despido con la estabilidad laboral, podemos encontrar que el profesor Ermida Uriarte (1983) entendía que esta última poseía un doble propósito: a) Propósito inmediato, a través del cual se brinda de formar directa seguridad al trabajador; y, con b) Propósito mediato, se otorga plena convicción acerca de su futuro en el ámbito laboral, al prever que únicamente su quebrantar su vínculo con el empleador por razones motivadas. A esto, se suma que esta figura constituye el

camino para la defensa de otros derechos, es decir, no sólo se reduce a la seguridad que posee el “trabajador” respecto de su relación con el “empleador”. En tal sentido, conviene ahora analizar las manifestaciones de la “estabilidad laboral” en relación a los tipos de fenecimiento del contrato, esto debido a que este acto bien puede desprenderse unilateralmente (empleador), por voluntad de las partes o por motivaciones previstas en nuestro ordenamiento jurídico.

A. Cuando media plena manifestación de voluntad de las partes

Al ingresar a esbozar algunas consideraciones que versan sobre el tema en cuestión, es necesario tener en cuenta que nuestro legislador se ha inclinado por establecer no sólo decisiones unilaterales que deriven del empleador, sino que, además, ha previsto la manifestación de voluntad que podría acoger el “trabajador”.

Así las cosas, cuando nos encontramos ante la primera manifestación (antes descrita) se tratará de un “despido”, mientras que cuando la manifestación voluntaria emana del trabajador, se denominará “renuncia”, al estudio de cada una de estas figuras se dedican las líneas posteriores.

A.1 La renuncia

A prima facie podría decirse que esta figura representa un ejercicio legítimo del derecho que ostenta el trabajador bajo la óptica de un ámbito de libertad contractual. En habidas cuentas, el poder de decisión lo tendrá el trabajador, quien se inclinará por el centro laboral que mejor pueda satisfacer sus necesidades, según los horarios que él decida y por el marco temporal que mejor le parezca, siendo él, único decisor de su destino laboral. No obstante, para poder acceder a esta figura, deberá cumplir con determinados presupuestos, de no ser así, tendrá consecuencias sumamente negativas con posterioridad, en otras palabras, un individuo que realiza

determinadas labores personales, por las cuales recibe una remuneración y se encuentra bajo las órdenes del “empleador” debe comunicar con pertinencia la decisión por la cual se inclinó, para que de esta forma no se afecten las actividades y demás labores en su centro de trabajo.

Por ello, nuestro legislador en el artículo 18 LPCL, ha previsto que el trabajador debe comunicar al empleador su decisión por escrito, la misma que debe presentarse con una anticipación no menor a treinta días naturales. Así también, cuando ya el trabajador ha decidido presentar su renuncia y no desea seguir laborando durante ese marco temporal (30 días naturales) deberá solicitar la exoneración del plazo de preaviso y mencionar taxativamente la fecha de su cese.

Cuando nos encontramos antes este último supuesto, estará bajo la decisión del “empleador” determinar si acepta o no la exoneración del plazo de preaviso dentro del plazo de tres días, ¿qué ocurre si no se pronuncia dentro de este tiempo? el trabajador debe entender que la solicitud fue aceptada por el empleador. Ahora bien, puede darse el caso en que el empleador rechaza la solicitud presentada por el trabajador, en este contexto este último deberá continuar con sus labores hasta que concurra el plazo antes mencionado. Si el trabajador decide no seguir laborando, luego de que el empleador haya manifestado su rechazo a la decisión arribada, podría incurrir en abandono de trabajo, lo que podría encuadrar en una causa justa de despido motivada en el comportamiento del trabajador.

Por otro lado, es menester mencionar un supuesto que ha generado amplio debate no sólo desde la doctrina, sino también en jurisprudencia, nos referimos a los procesos judiciales que se presentan porque los demandantes (trabajadores) aseguran haber sido intimidados para manifestar su renuncia, a pesar de que han

suscrito los documentos para el cese. En relación a esta cuestión, la Segunda Sala de Derecho constitucional y social de la Corte Suprema, en la casación laboral 17573-2016-Lambayeque, señaló que la coacción o intimidación debe ser demostrada por el demandante (ex trabajador). Para ello, debería concurrir: (i) el uso de alguna amenaza de daño inminente y grave que pueda disminuir la libertad; (ii) que exista un nexo causal entre la intimidación y el consentimiento; y (iii) que la amenaza revista el carácter antijurídico. Más aún, el fallo ha precisado que, en materia laboral, la intimidación tendría que tener la intención de manipular la voluntad del trabajador, de manera tal que le genere sentimiento de miedo, incapacidad o temor que lo afecten de manera grave e inminente.

Así, pues, la Corte Suprema ha estimado que, si la renuncia se ve afectada por un vicio de la voluntad, vale decir, error, dolo o intimidación, la consecuencia será la de considerar a este acto jurídico como un acto nulo, carente de efectos jurídicos, por lo que correspondería que se restituyan las cosas al estado anterior a la manifestación de la voluntad (Ferro, 2019, p. 139).

Bajo esta fundamentación, la renuncia que ha sufrido de alguna alteración en la voluntad del trabajador sería no válida, por ello, lo que correspondería sería que la persona regrese a su centro de labores a continuar con sus actividades con toda normalidad, así también, se debe tener en cuenta que dicha renuncia nunca podrá ser tenida como un “despido”, pues este es el resultado de la manifestación de voluntad del empleador.

A.2 El Despido

En líneas precedentes explicábamos que esta facultad comprende una manifestación de voluntad unilateral (empleador), a través de la cual decide poner el fin a una relación contractual que mantiene con el trabajador. No obstante, frente a ese poder decisorio que ostenta el empleador surge la garantía de estabilidad laboral, esto debido a que este mecanismo fue desarrollado como una suerte de “parámetro” para establecer ciertas limitaciones en el actuar del empleador, por ello, sólo debe aplicarse cuando las circunstancias lo ameriten.

En habidas cuentas, el modelo de estabilidad laboral que ha sido previsto por nuestro legislador en el ordenamiento peruano se encuentra supeditado a la forma de tutela establecida para enfrentar situaciones en las cuales el despido es injustificado o reviste arbitrariedad. En similar sentido, Ferro (2019) sostiene “Así, si bien se establece una restricción a la facultad de extintiva del empleador, a la misma vez se prevé un mecanismo de reparación cuando esta se ejerza sin mediar causa justificada” (p. 140). Así las cosas, se hablará de estabilidad laboral absoluta en el supuesto en que se reprima la nulidad del despido injustificado y se ordene la reposición del trabajador (tutela restitutoria); por otro lado, nos encontraremos ante un modelo de estabilidad laboral relativa cuando los mecanismos que buscan reparar contengan el pago de un resarcimiento económico (tutela resarcitoria) y no únicamente la de reestablecer al trabajador a su centro de labores.

Ernida Uriarte menciona que esta última categoría podría subdividirse en estabilidad relativa propia e impropia. Dando cuenta, que en la primera se aludirá a la nulidad del despido injustificado, pero no se ordena la reposición real del individuo, sino más bien una reposición ficta y el pago de los beneficios laborales

pertinentes. Mientras que, en la segunda, el despido injustificado traerá consecuencias, pero se castiga con el pago de una indemnización. Sin embargo, conviene mencionar que en nuestro ordenamiento no se ha previsto la figura de la reposición ficta.

2.3 Marco conceptual (de las variables y dimensiones).

a. Tutela jurisdiccional

El derecho a la tutela jurisdiccional, en tanto derecho público y subjetivo, tiene dos planos de existencia. Usando las categorías aristotélicas de potencia y acto, nos parece factible ubicar el derecho a la tutela jurisdiccional antes y durante el proceso, respectivamente (Monroy, 2009, p. 454).

b. Reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales.

La lesividad de aquellos derechos en la realización del despido puede ocurrir en los siguientes aspectos: a) Cuando la averiguación de los hechos imputables al trabajador se haga de forma tal que afecte su derecho al honor, dignidad personal e intimidad; b) Cuando se efectúan labores de control o vigilancia sobre la actuación de los dirigentes sindicales, que afecten la libertad sindical; c) Cuando la comunicación del despido contiene expresiones lesivas a la dignidad o el honor del trabajador o se utiliza con fines ajenos a los legalmente previstos; d) cuando las actuaciones del empleador previas al despido lesionan derechos fundamentales, especialmente el relativo a la presunción de inocencia (Moreno, 1992, p. 147).

c. El Despido

El despido es un unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito. Además, como ya se dijo, el acto de despido requiere causa justa y seguir un procedimiento basado en la ley (...) se debe anotar que el ordenamiento reconoce al despido efectos inmediatos, con lo cual se presume la validez del acto extintivo del empleador. En otras palabras, la demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido (control ex post) (artículo 22 del LPCL) (Arce, 2008, p. 522).

d. Estabilidad laboral

Partiendo de que la estabilidad laboral es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo, el contrato típico de trabajo tiene vocación de permanencia en virtud del carácter protector del Derecho Laboral, siendo una manifestación del principio de continuidad (Toyama, 2008, p. 463).

e. El Derecho a la tutela jurisdiccional antes del Proceso.

El derecho a la jurisdicción antes del proceso es el derecho a exigir del Estado-monopolizador del servicio de administración de justicia- el cumplimiento de los presupuestos jurídicos y fácticos necesarios para satisfacer el cometido jurisdiccional ante la eventualidad de una litis concreta (Rosatti, 1984, p. 47).

f. El Derecho a la tutela jurisdiccional durante el Proceso

Refiriéndose al Derecho en el proceso, Monroy (2009) señala “Es el derecho a que un juez natural (competente) resuelva un conflicto con conocimiento, imparcialidad, aplicando el derecho que corresponda al caso concreto y cumpliendo con el procedimiento establecido” (p. 458).

g. Derechos Fundamentales

Con el vocablo “derechos fundamentales” se establece una conexión directa entre los derechos consagrados en la Constitución y la necesidad de su respeto como exigencia de la dignidad humana; respeto que se convierte en la finalidad propia del poder político y en el fundamento de su legitimidad (Franciskovic, 2012, p. 56).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

La tutela jurisdiccional incide significativamente en la determinación de la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.

3.2. Hipótesis Específicas

- a) La tutela jurisdiccional incide significativamente en la Protección de la investigación de eventos atribuidos al trabajador que soslayan el derecho al honor, dignidad e intimidad personal, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.
- b) La tutela jurisdiccional incide significativamente en el resguardo ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o al honor del trabajador, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.
- c) La tutela jurisdiccional incide significativamente en la Defensa ante acciones que realiza el empleador de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.

3.3. Variables

3.3.1 Variable Independiente

X. Tutela jurisdiccional

El derecho a la tutela jurisdiccional, en tanto derecho público y subjetivo, tiene dos planos de existencia. Usando las categorías aristotélicas de potencia y acto, nos parece factible ubicar el derecho a la tutela jurisdiccional antes y durante el proceso, respectivamente (Monroy, 2009, p. 454).

Variable	Dimensiones
X. Tutela jurisdiccional	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="922 1211 1441 1279">▪ Derecho a la tutela jurisdiccional antes del proceso. <li data-bbox="922 1317 1441 1384">▪ Derecho a la tutela jurisdiccional durante el proceso. <li data-bbox="922 1464 1441 1532">▪ Manifestación procesal del Derecho a la tutela jurisdiccional.

3.3.2 Variable Dependiente:

Y. Reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales.

La lesividad de aquellos derechos en la realización del despido puede ocurrir en los siguientes aspectos: a) Cuando la averiguación de los hechos imputables al trabajador se haga de forma tal que afecte su derecho al honor, dignidad personal e intimidad; b) Cuando se efectúan labores de control o vigilancia sobre la actuación de los dirigentes sindicales, que afecten la libertad sindical; c) Cuando la comunicación del despido contiene expresiones lesivas a la dignidad o el honor del trabajador o se utiliza con fines ajenos a los legalmente previstos; d) cuando las actuaciones del empleador previas al despido lesionan derechos fundamentales, especialmente el relativo a la presunción de inocencia (Moreno, 1992, p. 147).

Variable	Dimensiones
<p>Y. Reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="847 1171 1441 1317">▪ Protección de la investigación de eventos atribuidos al trabajador sin soslayar el derecho al honor, dignidad e intimidad personal. <li data-bbox="847 1352 1441 1498">▪ Resguardo ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o el honor del trabajador. <li data-bbox="847 1574 1441 1720">▪ Defensa ante acciones que realiza el empleador de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador.

3.3.3 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	Instrumento	Escala Valorativa
Variable Independiente: Tutela Jurisdiccional	El derecho a la tutela jurisdiccional, en tanto derecho público y subjetivo, tiene dos planos de existencia. Usando las categorías aristotélicas de potencia y acto, nos parece factible ubicar el derecho a la tutela jurisdiccional antes y durante el proceso, respectivamente (Monroy, 2009, p. 454).	Cuando hacemos referencia a la tutela jurisdiccional, hemos de precisar que representa aquella facultad que posee cada ciudadano, que forma parte del sistema social para solicitar acceso a los órganos jurisdiccionales y así poder invocar la defensa de sus derechos, que se encuentran supeditados a su atención por medio de un proceso que prevea garantías para su efectiva concretización.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Derecho a la tutela jurisdiccional antes del proceso. ▪ Derecho a la tutela jurisdiccional durante el proceso. ▪ Manifestación procesal del Derecho a la tutela jurisdiccional. 	Cuestionario de encuesta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
Variable Dependiente: Reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales.	La lesividad de aquellos derechos en la realización del despido puede ocurrir en los siguientes aspectos: a) Cuando la averiguación de los hechos imputables al trabajador se haga de forma tal que afecte su derecho al honor, dignidad personal e intimidad; b) Cuando se efectúan labores de control o vigilancia sobre la actuación de los dirigentes sindicales, que afecten la libertad sindical; c) Cuando la comunicación del despido contiene expresiones lesivas a la dignidad o el honor del trabajador o se utiliza con fines ajenos a los legalmente previstos; d) cuando las actuaciones del empleador previas al despido lesionan derechos fundamentales, especialmente el relativo a la presunción de inocencia (Moreno, 1992, p. 147).	En relación a esta variable, podemos dar cuenta de la afectación que sufre el trabajador cuando se encuentra ante un despido, desprendiéndose del mismo algunos presupuestos importantes, dentro de los que destacan, la vulneración del derecho al honor, dignidad personal e intimidad en la indagación de eventos que le son atribuidos, así también, tenemos la manifestación de expresiones lesivas a través de la comunicación del despido, y todas aquellas actividades que despliega el empleador a través de las cuales quebranta la presunción de inocencia del trabajador.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Protección de la investigación de eventos atribuidos al trabajador sin soslayar el derecho al honor, dignidad e intimidad personal. ▪ Resguardo ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o el honor del trabajador. ▪ Defensa ante acciones que realiza el empleador de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador. 		

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

En las líneas que siguen pretendemos situar sobre el tapete ciertas motivaciones sobre las que descansa nuestra investigación, las mismas se encuentran ayudadas de la ciencia y metodología en el ámbito jurídico social, constituyéndose como la vía más adecuada para arribar a soluciones convincentes y elaborar razonamientos que se precien de ser legítimos en un estado de Derecho, pero además, que busquen mejorar nuestro sistema de justicia y su acceso por parte de trabajadores de distintos ámbitos, quienes diariamente ven vulnerados sus derechos fundamentales, cuando el “empleador” decide por su propia voluntad dar por concluido el vínculo laboral, sin tener en consideración la voluntad del “trabajador” y mucho menos respetando el procedimiento que nuestro legislador ha previsto para tal accionar.

Por ello, desde una perspectiva metodológica, pretendemos presentar a la ciencia jurídica dos variables: a) Variable Independiente: Tutela Jurídica, y la Variable Dependiente: Reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales. Los argumentos que nos condujeron a plantear el análisis de este fenómeno de esta forma, los aludiremos en las líneas que siguen:

A. Métodos Generales

Método científico. – Desde nuestra postura consideramos que representa el trayecto que todo investigador debe seguir para arribar a conclusiones o respuestas sumamente convincentes y hasta plausibles, o para quien de una u otra forma se acerca a un tema en particular debe tenerlo siempre en consideración, de no ser así, lo que postula

únicamente serán deducciones, las mismas que no coadyuvarán en el análisis de un fenómeno. Así las cosas, luego de aplicar nuestros instrumentos de investigación, debidamente validados y cuya confiabilidad idónea nos ha permitido descubrir otros aportes que poseen determinadas implicancias en la tutela de los derechos fundamentales que atañen al “trabajador” en nuestro ordenamiento jurídico.

Método Histórico. – A través de este método nos hemos introducido en el proceso de evolución que ha sufrido la institución del Derecho a la tutela jurisdiccional y su incidencia en la Reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, no sólo en nuestro ordenamiento jurídico (análisis legislativo), sino también en otras latitudes, pero, además, hemos podido conocer la evolución de dicha institución en doctrina y demás pronunciamientos jurisprudenciales que desde hace muchos años lo ubican como eje de problematizaciones.

Método Dogmático. – Sin duda alguna, este método ha sentado las bases teóricas y científicas que hemos descrito en el capítulo correspondiente, dichas consideraciones han surgido luego de revisar la literatura científica que versa sobre la Institución del Derecho a la tutela jurisdiccional y el despido lesivo de derechos fundamentales. Así las cosas, consideramos que este método es sumamente importante para la elaboración de construcciones teóricas que no podían faltar en nuestra investigación.

Método Comparativo. – En lo que atañe a este método, podemos señalar que el estudio a nivel científico debe comprender también un análisis del tratamiento jurídico laboral que se le otorga a la institución del Derecho a la tutela jurisdiccional y el despido lesivo de derechos fundamentales. Por ello, hemos podido apreciar que en otras distancias jurídicas se le tiene a esta figura en un lugar siempre problemático, por ello, surge la preocupación por elaborar nuevos mecanismos o herramientas que permitan dar eficaz

cumplimiento al acceso a la justicia y sobretodo a la tutela del trabajador que se ve sumamente afectado a través del despido arbitrario.

B. Métodos Particulares

Método Exegético. – A través de este método, como investigadores en el ámbito laboral, nos propusimos conocer, desde una perspectiva que deriva de la carta magna, hasta llegar a normas en particular que pertenecen al terreno antes mencionado, la finalidad por la cual el legislador en nuestro país se inclinó por prever la institución del despido, el acceso a la justicia, los mecanismos procesales de tutela en la vía laboral, y demás tópicos legislativos que hacen de este tipo de procesos uno de los más complicados y lentos.

Método Sistemático. – Hemos utilizado este método a lo largo de nuestra investigación, pues nos ha permitido inicialmente identificar las normas laborales que contienen la institución que constituye objeto de análisis, y aunado a esto, se ha pretendido realizar una interpretación de las mismas hasta llegar a la carta magna, en la que está regulada el Derecho a la tutela jurisdiccional y los derechos que posee el trabajador ante un despido lesivo.

Método Sintético. – A través de este método, los diversos componentes que forman parte de las instituciones bajo análisis: Tutela jurisdiccional y Reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales han sido integrados de forma oportuna y adecuada, por ello, consideramos que hemos desbrozado en la parte correspondiente diversa literatura científica que coadyuvará en la elaboración de nuevos conocimientos científicos.

Método Analítico. – En esta parte, es conveniente mencionar que este método nos ayudó en lo que atañe al análisis y estudio científico de las instituciones antes mencionadas, pero, además, no podemos olvidar que este método para un sector de la

doctrina en el ámbito metodológico, representa el eje fundamental de las investigaciones en ciencias sociales. Por ello, era ineludible su aplicación en este trabajo, así también, coadyuvó en la descomposición de las distintas particulares que encierran estas instituciones.

4.2. Tipo de investigación

La investigación que buscamos someter a su consideración es de tipo **Básico**, señalamos esto debido a que en las líneas hasta aquí descritas hemos podido aludir a un estudio serio y a la vez crítico de las variables propuestas: Tutela Jurisdiccional y Reparación económica por despido Lesivo de Derechos Fundamentales. Así las cosas, nuestra investigación procura aportar nuestros conocimientos no sólo en el ámbito teórico, sino que también pretendemos que solventen la necesidad de aplicarlos en los casos que se suscitan en la práctica judicial, pero sobretodo (ex ante) acontecen en el terreno laboral, donde hemos podido apreciar que en diversos supuestos se vulneran los derechos fundamentales que atañen al trabajador, cuando el “empleador” comunica su voluntad unilateral de hacer fenecer el vínculo laboral con éste.

En esa línea, este trabajo académico ha procurado descomponer cada uno de los elementos que forman parte de las variables de estudio, ingresando con ello, a un terreno sumamente debatible desde hace muchos años en la literatura jurídico laboral, por ello, resulta importante proponer determinados criterios que coadyuven a los operadores judiciales en la solución de situaciones críticas que surjan en este ámbito.

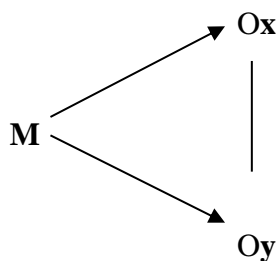
4.3. Nivel de investigación

Hemos de advertir que el nivel del presente trabajo académico es de carácter **Explicativo**, debiendo señalar que en este ámbito metodológico las investigaciones pretenden realizar un análisis no sólo teórico, sino que, además, debe ofrecer a la ciencia

(en este caso jurídica) el potencial de rendimiento teórico-práctico de lo que defiende un investigador o tesista, el mismo que se debe encontrar fundado en razonamientos sumamente coherentes, pero a la vez legítimos. Por ello, el tópico que sometemos a su consideración ha sido abordado no sólo a través de conceptos u otras aproximaciones que derivan de la dogmática, sino que, además, procuran adentrarse al estudio de supuestos que han acontecido en la práctica judicial, y sobretodo ha tomado en consideración la opinión de una gran cantidad de especialistas y demás personas que se encuentran en constante investigación en el ámbito jurídico laboral, explicando el nivel de incidencia que una variable tiene sobre la otra, y aunado a esto, la contribución que puede presentar en la solución de casos.

4.4. Diseño de investigación

NO EXPERIMENTAL TRANSVERSAL



Donde:

M = Muestra

O = Observaciones de las variables a realizar de la muestra.

X = Observación de la variable: **Tutela Jurisdiccional**

Z = Observación de la variable: **Reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales.**

4.5. Población y muestra

4.5.1 Población. – En la presente investigación estuvo representada por 40 operadores jurídicos que forman parte del módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

4.5.2 Muestra. – Es menester precisar, que debido a que la población es reducida, estuvo conformada por 40 operadores jurídicos que forman parte del módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.

4.5.3 Técnica de muestreo

Muestreo Aleatorio Simple: Por la misma razón de que los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos, así mismo las muestras probabilísticas son esenciales en los diseños de investigación por encuestas en las que se pretende hacer estimaciones de variables en la población.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A) Técnicas de recolección de datos:

- **Encuestas:**

La técnica en cuestión será actuada conforme a los parámetros legales y conductuales que presenta cada persona que en este trabajo forman parte de la muestra, por lo tanto, desde esta tribuna consideramos pertinente elaborar un cuestionario de preguntas que sean parte fundamental y eje de consistencia del postulado que buscamos defender, las mismas que se han aplicado a través de la escala de Lickert.

- **Análisis Documental:**

Al remitirnos a diversos escritos que versan sobre el tema analizado y las instituciones jurídico penales que atrapa, nos ha sido de gran ayuda, pues sin recurrir a la literatura científica que versa sobre el tema no podremos sentar las bases de nuestra investigación, siendo menester por parte nuestra recurrir a diversos manuales o escritos dogmáticos contemporáneos, tal y como lo establece nuestra normatividad institucional.

B) Instrumentos de recolección de datos

Es menester dar cuenta de que las herramientas metodológicas que sirven para la recolección de datos fueron el cuestionario de preguntas elaborado según la escala de Lickert y que versan sobre la Tutela jurisdiccional y la Reparación económicos por despido lesivo de Derechos fundamentales.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Ñaupas, Palacios, Valdivia & Romero (2013) sostiene “Debemos tener en cuenta que el procesamiento de datos es una actividad que se ejecuta luego de la recolección. Se le considera como un procedimiento que se puede ejecutar en forma manual, electrónica o mecánica” (p. 402).

Dentro de las técnicas de procesamiento y análisis de datos se formuló la encuesta a las personas que forman parte de la muestra de investigación, para posteriormente procesarlo y obtener datos válidos y sobre todo fiables.

Asimismo, se empleó la codificación de las respuestas. Por otro lado, aplicamos el diseño de la base datos, que se realizó en el programa SPSS en relación a las variables e indicadores de investigación. La postulación de los resultados se realizó en relación a lo previsto por la estadística descriptiva usando distribuciones de frecuencias y gráficos para hacer más ilustrativa la información obtenida a lo largo de nuestra investigación.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

En este trabajo académico se ha respetado todos los procesos, trámites y demás universo de normatividad que versan sobre la construcción de trabajos de investigación para optar por el grado al que postulamos, siempre guiados por la ética que está prevista no sólo como presupuesto ineludible en nuestra institución, sino que, además, diariamente la ponemos en práctica.

Aunado a esto, al inicio de esta investigación nos comprometimos con ser cuidadosos y respetuosos de la intervención y aporte que ha tenido cada una de las personas que forman parte de la muestra, por ello, en los anexos ofrecemos el consentimiento informado.

Aunado a esto, en el proceso investigativo, se evitó el racismo y/o discriminación, pues consideramos que todos los participantes son relevantes y merecen ser tratados con igualdad.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

En esta parte de la investigación, debemos describir, analizar e interpretar los resultados que se han podido obtener con la aplicación de nuestro instrumento de recolección de datos denominado “cuestionario de encuesta”, el mismo que se ha formulado según las variables de investigación, dimensiones, indicadores y demás ítems pertinentes para posteriormente contrastar las Hipótesis de investigación y su consecuente discusión.

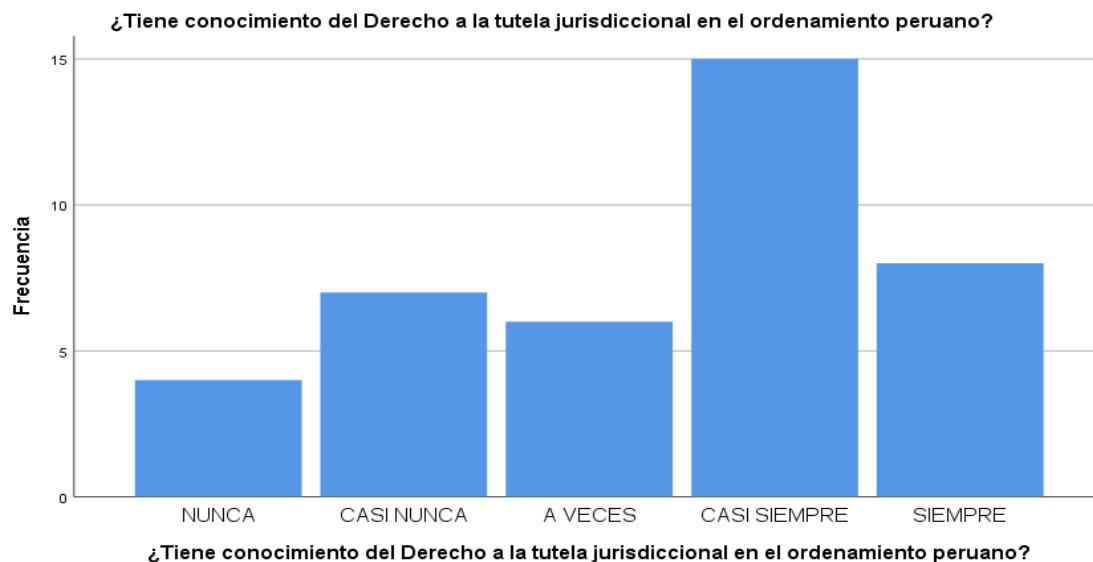
TABLA N° 01
Derecho a la tutela jurisdiccional en el ordenamiento peruano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	7	17,5	17,5	27,5
	A VECES	6	15,0	15,0	42,5
	CASI SIEMPRE	15	37,5	37,5	80,0
	SIEMPRE	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

GRÁFICO N° 01



Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas.

Interpretación:

En relación a la Tabla y gráfica N° 01, podemos advertir que 10% de operadores jurídicos que forman parte de la muestra “nunca” tiene conocimiento del Derecho a la tutela jurisdiccional en el ordenamiento peruano; y, 17,5% “casi nunca”. Así las cosas, debemos entender que la carta magna representa un conjunto de preceptos de gran relevancia para los individuos en pro de la consecución de la paz social. En esa línea, el texto en cuestión que ostenta supremacía normativa en los distintos ordenamientos jurídicos, contiene una agrupación de parámetros legales destinados también a la conservación del sistema político estatal. Así las cosas, la carta magna prevé una serie de directrices que deben observarse, aplicarse y cumplirse con suma cabalidad para tutelar bienes jurídicos en el sistema social. Por otro lado, de la tabla en cuestión, se puede evidenciar que 15% de operadores jurídicos “a veces” tiene conocimiento del Derecho a la tutela jurisdiccional en el ordenamiento peruano. Hemos creído conveniente iniciar con esta primera pregunta porque constituye no sólo una de las variables de investigación, sino que, además, representa un tópico ineludible cuando se trata de exigir al aparato

estatal derecho de “acción” y de “contradicción” en los distintos procesos judiciales. En esa línea, 37,5% de operadores jurídicos “casi siempre” tiene conocimiento del Derecho a la tutela jurisdiccional en el ordenamiento peruano y 20% “siempre”.

Análisis de resultados:

Como bien hemos explicitado, según los resultados obtenidos en la tabla y gráfica N° 01, se desprende que 37,5% de operadores jurídicos “casi siempre” tiene conocimiento del Derecho a la tutela jurisdiccional en el ordenamiento peruano. Así, debemos tener en cuenta que esta facultad encierra el ejercicio que puede realizar cualquier individuo que forma parte de la sociedad, dirigida hacia el aparato estatal con el propósito de obtener una solución a la controversia en la cual se encuentra, la misma que debe encontrarse motivada, y amparada en razones de justicia.

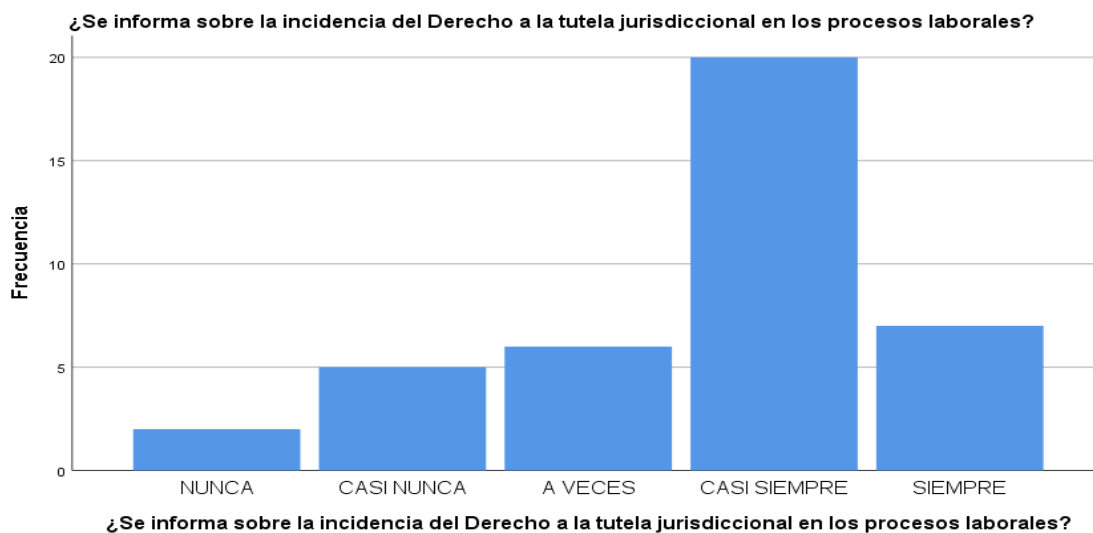
TABLA N° 02
Tutela jurisdiccional en los procesos laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	5,0	5,0	5,0
	CASI NUNCA	5	12,5	12,5	17,5
	A VECES	6	15,0	15,0	32,5
	CASI SIEMPRE	20	50,0	50,0	82,5
	SIEMPRE	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

GRÁFICO N° 02



Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

Interpretación:

De la Tabla y gráfica N° 02, se desprende que 5% de operadores jurídicos “nunca” se informa sobre la incidencia del Derecho a la tutela jurisdiccional en los procesos laborales; y, 12,5% “casi nunca”. Así, si echamos un vistazo al inciso tercero del artículo 139 de la carta magna, encontraremos que es principio y derecho de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional, haciendo posible concordar estas obligaciones con las directrices de juez natural y jurisdicción predeterminada por ley. Por otro lado, 15% de operadores jurídicos “a veces” se informa sobre la incidencia del Derecho a la tutela jurisdiccional en los procesos laborales, es menester precisar, que para un sector de la doctrina este tipo de procesos constituye el resultado del fracaso desarrollado en el ámbito procesal civil para otorgar a determinados asuntos una solución que se ajuste a derecho. En tal sentido, 50% de operadores jurídicos “casi siempre” se informa sobre la incidencia del Derecho a la tutela jurisdiccional en los procesos laborales y 17,5 % “siempre”.

Análisis de resultados:

En función a los resultados explicitados con la tabla y gráfica N° 02, podemos señalar que 50% de operadores jurídicos, es decir, un porcentaje amplio, “casi siempre” se informa sobre la incidencia del Derecho a la tutela jurisdiccional en los procesos laborales. Tras el fracaso en el contexto del proceso civil, surgió como una vía idónea el derecho procesal laboral, que adopta criterios proporcionales con el propósito de otorgar una equidad en la controversia a resolver.

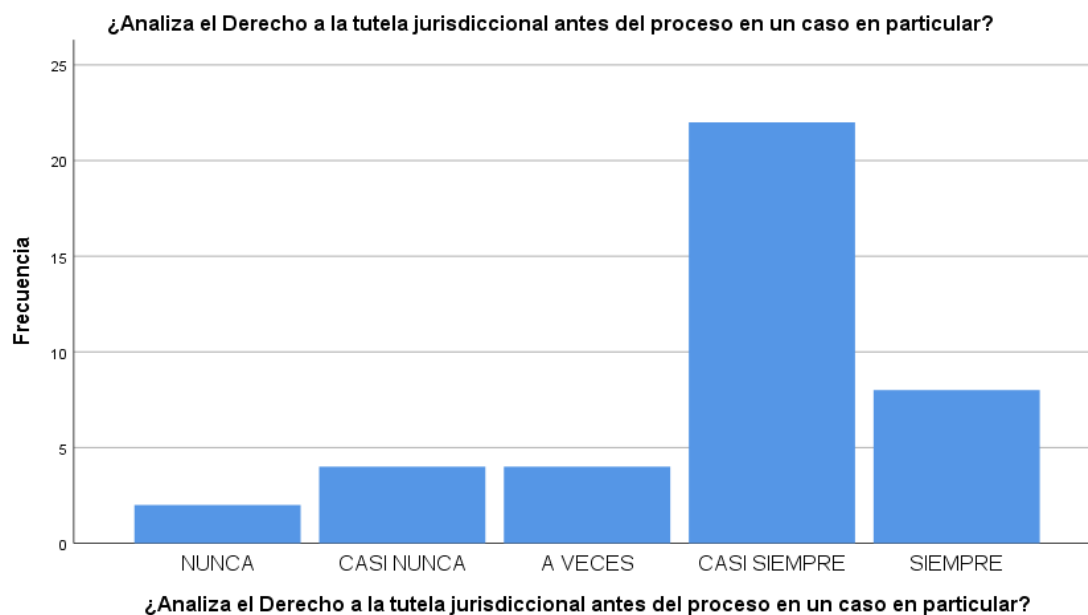
TABLA N° 03
Tutela jurisdiccional antes del proceso en un caso en particular

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	5,0	5,0	5,0
	CASI NUNCA	4	10,0	10,0	15,0
	A VECES	4	10,0	10,0	25,0
	CASI SIEMPRE	22	55,0	55,0	80,0
	SIEMPRE	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

GRÁFICO N° 03



Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas.

Interpretación:

De la tabla y gráfica N° 03, se desprende que 5% de operadores jurídicos que forman parte de la muestra “nunca” analiza el Derecho a la tutela jurisdiccional antes del proceso en un caso en particular y 10% “casi nunca”. Así las cosas, el derecho en cuestión constituye un pilar fundamental que acoge otras facultades, por ello, un sector de la doctrina la entiende como una “garantía judicial” que ha sido reconocida por nuestro ordenamiento jurídico. En esa línea, conviene tener en cuenta que 10% de operadores jurídicos “a veces” analiza el Derecho a la tutela jurisdiccional antes del proceso en un caso en particular, 55% “casi siempre” y 20% “siempre”.

Análisis de resultados:

En función a los resultados antes descritos en la tabla y gráfica N° 03, se advierte que 55% de operadores jurídicos “casi siempre” analiza el Derecho a la tutela jurisdiccional antes del proceso en un caso en particular. En habidas cuentas, al hacer referencia a esta “garantía” damos cuenta también que en nuestro ordenamiento jurídico la “persona” engloba un conjunto de bienes no sólo individuales, sino también colectivos. Así, el tribunal constitucional cuando hace referencia a la tutela jurisdiccional la entiende como el derecho que tiene todo individuo para acceder a los órganos jurisdiccionales para obtener una solución al conflicto en que se encuentra, dicho pronunciamiento deberá encontrarse debidamente fundamentado y apegado a razones de justicia.

TABLA N° 04
Elementos esenciales del contrato de trabajo

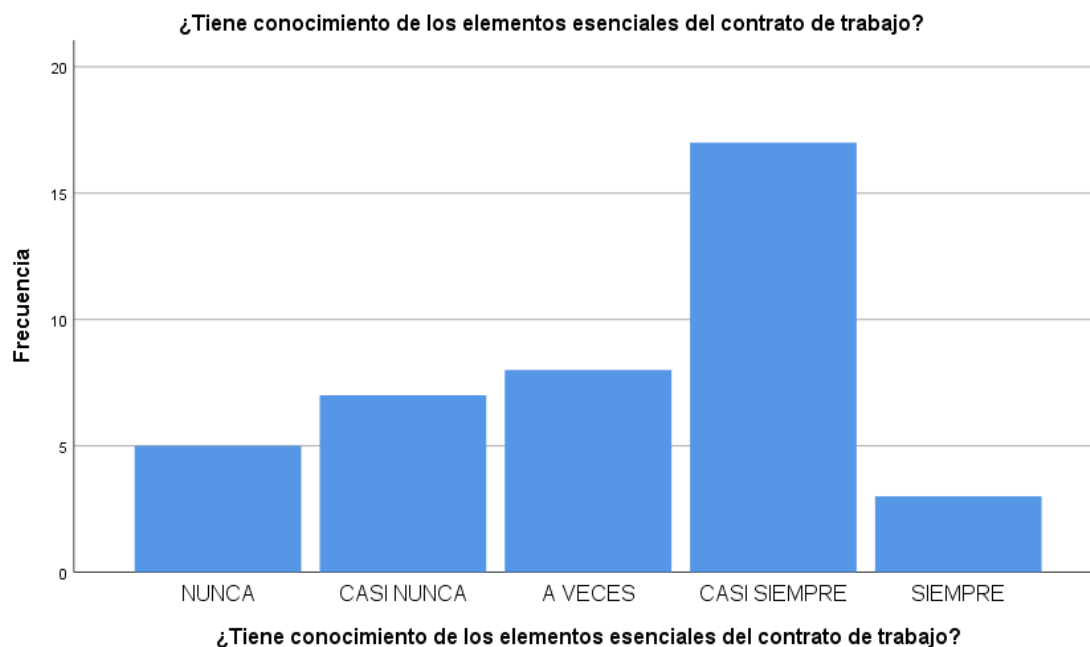
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	12,5	12,5	12,5
	CASI NUNCA	7	17,5	17,5	30,0

A VECES	8	20,0	20,0	50,0
CASI SIEMPRE	17	42,5	42,5	92,5
SIEMPRE	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

GRÁFICO N° 04



Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

Interpretación:

En relación a la tabla y gráfica N° 04, podemos señalar que 12,5% de operadores jurídicos “nunca” tiene conocimiento de los elementos esenciales del contrato de trabajo, y 17,5% “casi nunca”. Así, si echamos un vistazo a la literatura científica que versa sobre el tema, encontraremos que uno de los derechos fundamentales de la persona es la libertad de trabajar, de desempeñarse en lo que crea conveniente para conseguir estabilidad económica y ofrecerle una mejor calidad de vida a su familia, siempre y cuando desarrolle sus actividades dentro de los márgenes permitidos por la normativa prevista en nuestro ordenamiento. Por otro lado, 20 % de operadores jurídicos “a veces” tiene conocimiento

de los elementos esenciales del contrato de trabajo, 42,5% “casi siempre” y 7,5% “siempre”.

Análisis de resultados:

Habiendo descrito los resultados obtenidos con la tabla y gráfica N° 04, es menester precisar que 42,5% de operadores jurídicos “casi siempre” tiene conocimiento de los elementos esenciales del contrato de trabajo. Ahora bien, para identificar a un “trabajador” o la verdadera “esencia” del vínculo en que desarrolla sus actividades conviene ingresar al contexto teórico conceptual de la relación laboral. Debemos tener en cuenta, que, según los pronunciamientos jurisprudenciales y legales, se ha previsto que la subordinación representa un presupuesto ineludible en la relación existente entre Trabajador y empleador.

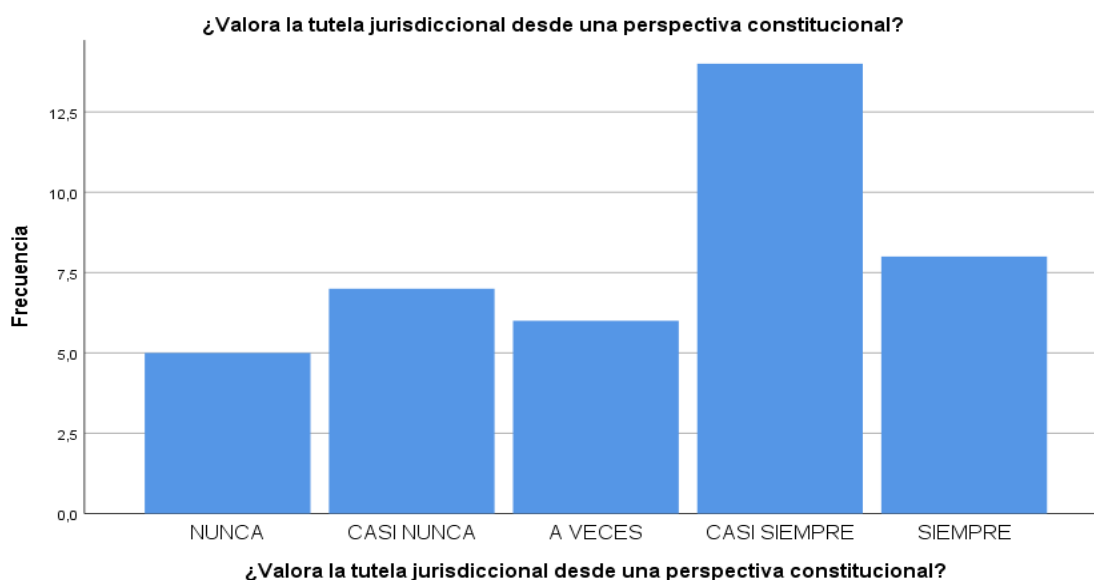
TABLA N° 05
Tutela jurisdiccional desde una perspectiva constitucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	12,5	12,5	12,5
	CASI NUNCA	7	17,5	17,5	30,0
	A VECES	6	15,0	15,0	45,0
	CASI SIEMPRE	14	35,0	35,0	80,0
	SIEMPRE	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

GRÁFICA N° 05



Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

Interpretación:

De la tabla y gráfica N° 05, se desprende que 12,5% “nunca” valora la tutela jurisdiccional desde una perspectiva constitucional, y, 17,5% “Casi nunca”. Como hemos podido avizorar en líneas precedentes, el tópico bajo análisis se encuentra fuertemente vinculado a la justicia, constituye un eje fundamental en un estado de derecho, no obstante, a pesar de presentar una gran relevancia no recibe el tratamiento y aplicación adecuada y rigurosa en las distintas averiguaciones postuladas. Por ello, 15% de operadores jurídicos “a veces” valora la tutela jurisdiccional desde una perspectiva constitucional, 35% “casi siempre” y 20% “siempre”. Cuando abordamos una cuestión problemática que se suscita en el plano fáctico, podemos apreciar que desde la doctrina la justicia se encuentra fuertemente relacionada con el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva.

Análisis de resultados:

Corresponde ahora precisar que según los resultados explicitados en la tabla y gráfica N° 05, 20% de operadores jurídicos “casi siempre” valora la tutela jurisdiccional desde una perspectiva constitucional. Cabe señalar, que se ha previsto en nuestra carta magna en el artículo 139° inciso 3 el derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional, no obstante, aún se presentan en este contexto algunos puntos débiles.

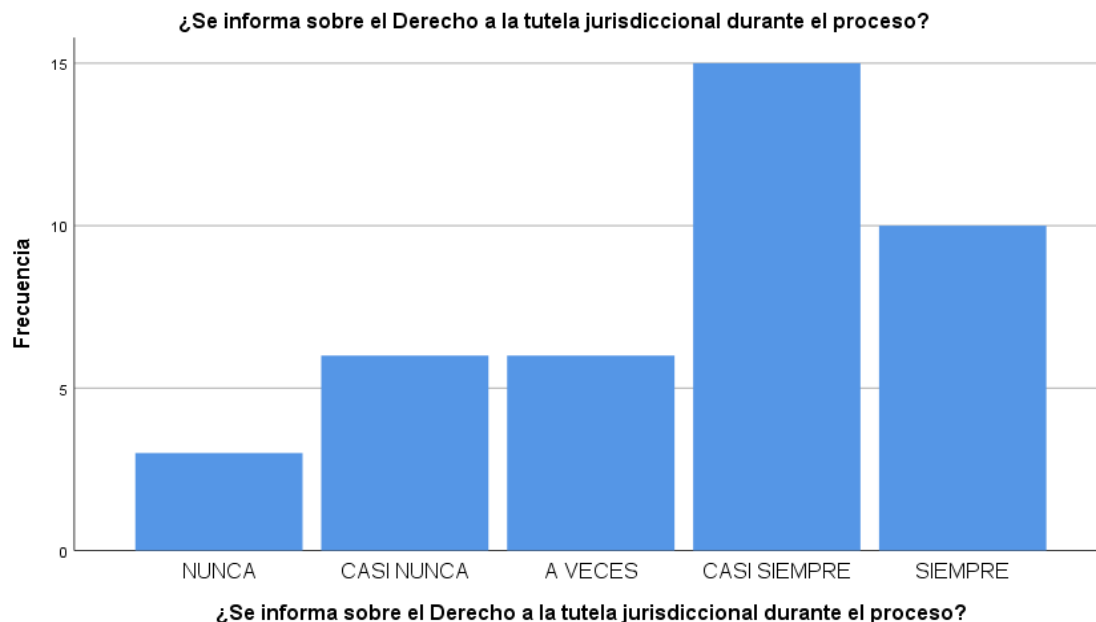
TABLA N° 06
Derecho a la tutela jurisdiccional durante el proceso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	7,5	7,5	7,5
	CASI NUNCA	6	15,0	15,0	22,5
	A VECES	6	15,0	15,0	37,5
	CASI SIEMPRE	15	37,5	37,5	75,0
	SIEMPRE	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

GRÁFICA N° 06



Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

Interpretación:

De la Tabla y gráfica N° 06 se desprende que 7.5% de operadores jurídicos “nunca” se informa sobre el derecho a la tutela jurisdiccional durante el proceso y 15% “casi nunca”. Ahora bien, al margen de los derechos que forman parte del debido proceso, debe tenerse en consideración que el aparato estatal presenta la obligación de velar por el efectivo cumplimiento de las garantías y derechos fundamentales que hacen posible a la persona acceder a los órganos jurisdiccionales en nuestro ordenamiento. Por otro lado, 15% de operadores jurídicos “a veces” se informa sobre el derecho a la tutela jurisdiccional durante el proceso, 37,5% “casi siempre” y 25% “siempre”.

Análisis de resultados:

Según los resultados descritos en la tabla y gráfica N° 06, podemos señalar que 37,5% de operadores jurídicos que forman de la muestra “casi siempre” se informa sobre el derecho a la tutela jurisdiccional durante el proceso. Por ello, resulta necesario resaltar que los derechos al debido proceso representan el fundamento sobre el cual se cimenta la

tutela judicial y no judicial. En esa línea, se puede entender que en nuestro sistema constitucional se han previsto distintas garantías que deben efectuarse en el marco de un proceso, dentro de las cuales se encuentra el derecho a la tutela jurisdiccional.

TABLA N° 07
Andamiaje protector y pluridimensional en favor de la parte débil de la relación laboral

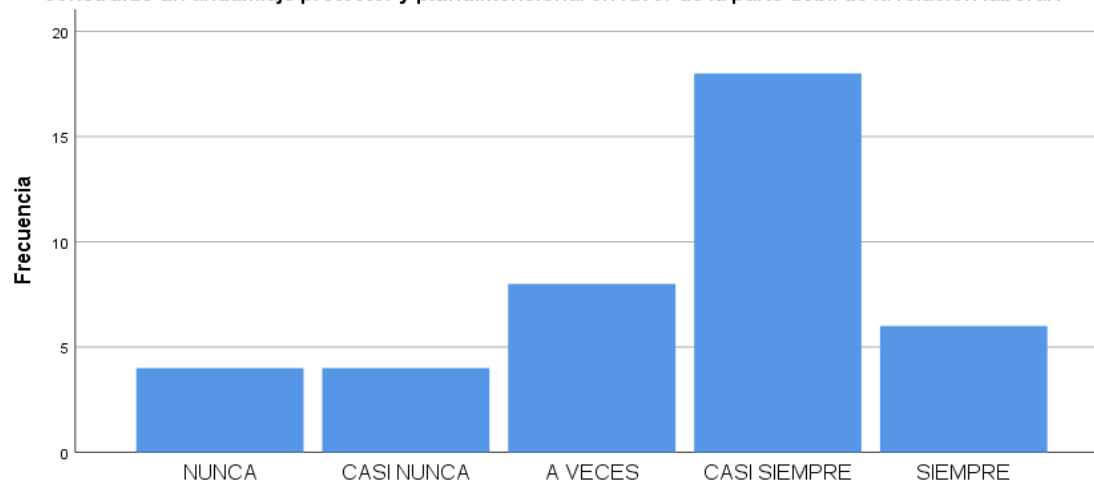
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	4	10,0	10,0	20,0
	A VECES	8	20,0	20,0	40,0
	CASI SIEMPRE	18	45,0	45,0	85,0
	SIEMPRE	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

GRÁFICO N° 07

¿Considera que a raíz del estado de sujeción en el que se encuentra el trabajador, el derecho del trabajo ha construido un andamiaje protector y pluridimensional en favor de la parte débil de la relación laboral?



¿Considera que a raíz del estado de sujeción en el que se encuentra el trabajador, el derecho del trabajo ha construido un andamiaje protector y pluridimensional en favor de la parte débil de la relación laboral?

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas.

Interpretación:

De la tabla y gráfica N° 07 se ha podido obtener los siguientes resultados: 10% de operadores jurídicos “nunca” considera que a raíz del estado de sujeción en el que se

encuentra el trabajador, el derecho del trabajo ha construido un andamiaje protector y pluridimensional en favor de la parte débil de la relación laboral, y, el mismo porcentaje de operadores “casi nunca”. Si nos remitimos a escritos contemporáneos que versan sobre el tema en cuestión, podemos encontrar que la relación laboral entraña, por un lado, el otorgamiento de la fuerza física por parte del “trabajador” para que otra persona que sea quien la conduzca cumpla con los objetivos y actividades propuestas “empleador”. Así las cosas, cuando desarrolla sus actividades el trabajador y hace uso de la fuerza del trabajo lo hace de forma personal, es decir, no puede delegarle las actividades y funciones que le han sido confiadas a un tercero. Con lo antes mencionado se puede apreciar un presupuesto ineludible en la relación laboral – La prestación personal de servicios. Por otro lado, encontramos en los resultados que 20% de operadores jurídicos “a veces” considera que a raíz del estado de sujeción en el que se encuentra el trabajador, el derecho del trabajo ha construido un andamiaje protector y pluridimensional en favor de la parte débil de la relación laboral, 45% “casi siempre” y 15% “siempre”.

Análisis de Resultados:

Luego de haber descrito los resultados obtenidos en la tabla y gráfica N° 07, se puede apreciar que 45% de operadores jurídicos “casi siempre” considera que a raíz del estado de sujeción en el que se encuentra el trabajador, el derecho del trabajo ha construido un andamiaje protector y pluridimensional en favor de la parte débil de la relación laboral. Al remitirnos a la literatura contemporánea que versa sobre el tema en cuestión, y tras analizar la evolución que ha sufrido la “relación laboral” a lo largo de la historia, podemos entender que el factor principal se encontraba no en la proporcionalidad de ambas partes, sino al contrario, en la paridad de este vínculo, en el que como hasta ahora sucede es el “trabajador” quien se encuentra en una posición poco ventajosa.

TABLA N° 08

Rango constitucional al ejercicio de los derechos individuales y colectivos

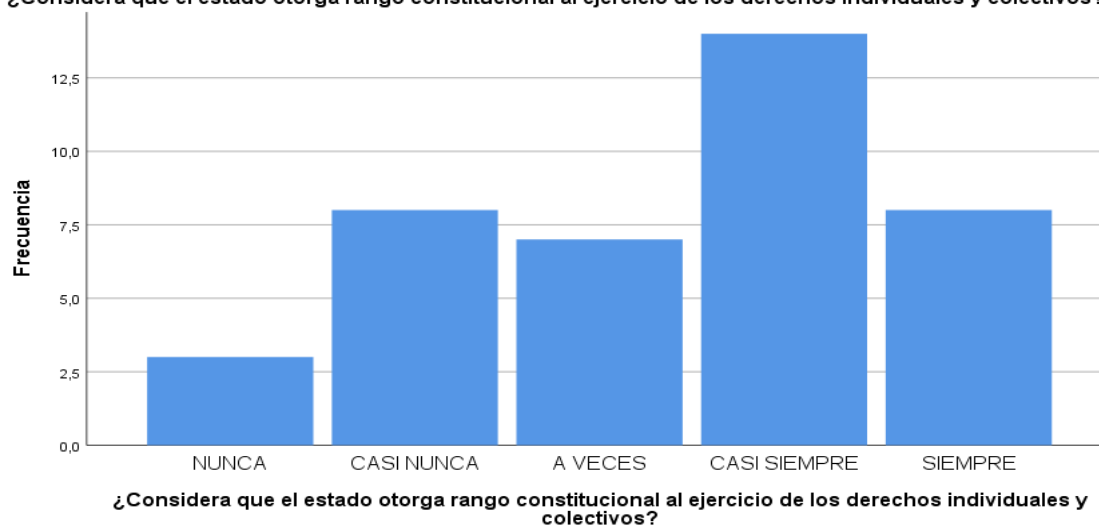
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	7,5	7,5	7,5
	CASI NUNCA	8	20,0	20,0	27,5
	A VECES	7	17,5	17,5	45,0
	CASI SIEMPRE	14	35,0	35,0	80,0
	SIEMPRE	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

GRÁFICA N° 08

¿Considera que el estado otorga rango constitucional al ejercicio de los derechos individuales y colectivos?



Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

Interpretación:

De la tabla y gráfica N° 08, hemos podido obtener como resultados que 7,5% de operadores jurídicos “nunca” considera que el estado otorga rango constitucional al ejercicio de los derechos individuales y colectivos, y, 20% “casi nunca”. Como se desprende de la literatura especializada que aborda el tema en cuestión, a lo largo de los años han surgido diversos enfrentamientos por otorgar rango constitucional no sólo a los derechos individuales, sino también a los derechos colectivos, esta transformación

representa el resultado de amplios procesos a través de los cuales los integrantes del sistema social sitúan sobre el tapete su postura en relación a la tutela de sus derechos y la conservación de la armonía en sociedad. Por ello, 17,5 % de los operadores jurídicos “a veces” considera que el estado otorga rango constitucional al ejercicio de los derechos individuales y colectivos, 35% “casi siempre” y 20% “siempre”.

Análisis de Resultados:

De los resultados explicitados en la tabla y gráfica N° 08, se desprende que 35% de operadores jurídicos “casi siempre” considera que el estado otorga rango constitucional al ejercicio de los derechos individuales y colectivos. Así las cosas, se entiende que los derechos colectivos representan aquella agrupación de facultades ampliamente reconocidas en la carta magna, las mismas que se encuentran justificadas cuando nos encontramos ante supuestos en los cuales existe una afectación a gran parte de la sociedad civil.

TABLA N° 09

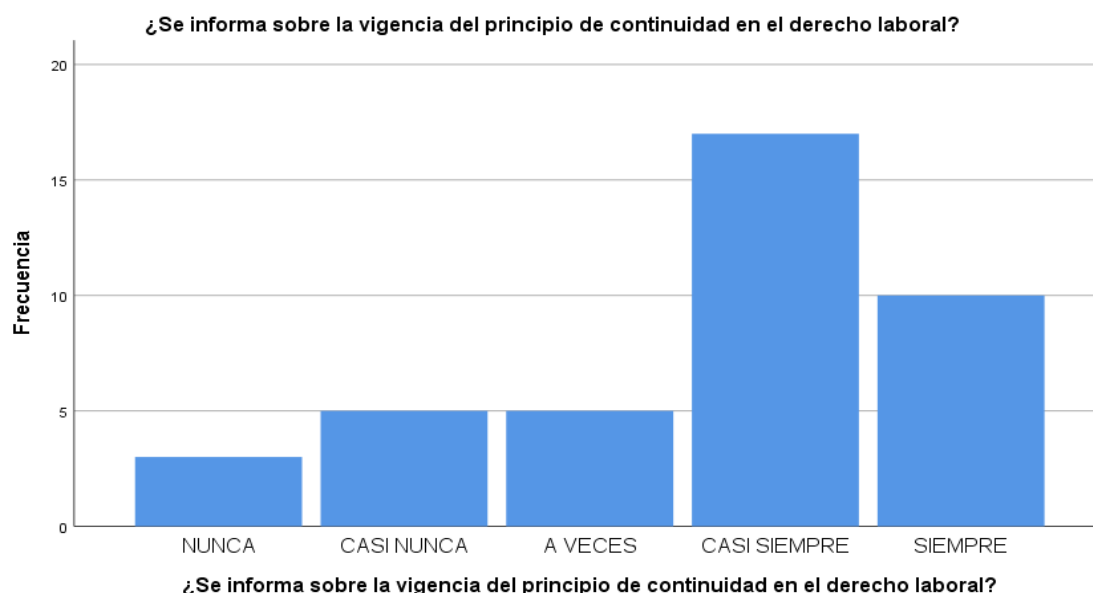
Vigencia del principio de continuidad en el derecho laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	7,5	7,5	7,5
	CASI NUNCA	5	12,5	12,5	20,0
	A VECES	5	12,5	12,5	32,5
	CASI SIEMPRE	17	42,5	42,5	75,0
	SIEMPRE	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas.

GRÁFICA N° 09



Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

Interpretación:

De la tabla y gráfica N° 09, se desprenden los siguientes resultados: 7,5% de operadores jurídicos “nunca” se informa sobre la vigencia del principio de continuidad en el derecho laboral, y, 12,5% “casi nunca”. Ahora bien, la directriz en cuestión constituye o representa una forma de tutela de los derechos y deberes de quienes diariamente entregan o desarrollan actividades en favor de un “empleador”, estas previsiones se desprenden de sus contratos bien sea individuales o colectivos, con la finalidad de que no sean modificados por sucesos extraños o circunstanciales. Por otro lado, 12,5% de operadores jurídicos “a veces” se informa sobre la vigencia del principio de continuidad en el derecho laboral; 42,5% “Casi siempre” y 25% “siempre”.

Análisis de Resultados:

En función a lo antes descrito, con la tabla y gráfica N° 09 se obtuvo como resultado que un gran porcentaje que asciende a 42,5% de operadores jurídicos que forman parte de la muestra “casi siempre” se informa sobre la vigencia del principio de

continuidad en el derecho laboral. Así, se advierte que según la Dirección del trabajo existe una vinculación entre la directriz en cuestión y los derechos individuales y colectivos que atañen al trabajador para con la entidad en la cual desarrolla determinadas actividades y no con la persona natural que es a quien pertenece la entidad.

TABLA N° 10

La reparación económica en los casos de despidos lesivos de derechos fundamentales

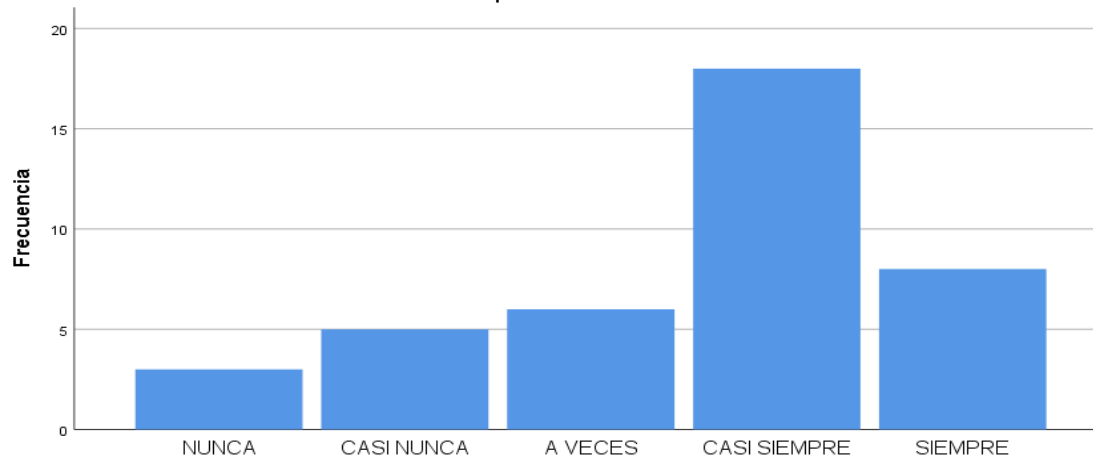
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	7,5	7,5	7,5
	CASI NUNCA	5	12,5	12,5	20,0
	A VECES	6	15,0	15,0	35,0
	CASI SIEMPRE	18	45,0	45,0	80,0
	SIEMPRE	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

GRÁFICA N° 10

¿Considera que hoy en día los órganos jurisdiccionales determinan de forma adecuada la reparación económica en los casos de despidos lesivos de derechos fundamentales?



¿Considera que hoy en día los órganos jurisdiccionales determinan de forma adecuada la reparación económica en los casos de despidos lesivos de derechos fundamentales?

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas.

Interpretación:

De la tabla y gráfica N° 10, se ha podido obtener como resultados que 7,5% de operadores jurídicos “nunca” considera que hoy en día los órganos jurisdiccionales determinan de forma adecuada la reparación económica en los casos de despidos lesivos de derechos fundamentales, y, 12, 5% “casi nunca”. Si nos remitimos a la revisión de la evolución histórica del trabajo, daremos cuenta que el trabajo presenta una existencia desde los albores de la humanidad, en ciertas ocasiones desarrollaba actividades para el sostenimiento de su grupo familiar y de su comunidad, no obstante, aun cuando señalamos su existencia, debe advertirse que careció de una adecuada regulación normativa. Por otro lado, 15% de operadores jurídicos “a veces” considera que hoy en día los órganos jurisdiccionales determinan de forma adecuada la reparación económica en los casos de despidos lesivos de derechos fundamentales, 45% “casi siempre” y 20% “siempre”.

Análisis de Resultados:

En relación a los resultados explicitados en la tabla y gráfica N° 10, podemos señalar que sólo 20% de operadores jurídicos que forman parte de la muestra “siempre” considera que hoy en día los órganos jurisdiccionales determinan de forma adecuada la reparación económica en los casos de despidos lesivos de derechos fundamentales. Si bien, en nuestra carta magna se ha previsto que el trabajo constituye no solo un deber, sino también un derecho, no obstante, no existe amplio desarrollo y regulación de los criterios más resaltantes de esta facultad, siendo únicamente el tribunal constitucional quien mostró preocupación sobre este aspecto, y por ello, le otorgó un mejor contenido en relación a los supuestos fácticos que se presentan en la práctica.

TABLA N° 11
El derecho constitucional a la adecuada protección contra el despido arbitrario

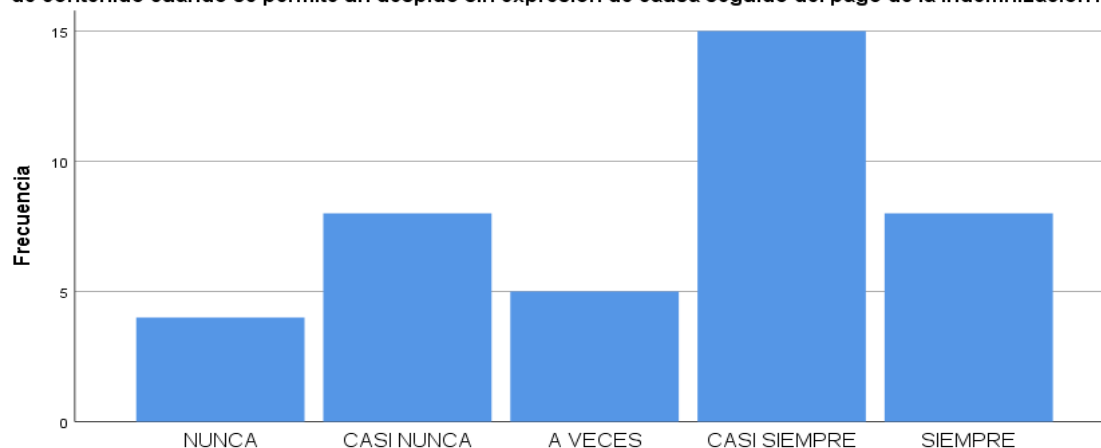
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	8	20,0	20,0	30,0
	A VECES	5	12,5	12,5	42,5
	CASI SIEMPRE	15	37,5	37,5	80,0
	SIEMPRE	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

GRÁFICA N° 11

¿Considera que el derecho constitucional a la adecuada protección contra el despido arbitrario queda vaciado de contenido cuando se permite un despido sin expresión de causa seguido del pago de la indemnización?



¿Considera que el derecho constitucional a la adecuada protección contra el despido arbitrario queda vaciado de contenido cuando se permite un despido sin expresión de causa seguido del pago de la indemnización?

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas.

Interpretación:

En relación a la tabla y gráfica N° 11, se ha podido obtener los siguientes resultados: 10% de operadores jurídicos “nunca” considera que el derecho constitucional a la adecuada protección contra el despido arbitrario queda vaciado de contenido cuando se permite un despido sin expresión de causa seguido del pago de la indemnización, y, 20% “Casi nunca”. Como veníamos esgrimiendo en párrafos precedentes, en análisis y reconocimiento del derecho en cuestión no se produjo de un momento a otro, sino que,

como la mayoría de las facultades y garantías que han sido reguladas en la constitución representó el resultado de la lucha de clases situando sobre el tapete el papel preponderante del individuo en el sistema social. Por otro lado, 12,5% de operadores jurídicos “a veces” considera que el derecho constitucional a la adecuada protección contra el despido arbitrario queda vaciado de contenido cuando se permite un despido sin expresión de causa seguido del pago de la indemnización, 37,5% “casi siempre” y 20% “siempre”

Análisis de Resultados:

En relación a los resultados antes descritos en la tabla y gráfica N° 11, se ha podido apreciar que 37,5% de operadores jurídicos “casi siempre” considera que el derecho constitucional a la adecuada protección contra el despido arbitrario queda vaciado de contenido cuando se permite un despido sin expresión de causa seguido del pago de la indemnización. Por ello, un sector de la doctrina, sostiene en nuestro ordenamiento se ha previsto un sistema de mínima tutela en relación a la estabilidad laboral, el mismo que no llega hasta los trabajadores que desarrollan actividades a tiempo parcial.

TABLA N° 12

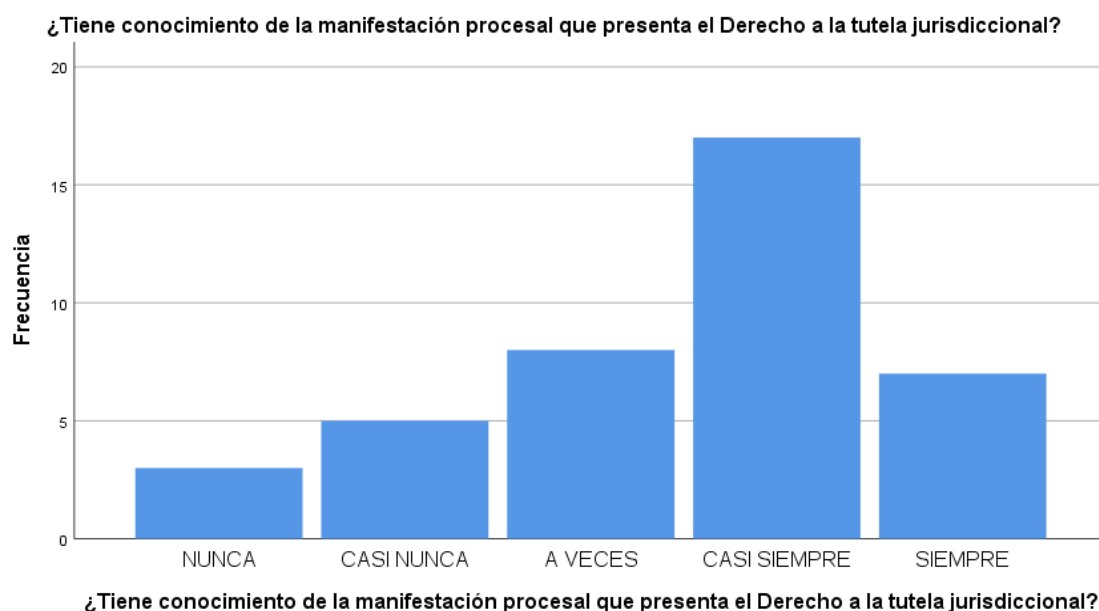
Manifestación procesal que presenta el Derecho a la tutela jurisdiccional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	7,5	7,5	7,5
	CASI NUNCA	5	12,5	12,5	20,0
	A VECES	8	20,0	20,0	40,0
	CASI SIEMPRE	17	42,5	42,5	82,5
	SIEMPRE	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

GRÁFICA N° 12



Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

Interpretación:

En la tabla y gráfica N° 12, se puede evidenciar los siguientes resultados: 7,5% “nunca” tiene conocimiento de la manifestación procesal que presenta el Derecho a la tutela jurisdiccional, y, 12,5% “casi nunca”. En habidas cuentas, el Derecho a la tutela judicial efectiva representa el derecho de todo ciudadano para acceder a los órganos jurisdiccionales y así posteriormente ingresar al derecho y a la justicia. Por ello, 20% de operadores jurídicos que forman parte de la muestra “a veces” tiene conocimiento de la manifestación procesal que presenta el Derecho a la tutela jurisdiccional; 42,5% “casi siempre” y 17,5 % “siempre”.

Análisis de Resultados:

En relación a los resultados antes descritos en la tabla y gráfica N° 12, se puede advertir que 42,5 % de operadores jurídicos, es decir, la mayoría, “casi siempre” tiene conocimiento de la manifestación procesal que presenta el Derecho a la tutela jurisdiccional. En esa línea, esta facultad debe entenderse como un derecho fundamental

contenido en la carta magna, con carácter “prestacional” de configuración legal y que demandaría que los poderes públicos desarrollen un sistema público de administración de justicia cuyo propósito descansa en la protección de los derechos que corresponden a cada individuo en sociedad y en un estado de Derecho.

TABLA N° 13

Nueva tipología de despidos que ha establecido el tribunal constitucional en nuestro ordenamiento jurídico

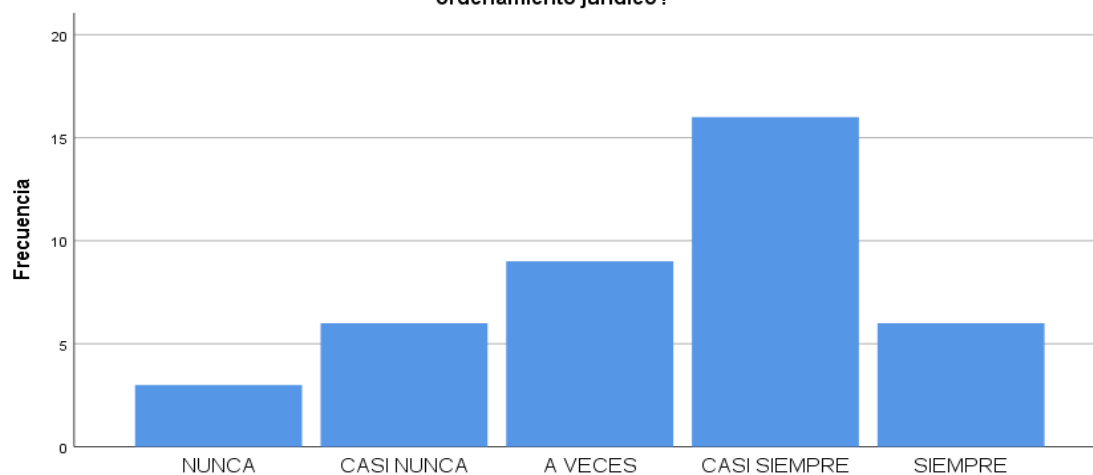
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	7,5	7,5	7,5
	CASI NUNCA	6	15,0	15,0	22,5
	A VECES	9	22,5	22,5	45,0
	CASI SIEMPRE	16	40,0	40,0	85,0
	SIEMPRE	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

GRÁFICA N° 13

¿Se informa sobre la nueva tipología de despidos que ha establecido el tribunal constitucional en nuestro ordenamiento jurídico?



¿Se informa sobre la nueva tipología de despidos que ha establecido el tribunal constitucional en nuestro ordenamiento jurídico?

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas.

Interpretación:

De la tabla y gráfica N° 13, se obtuvo como resultado que 7,5% de operadores jurídicos “nunca” se informa sobre la nueva tipología de despidos que ha establecido el tribunal constitucional en nuestro ordenamiento jurídico, y, 15% “casi nunca”. Hemos de entender que el despido constituye aquella forma de fenecimiento del contrato de trabajo que se concreta a través de la voluntad del empleador, por ello, representa una suerte de enfrentamiento entre manifestaciones de voluntad, por un lado, tenemos al empleador y por otro, al trabajador. Por otro lado, es preciso mencionar que 22,5% de operadores jurídicos “a veces” se informa sobre la nueva tipología de despidos que ha establecido el tribunal constitucional en nuestro ordenamiento jurídico, 40% “casi siempre” y 15% “siempre”.

Análisis de resultados:

En función a los resultados antes explicitados en la tabla y gráfica N° 13 podemos advertir que 40% de operadores jurídicos “casi siempre” se informa sobre la nueva tipología de despidos que ha establecido el tribunal constitucional en nuestro ordenamiento jurídico. Desde un primer acercamiento, la institución que abordamos puede presentarse como consecuencia de algo o no, dependerá del supuesto en el que nos encontremos. Se estará ante un despido causado cuando exista una causa justa que ha sido prevista por nuestro legislador en una norma en particular, mientras que el despido incausado dará cuenta de una omisión o falencia de la causa que lo propició, encontrándose así también los despidos que presentan una motivación sancionada por la normatividad vigente.

TABLA N° 14
Derecho al trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	7,5	7,5	7,5
	CASI NUNCA	8	20,0	20,0	27,5
	A VECES	6	15,0	15,0	42,5
	CASI SIEMPRE	16	40,0	40,0	82,5
	SIEMPRE	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas.

GRÁFICA N° 14



Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas.

Interpretación:

De la tabla y gráfica N° 14 se ha obtenido los siguientes resultados: 7,5% de operadores jurídicos “nunca” considera que el derecho al trabajo comprende el derecho a no ser despedido si no es por justa causa, y, 20% “casi nunca”. Desde nuestra perspectiva, la previsión normativa contemporánea en respuesta a los actos voluntarios de hacer fenecer el vínculo por parte del empleador, presenta toda una evolución histórica y legislativa, por ello, a lo largo de los años fueron surgiendo algunos casos en los que se

extinguía la relación laboral y no se encontraban debidamente justificados ni en la norma ni por otra motivación, los mismos que merecían una revisión y su puesta a debate de forma pertinente. Así, se ha obtenido que 15% de operadores jurídicos “a veces” considera que el derecho al trabajo comprende el derecho a no ser despedido si no es por justa causa, 40% “casi siempre” y 17,5% “siempre”.

Análisis de resultados:

En relación a los resultados obtenidos en la tabla y gráfica N° 14 se puede apreciar que 40% de operadores jurídicos “casi siempre” considera que el derecho al trabajo comprende el derecho a no ser despedido si no es por justa causa. Desde una mirada constitucional, relacionada con la estabilidad laboral, se puede avizorar que el “derecho a la estabilidad laboral” fue previsto desde la carta magna de 1979, en su artículo 48, en el que se señaló: “El estado reconoce el derecho a la estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada”.

TABLA N° 15

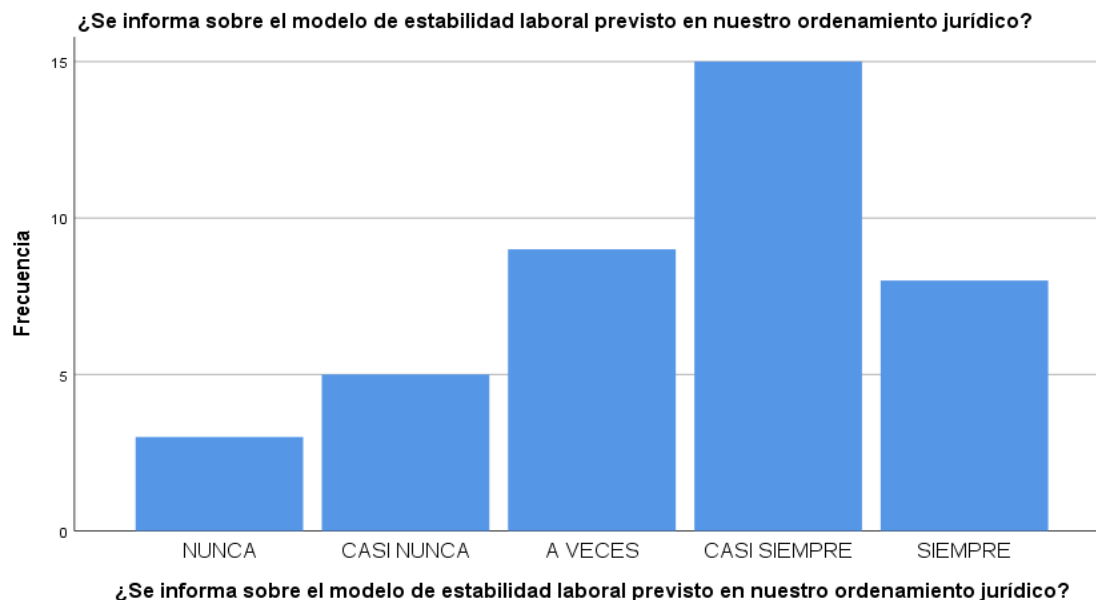
Modelo de estabilidad laboral previsto en nuestro ordenamiento jurídico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	7,5	7,5	7,5
	CASI NUNCA	5	12,5	12,5	20,0
	A VECES	9	22,5	22,5	42,5
	CASI SIEMPRE	15	37,5	37,5	80,0
	SIEMPRE	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

GRÁFICA N° 15



Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

Interpretación:

De la tabla y gráfica N° 15, se desprende que 7,5% de operadores jurídicos “nunca” se informa sobre el modelo de estabilidad laboral previsto en nuestro ordenamiento jurídico, y, 12,5 % “Casi nunca”. Para un sector de la doctrina, existe una previsión legal poco provechosa en relación al despido nulo, como bien hemos señalado aparta del contexto de tutela a la casi todos los derechos fundamentales del trabajador, sin embargo, esta situación a podido abordarse de mejor manera por el tribunal constitucional, la cual deja abierta la posibilidad de acudir al amparo constitucional como causa procesal para la defensa de tales derechos, cuando su afectación se produce en el despido. Por otro lado, 22,5% de operadores jurídicos “a veces” se informa sobre el modelo de estabilidad laboral previsto en nuestro ordenamiento jurídico, 37,5% “casi siempre” y 20% “siempre”.

Análisis de Resultados:

Con la tabla y gráfica N° 15, hemos podido demostrar que solo 20% de operadores jurídicos “siempre” se informa sobre el modelo de estabilidad laboral previsto en nuestro ordenamiento jurídico. Así, desde la doctrina se puede apreciar que la jurisprudencia del tribunal constitucional que permite realizar la impugnación del fenecimiento de vínculo laboral de forma ilícita presenta su origen en la interpretación que este ha realizado del derecho al trabajo, previsto en el artículo 22 de la constitución.

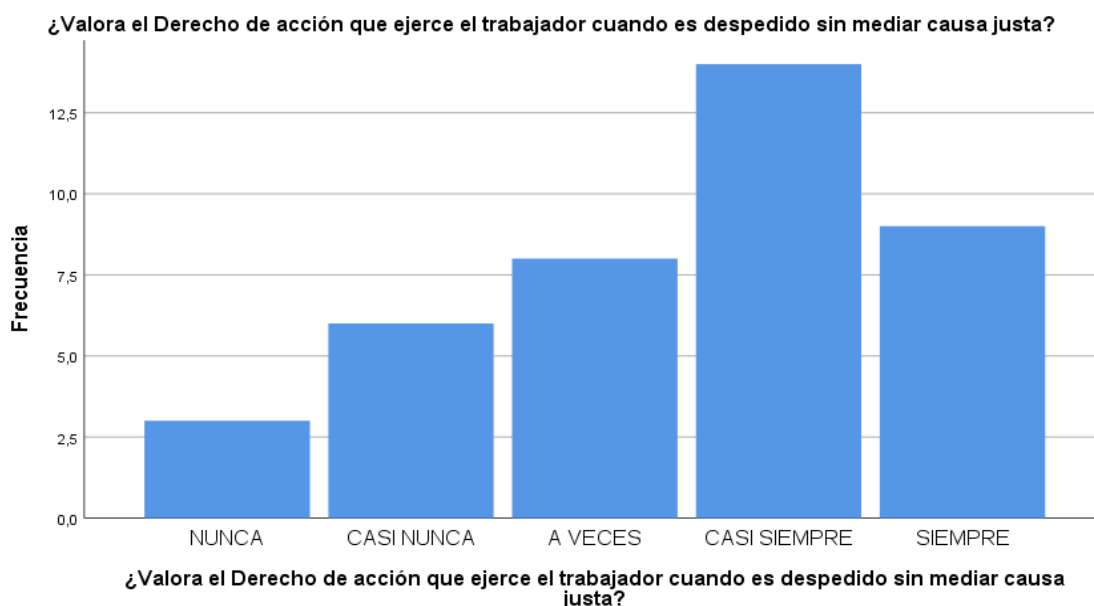
TABLA N° 16
Derecho de acción que ejerce el trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	7,5	7,5	7,5
	CASI NUNCA	6	15,0	15,0	22,5
	A VECES	8	20,0	20,0	42,5
	CASI SIEMPRE	14	35,0	35,0	77,5
	SIEMPRE	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

GRÁFICA N° 16



Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

Interpretación:

Con la tabla y gráfica N° 16 se ha podido obtener los siguientes resultados: 7,5% de operadores jurídicos “nunca” valora el Derecho de acción que ejerce el trabajador cuando es despedido sin mediar causa justa, y, 15% “casi nunca”. Así, con el propósito de explicitar el rol del amparo como herramienta de protección del despido, en diversos pronunciamientos jurisprudenciales el tribunal constitucional desarrolla una diferenciación entre dos regímenes de tutela contra los actos de “despido arbitrario”: a) Sustantivo, y, b) Procesal. En esa línea, se advierte que 20% de operadores jurídicos “a veces” valora el Derecho de acción que ejerce el trabajador cuando es despedido sin mediar causa justa, 35% “casi siempre” y 22,5% “siempre”.

Análisis de Resultados:

De la tabla y gráfica N° 16 se ha podido obtener como resultado que solo 22,5% de operadores jurídicos “siempre” valora el Derecho de acción que ejerce el trabajador cuando es despedido sin mediar causa justa. Desde la doctrina se desprende que tanto causa justa como falta grave representa dos amplios tópicos que todo aquel que se dedica diariamente a desarrollar actividades en el ámbito laboral suele asociar con la institución del despido, y así también, se suele relacionar con la arbitrariedad y el abuso.

TABLA N° 17

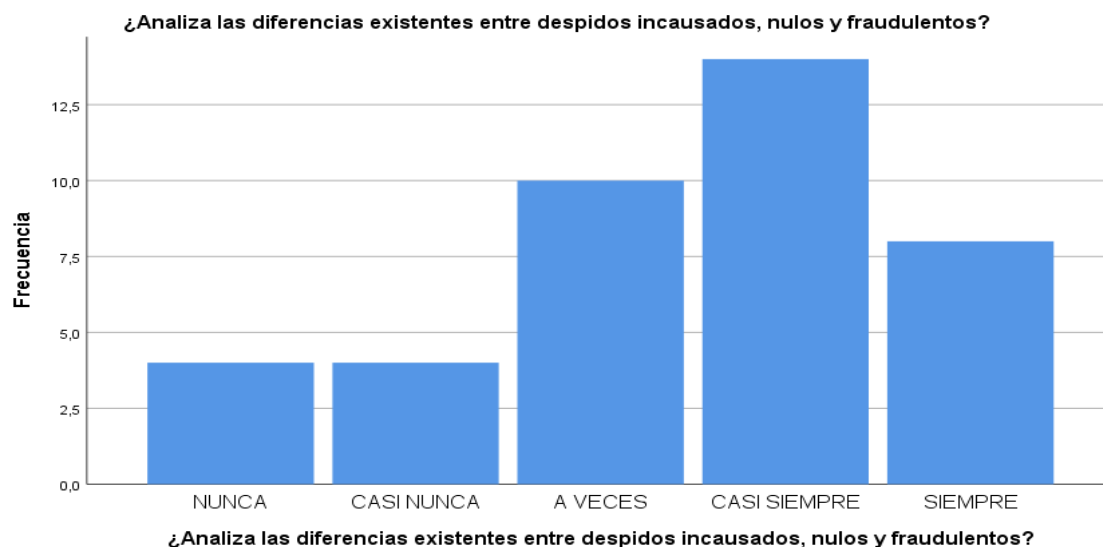
Diferencias existentes entre despidos incausados, nulos y fraudulentos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	4	10,0	10,0	20,0
	A VECES	10	25,0	25,0	45,0
	CASI SIEMPRE	14	35,0	35,0	80,0
	SIEMPRE	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

GRÁFICA N° 17



Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

Interpretación:

De la tabla y gráfica N° 17 se desprende que 10 % de operadores jurídicos que forman parte de la muestra “nunca” analiza las diferencias existentes entre despidos incausados, nulos y fraudulentos, así también, el mismo porcentaje “casi nunca”. Un sector de la literatura científica entiende que el contenido esencial del derecho al trabajo engloba o encierra dos presupuestos: a) La facultad de acceso que posee el trabajador hacia una determinada actividad, y, b) El derecho a no ser despedido sino por causa justa. Si ingresamos al primer presupuesto, es conveniente señalar que el derecho al trabajo representa la aceptación por parte del aparato estatal de una política encaminada a que la población ingrese a un puesto laboral, mientras que, en el segundo presupuesto, se aborda el derecho al trabajo entendido como la prohibición de ser despedido sin mediar ex ante una motivación debidamente fundamentada. Por otro lado, 25% de operadores jurídicos

“a veces” analiza las diferencias existentes entre despidos incausados, nulos y fraudulentos, 35% “casi siempre” y 20% “siempre”.

Análisis de Resultados:

En función a los resultados antes explicitados en la tabla y gráfica N° 17, podemos señalar que 35% de operadores jurídicos “casi siempre” analiza las diferencias existentes entre despidos incausados, nulos y fraudulentos. En el ámbito contemporáneo de la literatura científica que versa sobre el tópico abordado, se entiende al despido como una manifestación o actuación forzosa, una expresión fáctica de agresión inmersa en los itinerarios de la autoridad empresarial.

TABLA N° 18

Diferenciación entre el despido motivado en la capacidad del trabajador y el despido motivado en la conducta de este

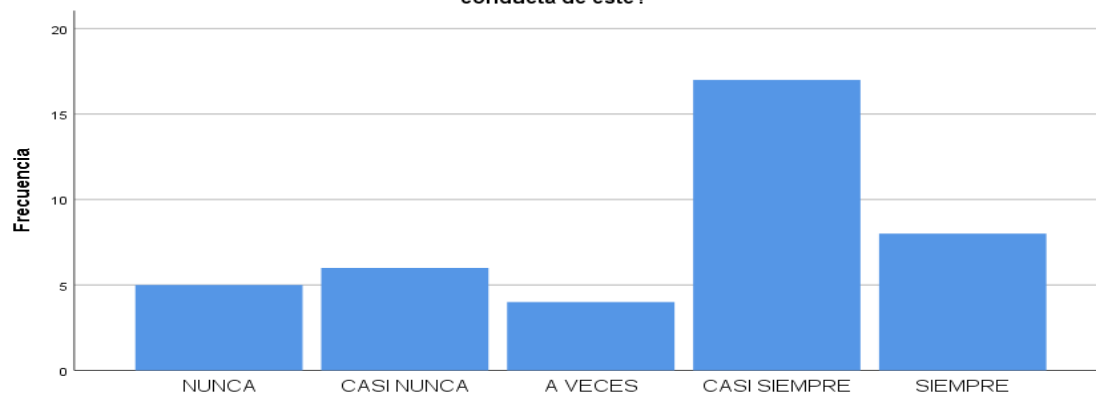
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	12,5	12,5	12,5
	CASI NUNCA	6	15,0	15,0	27,5
	A VECES	4	10,0	10,0	37,5
	CASI SIEMPRE	17	42,5	42,5	80,0
	SIEMPRE	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

GRÁFICA N° 18

¿Valora la diferenciación entre el despido motivado en la capacidad del trabajador y el despido motivado en la conducta de este?



¿Valora la diferenciación entre el despido motivado en la capacidad del trabajador y el despido motivado en la conducta de este?

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

Interpretación:

De la tabla y gráfica N°18 se ha podido obtener como resultados que 12,5% de operadores jurídicos “nunca” valora la diferenciación entre el despido motivado en la capacidad del trabajador y el despido motivado en la conducta de este, y, 15% “casi nunca”. En esa línea, se debe tener en cuenta que el despido y su regulación jurídica representan presupuestos fundamentales para poder comprender de mejor forma la sistematización de los equilibrios de poder que fundan y sostienen el derecho al trabajo. Por otro lado, 10% de operadores jurídicos “a veces” valora la diferenciación entre el despido motivado en la capacidad del trabajador y el despido motivado en la conducta de este, 42,5% “casi siempre” y 20% “siempre”.

Análisis de resultados:

En relación a los resultados antes descritos en la tabla y gráfica N° 18, se puede mencionar que 42,5% de operadores jurídicos “casi siempre” valora la diferenciación entre el despido motivado en la capacidad del trabajador y el despido motivado en la conducta de este. Sin duda, al hacer fenecer unilateralmente el vínculo existente entre trabajador y empleador, se caía en una situación de arbitrariedad que en la mayoría de ocasiones terminaba lesionando los derechos y garantías fundamentales que atañen al trabajador.

TABLA N° 19
La constitucionalidad del despido sin expresión de causa o ad nutum

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	7,5	7,5	7,5
	CASI NUNCA	6	15,0	15,0	22,5
	A VECES	6	15,0	15,0	37,5
	CASI SIEMPRE	17	42,5	42,5	80,0

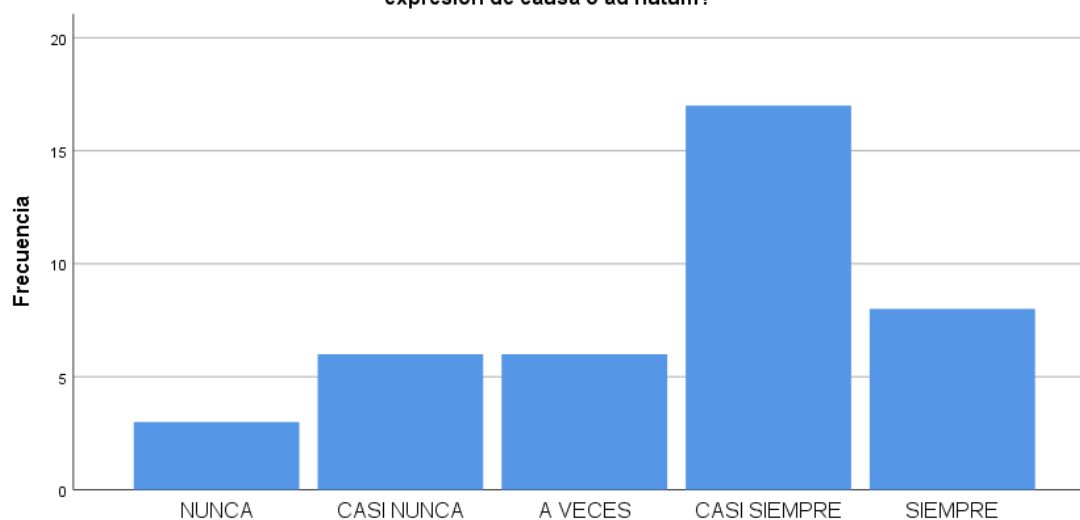
SIEMPRE	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas.

GRÁFICA N° 19

¿Se informa sobre la perspectiva que tiene la jurisprudencia sobre la constitucionalidad del despido sin expresión de causa o ad nutum?



¿Se informa sobre la perspectiva que tiene la jurisprudencia sobre la constitucionalidad del despido sin expresión de causa o ad nutum?

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas.

Interpretación:

De la tabla y gráfica N° 19 se desprende que 7,5% de operadores jurídicos “nunca” se informa sobre la perspectiva que tiene la jurisprudencia sobre la constitucionalidad del despido sin expresión de causa o ad nutum, y, 15% “casi nunca”. En esa línea, debemos precisar que este despido se produce de forma maligna, arbitraria e ilegal, en el que quien posee el poder de decisión en la relación contractual “empleador” construye una prueba fraudulenta o simulada con el propósito de afectar al trabajador, dicho medio probatorio es actuado con la finalidad de encontrar una motivación o justificación a su despido. Por otro lado, tenemos que 15% de operadores jurídicos “a veces” se informa sobre la perspectiva que tiene la jurisprudencia sobre la constitucionalidad del despido sin expresión de causa o ad nutum, 42,5% “casi siempre” y 20% “siempre”.

Análisis de resultados:

En relación a los resultados precedentemente explicitados en la tabla N° 19, se advierte que solo 20% de operadores jurídicos “siempre” se informa sobre la perspectiva que tiene la jurisprudencia sobre la constitucionalidad del despido sin expresión de causa o ad nutum. Desde la doctrina, surgen algunas consideraciones que tratan de situar sobre el tapete las transformaciones sufridas en la figura del despido, dentro de las que destaca la interpretación de normas previstas en la carta magna y que se encuentran dirigidas hacia la regulación del derecho al trabajo y el derecho a la tutela contra el despido arbitrario.

TABLA N° 20

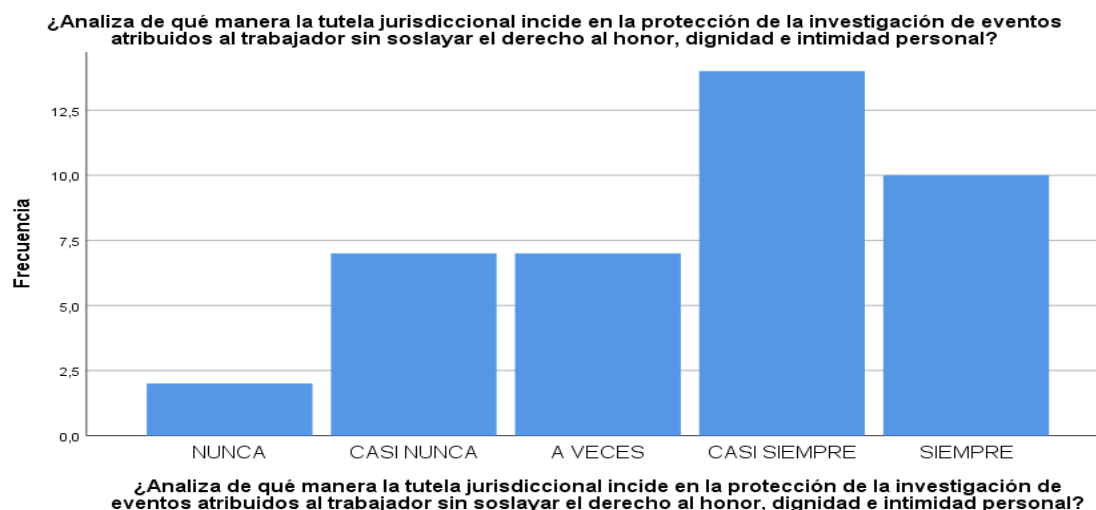
Tutela jurisdiccional y protección de la investigación de eventos atribuidos al trabajador sin soslayar el derecho al honor, dignidad e intimidad personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	5,0	5,0	5,0
	CASI NUNCA	7	17,5	17,5	22,5
	A VECES	7	17,5	17,5	40,0
	CASI SIEMPRE	14	35,0	35,0	75,0
	SIEMPRE	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

GRÁFICA N° 20



Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas.

Interpretación:

De la tabla y gráfica N° 20 se desprende que 5% de operadores jurídicos “nunca” analiza de qué manera la tutela jurisdiccional incide en la protección de la investigación de eventos atribuidos al trabajador sin soslayar el derecho al honor, dignidad e intimidad personal, y, 17,5 % “casi nunca”. Así, Blancas (2003) refiere “La protección jurisdiccional frente al despido lesivo de derechos fundamentales, se ha canalizado a través de dos cauces procesales diferenciados: 1) La acción de nulidad del despido en la jurisdicción laboral ordinaria, y, 2) La acción de amparo en la jurisdicción constitucional” (p. 7). Por otro lado, encontramos que 17,5% de operadores jurídicos “a veces” analiza de qué manera la tutela jurisdiccional incide en la protección de la investigación de eventos atribuidos al trabajador sin soslayar el derecho al honor, dignidad e intimidad personal, 35% “Casi siempre” y 25% “siempre”.

Análisis de resultados:

En relación a los resultados explicitados en la tabla y gráfica N° 20, se advierte que 35% de operadores jurídicos “casi siempre” analiza de qué manera la tutela jurisdiccional incide en la protección de la investigación de eventos atribuidos al trabajador sin soslayar el derecho al honor, dignidad e intimidad personal. Al señalar en distintos textos contemporáneos que nos encontramos en un estado de derecho, damos cuenta de una serie de labores y funciones que deben concretarse para lograr la consolidación y el eficaz del mismo, por ello, resulta importante que desde el aparato estatal se prevean mecanismos de solución, tutela y prevención de los derechos fundamentales que atañen al trabajador.

TABLA N° 21

Las inconductas laborales y su sanción

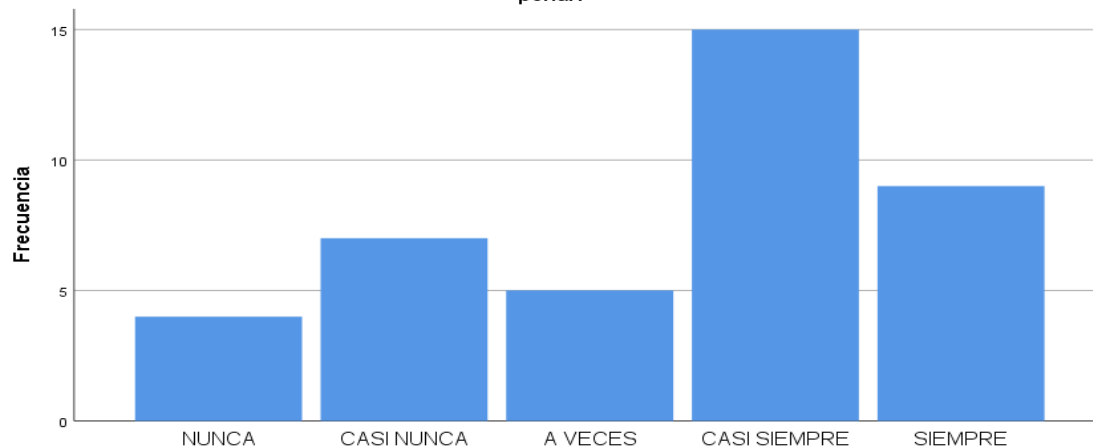
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	7	17,5	17,5	27,5
	A VECES	5	12,5	12,5	40,0
	CASI SIEMPRE	15	37,5	37,5	77,5
	SIEMPRE	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

GRÁFICA N° 21

¿Considera que las inconductas laborales se sancionan con prescindencia de sus connotaciones de índole penal?



¿Considera que las inconductas laborales se sancionan con prescindencia de sus connotaciones de índole penal?

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

Interpretación:

De la tabla y gráfica N° 21, se desprende que 10% de operadores jurídicos “nunca” considera que las inconductas laborales se sancionan con prescindencia de sus connotaciones de índole penal, y, 17,5 % “casi nunca”. Dentro de la relación laboral surgen algunos criterios desproporcionales que terminan afectando a quien de una u otra forma colabora diariamente a la consecución de propósitos o metas en un determinado espacio laboral (trabajador). Por otro lado, conviene mencionar que 12,5% de operadores

jurídicos “a veces” considera que las inconductas laborales se sancionan con prescindencia de sus connotaciones de índole penal, 37,5 “casi siempre” y 22,5% “siempre”.

Análisis de resultados:

Según los resultados antes descritos en la tabla y gráfica N° 21, 37,5 % de operadores jurídicos “casi siempre” considera que las inconductas laborales se sancionan con prescindencia de sus connotaciones de índole penal. En ese contexto, se logra divisar la aplicación de la facultad sancionatoria del empleador, que desde la doctrina significa el derecho o potestad que posee quien tiene el poder de dirección para corregir- en la concreción de actividades laboral y siempre que existe un vínculo- las acciones u omisiones que desarrolla el trabajador que representen el no cumplimiento de sus deberes dentro del ámbito laboral.

TABLA N° 22

Presunción de inocencia en el ámbito de la aplicación de sanciones disciplinarias

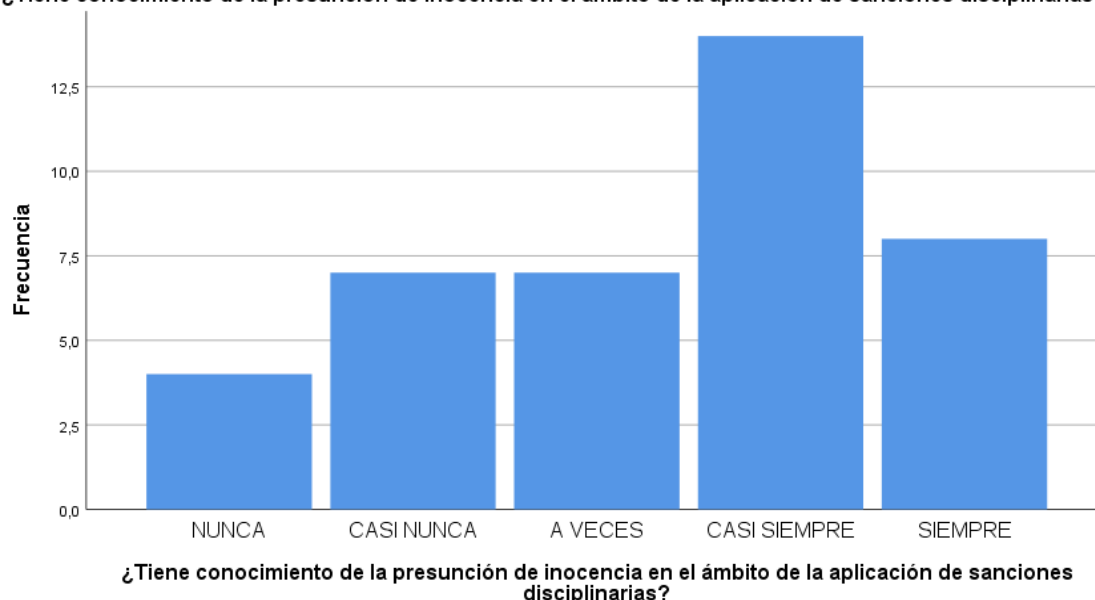
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	7	17,5	17,5	27,5
	A VECES	7	17,5	17,5	45,0
	CASI SIEMPRE	14	35,0	35,0	80,0
	SIEMPRE	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

GRÁFICA N° 22

¿Tiene conocimiento de la presunción de inocencia en el ámbito de la aplicación de sanciones disciplinarias?



Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

Interpretación:

De la tabla y gráfica N° 22, se desprende que 10% de operadores jurídicos “nunca” tiene conocimiento de la presunción de inocencia en el ámbito de la aplicación de sanciones disciplinarias, y, 17,5% “casi nunca”. Debemos tener en cuenta que la falta laboral representa el no cumplimiento de los deberes que le han sido confiados al trabajador dentro del marco de su competencia, las mismas pueden desprenderse de un contrato, político o alguna otra normatividad que regule estas prestaciones. Por otro lado, 17,5% de operadores jurídicos “a veces” tiene conocimiento de la presunción de inocencia en el ámbito de la aplicación de sanciones disciplinarias, 35% “casi siempre” y 20% “siempre”.

Análisis de resultados:

En relación a los resultados antes descritos con la tabla y gráfica N° 22, se evidencia que 35% de operadores jurídicos “casi siempre” tiene conocimiento de la

presunción de inocencia en el ámbito de la aplicación de sanciones disciplinarias. Debe tenerse en cuenta que la sanción disciplinaria no encuentra conceptualizada en alguna norma, sin embargo, con el propósito de entender su finalidad debemos señalar que constituye un mecanismo o herramienta adoptada por una determinada entidad y aplicada por quien tiene el poder de dirección en perjuicio de quien realiza labores diarias (trabajador).

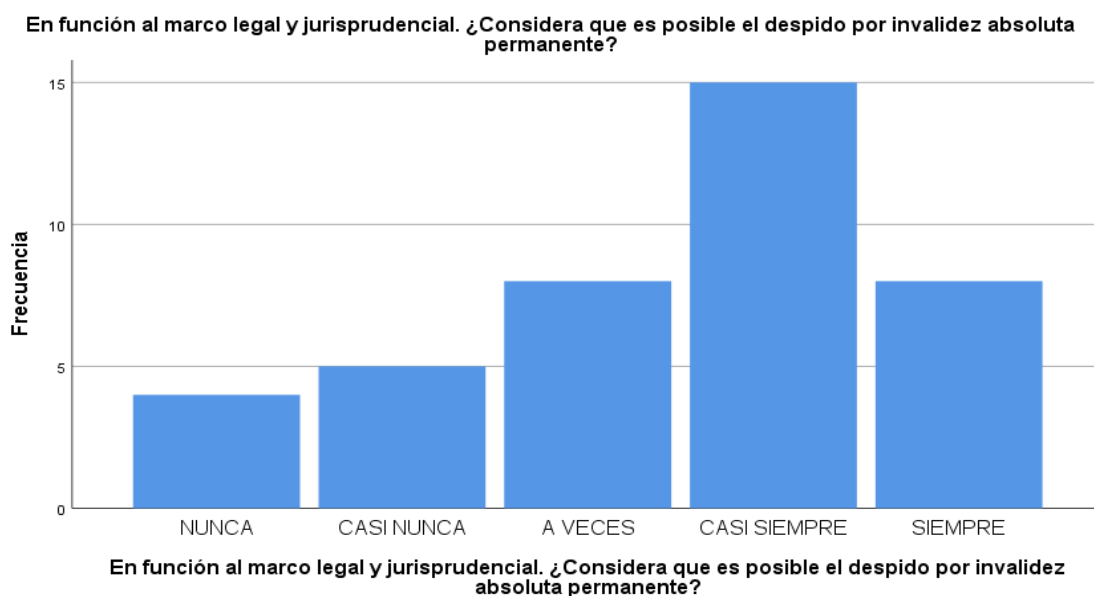
TABLA N° 23
Despido por invalidez absoluta permanente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	5	12,5	12,5	22,5
	A VECES	8	20,0	20,0	42,5
	CASI SIEMPRE	15	37,5	37,5	80,0
	SIEMPRE	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

GRÁFICA N° 23



Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas.

Interpretación:

De la tabla y gráfica N° 23, se desprende que 10% de operadores jurídicos “nunca” en función al marco legal y jurisprudencial, considera que es posible el despido por invalidez absoluta permanente, y, 12,5% “Casi nunca”. Por otro lado, tenemos que, 20% de operadores jurídicos que forman parte de la muestra “a veces” en función al marco legal y jurisprudencial, considera que es posible el despido por invalidez absoluta permanente, 37,5 “casi siempre” y 20% “siempre”

Análisis de resultados:

De los resultados descritos en la tabla y gráfica N° 23 se advierte que 37,5% de “casi siempre en función al marco legal y jurisprudencial, considera que es posible el despido por invalidez absoluta permanente.

TABLA N° 24
Despido por incapacidad sobrevenida determinante para el desempeño de las tareas

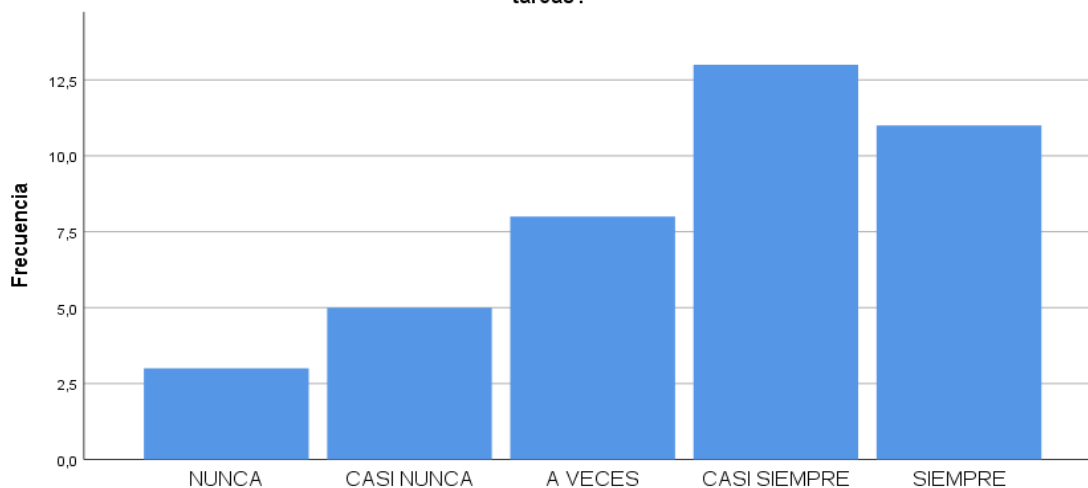
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	7,5	7,5	7,5
	CASI NUNCA	5	12,5	12,5	20,0
	A VECES	8	20,0	20,0	40,0
	CASI SIEMPRE	13	32,5	32,5	72,5
	SIEMPRE	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

GRÁFICA N° 24

¿Considera que es factible el despido por incapacidad sobrevenida determinante para el desempeño de las tareas?



¿Considera que es factible el despido por incapacidad sobrevenida determinante para el desempeño de las tareas?

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas.

Interpretación:

De la tabla y gráfica N° 24, se desprende que 7,5% de operadores jurídicos “nunca” considera que es factible el despido por incapacidad sobrevenida determinante para el desempeño de las tareas, y, 12,5 % “casi nunca”. Por otro lado, se tiene que 20% de operadores jurídicos “a veces” considera que es factible el despido por incapacidad sobrevenida determinante para el desempeño de las tareas, 32,5% “casi siempre”, 27,5% “siempre”.

Análisis de resultados:

De los resultados descritos en la tabla y gráfica N° 24 se advierte que solo 27,5% de operadores jurídicos “siempre” considera que es factible el despido por incapacidad sobrevenida determinante para el desempeño de las tareas.

TABLA N° 25

Incidencia que presenta la tutela jurisdiccional en el resguardo ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o el honor del trabajador

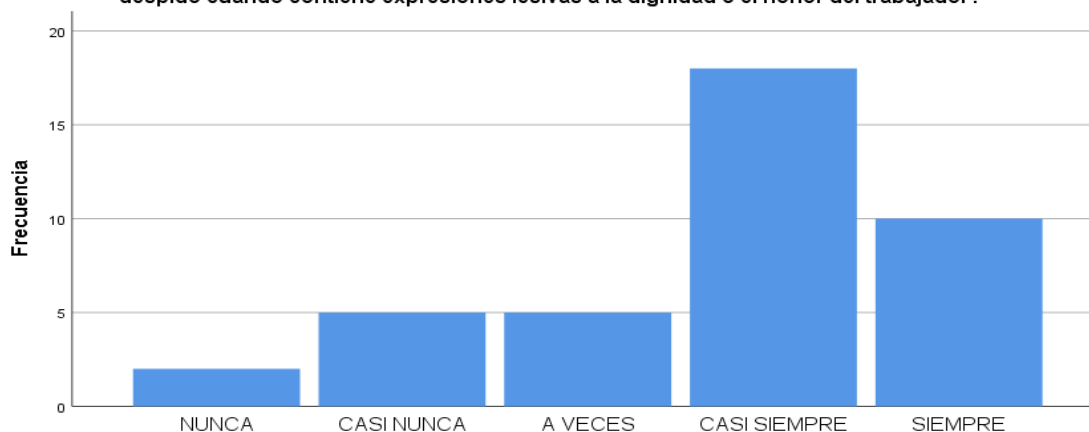
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	5,0	5,0	5,0
	CASI NUNCA	5	12,5	12,5	17,5
	A VECES	5	12,5	12,5	30,0
	CASI SIEMPRE	18	45,0	45,0	75,0
	SIEMPRE	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

GRÁFICA N° 25

¿Se informa sobre la incidencia que presenta la tutela jurisdiccional en el resguardo ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o el honor del trabajador?



¿Se informa sobre la incidencia que presenta la tutela jurisdiccional en el resguardo ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o el honor del trabajador?

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

Interpretación:

De la tabla y gráfica N° 25, se desprende que 5% de operadores jurídicos “nunca” se informa sobre la incidencia que presenta la tutela jurisdiccional en el resguardo ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o el honor del trabajador, y, 12,5% “casi nunca”. Por otro lado, 12,5% de operadores jurídicos “a veces” se informa sobre la incidencia que presenta la tutela jurisdiccional en el resguardo

ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o el honor del trabajador, 45% “casi siempre” y 25% “siempre”.

Análisis de resultados:

De los resultados descritos en la tabla y gráfica N° 25 se advierte que solo 25% de operadores jurídicos “siempre” se informa sobre la incidencia que presenta la tutela jurisdiccional en el resguardo ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o el honor del trabajador.

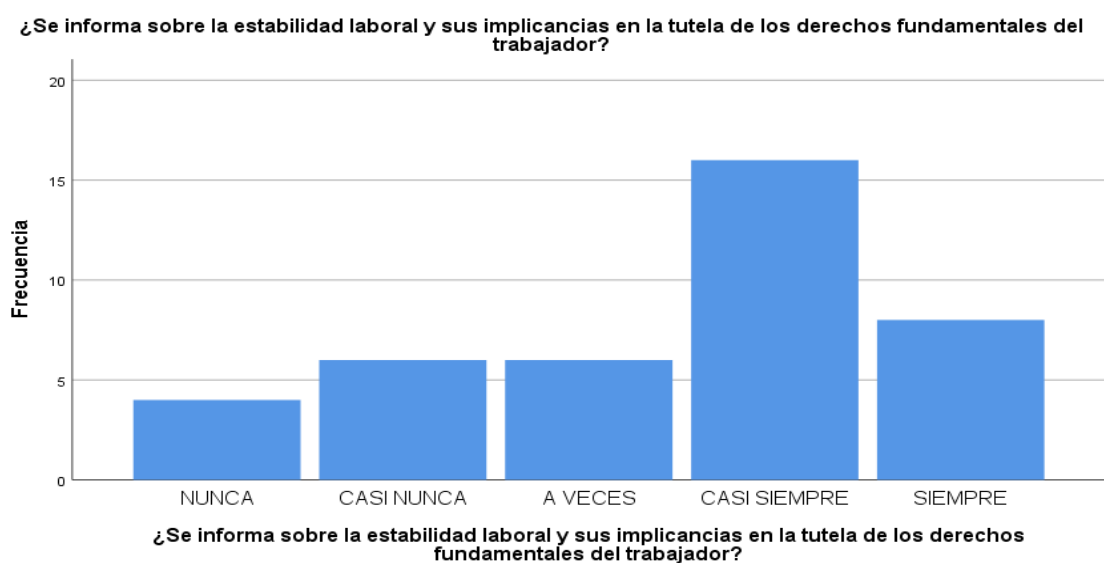
TABLA N° 26
Estabilidad laboral y sus implicancias en la tutela de los derechos fundamentales del trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	6	15,0	15,0	25,0
	A VECES	6	15,0	15,0	40,0
	CASI SIEMPRE	16	40,0	40,0	80,0
	SIEMPRE	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

GRÁFICA N° 26



Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

Interpretación:

De la tabla y gráfica N° 26, se desprende que 10% “nunca” se informa sobre la estabilidad laboral y sus implicancias en la tutela de los derechos fundamentales del trabajador, y, 15% “casi nunca”. Por otro lado, 15% de operadores jurídicos “a veces” se informa sobre la estabilidad laboral y sus implicancias en la tutela de los derechos fundamentales del trabajador, 40% “casi siempre”, y, 20% “siempre”.

Análisis de resultados:

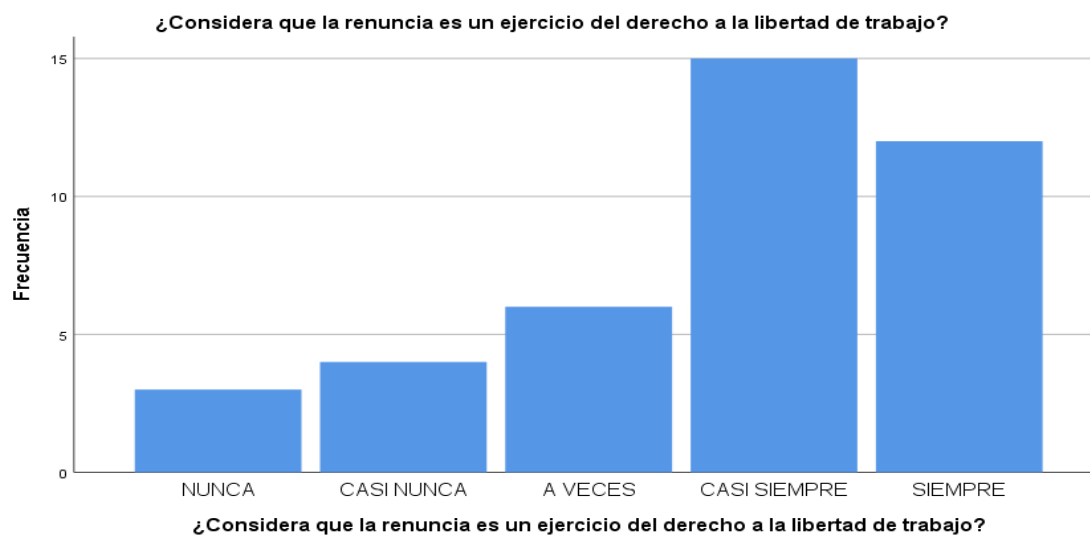
De los resultados descritos en la tabla y gráfica N° 26 se advierte que solo 20 % de operadores jurídicos “siempre” se informa sobre la estabilidad laboral y sus implicancias en la tutela de los derechos fundamentales del trabajador.

TABLA N° 27
Renuncia como ejercicio del derecho a la libertad de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	7,5	7,5	7,5
	CASI NUNCA	4	10,0	10,0	17,5
	A VECES	6	15,0	15,0	32,5
	CASI SIEMPRE	15	37,5	37,5	70,0
	SIEMPRE	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

GRÁFICA N° 27

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas.

Interpretación:

De la tabla y gráfica N° 27, se desprende que 7,5% de operadores jurídicos “nunca” considera que la renuncia es un ejercicio del derecho a la libertad de trabajo, y, 10% “casi nunca”. Por otro lado, 15% de operadores jurídicos “a veces” considera que la renuncia es un ejercicio del derecho a la libertad de trabajo, 37,5 % “casi siempre” y 30% “siempre”.

Análisis de resultados:

De los resultados descritos en la tabla y gráfica N° 27 se advierte que 37,5% de operadores jurídicos “casi siempre” considera que la renuncia es un ejercicio del derecho a la libertad de trabajo.

TABLA N° 28
Implicancias que tiene la presunción de inocencia en los procesos laborales por despido lesivo de derechos fundamentales

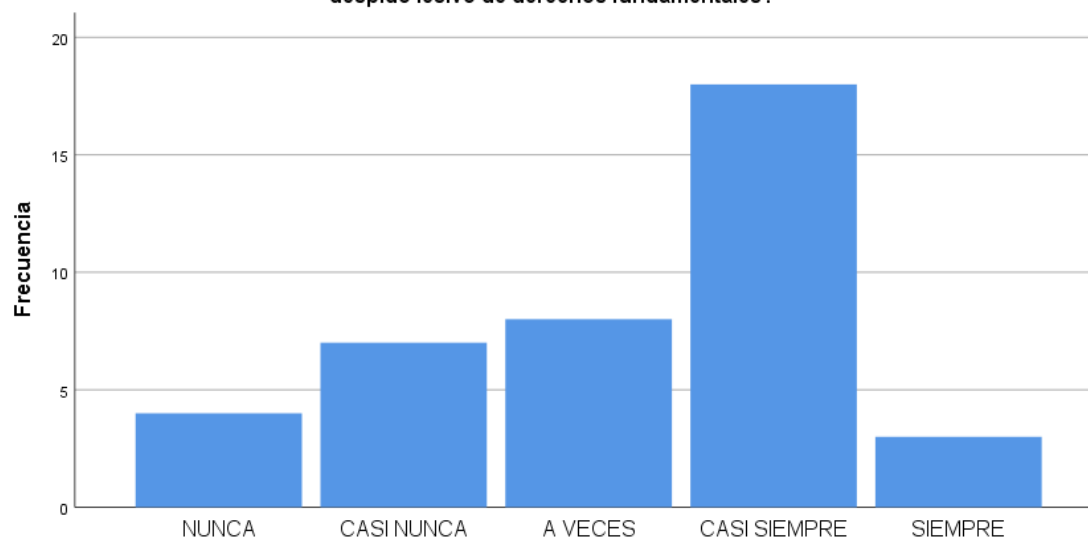
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	7	17,5	17,5	27,5
	A VECES	8	20,0	20,0	47,5
	CASI SIEMPRE	18	45,0	45,0	92,5
	SIEMPRE	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

GRÁFICA N° 28

¿Tiene conocimiento de las implicancias que tiene la presunción de inocencia en los procesos laborales por despido lesivo de derechos fundamentales?



¿Tiene conocimiento de las implicancias que tiene la presunción de inocencia en los procesos laborales por despido lesivo de derechos fundamentales?

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

Interpretación:

De la tabla y gráfica N° 28, se desprende que 10% de operadores jurídicos “nunca” tiene conocimiento de las implicancias que tiene la presunción de inocencia en los procesos laborales por despido lesivo de derechos fundamentales, y, 17,5% “casi nunca”. Por otro lado, 20% de operadores jurídicos “a veces” tiene conocimiento de las

implicancias que tiene la presunción de inocencia en los procesos laborales por despido lesivo de derechos fundamentales, 45% “casi siempre” y 7,5% “siempre”.

Análisis de resultados:

De los resultados descritos en la tabla y gráfica N° 28 se advierte que 45% de operadores jurídicos que forman parte de la muestra “casi siempre” tiene conocimiento de las implicancias que tiene la presunción de inocencia en los procesos laborales por despido lesivo de derechos fundamentales

TABLA N° 29
Tutela jurisdiccional y defensa ante acciones que realiza el empleador de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador

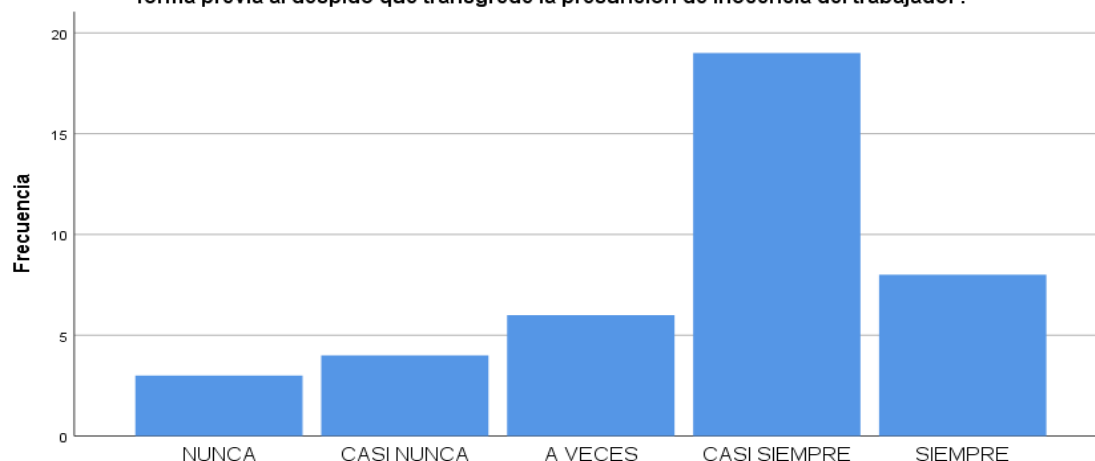
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	7,5	7,5	7,5
	CASI NUNCA	4	10,0	10,0	17,5
	A VECES	6	15,0	15,0	32,5
	CASI SIEMPRE	19	47,5	47,5	80,0
	SIEMPRE	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas.

TABLA N° 29

¿Analiza la incidencia de la tutela jurisdiccional sobre la defensa ante acciones que realiza el empleador de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador?



¿Analiza la incidencia de la tutela jurisdiccional sobre la defensa ante acciones que realiza el empleador de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador?

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

Interpretación:

De la tabla y gráfica N° 29, se desprende que 7,5% de operadores jurídicos “nunca” analiza la incidencia de la tutela jurisdiccional sobre la defensa ante acciones que realiza el empleador de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador, y, 10% “casi nunca”. Por otro lado, tenemos que 15% de operadores jurídicos “a veces” analiza la incidencia de la tutela jurisdiccional sobre la defensa ante acciones que realiza el empleador de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador, 47,5% “casi siempre” y 20% “siempre”.

Análisis de Resultados:

De los resultados descritos en la tabla y gráfica N° 29 se advierte que solo “20% de operadores jurídicos “siempre” analiza la incidencia de la tutela jurisdiccional sobre la defensa ante acciones que realiza el empleador de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador. Como bien se desprende del inciso 24 del artículo 2 de la constitución política del Perú, así como del artículo 11.1 de la Declaración universal de los derechos humanos, toda persona tiene derecho a la “presunción de inocencia”, así también, abarca hasta el “derecho a la jurisdicción” con las distintas garantías y derechos fundamentales que la carta magna le otorga.

TABLA N° 30

Modelo de estabilidad laboral vigente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	8	20,0	20,0	20,0
	A VECES	8	20,0	20,0	40,0
	CASI SIEMPRE	20	50,0	50,0	90,0
	SIEMPRE	4	10,0	10,0	100,0

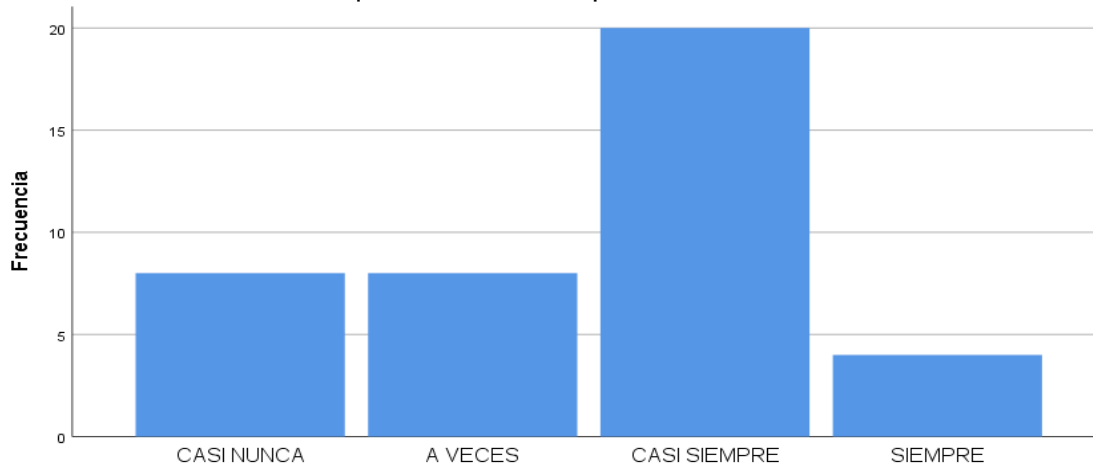
Total	40	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas

GRÁFICA N° 30

¿Considera que el modelo de estabilidad laboral vigente en un ordenamiento dependerá de la forma de tutela prevista frente a un despido arbitrario?



¿Considera que el modelo de estabilidad laboral vigente en un ordenamiento dependerá de la forma de tutela prevista frente a un despido arbitrario?

Fuente: Instrumento de recolección de datos “cuestionario de encuesta”, aplicado a 40 operadores jurídicos, entre ellos: secretarios judiciales, especialistas, jueces, asistentes judiciales y auxiliares del Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, durante el periodo 2021.

Elaborado por: Irma Ydita Romero Dianderas.

Interpretación:

De la tabla y gráfica N° 30 se desprende que 20% de operadores jurídicos “casi nunca” considera que el modelo de estabilidad laboral vigente en un ordenamiento dependerá de la forma de tutela prevista frente a un despido arbitrario. Así también, el mismo porcentaje de operadores jurídicos que forman parte de la muestra “a veces” sostiene que el modelo en cuestión se encuentra supeditado a la forma de protección establecida frente a los casos de despido arbitrario. Por otro lado, 50% de operadores jurídicos “casi siempre” considera que el modelo de estabilidad laboral vigente en un ordenamiento dependerá de la forma de tutela prevista frente a un despido arbitrario, y, 10% “siempre”.

Análisis de resultados:

De los resultados descritos en la tabla y gráfica N° 30 se advierte que 50% de operadores jurídicos “casi siempre” considera que el modelo de estabilidad laboral vigente en un ordenamiento dependerá de la forma de tutela prevista frente a un despido arbitrario. Deberá tenerse en cuenta que la estabilidad laboral desde hace muchos años representa un tópico ampliamente debatible, desde un primer acercamiento puede entenderse que estabilidad es sinónimo de “permanencia”, esto se logra gracias a la relación contractual que existe entre empleador y trabajador, y surge como un mecanismo protector para no hacer fenecer la relación de un momento a otro.

5.2. Contrastación de Hipótesis**5.2.1. Contrastación de la Hipótesis General:****Hipótesis Formulada:**

La tutela jurisdiccional incide significativamente en la determinación de la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.

Formulación de las Hipótesis de estudio:

H₀ = La tutela jurisdiccional NO incide significativamente en la determinación de la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.

H₁ = La tutela jurisdiccional incide significativamente en la determinación de la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,170 ^a	1	,002
Razón de verosimilitud	18,581	1	,004
Asociación lineal por lineal	5,212	1	,002
N de casos válidos	40		

Interpretación:

En función a las pruebas antes explicitadas, se advierte que el nivel de significancia es menor a 0,05 ($0,002 < 0,05$), en tal sentido, se rechaza la Hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis alternativa. Así las cosas, La tutela jurisdiccional incide significativamente en la determinación de la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.

Conclusión:

Con lo antes explicitado, se ha podido determinar que a un nivel de significancia de 0,05 la tutela jurisdiccional incide significativamente en la determinación de la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.

5.2.2. Contrastación de la Hipótesis Específica 1:

Hipótesis Formulada:

La tutela jurisdiccional incide significativamente en la Protección de la investigación de eventos atribuidos al trabajador que soslayan el derecho al honor, dignidad e intimidad personal, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.

Formulación de las Hipótesis de estudio:

H₀ = La tutela jurisdiccional NO incide significativamente en la Protección de la investigación de eventos atribuidos al trabajador que soslayan el derecho al honor, dignidad e intimidad personal, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.

H₁ = La tutela jurisdiccional incide significativamente en la Protección de la investigación de eventos atribuidos al trabajador que soslayan el derecho al honor, dignidad e intimidad personal, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,344 ^a	1	,005
Razón de verosimilitud	16,455	1	,004
Asociación lineal por lineal	5,212	1	,006
N de casos válidos	40		

Interpretación:

En relación a las pruebas antes descritas, se advierte que el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,005 < 0,05$), por ello, rechazamos la Hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis alterna, en el sentido que la tutela jurisdiccional incide significativamente en la Protección de la investigación de eventos atribuidos al trabajador que soslayan el derecho al honor, dignidad e intimidad personal, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.

Conclusión:

En tal sentido, se ha determinado que a un nivel de significancia de 0,05 la tutela jurisdiccional incide significativamente en la Protección de la investigación de eventos

atribuidos al trabajador que soslayan el derecho al honor, dignidad e intimidad personal, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.

5.2.3. Contrastación de la Hipótesis Específica 2:

Hipótesis Formulada:

La tutela jurisdiccional incide significativamente en el resguardo ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o al honor del trabajador, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.

Formulación de las Hipótesis de estudio:

H_0 = La tutela jurisdiccional NO incide significativamente en el resguardo ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o al honor del trabajador, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.

H_1 = La tutela jurisdiccional incide significativamente en el resguardo ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o al honor del trabajador, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,787 ^a	1	,003
Razón de verosimilitud	15,766	1	,004
Asociación lineal por lineal	5,212	1	,002
N de casos válidos	40		

Interpretación:

Como se desprende de la aplicación de las pruebas de chi- cuadrado, el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,003 < 0,05$), por ello, rechazamos la Hipótesis Nula y aceptamos la Hipótesis alternativa, en esa línea, la tutela jurisdiccional incide significativamente en el resguardo ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o al honor del trabajador, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.

Conclusión:

En función a los resultados antes descritos, hemos podido determinar que la tutela jurisdiccional incide significativamente en el resguardo ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o al honor del trabajador, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.

5.2.4. Contrastación de la Hipótesis Específica 3:

Hipótesis Formulada:

La tutela jurisdiccional incide significativamente en la Defensa ante acciones que realiza el empleador de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.

Formulación de las Hipótesis de estudio:

H₀ = La tutela jurisdiccional NO incide significativamente en la Defensa ante acciones que realiza el empleador de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.

H₁ = La tutela jurisdiccional incide significativamente en la Defensa ante acciones que realiza el empleador de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,588 ^a	1	,004
Razón de verosimilitud	15,766	1	,004
Asociación lineal por lineal	5,212	1	,002
N de casos válidos	40		

Interpretación:

Como se desprende de la aplicación de las pruebas de chi-cuadrado, el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,004 < 0,05$), por ello, rechazamos la Hipótesis Nula y aceptamos la Hipótesis alternativa, en esa línea, la tutela jurisdiccional incide significativamente en la Defensa ante acciones que realiza el empleador de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.

Conclusión:

En función a los resultados antes descritos, hemos podido determinar que la tutela jurisdiccional incide significativamente en la Defensa ante acciones que realiza el empleador de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.

5.3 Discusión de resultados

En las líneas posteriores se hizo referencia a los resultados obtenidos en los antecedentes de investigación, aunado a esto, describimos, interpretamos y analizamos los resultados obtenidos con el instrumento de recolección de datos denominado

“cuestionario de encuesta”, estos resultados en esta parte deberán discutirse y triangularse con los resultados de las bases teóricas, según los objetivos propuestos en la parte pertinente.

Así las cosas, se ha determinado en relación al **Objetivo General**: Determinar la incidencia de la tutela jurisdiccional en la determinación de la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021. En esa línea, como bien hemos explicitado en la tabla y gráfica N° 01, 37,5% de operadores jurídicos “casi siempre” tiene conocimiento del Derecho a la tutela jurisdiccional en el ordenamiento peruano. Así, debemos tener en cuenta que esta facultad encierra el ejercicio que puede realizar cualquier individuo que forma parte de la sociedad, dirigida hacia el aparato estatal con el propósito de obtener una solución a la controversia en la cual se encuentra, la misma que debe encontrarse motivada, y amparada en razones de justicia. Así también, con la tabla y gráfica N° 02, podemos señalar que 50% de operadores jurídicos, es decir, un porcentaje amplio, “casi siempre” se informa sobre la incidencia del Derecho a la tutela jurisdiccional en los procesos laborales. Tras el fracaso en el contexto del proceso civil, surgió como una vía idónea el derecho procesal laboral, que adopta criterios proporcionales con el propósito de otorgar una equidad en la controversia a resolver. Así también, de la tabla y gráfica N° 03, se advierte que 55% de operadores jurídicos “casi siempre” analiza el Derecho a la tutela jurisdiccional antes del proceso en un caso en particular. En habidas cuentas, al hacer referencia a esta “garantía” damos cuenta también que en nuestro ordenamiento jurídico la “persona” engloba un conjunto de bienes no sólo individuales, sino también colectivos. Así, el tribunal constitucional cuando hace referencia a la tutela jurisdiccional la entiende como el derecho que tiene todo individuo para acceder a los órganos jurisdiccionales para obtener una solución al conflicto en que se encuentra, dicho

pronunciamento deberá encontrarse debidamente fundamentado y apegado a razones de justicia. Estos resultados concuerdan con la investigación realizada por Vidal (2021) titulada “La indemnización tazada en los despidos inconstitucionales y la tutela jurisdiccional efectiva, 2020 – 2021”, en la que el investigador arribó a la siguiente conclusión:

“(…)

El criterio adoptado de cuantificación del lucro cesante sí incide en la protección real de los sujetos procesales en los procesos de indemnización derivados de despidos inconstitucionales; ya que, de las sentencias analizadas, como de las entrevistas realizadas, se ha podido advertir que a partir del criterio adoptado el quantum indemnizatorio en algunos casos no satisfizo íntegramente el daño padecido, mientras que en algunos otros casos dicho quantum ha sido superior al daño sufrido” (p. 122).

En relación a una de las conclusiones a las que pudo arribar el tesista en esta investigación, conviene señalar que el tópico abordado sin duda genera amplia discusión en el ámbito jurídico laboral, por ello, su abordaje no es labor fácil, sino al contrario requiere del análisis de pronunciamientos jurisprudenciales, casos prácticos que se encuentran previstos en sentencias ya antes explicitadas y además, surge la necesidad de recurrir a las entrevistas que se han realizado teniendo en cuenta los pilares metodológicos que contiene su investigación.

Así las cosas, la responsabilidad civil en este contexto, representa una prestación que posee cierta persona para atender u ofrecer una respuesta ante las afectaciones causadas a través de su conducta. Bajo esta fundamentación, la determinación del daño causado no pareciera algo complicado de realizar en la práctica por parte de los órganos judiciales, sin embargo, esto no es así, por ello, el tesista postula criterios que ayuden a

establecer márgenes de proporcionalidad en las sentencias que se deriven en este ámbito, iniciativa científica que sin duda alguna genera y enriquece aún más el debate contemporáneo que versa sobre el tema, pero además, coadyuva al sistema de justicia en la búsqueda por alcanzar ciertos niveles de equidad en el ámbito laboral.

Corresponde ahora precisar que según los resultados explicitados en la tabla y gráfica N° 05, 20% de operadores jurídicos “casi siempre” valora la tutela jurisdiccional desde una perspectiva constitucional. Cabe señalar, que se ha previsto en nuestra carta magna en el artículo 139° inciso 3 el derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional, no obstante, aún se presentan en este contexto algunos puntos débiles. Así también, se desprende que según los resultados descritos en la tabla y gráfica N° 06, podemos señalar que 37,5% de operadores jurídicos que forman de la muestra “casi siempre” se informa sobre el derecho a la tutela jurisdiccional durante el proceso. Por ello, resulta necesario resaltar que los derechos al debido proceso representan el fundamento sobre el cual se cimienta la tutela judicial y no judicial. En esa línea, se puede entender que en nuestro sistema constitucional se han previsto distintas garantías que deben efectuarse en el marco de un proceso, dentro de las cuales se encuentra el derecho a la tutela jurisdiccional.

Los resultados antes descritos concuerdan con la investigación realizada por Benavides (2020) que lleva por título “La reposición como protección adecuada contra el despido lesivo de derechos fundamentales de los trabajadores a tiempo parcial en el Perú”, en la que pudo concluir:

“(…)

La tutela jurídica debe ser igualitaria en situaciones similares, donde se produzca la lesión a un derecho fundamental de un trabajador contratado a tiempo parcial que tenga como consecuencia la extinción del contrato de trabajo bajo los preceptos del derecho a la igualdad y la no discriminación;

y los principios laborales, pues ellos buscan proteger a la parte más débil en el vínculo laboral” (p. 36).

En relación a lo antes descrito, podemos entender que el investigador ha tenido dentro de sus preocupaciones el tópico de la figura denominada “reposición” cuyo fundamento podría encontrarse en su uso como “mecanismo” o “herramienta” idónea contra el despido lesivo de derechos fundamentales de quienes laboran a tiempo parcial en nuestro ordenamiento, esto debido a que hoy en día nuestro legislador no ha previsto aún el camino por el cual se pueda ejercer una protección idónea en supuestos de “conclusión contractual en el ámbito laboral”. En esa línea, conviene tener en cuenta el tópico denominado “estabilidad laboral” pues con su quebrantamiento o a través de ciertas carencias que posee, se afectan los derechos individuales del trabajador, los mismos que se encuentran establecidos en nuestra carta magna.

En relación al **Objetivo Específico 1**: Determinar la incidencia de la tutela jurisdiccional en la Protección de la investigación de eventos atribuidos al trabajador que soslayan el derecho al honor, dignidad e intimidad personal, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021. En esa línea, de la tabla y gráfica N° 07, se puede apreciar que 45% de operadores jurídicos “casi siempre” considera que a raíz del estado de sujeción en el que se encuentra el trabajador, el derecho del trabajo ha construido un andamiaje protector y pluridimensional en favor de la parte débil de la relación laboral. Al remitirnos a la literatura contemporánea que versa sobre el tema en cuestión, y tras analizar la evolución que ha sufrido la “relación laboral” a lo largo de la historia, podemos entender que el factor principal se encontraba no en la proporcionalidad de ambas partes, sino al contrario, en la paridad de este vínculo, en el que como hasta ahora sucede es el “trabajador” quien se encuentra en una posición poco ventajosa, y, de la tabla y gráfica N° 08, se desprende que 35% de operadores jurídicos “casi siempre”

considera que el estado otorga rango constitucional al ejercicio de los derechos individuales y colectivos. Así las cosas, se entiende que los derechos colectivos representan aquella agrupación de facultades ampliamente reconocidas en la carta magna, las mismas que se encuentran justificadas cuando nos encontramos ante supuestos en los cuales existe una afectación a gran parte de la sociedad civil. En esa línea, con la tabla y gráfica N° 09 se obtuvo como resultado que un gran porcentaje que asciende a 42,5% de operadores jurídicos que forman parte de la muestra “casi siempre” se informa sobre la vigencia del principio de continuidad en el derecho laboral. Así, se advierte que según la Dirección del trabajo existe una vinculación entre la directriz en cuestión y los derechos individuales y colectivos que atañen al trabajador para con la entidad en la cual desarrolla determinadas actividades y no con la persona natural que es a quien pertenece la entidad.

Estos resultados concuerdan con la investigación realizada por Chalan & Castillejo (2021) que lleva por título “El despido arbitrario como causa de los daños y perjuicios al trabajador del régimen privado de la provincia de Barranca, 2018”, en la que el investigador arribó a las siguientes conclusiones:

“(…)

Se determinaron como causas que incentivan la vulneración del derecho al trabajo. La primera, al sistema liberal que lo visiona al despido laboral como un acto de libertad que no puede ser limitado a lo sumo compensado económicamente. Segunda, la inaplicación de la Constitución y el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aplicando normas de inferior jerarquía (LPCL), so pretexto que dicho pacto establece un régimen de realización progresiva según los recursos existentes en cada Estado, lo que pasa en el Perú y Barranca la excepción, progresividad o disposiciones transitorias se constituye en regla. Tercera,

la falta de cultura para considerar al trabajador como “capital humano”, como centro y fin” (p. 71).

En la presente investigación el tesista procuró situar sobre el tablero la institución jurídico laboral “Despido” de la cual se desprenden conductas lesivas por la decisión que podría en el caso particular recibir el trabajador a quien se le hace fenecer su vínculo laboral con el empleador, en algunos casos siguiendo el procedimiento previsto en nuestro ordenamiento y en otros no. Así las cosas, podría decirse que esta manifestación propuesta por el “empleador” es unilateral debido a que la realiza sin importarle la decisión a la que pueda arribar el “trabajador”. Aunado a esto, un sector de la literatura científica considera que en estos supuestos nos encontramos ante un hecho ilegítimo, arbitrario o inconstitucional, debido a que soslaya el derecho al trabajo (cuestión que aún en nuestros días reviste una amplia problemática). Estos resultados concuerdan con la tabla y gráfica N° 22, en la que se evidencia que 35% de operadores jurídicos “casi siempre” tiene conocimiento de la presunción de inocencia en el ámbito de la aplicación de sanciones disciplinarias. Debe tenerse en cuenta que la sanción disciplinaria no encuentra conceptualizada en alguna norma, sin embargo, con el propósito de entender su finalidad debemos señalar que constituye un mecanismo o herramienta adoptada por una determinada entidad y aplicada por quien tiene el poder de dirección en perjuicio de quien realiza labores diarias (trabajador).

En habidas cuentas, el régimen laboral que postula este tesista se desarrolla en el ámbito privado, durante el cual pueden existir actos contractuales previstos en un papel y así también manifestaciones de voluntad que se concretan de forma verbal, para el investigador, durante aquel trayecto surgen fenecimientos contractuales que sitúan en una posición de desventaja al “trabajador”. En habidas cuentas, según los resultados explicitados en la tabla y gráfica N° 10, podemos señalar que sólo 20% de operadores

jurídicos que forman parte de la muestra “siempre” considera que hoy en día los órganos jurisdiccionales determinan de forma adecuada la reparación económica en los casos de despidos lesivos de derechos fundamentales. Si bien, en nuestra carta magna se ha previsto que el trabajo constituye no solo un deber, sino también un derecho, no obstante, no existe amplio desarrollo y regulación de los criterios más resaltantes de esta facultad, siendo únicamente el tribunal constitucional quien mostró preocupación sobre este aspecto, y por ello, le otorgó un mejor contenido en relación a los supuestos fácticos que se presentan en la práctica. Así también, de la tabla y gráfica N° 11, de ha podido apreciar que 37,5% de operadores jurídicos “casi siempre” considera que el derecho constitucional a la adecuada protección contra el despido arbitrario queda vaciado de contenido cuando se permite un despido sin expresión de causa seguido del pago de la indemnización. Por ello, un sector de la doctrina, sostiene en nuestro ordenamiento se ha previsto un sistema de mínima tutela en relación a la estabilidad laboral, el mismo que no llega hasta los trabajadores que desarrollan actividades a tiempo parcial. Así también, de la tabla y gráfica N° 23 se advierte que 37,5% de “casi siempre en función al marco legal y jurisprudencial, considera que es posible el despido por invalidez absoluta permanente. En menester precisar, que estos resultados concuerdan con la investigación realizada por Huanayque (2017) cuyo título fue “Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa”, en la que concluyó:

“(…)

De acuerdo al Tribunal Constitucional, es procedente la tutela restitutoria con ocasión de un despido arbitrario, cuando se produce con vulneración con derechos fundamentales, como consecuencia de un acto írrito y viciado de inconstitucionalidad como es en el caso del despido arbitrario

que es incausado, fraudulento o nulo; además, conforme a la STC 0206-2005-AA/TC, dicha protección también puede ser otorgada por los jueces laborales. Sin embargo, no es sino con la vigencia de la Ley 29497, y los Plenos Jurisdiccionales Supremos I y II, que la judicatura ordinaria reconoce uniformemente dicha potestad, aunque limitada solo al despido incausado y fraudulento” (p. 177).

En habidas cuentas, el tesista describe el papel esencial que desempeña el máximo ente de nuestro ordenamiento jurídico en relación a la tutela de la situación laboral en que se encuentra el “trabajador”. Así las cosas, desde la elaboración de la figura del despido fraudulento, han surgido también varias inclinaciones por analizarla desde una perspectiva procesal. Sin embargo, los pronunciamientos jurisprudenciales que versan sobre este tópico no son similares, ni muchos menos asemejan su contenido en una sola dirección, surgiendo así diversas contradicciones.

En relación al **Objetivo Específico 2**: Explicar la incidencia de la tutela jurisdiccional en el resguardo ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o al honor del trabajador, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021. En función a lo antes mencionado, según los resultados de la tabla y gráfica N° 13 podemos advertir que 40% de operadores jurídicos “casi siempre” se informa sobre la nueva tipología de despidos que ha establecido el tribunal constitucional en nuestro ordenamiento jurídico. Desde un primer acercamiento, la institución que abordamos puede presentarse como consecuencia de algo o no, dependerá del supuesto en el que nos encontremos. Se estará ante un despido causado cuando exista una causa justa que ha sido prevista por nuestro legislador en una norma en particular, mientras que el despido incausado dará cuenta de una omisión o falencia de la causa que lo propició, encontrándose así también los despidos que presentan

una motivación sancionada por la normatividad vigente. Así también, de la tabla y gráfica N° 14 se puede apreciar que 40% de operadores jurídicos “casi siempre” considera que el derecho al trabajo comprende el derecho a no ser despedido si no es por justa causa. Desde una mirada constitucional, relacionada con la estabilidad laboral, se puede avizorar que el “derecho a la estabilidad laboral” fue previsto desde la carta magna de 1979, en su artículo 48, en el que se señaló: “El estado reconoce el derecho a la estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada”. Por otro lado, con la tabla y gráfica N° 15, hemos podido demostrar que solo 20% de operadores jurídicos “siempre” se informa sobre el modelo de estabilidad laboral previsto en nuestro ordenamiento jurídico. Así, desde la doctrina se puede apreciar que la jurisprudencia del tribunal constitucional que permite realizar la impugnación del fenecimiento de vínculo laboral de forma ilícita presenta su origen en la interpretación que este ha realizado del derecho al trabajo, previsto en el artículo 22 de la constitución. Estos resultados, concuerdan con la investigación realizada por Palacios (2016) titulada “La tutela judicial efectiva, en el Juicio Laboral”, en la que arribó a las siguientes conclusiones:

“(…)

- 1.- El derecho del trabajo es un conjunto de normas que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, con la finalidad de alcanzar la justicia, social a través del equilibrio entre los factores de la producción.
- 2.- La tutela judicial efectiva exige certeza en la decisión de fondo ya que el error judicial quiebra esa tutela. Exige celeridad en la tramitación de las causas laborales, ya que la justicia tardía equivale a la negación de la misma.

5.- Existe en la actualidad la potestad del actor de un juicio de ejecución, para obtener del juzgador medidas cautelares previas o conjuntamente con la demanda, lo cual no existe en el Derecho Laboral, discriminando con ello a los trabajadores más aún cuando entre el interés particular de una pretensión individual se está sobreponiendo el derecho social que corresponde al trabajador, quien con su trabajo tiene como único sustento para su familia, la retribución económica por su esfuerzo físico diario” (p. 94).

En el terreno laboral, existen ciertos parámetros, mecanismos y vías, las cuales presentan un solo norte – tutelar los derechos fundamentales que atañen al “trabajador”, los mismos en que algunos supuestos fácticos se ven soslayados, afectados y hasta han sido olvidados. En efecto, si somos consecuentes con esta perspectiva que se tiene del derecho laboral, debemos precisar que las normas procesales destinadas a encaminar este logro para el “trabajador” y la sociedad en su conjunto deben situar sobre el tapete la protección de los derechos fundamentales.

En similar sentido, de la tabla y gráfica N° 16 se ha podido obtener como resultado que solo 22,5% de operadores jurídicos “siempre” valora el Derecho de acción que ejerce el trabajador cuando es despedido sin mediar causa justa. Desde la doctrina se desprende que tanto causa justa como falta grave representa dos amplios tópicos que todo aquel que se dedica diariamente a desarrollar actividades en el ámbito laboral suele asociar con la institución del despido, y así también, se suele relacionar con la arbitrariedad y el abuso. Así, con la tabla y gráfica N° 17, podemos señalar que 35% de operadores jurídicos “casi siempre” analiza las diferencias existentes entre despidos incausados, nulos y fraudulentos. En el ámbito contemporáneo de la literatura científica que versa sobre el tópico abordado, se entiende al despido como una manifestación o actuación forzosa, una

expresión fáctica de agresión inmersa en los itinerarios de la autoridad empresarial. Estos resultados, concuerdan con la investigación desarrollada por Torres (2015) titulada “La indemnización frente a la nulidad del despido. Especial Referencia a los trabajadores amparados por la Ley 24041”, en la que se pudo concluir:

“(…)

OCTAVO. – Algunos despidos pueden presentar daños extraordinarios y ajenos a la estabilidad laboral, como son los daños a los derechos de la personalidad y otros derechos constitucionales. Los casos de despido nulo del régimen privado y de despido fraudulento serían ejemplos de estos casos. En ellos cabría entonces solicitar una indemnización por el derecho lesionado, aparte del daño moral por el propio hecho del despido. No obstante, los actos de despido en los trabajadores de la Ley 24041 no presentan las características de estos despidos especialmente lesivos, por lo que no procedería una indemnización en ese sentido” (p. 159).

Para ingresar a describir y postular algunas consideraciones en relación a la investigación antes citada, es menester precisar que la temática de la “estabilidad laboral” y su tratamiento en nuestro ordenamiento jurídico han constituido desde hace ya varios años eje de problematizaciones para este ámbito del derecho. Por ello, el legislador peruano ha tenido a bien prever ciertos parámetros normativos que coadyuven en la ardua labor de determinación de circunstancias arbitrarias al momento de que el “empleador” a través de su manifestación de voluntad decide culminar el vínculo laboral con el “trabajador”, por ello, este espacio representa quizás el tópico más relevante para quien se aproxima a este estudio.

En esa línea, el análisis de la institución jurídico laboral denominada “Despido” constituye hoy en día un tópico ineludible para entender cuando surge la posibilidad de

solicitar una indemnización por las afectaciones causadas a los derechos fundamentales del “trabajador”, pero, además, a través del estudio de este fenómeno se puede comprender si en realidad existe con solidez la denominada “estabilidad laboral” en el estado peruano.

Así las cosas, en nuestro ordenamiento se han establecido trivialmente una serie de mecanismos o herramientas de defensa para enfrentar situaciones en las cuales el rompimiento del vínculo laboral por parte del “empleador” es injustificado o no ha seguido el procedimiento adecuado para hacer fenecer el vínculo laboral. Por ello, el despido que se encuentre fundado en razones o causas previstas por nuestro legislador, constituirá un hecho ilícito por comunicar a través de su realización una grave afectación a la norma laboral vigente. Ahora bien, para equiparar esta cuestión, en el derecho laboral y más aún desde la literatura científica se han postulado dos mecanismos de respuesta: a) Por un lado, tenemos a la nulidad del despido; y, b) Por otro lado, la indemnización por despido arbitrario. Dependerá del camino por el cual quiera transitar el “trabajador” afectado en sus derechos fundamentales para encontrar una solución a sus aflicciones. Estos resultados concuerdan, con la investigación realizada por Yerovi (2014) titulada “La tutela judicial efectiva en la aplicación de medidas para el cobro de obligaciones a favor de los derechos laborales”, en la que arribó a las siguientes conclusiones:

“(…)

1.- La Constitución de la República, consagra que todos los derechos constitucionales tienen la misma jerarquía, en este contexto los derechos que comprenden a los trabajadores y trabajadoras se encuentran protegidos prima facie, y se constituye parte del deber primordial del Estado el velar por su cumplimiento” (p. 87).

En función a la primera conclusión antes descrita, se evidencia que el tesista tuvo a bien aterrizar sobre el precepto normativo 1 de la “Ley orgánica de la defensa de los derechos laborales”, prevista en Ecuador, a través de la cual el aparato estatal asume ciertas prestaciones que atañen formalmente al “empleador”, pero que, sin embargo, lo hace por otorgar ciertos beneficios a sus “trabajadores”. A través de la previsión de este mecanismo de tutela, se busca también perseguir el cumplimiento de las obligaciones a favor de los trabajadores con el propósito de obstaculizar determinadas afectaciones, por ello, entrega a las entidades del estado el “deber” de asunción de las prestaciones que surjan por el incumplimiento del pago que corresponde realizarlo al “empleador”, para en un futuro petitionarlo por la vía de procedimiento coactivo.

En relación al **Objetivo Específico 3**: Identificar la incidencia de la tutela jurisdiccional en la Defensa ante acciones que realiza el empleador de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021. En esa línea, con la tabla y gráfica N° 18, se puede mencionar que 42,5% de operadores jurídicos “casi siempre” valora la diferenciación entre el despido motivado en la capacidad del trabajador y el despido motivado en la conducta de este. Sin duda, al hacer fenecer unilateralmente el vínculo existente entre trabajador y empleador, se caía en una situación de arbitrariedad que en la mayoría de ocasiones terminaba lesionando los derechos y garantías fundamentales que atañen al trabajador. En similar sentido, con la tabla N° 19, se advierte que solo 20% de operadores jurídicos “siempre” se informa sobre la perspectiva que tiene la jurisprudencia sobre la constitucionalidad del despido sin expresión de causa o ad nutum. Desde la doctrina, surgen algunas consideraciones que tratan de situar sobre el tapete las transformaciones sufridas en la figura del despido, dentro de las que destaca la interpretación de normas previstas en la carta magna y que se encuentran dirigidas hacia

la regulación del derecho al trabajo y el derecho a la tutela contra el despido arbitrario. Estos resultados concuerdan con la investigación realizada por Alvarado (2018) titulada “Análisis del Derecho a indemnización en caso de despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado”, en la que concluyó:

“(…)

Los trabajadores de dirección y de confianza constituyen una categoría especial de trabajadores, y gozan de derechos específicos y una protección contra el despido arbitrario concretada en la indemnización, no teniendo derecho a reposición, por la misma naturaleza del cargo” (p. 106).

En la investigación antes aludida, se postuló sobre el tapete un análisis que versó sobre la función que realizan los “trabajadores” de dirección y confianza en el ámbito privado, describiendo con mayor preponderancia la institución jurídico laboral también abordada por nosotros “El despido”, que como bien aludiremos cuando corresponda, atañe a un acto unilateral desplegado por el “empleador” para hacer fenecer el vínculo laboral que mantiene con su “trabajador”, en el caso en cuestión, la motivación se encontrará en la falta o disminución de confianza.

Ahora bien, cuando se produzca esta afectación al trabajador, surge una primera reflexión, puede éste solicitar a la instancia competente una indemnización por encontrarse dentro de un despido arbitrario o, si esto no es así, corresponde determinar cuándo nos encontramos ante el mismo, a esta y otras reflexiones está dedicada la investigación antes citada. Por ello, presenta una gran relación con nuestra indagación, esto debido a que desde la práctica se evidencian circunstancias en las cuales se han producido diversas afectaciones a los derechos fundamentales que atañen al “trabajador”, quien para la mayoría de la doctrina se encuentra en una situación inferior a la del “empleador”, cuando éste último decide hacer fenecer el vínculo laboral. Aunado a ello,

se tiene la tabla y gráfica N° 20, en la que 35% de operadores jurídicos “casi siempre” analiza de qué manera la tutela jurisdiccional incide en la protección de la investigación de eventos atribuidos al trabajador sin soslayar el derecho al honor, dignidad e intimidad personal.

Al señalar en distintos textos contemporáneos que nos encontramos en un estado de derecho, damos cuenta de una serie de labores y funciones que deben concretarse para lograr la consolidación y el eficaz del mismo, por ello, resulta importante que desde el aparato estatal se prevean mecanismos de solución, tutela y prevención de los derechos fundamentales que atañen al trabajador. Así, según los resultados antes descritos en la tabla y gráfica N° 21, 37,5 % de operadores jurídicos “casi siempre” considera que las inconductas laborales se sancionan con prescindencia de sus connotaciones de índole penal. En ese contexto, se logra divisar la aplicación de la facultad sancionatoria del empleador, que desde la doctrina significa el derecho o potestad que posee quien tiene el poder de dirección para corregir- en la concreción de actividades laboral y siempre que existe un vínculo- las acciones u omisiones que desarrolla el trabajador que representen el no cumplimiento de sus deberes dentro del ámbito laboral. Estos resultados concuerdan con la investigación abordada por Ochoa (2019) titulada “El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva de los sindicatos de trabajadores en materia laboral, Arequipa, 2010-2017”, en la que concluyó:

“(…)

PRIMERA: El Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva, es un derecho fundamental, que tiene reconocimiento constitucional en el artículo 139 de la Constitución Política del Estado Peruano de 1993 y además es un derecho regulado en el ordenamiento jurídico internacional, mediante el cual se permite a todo sujeto de derecho pueda acudir ante un tribunal

Jurisdiccional, con la finalidad de resolver un conflicto jurídico, a través de un proceso que debe cumplir con ciertas garantías mínimas, que permitan garantizar que la decisión adoptada por el tribunal jurisdiccional sea ejecutada” (p. 94).

En relación a la investigación antes aludida, el tesista procura ofrecer un análisis teórico práctico del Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, que representa la facultad a través de la cual una persona en particular acude ante un tribunal competente para buscar una solución óptima, pero sobre ajustada a derecho en todo ámbito.

Así también, conviene mencionar que esta institución procesal presenta amplia relación con el derecho al debido proceso, y el total cumplimiento de garantías mínimas que atañen a la persona como sujeto de derecho, las mismas que procuran resolver determinada controversia, pero, además, tutelan que la decisión a la cual arribó el tesista se encuentra fundadas en razones plausibles, coherentes y razonables. Asimismo, corresponde señalar, que dicho fallo, debe cumplir con las directrices que han sido previstas en nuestro ordenamiento jurídico con el propósito de asegurar una decisión debidamente motivada, sin vicios de parcialidad y proporcional a la afectación, que, en el caso del ámbito laboral, ha sufrido el “trabajador”.

En habidas cuentas, el derecho aquí abordado, para un sector de la literatura científica se encuentra contenido por otros derechos, algunos que han sido ya taxativamente regulados y otros que aún no lo están, aunado a esto, comprende tres fases a través de las cuales se prevé el debido cumplimiento de este vital derecho, entre las que tenemos: a) Acceso a los órganos jurisdiccionales, etapa en la cual la “persona” sujeto de derecho, que se encuentra inmersa en un conflicto con otra, acude al órgano jurisdiccional competente para que dicho órgano le muestre una solución concreta al caso en particular, así también, se ingresa a la fase b) El cumplimiento de las normas que encaminan el

debido proceso, tal y como vamos a describir más adelante, el aparato estatal tiene el deber de prever ciertos presupuestos normativos que hagan posible tutelar los derechos de la “persona” antes y durante el proceso; finalmente, nos encontramos con la fase c) en la cual luego del debate sustancial, procesal y probatorio, el juzgador arribará a una conclusión, es decir, emitirá un fallo, que tal y como hemos mencionado, debe estar supeditado a razones coherentes, plausibles y sobretodo valederas. Estos resultados presentan especial relación con la tabla y gráfica N° 28, en la que se advierte que 45% de operadores jurídicos que forman parte de la muestra “casi siempre” tiene conocimiento de las implicancias que tiene la presunción de inocencia en los procesos laborales por despido lesivo de derechos fundamentales, así también, con la tabla y gráfica N° 29 en la que solo “20% de operadores jurídicos “siempre” analiza la incidencia de la tutela jurisdiccional sobre la defensa ante acciones que realiza el empleador de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador. Como bien se desprende del inciso 24 del artículo 2 de la constitución política del Perú, así como del artículo 11.1 de la Declaración universal de los derechos humanos, toda persona tiene derecho a la “presunción de inocencia”, así también, abarca hasta el “derecho a la jurisdicción” con las distintas garantías y derechos fundamentales que la carta magna le otorga. Finalmente, se tiene la tabla y gráfica N° 30 en la que se advierte que 50% de operadores jurídicos “casi siempre” considera que el modelo de estabilidad laboral vigente en un ordenamiento dependerá de la forma de tutela prevista frente a un despido arbitrario. Deberá tenerse en cuenta que la estabilidad laboral desde hace muchos años representa un tópico ampliamente debatible, desde un primer acercamiento puede entenderse que estabilidad es sinónimo de “permanencia”, esto se logra gracias a la relación contractual que existe entre empleador y trabajador, y surge como un mecanismo protector para no hacer fenecer la relación de un momento a otro. Estos resultados concuerdan con la investigación

realizada por Márquez & Henríquez (2010) titulada “La protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: El procedimiento de Tutela Laboral”

“(…)

Luego de todo el análisis anteriormente expuesto, pareciera que es posible afirmar que solamente un sistema de tutela efectivo, es el único que permite garantizar la vigencia y respeto de los derechos fundamentales en la relación laboral actual en nuestro país.

Las nuevas tendencias propias del derecho del trabajo, representadas por los fenómenos de globalización, incorporación de nuevas tecnologías y la descentralización productiva, nos sitúan indefectiblemente ante un nuevo desafío: el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Frente a este escenario, en el que prima la eficiencia como eje fundamental y se impone la precarización de la relación laboral, no podemos sino afirmar que la reforma y en particular, la incorporación del procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales, constituye un gran avance en el cumplimiento del objetivo principal del ordenamiento jurídico procesal chileno, que es la tutela judicial efectiva de los derechos de los trabajadores.

Sostenemos que la protección de las garantías constitucionales en el nuevo procedimiento laboral chileno, permite la efectividad de todos los demás principios establecidos en el Código, especialmente los de preferencia y sumariedad, intrínsecos a un proceso de tutela. Además, hace efectivo el postulado de la dignidad humana en el derecho laboral, principio de principios en un Estado de Derecho, donde el ser humano es un fin en sí mismo” (págs. 166-170).

A lo largo de la historia, se han podido apreciar distintas transformaciones en el ámbito del Derecho laboral, que presentan como génesis el surgimiento del “obrero proletario” hasta arribar al “trabajador” de las legislaciones laborales originarias, y del asalariado surge una evolución que termina en el trabajador organizado por medio de sindicatos, para finalmente encontrarse en un estado de cosas que concibe al trabajador como “persona” a quien le atañen diversos derechos fundamentales y que a través de la vía procedimental adecuada podrían hacerse ejecutar con idoneidad.

Ahora bien, desde los albores del constitucionalismo, se tenía una concepción distinta a la contemporánea acerca de los derechos fundamentales, pues eran entendidos como aquella facultad que podía practicarse en contra del aparato estatal y no contra otras “personas”.

Así las cosas, podría decirse que los derechos fundamentales tenían como finalidad la tutela del ámbito de libertad de la persona cuando se encuentre ante circunstancias lesivas que se derivan del aparato estatal, representando facultades defensivas que atañen a la persona que se encuentra dentro de una relación laboral.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado en relación al **Objetivo General** que la tutela jurisdiccional incide en la determinación de la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales. Ahora bien, para que pueda darse una adecuada tutela del trabajo es meritorio e importante establecer en nuestro ordenamiento jurídico mecanismos que coadyuven a conseguir el desarrollo personal, social, económico y familiar de quien se ha visto afectado a través del fenecimiento de la relación contractual con el empleador.
2. En lo que corresponde al **Objetivo Específico 1** se ha determinado que la tutela jurisdiccional incide en la protección de la investigación de eventos atribuidos al trabajador que soslayan el derecho al honor, dignidad e intimidad personal. Por ello, conviene tener en cuenta que desde la literatura jurídica especializada surge la posibilidad de oponer derechos fundamentales no sólo frente al aparato estatal, sino también en los supuestos en que exista una relación entre particulares.
3. Se ha determinado en relación al **Objetivo Específico 2** que la tutela jurisdiccional incide en el resguardo ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o al honor del trabajador. En esa línea, a lo largo de esta investigación se ha procurado situar sobre el tapete la constitucionalización del derecho del trabajo, en el que se tutelan diversos derechos fundamentales que se desarrollan en este ámbito.
4. Se ha determinado en lo que corresponde al **Objetivo Específico 3** que la tutela jurisdiccional incide en la defensa ante acciones que realiza el empleador de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador. En las líneas precedentes se analizó la figura del despido lesivo entendida desde nuestra postura como un mecanismo aplicado por el empleador para obstaculizar el pleno

ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, ante esto, la tutela jurisdiccional ofrece otros mecanismos de solución.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al aparato estatal a través de sus operadores jurisdiccionales la realización de seminarios de investigación, charlas, ponencias y demás eventos académicos que sitúan sobre el tapete la tutela jurisdiccional y la determinación de la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, tópico que sin lugar a dudas de ser estudiado a cabalidad tendrá consecuencias positivas en la solución de casos que se suscitan en el plano práctico, por ello, merece especial estudio.
2. Se sugiere la implementación de una serie de parámetros dirigidos hacia el empleador, a través de los cuales cuando realice investigación de eventos que podrían ser atribuidos al trabajador no quebrante el derecho al honor, la dignidad e intimidad personal, ni algún otro derecho fundamental que se encuentre contenido en nuestra carta magna.
3. Así también, se recomienda que las comunicaciones entre empleador y trabajador que contienen el despido deben darse en condiciones no lesivas, es decir, el documento que será entregado al trabajador no debe contener alguna expresión que dañe su dignidad o el Honor como persona, de lo contrario, debería repararse económicamente a quien sufre este tipo de conductas no permitidas.
4. Se sugiere que durante el proceso laboral exista un equilibrio entre trabajador y empleador, es decir, medie la igualdad de armas en cuando a la defensa que realicen ambas partes, así también, el empleador ex ante a la producción del despido no deberá quebrantar la presunción de inocencia del trabajador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcalá-Zamora, N. (1950). *Premisas para determinar la índole de la llamada jurisdicción voluntaria*. Buenos Aires: Revista de Derecho Procesal.

Alcalá-Zamora, N. (1952). *Algunas concepciones menores acerca de la naturaleza jurídica del proceso*. Buenos Aires: Revista de Derecho Procesal .

Allorio, E. (1963). *Ensayo Polémico sobre la "jurisdicción" voluntaria*. En: *Problemas de derecho procesal*. Buenos Aires: EJEA.

Alonso, M. (1990). *Las fuentes del Derecho en especial del Derecho del Trabajo según la constitución*. Madrid: Editorial: Civitas.

Alsina, H. (1963). *Tratado teórico práctico de derecho procesal civil y comercial*. Buenos Aires: EDIAR.

Alvarado, A. (1983). *Conveniencia de reformar el sistema argentino en materia de juicio ejecutivo*. Santa Fe: Cuadernos de Derecho Procesal 1.

Álvarez & Ausina. (2013). *Derecho constitucional*. Madrid: Tecnos.

Amílcar. (1944). *La acción. Su naturaleza dentro del orden jurídico*. Buenos Aires: Depalma.

Arango, V. (1945). *Las acciones en el Derecho Privado Romano. Traducción de Faustino Gutiérrez - Alviz*. Madrid: Revista de Derecho Privado.

Arce, E. (1999). *La nulidad del despido lesivo de derechos fundamentales*. Lima: PUCP.

Arce, E. (1999). *La nulidad del despido lesivo de derechos fundamentales*. Lima: PUCP.

Arce, E. (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú, desafío y deficiencias*. Lima: Palestra.

Balaguer. (2003). *Derecho Constitucional. Volumen II*. Madrid: Tecnos.

Barile, P. (1977). *Poder judicial y sociedad civil en las democracias occidentales contemporáneas*. En: *Función del poder judicial en los sistemas constitucionales latinoamericanos*. Mexico.

Bidart, G. (1969). *Régimen legal y jurisprudencia del amparo*. Buenos Aires: EDIAR.

Blancas, C. (2013). *El despido en el Derecho Laboral peruano*. Lima: Jurista editores.

Blancas, C. (s.f.). *El despido en el Derecho laboral Peruano*. Lima: Ara: Editores.

Bujosa & Rodríguez. (1999). *Algunos apuntes sobre el derecho a la tutela judicial efectiva en la jurisprudencia constitucional, La Ley*. Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía.

Campos & Quispe. (2012). *Inicio y Término de la relación laboral. Manual operativo del contador N° 5*. Lima: Gaceta jurídica.

Cappelletti & Garth. (1978). *Access to justice - a world survey*. Milán: Giuffré editore.

Couture, E. (1978). *Introducción al estudio del proceso civil*. Buenos Aires: Depalma.

Elías, F. (1995). *Derecho Laboral, Relaciones Colectivas de Trabajo*. Lima: Jus Editores.

Fairén, V. (1955). *Estudios de derecho procesal*. Madrid: Revista de Derecho Privado.

Fernández, F. (1994). *La dogmática de los derechos humanos*. Lima: Ediciones Jurídicas.

Ferro & García. (2001). *Derecho individual del Trabajo*. Lima: Universidad Católica del Perú.

Ferro, V. (2003). *El despido arbitrario en el Anteproyecto de Ley General de Trabajo*. Lima : revista de la sociedad peruana del Derecho del Trabajo .

Figuerruelo. (1990). *El derecho a la tutela judicial efectiva*. Madrid: Tecnos.

García, E. (1985). *La constitución como norma y el Tribunal Constitucional*. Madrid: Editorial Civitas.

Gómez, F. (2001). *Derecho del trabajo. Relaciones Colectivas de trabajo*. Lima: Editorial San Marcos.

González. (2001). *El derecho a la tutela jurisdiccional*. Madrid: Civitas.

Haro, J. (1997). *La flexibilización Laboral y su influencia en el Manejo empresarial*. Lima: Impresiones y Servicios S.R.L.

Hugo, J. (2004). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Lima: Editora Rao Jurídica S.R.L.

Kriele, M. (1980). *Introducción a la teoría del Estado*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.

Martín, A. (1991). *Derechos del trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos S.A.

Martinez, J. (1996). *Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Editorial Astrea.

Montoya, A. (1990). *Derecho del trabajo, 11° edición*. Tecnos: editorial Tecnos.

Neves, J. (1997). *Introducción al Derecho del trabajo*. Lima: Editogrant E.I.R.L.

- Neves, J. (2000). *Derecho Laboral - Selección de textos*. Lima: PUCP.
- Pasco, M. (2000). *Derecho laboral (selección de textos)*. Lima: PUCP.
- Pedrajas, A. (1992). *Despido y Derechos Fundamentales*. Madrid: Editorial Trotta.
- Pedraz. (1995). *El proceso y sus alternativas, arbitraje, mediación y conciliación*. Madrid: Cuadernos de Derecho judicial, núm. XXVII. Consejo General del Poder Judicial.
- Pellegrini, A. (1982). *Proceso y régimen constitucional. Trad. de Julio O. Chiappini y Jorge W. Peyrano*. Juris.
- Picó. (1997). *Las garantías constitucionales del Proceso*. Barcelona: JM Bosch.
- Rendón, J. (1999). *Manual de Derecho del Trabajo Industrial*. Lima: Ediciones Turpay.
- Rendón, J. (2001). *Derecho del Trabajo*. Lima: Editorial Edial.
- Rosati. (1984). *El Derecho a la Jurisdicción antes del Proceso*. Buenos Aires: Depalma.
- Sagués, N. (1989). *Derecho Procesal Constitucional- Recurso Extraordinario*. Buenos Aires: Editorial Astrea.
- Sastre, R. (1996). *El Derecho al trabajo*. Madrid: Editorial Trotta.
- Schneider, H. (1979). *Los derechos fundamentales en el estado constitucional democrático*. Madrid: Revista de Estudios Políticos.
- Ticona, V. (1995). *Análisis y comentarios del Código Procesal Civil*. Lima: Grijley.
- Torres. (2007). *Derecho a la tutela judicial efectiva, en los derechos fundamentales y su protección jurisdiccional*. Madrid: Colex.
- Toyama, J. (2008). *Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Uría. (s.f.). *Derecho Romano*. Bogotá: Imprenta corazón de Jesús.
- Vazquez, A. (1982). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Editorial Astrea.
- Villavicencio, A. (1996). "Proem". Lima: Coyuntura Laboral N° 09.
- Viñatea, L. (2004). *La "adecuada protección procesal" contra el despido arbitrario. En: estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional*. Lima: AMAG.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

Anexo 4: Instrumento (s) de recolección de datos

Anexo 5: Validación de expertos respecto al instrumento

Anexo 6: Solicitud dirigida a la entidad donde recolectó los datos.

Anexo 7: Consentimiento o asentimiento informado de las personas encuestadas

Anexo 8: Constancia de que se aplicó el instrumento de recolección de datos.

Anexo 9: Declaración de autoría

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: TUTELA JURISDICCIONAL Y DETERMINACIÓN DE LA REPARACIÓN ECONÓMICA POR DESPIDO LESIVO DE DERECHOS

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿De qué manera la tutela jurisdiccional incide en la determinación de la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021?	Determinar la incidencia de la tutela jurisdiccional en la determinación de la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.	2.1 Antecedentes 2.1.1 Antecedentes Locales Vidal (2021) elaboró la tesis “La indemnización tazada en los despidos inconstitucionales y la tutela jurisdiccional efectiva, 2020 – 2021”, realizada en la ciudad de Huancayo – Perú, con el propósito de optar por el grado de Maestro en Derecho y Ciencias Políticas, Mención: Derecho Civil y Comercial, en la Universidad Peruana los Andes.	La tutela jurisdiccional incide significativamente en la determinación de la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.	Variable Independiente: Tutela jurisdiccional Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Derecho a la tutela jurisdiccional antes del proceso. ▪ Derecho a la tutela jurisdiccional durante el proceso. ▪ Manifestación procesal del Derecho a la tutela jurisdiccional. 	Métodos Generales: Científico, histórico, dogmático, comparativo. Métodos particulares: Exegético, sistemático, sintético, analítico Tipo: Básico Nivel: Explicativo
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS		HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
¿De qué manera la tutela jurisdiccional incide en la Protección de la investigación de eventos atribuidos al trabajador que soslayan el derecho al honor, dignidad e intimidad personal, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021?	Determinar la incidencia de la tutela jurisdiccional en la Protección de la investigación de eventos atribuidos al trabajador que soslayan el derecho al honor, dignidad e intimidad personal, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.	2.1.2. Antecedentes Nacionales Chalan & Castillejo (2021) elaboró la tesis titulada “El despido arbitrario como causa de los daños y perjuicios al trabajador del régimen privado de la provincia de Barranca, 2018” realizada en la ciudad de Barranca – Perú, con el propósito de optar por el título profesional de abogado, en la Universidad Nacional de Barranca.	La tutela jurisdiccional incide significativamente en la Protección de la investigación de eventos atribuidos al trabajador que soslayan el derecho al honor, dignidad e intimidad personal, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.	Variable Dependiente: Reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales. Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Protección de la investigación de eventos atribuidos al trabajador sin soslayar el derecho al honor, dignidad e intimidad personal. ▪ Resguardo ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o el honor del trabajador. ▪ Defensa ante acciones que realiza el empleador de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador. 	Diseño de investigación: NO EXPERIMENTAL TRANSVERSAL Población: conformada por 40 operadores jurídicos que forman parte del módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021. Muestra: conformada por 40 operadores jurídicos que forman parte del módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021. Técnica de muestreo: Muestreo aleatorio simple Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Encuestas y análisis documental
¿De qué manera la tutela jurisdiccional incide en el Resguardo ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o al honor del trabajador, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021?	Explicar la incidencia de la tutela jurisdiccional en el resguardo ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o al honor del trabajador, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.	2.2 Bases Teóricas 2.3 Marco conceptual (De las variables y Dimensiones).	La tutela jurisdiccional incide significativamente en el resguardo ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o al honor del trabajador, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.		
¿De qué manera la tutela jurisdiccional incide en la Defensa ante acciones que realiza el empleador de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021?	Identificar la incidencia de la tutela jurisdiccional en la Defensa ante acciones que realiza el empleador de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.		La tutela jurisdiccional incide significativamente en la Defensa ante acciones que realiza el empleador de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador, módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2021.		

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	Instrumento	Escala Valorativa
<p>Variable Independiente: Tutela Jurisdiccional</p>	<p>El derecho a la tutela jurisdiccional, en tanto derecho público y subjetivo, tiene dos planos de existencia. Usando las categorías aristotélicas de potencia y acto, nos parece factible ubicar el derecho a la tutela jurisdiccional antes y durante el proceso, respectivamente (Monroy, 2009, p. 454).</p>	<p>Cuando hacemos referencia a la tutela jurisdiccional, hemos de precisar que representa aquella facultad que posee cada ciudadano, que forma parte del sistema social para solicitar acceso a los órganos jurisdiccionales y así poder invocar la defensa de sus derechos, que se encuentran supeditados a su atención por medio de un proceso que prevea garantías para su efectiva concretización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Derecho a la tutela jurisdiccional antes del proceso. ▪ Derecho a la tutela jurisdiccional durante el proceso. ▪ Manifestación procesal del Derecho a la tutela jurisdiccional. 	<p>Cuestionario de encuesta</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
<p>Variable Dependiente: Reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales.</p>	<p>La lesividad de aquellos derechos en la realización del despido puede ocurrir en los siguientes aspectos: a) Cuando la averiguación de los hechos imputables al trabajador se haga de forma tal que afecte su derecho al honor, dignidad personal e intimidad; b) Cuando se efectúan labores de control o vigilancia sobre la actuación de los dirigentes sindicales, que afecten la libertad sindical; c) Cuando la comunicación del despido contiene expresiones lesivas a la dignidad o el honor del trabajador o se utiliza con fines ajenos a los legalmente previstos; d) cuando las actuaciones del empleador previas al despido lesionan derechos fundamentales, especialmente el relativo a la presunción de inocencia (Moreno, 1992, p. 147).</p>	<p>En relación a esta variable, podemos dar cuenta de la afectación que sufre el trabajador cuando se encuentra ante un despido, desprendiéndose del mismo algunos presupuestos importantes, dentro de los que destacan, la vulneración del derecho al honor, dignidad personal e intimidad en la indagación de eventos que le son atribuidos, así también, tenemos la manifestación de expresiones lesivas a través de la comunicación del despido, y todas aquellas actividades que despliega el empleador a través de las cuales quebranta la presunción de inocencia del trabajador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Protección de la investigación de eventos atribuidos al trabajador sin soslayar el derecho al honor, dignidad e intimidad personal. ▪ Resguardo ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o el honor del trabajador. ▪ Defensa ante acciones que realiza el empleador de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador. 		

Anexo 3: Matriz de operacionalización del Instrumento

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES (Conducta, contenido y criterio).	Ítems	Instrumento	Escala Valorativa
Variable Independiente: Tutela Jurisdiccional	▪ Derecho a la tutela jurisdiccional antes del proceso.	Tiene conocimiento del Derecho a la tutela jurisdiccional en el ordenamiento peruano	¿Tiene conocimiento del Derecho a la tutela jurisdiccional en el ordenamiento peruano?	Cuestionario de encuesta	
			¿Se informa sobre la incidencia del Derecho a la tutela jurisdiccional en los procesos laborales?		
		Valora la tutela jurisdiccional desde una perspectiva constitucional	¿Analiza el Derecho a la tutela jurisdiccional antes del proceso en un caso en particular?		
			¿Tiene conocimiento de los elementos esenciales del contrato de trabajo?		
	▪ Derecho a la tutela jurisdiccional durante el proceso.	Se informa sobre el Derecho a la tutela jurisdiccional durante el proceso	¿Valora la tutela jurisdiccional desde una perspectiva constitucional?		
			¿Se informa sobre el Derecho a la tutela jurisdiccional durante el proceso?		
		Considera que el estado otorga rango constitucional al ejercicio de los derechos individuales y colectivos	¿Considera que a raíz del estado de sujeción en el que se encuentra el trabajador, el derecho del trabajo ha construido un andamiaje protector y pluridimensional en favor de la parte débil de la relación laboral?		
			¿Considera que el estado otorga rango constitucional al ejercicio de los derechos individuales y colectivos?		
			¿Se informa sobre la vigencia del principio de continuidad en el derecho laboral?		
			¿Considera que hoy en día los órganos jurisdiccionales determinan de forma adecuada la reparación económica en los casos de despidos lesivos de derechos fundamentales?		
	▪ Manifestación procesal del Derecho a la tutela jurisdiccional.	Tiene conocimiento de la manifestación procesal que presenta el Derecho a la tutela jurisdiccional	¿Tiene conocimiento de la manifestación procesal que presenta el Derecho a la tutela jurisdiccional?		
		Considera que el derecho constitucional a la adecuada protección contra el despido	¿Considera que el derecho constitucional a la adecuada protección contra el despido arbitrario queda vaciado de contenido cuando se permite un despido sin expresión de causa seguido del pago de la indemnización?		

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

		arbitrario queda vaciado de contenido cuando se permite un despido sin expresión de causa seguido del pago de la indemnización	¿Se informa sobre la nueva tipología de despidos que ha establecido el tribunal constitucional en nuestro ordenamiento jurídico?		
		Considera que el derecho al trabajo comprende el derecho a no ser despedido si no es por justa causa	¿Considera que el derecho al trabajo comprende el derecho a no ser despedido si no es por justa causa?		
			¿Valora el Derecho de acción que ejerce el trabajador cuando es despedido sin mediar causa justa?		
Variable Dependiente: Reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales.	▪ Protección de la investigación de eventos atribuidos al trabajador sin soslayar el derecho al honor, dignidad e intimidad personal.	Se informa sobre el modelo de estabilidad laboral previsto en nuestro ordenamiento jurídico	¿Se informa sobre el modelo de estabilidad laboral previsto en nuestro ordenamiento jurídico?		
			¿Analiza las diferencias existentes entre despidos incausados, nulos y fraudulentos?		
		Se informa sobre la perspectiva que tiene la jurisprudencia sobre la constitucionalidad del despido sin expresión de causa o ad nutum	¿Se informa sobre la perspectiva que tiene la jurisprudencia sobre la constitucionalidad del despido sin expresión de causa o ad nutum?		
			¿Valora la diferenciación entre el despido motivado en la capacidad del trabajador y el despido motivado en la conducta de este?		
			¿Analiza de qué manera la tutela jurisdiccional incide en la protección de la investigación de eventos atribuidos al trabajador sin soslayar el derecho al honor, dignidad e intimidad personal?		
	▪ Resguardo ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o el honor del trabajador.	Se informa sobre la estabilidad laboral y sus implicancias en la tutela de los derechos fundamentales del trabajador	¿Considera que las inconductas laborales se sancionan con prescindencia de sus connotaciones de índole penal?		
			¿Tiene conocimiento de la presunción de inocencia en el ámbito de la aplicación de sanciones disciplinarias?		
		En función al marco legal y jurisprudencial. ¿Considera que es posible el despido por invalidez absoluta permanente	En función al marco legal y jurisprudencial. ¿Considera que es posible el despido por invalidez absoluta permanente?		
			¿Considera que es factible el despido por incapacidad sobrevenida determinante para el desempeño de las tareas?		
			¿Se informa sobre la incidencia que presenta la tutela jurisdiccional en el resguardo ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o el honor del trabajador?		
▪ Defensa ante acciones que realiza el empleador	Tiene conocimiento de la presunción de inocencia en el	¿Se informa sobre la estabilidad laboral y sus implicancias en la tutela de los derechos fundamentales del trabajador?			

	de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador.	ámbito de la aplicación de sanciones disciplinarias	¿Considera que la renuncia es un ejercicio del derecho a la libertad de trabajo?		
			¿Tiene conocimiento de las implicancias que tiene la presunción de inocencia en los procesos laborales por despido lesivo de derechos fundamentales?		
		Considera que el modelo de estabilidad laboral vigente en un ordenamiento dependerá de la forma de tutela prevista frente a un despido arbitrario	¿Analiza la incidencia de la tutela jurisdiccional sobre la defensa ante acciones que realiza el empleador de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador?		
			¿Considera que el modelo de estabilidad laboral vigente en un ordenamiento dependerá de la forma de tutela prevista frente a un despido arbitrario?		

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

Estimado Doctor (a): El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la opinión que usted tiene de **“TUTELA JURISDICCIONAL Y DETERMINACIÓN DE LA REPARACIÓN ECONÓMICA POR DESPIDO LESIVO DE DERECHOS FUNDAMENTALES, 2021”**, la confidencialidad de sus respuestas será respetada, no escriba su nombre en ningún lugar del cuestionario.

DATOS GENERALES:

1. Edad _____ (años cumplidos)
2. Género : a) Femenino () b) Masculino ()
3. Condición laboral: a) Nombrado () b) Contratado ()

INSTRUCCIONES: Lee cada una de las frases y selecciona una de las cinco alternativas, la que sea más apropiada a tu opinión, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según tu convicción. Marca con aspa el número, no existe respuestas buenas ni malas, asegúrate de responder a todas las opciones.

Siempre	5
Casi Siempre	4
A Veces	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

VARIABLE INDEPENDIENTE: TUTELA JURISDICCIONAL	1	2	3	4	5
¿Tiene conocimiento del Derecho a la tutela jurisdiccional en el ordenamiento peruano?					
¿Se informa sobre la incidencia del Derecho a la tutela jurisdiccional en los procesos laborales?					
¿Analiza el Derecho a la tutela jurisdiccional antes del proceso en un caso en particular?					
¿Tiene conocimiento de los elementos esenciales del contrato de trabajo?					
¿Valora la tutela jurisdiccional desde una perspectiva constitucional?					
¿Se informa sobre el Derecho a la tutela jurisdiccional durante el proceso?					
¿Considera que a raíz del estado de sujeción en el que se encuentra el trabajador, el derecho del trabajo ha construido un andamiaje protector y pluridimensional en favor de la parte débil de la relación laboral?					
¿Considera que el estado otorga rango constitucional al ejercicio de los derechos individuales y colectivos?					
¿Se informa sobre la vigencia del principio de continuidad en el derecho laboral?					
¿Considera que hoy en día los órganos jurisdiccionales determinan de forma adecuada la reparación económica en los casos de despidos lesivos de derechos fundamentales?					
¿Tiene conocimiento de la manifestación procesal que presenta el Derecho a la tutela jurisdiccional?					
¿Considera que el derecho constitucional a la adecuada protección contra el despido arbitrario queda vaciado de contenido cuando se permite un despido sin expresión de causa seguido del pago de la indemnización?					
¿Se informa sobre la nueva tipología de despidos que ha establecido el tribunal constitucional en nuestro ordenamiento jurídico?					
¿Considera que el derecho al trabajo comprende el derecho a no ser despedido si no es por justa causa?					
¿Valora el Derecho de acción que ejerce el trabajador cuando es despedido sin mediar causa justa?					
VARIABLE DEPENDIENTE: REPARACIÓN ECONÓMICA POR DESPIDO LESIVO DE DERECHOS FUNDAMENTALES.					
¿Se informa sobre el modelo de estabilidad laboral previsto en nuestro ordenamiento jurídico?					
¿Analiza las diferencias existentes entre despidos incausados, nulos y fraudulentos?					
¿Se informa sobre la perspectiva que tiene la jurisprudencia sobre la constitucionalidad del despido sin expresión de causa o ad nutum?					
¿Valora la diferenciación entre el despido motivado en la capacidad del trabajador y el despido motivado en la conducta de este?					
¿Analiza de qué manera la tutela jurisdiccional incide en la protección de la investigación de eventos atribuidos al trabajador sin soslayar el derecho al honor, dignidad e intimidad personal?					
¿Considera que las inconductas laborales se sancionan con prescindencia de sus connotaciones de índole penal?					
¿Tiene conocimiento de la presunción de inocencia en el ámbito de la aplicación de sanciones disciplinarias?					
En función al marco legal y jurisprudencial. ¿Considera que es posible el despido por invalidez absoluta permanente?					
¿Considera que es factible el despido por incapacidad sobrevenida determinante para el desempeño de las tareas?					
¿Se informa sobre la incidencia que presenta la tutela jurisdiccional en el resguardo ante la comunicación del despido cuando contiene expresiones lesivas a la dignidad o el honor del trabajador?					
¿Se informa sobre la estabilidad laboral y sus implicancias en la tutela de los derechos fundamentales del trabajador?					
¿Considera que la renuncia es un ejercicio del derecho a la libertad de trabajo?					
¿Tiene conocimiento de las implicancias que tiene la presunción de inocencia en los procesos laborales por despido lesivo de derechos fundamentales?					
¿Analiza la incidencia de la tutela jurisdiccional sobre la defensa ante acciones que realiza el empleador de forma previa al despido que transgrede la presunción de inocencia del trabajador?					
¿Considera que el modelo de estabilidad laboral vigente en un ordenamiento dependerá de la forma de tutela prevista frente a un despido arbitrario?					

Anexo 5: Validación de expertos respecto al instrumento

FICHAS DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. **Título de la Investigación:** Tutela jurisdiccional y determinación de la reparación económica por despido Lesivo de derechos fundamentales, 2021.
- 1.2. **Nombre de los Instrumentos motivo de evaluación:** Cuestionarios de encuesta sobre Tratamiento jurídico penal del crimen organizado y Programas de cumplimiento.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia del derecho.																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																				
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones e indicadores																				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:		DNI N°	
Dirección domiciliaria:		Teléfono/Celular:	
Título profesional / Especialidad			
Grado Académico:			
Mención:			

Firma
Lugar y fecha:

Firma
Lugar y fecha:

FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título de la Investigación:** Tutela jurisdiccional y determinación de la reparación económica por despido Lesivo de derechos fundamentales, 2021.
- 1.2. Nombre de los Instrumentos motivo de evaluación:** Cuestionarios de encuesta sobre Tratamiento jurídico penal del crimen organizado y Programas de cumplimiento.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				85	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					85
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia del derecho.																					85
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																					85
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					85
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																					85
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																					85
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones e indicadores																					85
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					85
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																					85

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena Muy buena

Nombres y Apellidos:	José Javier Orihuela Rojas	DNI N°	20034771
Dirección domiciliaria:	Av. Leoncio Prado N° 2270	Teléfono/Celular:	
Título profesional / Especialidad	Abogado		
Grado Académico:	Doctor en Derecho		



Firma
Lugar y fecha:

Anexo 6: Consentimiento o asentimiento informado de las personas encuestadas o entrevistadas.

INSTITUCIÓN : Universidad Peruana los Andes

INVESTIGADOR : Irma Ydita Romero Dianderas

PROYECTO : Tutela jurisdiccional y determinación de la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, 2021.

Por medio del presente documento hago constar que acepto voluntariamente participar en la investigación titulada: Tutela jurisdiccional y determinación de la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, 2021.

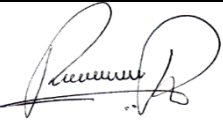
Se me ha explicado. Que el propósito del estudio es: Describir y explicar los presupuestos de: Tutela jurisdiccional y determinación de la reparación económica por despido lesivo de derechos fundamentales, 2021.

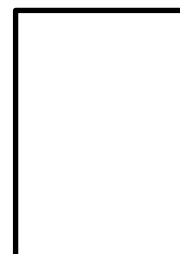
De igual manera se me ha explicado que los materiales utilizados son usados con sumo cuidado que se requiere y no comprometen ningún riesgo porque son procedimientos usados en cualquier área de investigación.

El personal que realiza la investigación es un personal calificado.

Firmo el documento como prueba de mi aceptación recibiendo previamente la información y objetivo del trabajo, además la información obtenida se manipulará con confidencialidad y solo con fines científicos.

Para cualquier información adicional sobre el proyecto puede llamar al investigado **IRMA YDITA ROMERO DIANDERAS**, cel.: **964117119**.

Apellidos y Nombres	Irma Ydita Romero Dianderas
DNI.	20089037
Firma.	
Fecha.	05-05-2022



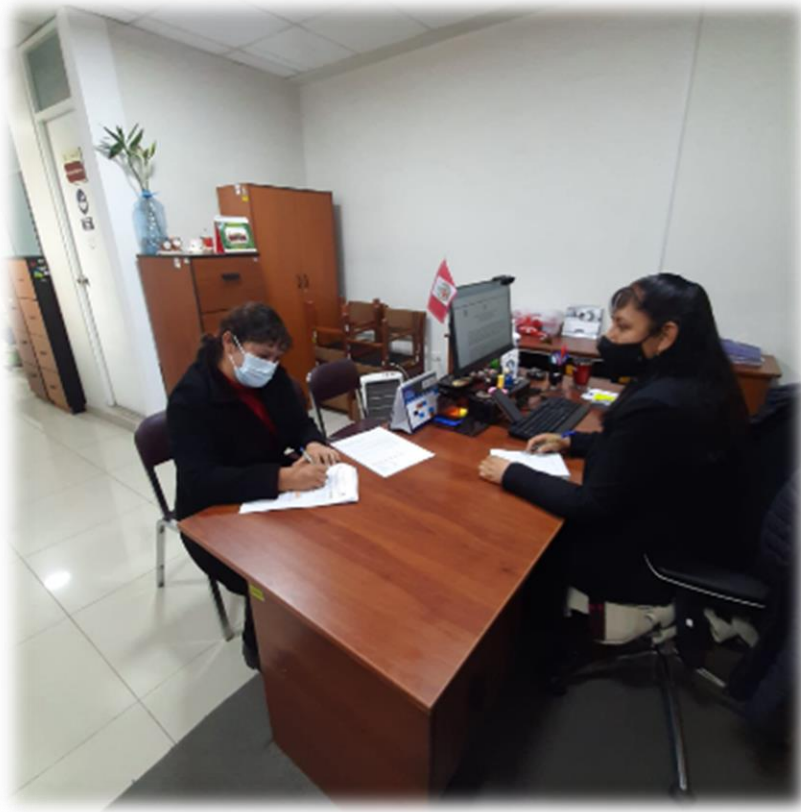
Anexo 7: Consideraciones éticas











Anexo 8: Declaración de autoría

Yo Irma Ydita Romero Dianderas, identificada con DNI N° 20089037, domiciliada en Jr. Huáscar N° 710 – El Tambo – Huancayo, bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana los Andes, DECLARO BAJO JURAMENTO ser el autor del presente trabajo; por tanto, asumo las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: **TUTELA JURISDICCIONAL Y DETERMINACIÓN DE LA REPARACIÓN ECONÓMICA POR DESPIDO LESIVO DE DERECHOS FUNDAMENTALES, 2021**, se haya incurrido en plagio o consignado datos falsos.

Huancayo, 24 de mayo de 2022



Irma Ydita Romero Dianderas
DNI N° 20089037