

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

Nuevos Tiempos Nuevas Ideas

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTOR LUIS CLAUDIO CERVANTES LIÑAN



Maestría en: Derecho Administrativo

Tesis:

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ EN MATERIA LABORAL Y SU APLICACIÓN EN PROCESOS DISCIPLINARIOS EN LA JURISPRUDENCIA PERUANA

Presentada por:

Juan Jainor Taquire Pérez

Para optar el grado académico de Maestro en:

Derecho Administrativo

Asesor: Luis Alfredo Cuba Ovalle

Lima – Perú - 2018

Dedicatoria

A mi familia por compartir conmigo
mis éxitos.

Agradecimiento

A las autoridades y catedráticos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, por sus enseñanzas apoyo y orientación recibida.

Índice

RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I	11
FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN	11
1.1. Marco Teórico	11
1.1.1. Principio	11
1.1.2. Principio de inmediatez	12
1.1.3. Aplicación del principio de inmediatez	17
1.1.4. Proceso	17
1.1.5. Procedimientos administrativos	18
1.1.6. Procesos administrativos disciplinarios	24
1.1.7. Jurisprudencia	26
1.1.8. Dignidad humana	27
1.1.9. Derechos humanos	28
1.1.10. Derechos fundamentales de la persona	30
1.1.11. Debido proceso	32
1.2. Marco Legal	33
1.2.1. Ley N° 26636- Ley Procesal de Trabajo	33
1.2.2. Ley: N° 29497- La Nueva Ley Procesal del Trabajo	33
1.2.3. Ley N° 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General	34
1.2.4. Ley N° 24514- Ley sobre Estabilidad Laboral	37
1.2.5. Decreto Legislativo N° 728- Ley de Productividad y Competitividad Laboral	38
1.3. Investigaciones	39
1.4. Marco Conceptual	43

CAPÍTULO II	47
EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES	47
2.1	Planteamiento del Problema	47
2.1.1	Descripción de la realidad problemática	47
2.1.2	Antecedentes teóricos.....	49
2.1.3	Definición del problema.....	51
2.1.3.1	Problema general.....	51
2.1.3.2	Problemas secundarios.....	51
2.2	Finalidad y Objetivos de la Investigación	52
2.2.1	Finalidad	52
2.2.2	Objetivo general y específicos	52
2.2.2.1	Objetivo general.....	52
2.2.2.2	Objetivos específicos	52
2.2.3	Delimitación de la investigación	53
2.2.4	Justificación e importancia	53
2.3	Hipótesis y Variables	54
2.3.1	Supuestos teóricos.....	54
2.3.2	Hipótesis general y específicas.....	56
2.3.2.1	Hipótesis general.....	56
2.3.2.2	Hipótesis específicas.....	56
2.3.3	Variables e Indicadores.....	56
2.3.3.1	Identificación de las variables.....	56
2.3.3.2	Definición operacional de las variables	57
CAPÍTULO III	58
MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTO	58
3.1	Población y Muestra	58
3.1.1	Población	58
3.1.2	Muestra	58
3.2	Método y Diseño de la Investigación	59
3.2.1	Método de investigación	59
3.2.2	Diseño de Investigación	59

3.3	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	60
3.3.1	Técnicas de recolección de datos	60
3.3.2	Instrumentos de recolección de datos.....	61
3.4	Procesamiento de Datos.....	61
3.5	Prueba de la Hipótesis	61
CAPÍTULO IV		62
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS		62
4.1	Presentación de los Resultados.....	62
4.2	Contrastación de Hipótesis	78
4.3	Discusión de Resultados.....	84
CAPÍTULO V		89
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		89
5.1	Conclusiones	89
5.2	Recomendaciones	90
BIBLIOGRAFÍA		91
ANEXOS		

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del principio de inmediatez en materia laboral en la aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana. Se utilizó para alcanzar dicho objetivo el método *expost-facto* y un diseño no experimental, asimismo la población objeto estuvo constituida por 330 abogados. Al calcular el tamaño de la muestra se trabajó finalmente con 178 personas. En cuanto al instrumento de recolección de datos tenemos al cuestionario que constó de 15 ítems de tipo cerrado, que fue validado por expertos; para ello realizaron la evaluación 3 Doctores en Derecho los que validaron criterios, los que se vaciaron en tablas en donde se calcularon las frecuencias y porcentajes, complementándose con el análisis e interpretación de los resultados, lo cual nos permitió contrastar las hipótesis. La prueba estadística utilizada fue la prueba chi cuadrado, el margen de error utilizado fue 0.05.

Finalmente se concluyó que el principio de inmediatez en materia laboral influye positivamente en la aplicación de los procesos disciplinarios, así como en la jurisprudencia peruana.

Palabras Clave: Principio de Inmediatez, Aplicación en Procesos Disciplinarios, Actividad en Materia Laboral, Jurisprudencia Peruana, Administración.

ABSTRACT

The research aimed to determine the influence of the principle of immediacy in labor matters in the application of disciplinary processes in Peruvian jurisprudence. The ex-post-facto method and a non-experimental design were used to achieve this objective, and the target population was composed of 330 lawyers. When calculating the sample size, we finally worked with 178 people. Regarding the data collection instrument we have the questionnaire that consisted of 15 items of closed type, which was validated by experts; For this purpose, the 3 Doctors in Law assessment validated the criteria, which were emptied into tables where the frequencies and percentages were calculated, being complemented with the analysis and interpretation of the results, which allowed us to test the hypothesis. The statistical test used was the chi square test, the margin of error used was 0.05.

Finally, it was concluded that the principle of immediacy in labor matters positively influences the application of disciplinary processes, as well as in Peruvian jurisprudence.

Keywords: Principle of Immediacy, Application in Disciplinary Processes, Activity in Labor Matter, Peruvian Jurisprudence, Administration.

INTRODUCCIÓN

El principio de inmediatez radica en el hecho de que sobre la relación laboral no puede existir en forma permanente la posibilidad de desligar al trabajador de manera indeterminada, pues la inobservancia del empleador en atribuir dentro de un plazo razonable alguna falta cometida por el trabajador, no es para siempre. Ante la omisión del castigo para el trabajador dentro de un plazo en que ocurrió la falta, se entiende tácitamente que el acto cometido se extingue sin la necesidad que medie ningún documento.

Sin embargo, en la práctica no existe un plazo específico para poder aplicar dicho principio; tan es así, que el mismo se hace efectivo a discreción de los órganos disciplinarios que va resolver tal situación.

Se puede observar que la Administración Pública como empleador tarda en resolver los procedimientos administrativos disciplinarios, lo cual hace posible aplicar el principio de inmediatez al órgano sancionador, pero también hay que tener en cuenta que la jurisprudencia no es uniforme en cuanto a su aplicación, lo cual muchas veces hace que existan pronunciamientos contradictorios.

La presente investigación se ha dividido en 05 capítulos de la siguiente manera:

En el primer capítulo se describen los fundamentos teóricos que constan en el marco teórico, legal, investigaciones y marco conceptual.

En el segundo capítulo se esboza el problema de investigación, la descripción de la realidad problemática, con definición del problema, objetivos e hipótesis.

En el tercer capítulo se contempló el tipo, nivel, método, diseño y las técnicas utilizadas en la investigación.

En el cuarto capítulo ofrecemos la presentación, análisis e interpretación de los resultados.

En el quinto capítulo se aprecia las conclusiones y recomendaciones, acompañado con su respectiva bibliografía y anexos correspondientes.

Esperando que esta investigación permita que se realicen algunos cambios en la aplicación e interpretación de este principio.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Marco Teórico.

1.1.1. Principio.

Los principios son directrices, verdades anteriores y superiores a la norma legal. Carnelutti (1991: 132) decía que “los principios se encuentran dentro del derecho escrito como el alcohol está dentro del vino, representan el espíritu y la esencia de la ley”.

Bernal (1997: 87) define a los principios y afirma: “Los ordenamientos jurídicos no están compuestos exclusivamente por reglas. Los principios son normas, pero no normas dotadas de una estructura condicional hipotética con un supuesto de hecho y una sanción determinados. Los principios son mandatos de optimización (...) (A su vez) los derechos fundamentales son el ejemplo más claro de principios que tenemos en el ordenamiento jurídico. La ponderación es la manera de aplicar los principios y de resolver las colisiones que pueden presentarse entre ellos y los principios o razones que jueguen en sentido contrario [sic]”.

Dworkin (1986: 98) señala que los principios están dotados de una propiedad que las reglas no conocen: El peso. Al ponderarse, se establece cuál principio pesa más en el caso concreto. “El principio que tenga un mayor peso será el que triunfe en la ponderación y aquel que determine la solución para el caso concreto. (...) La ponderación es

entonces la actividad consistente en sopesar dos principios que entran en colisión en un caso concreto para determinar cuál de ellos tiene un peso mayor en las circunstancias específicas. La estructura de la ponderación queda así integrada por la ley de ponderación, la fórmula del peso y las cargas de argumentación [sic].

Para **Olea (2009: 442)**: Los principios son “aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho [sic]”.

Mendoza (2015: 78) indica que en el marco normativo del Derecho Laboral, encontramos diversos principios como los siguientes:

- Principio protector o tuitivo.
- Principio de la primacía de la realidad.
- Principio de irrenunciabilidad de derechos.
- Principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades.
- Principio de razonabilidad y proporcionalidad.
- Principio de interpretación de normas legales, en virtud del cual en caso de una duda.

1.1.2. Principio de inmediatez.

“El principio de inmediatez en materia laboral ha estado referido siempre a la potestad sancionadora o disciplinaria del empleador, impulsándolo a actuar rápida o inmediatamente frente a la comisión de una falta o infracción por parte del trabajador. Principio diferente es el

de Inmediación, el que pese a usar la misma raíz etimológica del anterior, tiene una ubicación diferente en el Derecho, ya que pertenece al área procesal, refiriéndose a la obligación del Juez de acercarse a las partes, interviniendo en la mayoría de actuaciones procesales donde su presencia sirve para mediar al interior de las partes, cumpliendo su rol de director del proceso [sic]” **(Beltrán 2008: 231)**.

Rodríguez (2014:93): El principio de inmediatez, propio del Derecho del Trabajo, constituye un límite a la facultad sancionadora o poder disciplinario del empleador. La finalidad de este principio es que siempre debe haber un plazo inmediato y razonable entre el momento en que el empleador conoce o comprueba la existencia de la falta cometida por algún trabajador y el momento en que le impone la sanción de despido disciplinario.

“Por inmediatez se entiende que tanto el empleador como el trabajador deben comunicarse sin mayor intervalo de tiempo los actos que impliquen violación de sus derechos u obligaciones laborales; por lo que configuran actos de hostilidad, faltas disciplinarias o causas justas de despido. De no efectuarse dicha comunicación, o de efectuarse de manera extemporánea, debe suponerse que se ha producido el olvido de los hechos ocurridos, resultando inválidos para servir de reclamo o sanción según el caso y tardía cualquier imputación posterior [sic]” (ejecutoria suprema recaída en la Casación N° 494-97 Lima).

En la Resolución de Secretaría General del Ministerio de Agricultura y Riego N° 0073-2017-MINAGRI-SG, de fecha 23 de octubre del 2017, se considera lo siguiente: “[E]n el principio de inmediatez existen los siguientes elementos:

- a. Una relación laboral o contrato de trabajo entre un trabajador y un empleador. Ello supone que ambas partes han asumido obligaciones.
- b. Una infracción a las obligaciones laborales y la toma de conocimiento de esta infracción.
- c. La imposición de una sanción o un requerimiento de eliminación, suspensión o abstención de la infracción.
- d. El lapso de tiempo entre b) y c) debe ser corto.

Asimismo, cabe acotar que el principio de inmediatez tiene sustento gracias a que en el contrato existe la subordinación [sic]”.

Blancas (2006: 231) El principio de inmediatez implica que “el momento en que se produzca el despido debe guardar relación inmediata con aquél en el cual el empleador conoció o comprobó la existencia de la falta cometida por el trabajador [sic]”; de este modo, el principio de inmediatez constituye un límite a la potestad sancionadora de la Administración como empleadora.

- El principio de inmediatez tiene dos etapas definidas: (según sentencia del Tribunal Constitucional o casación emitida por la Corte Suprema de la República).
 - “El proceso de cognición, que estaría conformado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador, lo que significa, primero, tomar conocimiento (de la falta) a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros como los clientes, los proveedores, las autoridades, etc. En segundo lugar, debe calificarse, esto es, encuadrar o definir la conducta descubierta como una infracción tipificada por la ley,

susceptible de ser sancionada. Y en tercer lugar, debe comunicarse a los órganos de control y de dirección de la empleadora, que representan la instancia facultada para tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad de la empresa [sic].

- “El proceso volitivo se refiere a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido, ya que este por esencia representa un acto unilateral de voluntad manifiesta o presunta del patrono. El inicio de este proceso está dado por la evolución de la gravedad de la falta, por las repercusiones que causan al nivel de productividad y a las relaciones laborales existentes en la empresa, y por el examen de los antecedentes del trabajador infractor y la conducta desarrollada en el centro de trabajo, para establecer si excedía los márgenes de confianza depositados en él [sic].”

Cubas (2016: 161), siguiendo a Mixan Mass en su obra Juicio Oral, nos dice que “la intermediación es el acercamiento que tiene el juzgador con todos los elementos que sean útiles para emitir sentencia. Rige en dos planos:

- a) En la relación entre quienes participan en el proceso y el tribunal, lo que exige la presencia física de estas personas. La vinculación entre los acusados y la Sala Penal que juzga, es una inmediatez que se hace efectiva a través de la Oralidad. El Principio de Intermediación impide junto al principio contradictorio, que una persona pueda ser juzgada en ausencia.

b) En la recepción de la prueba, para que el juzgador se forme una clara idea de los hechos y para que sea posible la defensa se requiere que la prueba sea practicada en el juicio. La inmediación da lugar a una relación interpersonal directa, frente a frente, cara a cara, de todos entre sí: acusado y juzgador, acusado y acusador, acusado y defensores, entre estos con el juzgador y acusador, el agraviado y el tercero civil. El juzgador conoce directamente la personalidad, las actitudes, las reacciones del acusado, así como del agraviado, del tercero civil, del testigo o perito. En consecuencia, la inmediación es una necesidad porque es una de las condiciones materiales imprescindibles para la formación y consolidación del criterio de conciencia con el que será expedido el fallo [sic]”.

Monroy (1996: 94-96): “El principio de inmediación tiene por finalidad que el juez- quien en definitiva va a resolver el conflicto de intereses o la incertidumbre con relevancia jurídica- tenga el mayor contacto posible con todos los elementos subjetivos (intervenientes) y objetivos (documentos, lugares, etc.) que conforman el proceso, más exactamente que configuran el contexto real del conflicto de intereses o incertidumbre subyacente en el proceso judicial.

La idea sostenida por el principio es que la cercanía con el drama humano encerrado en el proceso, le va a proporcionar al juez que se adecue a lo que realmente ocurrió u ocurre, es decir, a la obtención de una decisión justa.

[...]

Para concluir, debe destacarse que el principio de inmediación es tal vez el más importante dentro de un sistema publicístico. Así lo es, por lo menos, para el Código Procesal Civil peruano, en donde encontramos un artículo que exige que la sentencia deba ser expedida por el mismo juez que participó en la audiencia de pruebas, pero si tal hecho fuese imposible, el nuevo juez está facultado a pedir la repetición de la audiencia [sic]”.

1.1.3. Aplicación del principio de inmediatez.

Para **Obregón (2009)**: Este principio tiene cabida en la facultad sancionadora del empleador, así como en los reclamos por el trabajador en casos de actos de hostilidad.

El principio de inmediatez resulta aplicable necesariamente ante cualquier hecho ocurrido durante la relación laboral, esto es entre la falta cometida por el trabajador (inasistencias o tardanzas injustificadas del trabajador, o haber incurrido en falta grave, etc) y la conducta del empleador (no haber sancionado al trabajador dentro de un plazo razonable), siendo igualmente exigible el respecto o salvaguarda del principio de inmediatez para los casos de despido o sanciones disciplinarias menores.

1.1.4. Proceso.

Los procesos son “una serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de llegar a un acto estatal determinado, destacando entonces en el concepto la unidad de los actos que constituyen el proceso, su carácter teológico, es decir, que estos se caracterizan por estar encaminados en su conjunto a un determinado fin [sic]”. (Couture, 1958: 121).

1.1.5. Procedimientos administrativos.

Se entiende por procedimiento administrativo al conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados (Ley N° 27444, artículo 29).

Los principios que rigen los procedimientos administrativos son, fundamentalmente, los de legalidad, legalidad objetiva y debido proceso adjetivo, sin dejar de tener en cuenta que los de seguridad jurídica, gratuidad, celeridad, economía, sencillez, eficacia, eficiencia, publicidad, buena fe, descentralización, desconcentración y de coordinación, también son muy importantes (Sánchez 2004: 98).

Cabrera & Quintana (2013: 10) señalan que “el procedimiento administrativo, es pues, el cauce formal de la serie de actos en que se concreta la actuación administrativa para la concretización de un fin [sic]”.

Hutchinson (2002: 40) nos dice que el procedimiento administrativo regulado por una norma legal, “se convierte en una garantía para el administrado, de modo que dicho procedimiento es una garantía con muchas garantías. La existencia y regulación del procedimiento de por sí es una garantía, pero además él debe reunir una serie de garantías [sic]”.

Para **Comadira (2002: 49)** el procedimiento administrativo “cumple una ‘función de garantía’, al proteger tanto al interés público como al particular frente a la ilegitimidad o inconveniencia del obrar de la administración pública, siendo sus principios susceptibles de protección judicial [sic]”.

Bartra (1994: 15) indica que el “procedimiento administrativo como la serie de actos que se inician con la presentación de una solicitud o escrito, ante la Administración Pública, con el propósito o interés de lograr su pronunciamiento, que se materializa generalmente en una resolución, accediendo o negando lo solicitado por el ciudadano interesado [sic]”.

Patrón & Patrón (1997: 380) mencionan que el “procedimiento administrativo es el conjunto o secuencia de trámites y de actos administrativos que deben realizarse para que el proceso antes referido se desarrolle normal y eficazmente hasta alcanzar su conclusión mediante una resolución administrativa [sic]”.

En el procedimiento administrativo peruano yacen los siguientes principios:

- Principio de Legalidad. Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, a la Ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.
- Principio del Debido Procedimiento. Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al Debido Procedimiento Administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho (artículo 139 de nuestra Constitución Política).
- Principio de Impulso de Oficio. Las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten

convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias.

- Principio de Razonabilidad. Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben adoptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios por emplear y los fines públicos que deben tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.
- Principio de Imparcialidad. Las autoridades administrativas actúan sin ninguna clase de discriminación entre los administrados, les otorgan el mismo tratamiento y tutela frente al procedimiento, y resuelven conforme al ordenamiento jurídico y con atención al interés general.
- Principio de Informalismo. Las normas de procedimiento deben ser interpretadas en forma favorable a la admisión y decisión final de las pretensiones de los administrados, de modo que sus derechos e intereses no sean afectados por la exigencia de aspectos formales que puedan ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
- Principio de Presunción de Veracidad. En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita

por esta Ley responden a la verdad de los hechos que ellos afirman.

- Principio de Conducta Procedimental. La autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe.
- Principio de Celeridad. Quienes participan en el procedimiento deben ajustar su actuación de tal modo que se dote al trámite de la máxima dinámica posible, evitando actuaciones procesales que dificulten su desenvolvimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable, sin que ello releve a las autoridades del respeto al Debido Procedimiento o vulnere el ordenamiento.
- Principio de Eficacia. Los sujetos del procedimiento administrativo deben hacer prevalecer el cumplimiento de la finalidad del acto procedimental, sobre aquellos formalismos cuya realización no incida en su validez, no determinen aspectos importantes en la decisión final, no disminuyan las garantías del procedimiento, ni causen indefensión a los administrados.
- Principio de Verdad Material. En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.

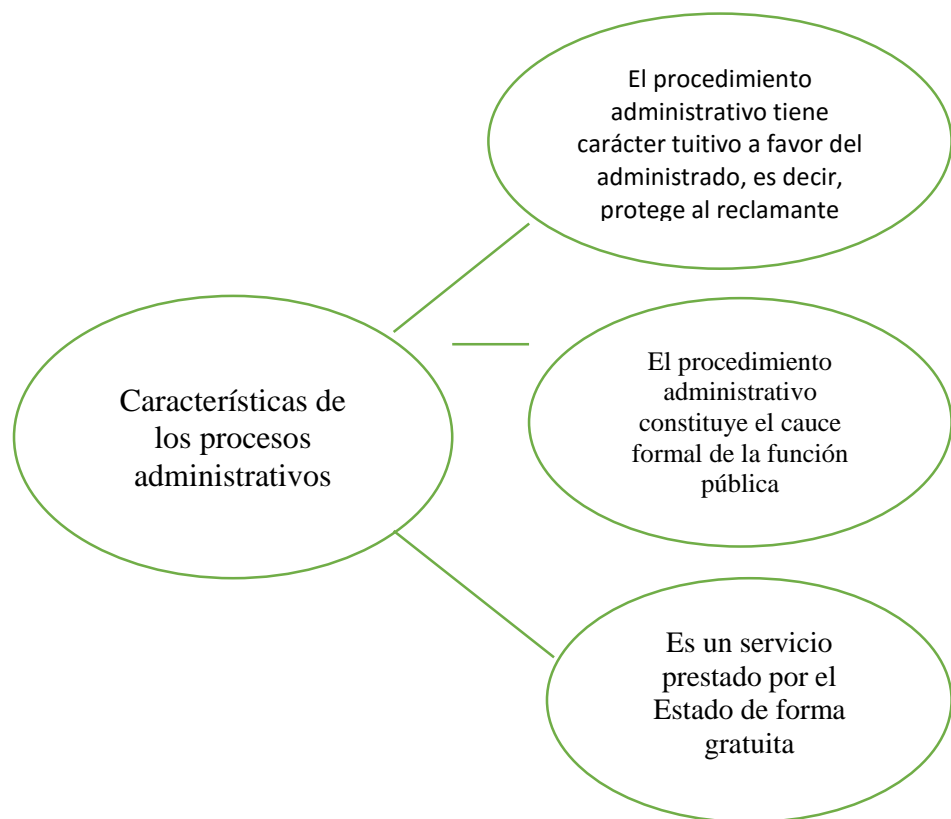
- En el caso de procedimiento trilaterales la autoridad administrativa está facultada a verificar por todos los medios disponibles la verdad de los hechos que le son propuestos por las partes, sin que ello signifique una sustitución del deber probatorio que corresponde a estas.
- Principio de Participación. “Es una manifestación de la democracia participativa. Las entidades deben brindar las condiciones necesarias a todos los administrados para acceder a la información que administren, sin expresión de causa, salvo aquellas que afectan la intimidad, las vinculadas a la seguridad nacional o las que expresamente sean excluidas por ley [sic]”.

Características de los procesos administrativos.

Espinal (2007: 55) señala que las características del procedimiento administrativo son las siguientes:

- El procedimiento administrativo tiene carácter tuitivo a favor del administrado, es decir, protege al reclamante.
- Es un servicio prestado por el Estado de forma gratuita.
- El procedimiento administrativo es un medio específico al servicio de uno o varios fines: la calidad del acto administrativo por su objetividad, la protección del ciudadano contra el poder o arbitrariedad de la Administración, etc. Además, se dice que el procedimiento es una garantía del buen funcionamiento de la Administración Pública, el buen funcionamiento de la Administración Pública se encuentra expresado en el funcionamiento de cada una de las entidades que conforman la Administración Pública.

- Son preceptos de carácter instrumental que tienen por objeto garantizar la eficacia de las normas sustantivas.
- El procedimiento administrativo prescribe la forma cómo debe actuar la Administración Pública y procuran que esta no ejerza su poder, con lesiones inherentes en forma injusta e irrazonable.
- El procedimiento administrativo pone de manifiesto que debe tender a determinar la verdad real que satisfaga el interés público que rige la gestión administrativa.



- El procedimiento administrativo asegura la decisión administrativa justa, con realización eficaz y

conveniente, respetando los derechos de los administrados, se dice justa porque está sujeta a la ley.

- Se refiere a los demás actos sucesivos y correlacionados entre sí a través de los cuales se obtiene el pronunciamiento de un órgano público.
- El procedimiento administrativo constituye el cauce formal de la función pública.
- El procedimiento administrativo constituye reglas de actuación que determina el acto o serie de funciones y trámites que deben seguirse para obtener la defensa de un derecho o el cumplimiento de una obligación.

1.1.6. Procesos administrativos disciplinarios.

El proceso administrativo contiene al procedimiento administrativo disciplinario, cuya existencia se da en la necesidad de regular las conductas de los integrantes de las instituciones públicas, y resulta necesario pues de ello depende la eficiencia del organismo estatal en lo que respecta al cumplimiento de sus funciones.

En este proceso administrativo disciplinario deben respetarse las garantías constitucionales de las que goza el administrado al igual que en todo proceso destinado a establecer responsabilidades.

Espinal (2000: 457) indica que el “proceso administrativo disciplinario es el mecanismo de seguridad que aplican las entidades de la Administración Pública, cuando se solicita el cese temporal o la destitución de un funcionario o servidor público que ha cometido falta grave [sic]”. A través de este conocimiento, se va a garantizar equidad y justicia en salvaguarda de los intereses de la entidad y del Estado, como la estabilidad laboral del procesado.

El proceso administrativo disciplinario como conjunto ordenado de normas tiene como principales características:

- **Sumario:** Es un proceso breve, rápido el mismo que no puede exceder de treinta días hábiles, respetándose:
 - El principio del debido proceso, como una garantía de los derechos constitucionales del servidor público, sometido a procedimiento administrativo disciplinario;
 - Otros procedimientos legales y administrativos vigentes.
- **Escrito:** Es decir que el principio de escrituriedad es la garantía del Proceso Administrativo disciplinario.
- **Derecho de defensa:** El procesado tiene la potestad de asumir su defensa o por intermedio de un apoderado, el mismo que puede ser un abogado.
- **Formal:** Se ciñe a la forma ordenada por Ley. Es un proceso específico, concreto y especial de tramitar o ventilar las actuaciones administrativas de carácter disciplinario, que terminan con una determinada resolución administrativa de sanción disciplinaria de cesantía o destitución, si es el caso.
- **Sujeto a prescripción:** La prescripción extingue la acción, pero no el derecho (Art. 1989. Código Civil), por lo tanto, debe entenderse por prescripción como un instrumento de previsión a favor de la seguridad jurídica de los servidores públicos, en la que a través del transcurso del tiempo se determina la imposibilidad de sancionar al infractor. Por lo tanto, el ejercicio del poder disciplinario administrativo no es ilimitado en el tiempo,

de lo contrario caeríamos en el poder abusivo del Estado en contra de los derechos del servidor público (Cabrera Vásquez & Quintana Vivanco, 2013: 686-687).

1.1.7. Jurisprudencia.

“La jurisprudencia viene a ser el reflejo de la vida del derecho, teniendo, sobre la actividad del jurista puro, la ventaja de interpretar la norma, en vista de la solución de una controversia y, por consiguiente, el inmediato contacto con la práctica del derecho” (Messineo 1979: 120)

Se entiende que “la jurisprudencia es la doctrina que establecen los jueces y las magistraturas al resolver una cuestión que se les plantee [sic]” (Calvo 1992: 76), o serviría para designar la doctrina y criterios de interpretación de las normas establecidos por los tribunales ordinarios de justicia, cualquiera sea su clase o la jurisdicción a la que pertenezcan [sic]” (Díaz 1997: 235).

“La jurisprudencia es aquella norma contenida en el fallo de un juez o tribunal o en el conjunto de ellos; en un sentido material, es el fallo mismo o conjunto de ellos; en sentido formal, es el modo de juzgar, el hábito o criterio de apreciación, interpretación y subsunción que en el fallo o conjunto de fallos se contienen” (Clemente 1925: 61). “La jurisprudencia no consiste simplemente en el conocimiento teórico y en la combinación abstracta de las reglas y principios del Derecho, sino también, y sobre todo, “en el arte bien difícil de aplicar el derecho al hecho, es decir, de poner la ley en acción, de restringir o extender su aplicación a las innumerables cuestiones surgidas en el choque de los intereses y en la variedad de las relaciones sociales [sic]”.

Alonso (2001: 787) refiere que una característica de la jurisprudencia es que esta constituye “la reiteración del sentido de los fallos, aporta una interpretación unitaria de la ley y sirve de criterio de aplicación para los demás jueces y tribunales; recordando el autor que una sola sentencia no constituye jurisprudencia [sic]”.

Para Covián, citado por Rafael De Pina Vara y Rafael De Pina (1999: 340), la jurisprudencia es la “interpretación que la autoridad judicial da ordinariamente a una ley, y así se opone la jurisprudencia a la doctrina como expresión de la ciencia [sic]”.

Pereznieto (1995: 137) señala que “entendemos por jurisprudencia en sentido estricto la forma de manifestación del Derecho que se realiza a través del ejercicio de la jurisdicción, en virtud de una sucesión armónica de decisiones de los tribunales [sic]”.

1.1.8. Dignidad humana.

Häberle (2005: 104) señala que la dignidad de la persona humana consiste en el “valor y pretensión de respeto intrínseco y simultáneamente social, al cual pertenece cada ser humano por su condición humana [sic]”.

Sarlet (1988) sostiene que “la dignidad de la persona humana es una cualidad intrínseca y distintiva reconocida a todo individuo que lo hace merecedor del mismo respeto y consideración por parte del Estado y de la comunidad, implicando, en este sentido, un complejo de derechos y deberes fundamentales que aseguran a la persona tanto contra todo y cualquier acto de cuño degradante o deshumanizado, como velan por garantizar las condiciones existenciales mínimas para una vida saludable, además de

propiciar y promover su participación activa y corresponsable en los destinos de la propia existencia y de la vida en comunión con los demás seres humanos, mediante el debido respeto a los demás seres que integran la red de la vida [sic]”.

El profesor **Nogueira Alcalá** en su obra “dignidad de la persona, derechos fundamentales, bloque constitucional de derechos y control de convencionalidad” refiere que “la dignidad humana constituye un enunciado constitucional de eficacia directa y de aplicabilidad inmediata, teniendo un efecto anulatorio o invalidatorio de toda norma que contravenga o ignore dicha dignidad. El valor y principio jurídico de la dignidad humana genera un efecto de irradiación que se difunde sobre los otros principios e instituciones constitucionales [sic]”.

1.1.9. Derechos humanos.

"La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado"; estableciendo a la persona humana y su dignidad como máximo valor del ordenamiento jurídico; en igual forma la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 1 prescribe "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros [sic]" (artículo 1 de nuestra Constitución Política).

García (2009: 182-183): “Los derechos humanos son la expresión jurídica de un conjunto de facultades y libertades humanas que encarnan las necesidades y aspiraciones de todo ser humano, con el fin de realzar una vida digna, racional y justa. Es decir que, con independencia de las

circunstancias sociales y de las diferencias accidentales entre las personas, los derechos humanos son bienes que portan todos los seres humanos por su condición de tales.

Las obligaciones del Estado, en materia de derechos humanos, implican el respeto y garantía de los derechos fundamentales de las personas sometidas a su jurisdicción. Estas obligaciones han quedado enunciadas expresamente por el artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y los artículos 1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Estas normas internacionales constituyen, por ende, pauta interpretativa mandatoria de lo dispuesto en el artículo 44 de la Constitución, vale decir, la obligación que tiene el Estado de garantizar la plena vigencia de los derechos humanos [sic]”.

Ericastilla (2015:7) señala que Los derechos humanos tienen ciertas características que es importante conocer, que son las siguientes:

- Universales Esto quiere decir que los derechos nos pertenecen a todos y todas de cualquier lugar del mundo, sin importar nuestras costumbres, cultura, color, posición social, etc.
- Inviolables Quiere decir que nadie, ni autoridad ni persona civil o particular, pueden negar, quitar o destruir nuestros derechos humanos.
- Intransferibles Significa que no podemos dar nuestros derechos a otra persona, por mucho que la queramos. Los derechos humanos pertenecen a cada persona.
- Nunca prescriben significa que nunca dejamos de tener derechos humanos. Así como los tenemos

desde que estamos en el vientre de nuestra madre, de igual manera los tenemos al llegar a la ancianidad, porque en todo momento somos seres humanos.

- Irrenunciables Nadie puede renunciar a sus derechos humanos, porque le pertenecen por naturaleza. Nadie puede decir, ya no quiero vivir o yo no quiero tener salud o buena alimentación.
- Interdependientes Quiere decir que todos los derechos humanos se relacionan entre sí. Por ejemplo, el derecho a la vida se relaciona con el derecho al trabajo, a la alimentación, la salud y otros.

1.1.10. Derechos fundamentales de la Persona

García (2009: 170): “[...] los derechos fundamentales como bienes susceptibles de protección que permiten a la persona la posibilidad de desarrollar sus potencialidades en la sociedad [...], los derechos fundamentales, como objetivo de autonomía moral, sirven para “designar los derechos humanos positivados a nivel interno, en tanto que la fórmula derechos humanos es la más usual en el plano de las declaraciones y convenciones internacionales.

Los derechos fundamentales, como instituciones reconocidas por la Constitución, vinculan la actuación de los poderes públicos, orientan las políticas públicas y en general la labor del Estado- eficacia vertical-, e irradian las relaciones inter privados- eficacia horizontal-.

[...]

Tal como se ha precisado, los derechos fundamentales reconocidos por la Norma Fundamental, no se agotan en

aquellos enumerados en su artículo 2, pues además de los derechos implícitos, dicha condición es atribuible a otros derechos reconocidos en la propia Constitución. Tal es el caso de los derechos a prestaciones de salud y a la pensión, contemplados en el artículo 11, y que deben ser otorgados en el marco del sistema de seguridad social, reconocido en el artículo 10 [sic]”.

García (2009: 184): “Nuestra Constitución Política recoge en su artículo 3 una enumeración abierta de derechos, lo cual no obsta para pensar que en ciertos derechos constitucionales explícitamente reconocidos, subyacen manifestaciones del derecho que antaño no habían sido consideradas.

El Tribunal Constitucional considera que, en la medida en que sea razonablemente posible, debe encontrarse en el desarrollo de los derechos constitucionales expresamente reconocidos las manifestaciones que permitan consolidar el respeto a la dignidad del hombre, puesto que ello impediría la tendencia a recurrir constantemente a la cláusula constitucional de los derechos no enumerados y, con ello, desvirtuar el propósito para el cual fue creada. La apelación al artículo 3 de la Constitución, en ese sentido, debe quedar reservada solo para aquellos especiales y novísimas situaciones que supongan la necesidad del reconocimiento de un derecho que requiera de una protección al más alto nivel y que, en modo alguno, pueda considerarse que está incluido en el contenido de algún derecho constitucional ya reconocido en forma explícita [sic]”.

1.1.11. Debido proceso

El principio de “[l]a observancia del debido proceso” se encuentra establecido en el inciso 3 del artículo 139 de nuestra actual Constitución Política.

Landa (2009) indica que “el debido proceso es un derecho humano abierto de naturaleza procesal y alcances generales, que busca resolver de forma justa las controversias que se presentan ante las autoridades judiciales. Se considera un derecho “continente” pues comprende una serie de garantías formales y materiales [sic]”.

Asimismo el mismo autor refiere que “[e]l debido proceso, como derecho continente, es estudiado desde sus diversas manifestaciones: el derecho de defensa, el derecho a la prueba, el derecho a la jurisdicción predeterminada por ley (juez natural), el derecho a un juez imparcial, el derecho a un proceso preestablecido por la ley, el derecho a la motivación, el derecho a la presunción de inocencia, el derecho a la pluralidad de instancia, el derecho de acceso a los recursos, el derecho a ser juzgado dentro de un plazo razonable, el derecho a la cosa juzgada [...]” (**Landa, 2012: 8**).

Monroy (2006) sostiene que: “el proceso judicial es el conjunto dialéctico de actos, ejecutados con sujeción a determinadas reglas más o menos rígidas, realizados durante el ejercicio de la función jurisdiccional de Estado, por distintos sujetos que se relacionan entre sí con fines intereses idénticos, diferentes o contradictorios pero vinculados intrínsecamente por privados y públicos [sic]”.

Bernardis (1995) sostiene “el debido proceso como el conjunto mínimo de elementos que deben estar presentes en cualquier clase de procesos para hacer posible la

aplicación de la concepción de justicia en el caso concreto [sic]”.

1.2. Marco Legal.

1.2.1. Ley N° 26636- Ley Procesal de Trabajo.

Artículo 1.- El proceso laboral se inspira, entre otros, en el principio de inmediación, concentración, celeridad y veracidad.

Las audiencias y actuación de los medios probatorios se realizan ante el Juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad.

El proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El Juez podrá reducir su número sin afectar la obligatoriedad de los actos que aseguren el debido proceso.

El Juez dirige e impulsa el proceso para lograr una pronta y eficaz solución de las controversias que conoce.

1.2.2. Ley N° 29497- La Nueva Ley Procesal del Trabajo.

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

Artículo II.- Ámbito de la justicia laboral: Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de

trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

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

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

1.2.3. Ley N° 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo III.- Finalidad.

La presente Ley tiene por finalidad establecer el régimen jurídico aplicable para que la actuación de la Administración Pública sirva a la protección del interés general, garantizando los derechos e intereses de los administrados y con sujeción al ordenamiento constitucional y jurídico en general.

Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo.

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho.

1.3. Principio de impulso de oficio.- Las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias.

1.4. Principio de razonabilidad.- Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y

los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.

- 1.5. Principio de imparcialidad.- Las autoridades administrativas actúan sin ninguna clase de discriminación entre los administrados, otorgándoles tratamiento y tutela igualitarios frente al procedimiento, resolviendo conforme al ordenamiento jurídico y con atención al interés general.
- 1.6. Principio de informalismo.- Las normas de procedimiento deben ser interpretadas en forma favorable a la admisión y decisión final de las pretensiones de los administrados, de modo que sus derechos e intereses no sean afectados por la exigencia de aspectos formales que puedan ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
- 1.7. Principio de presunción de veracidad.- En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario.
- 1.8. Principio de eficacia.- Los sujetos del procedimiento administrativo deben hacer prevalecer el cumplimiento de la finalidad del acto procedimental, sobre aquellos formalismos cuya realización no incida en su validez, no

determinen aspectos importantes en la decisión final, no disminuyan las garantías del procedimiento, ni causen indefensión a los administrados.

Artículo 243.1: “Las consecuencias civiles, administrativas o penales de la responsabilidad de las autoridades son independientes y se exigen de acuerdo a lo previsto en su respectiva legislación.”

Artículo 243.2: “Los procedimientos para la exigencia de la responsabilidad penal o civil no afectan la potestad de las entidades para instruir y decidir sobre la responsabilidad administrativa, salvo disposición judicial expresa en contrario.”

1.2.4. Ley Nº 24514- Ley sobre Estabilidad Laboral.

Artículo 2.- La Ley ampara a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, cualquiera que fuera la naturaleza del patrimonio del empleador o la modalidad empresarial u organizacional que adopte, siempre que laboren cuatro o más horas diarias para un solo empleador y hayan superado el período de prueba de tres meses. En consecuencia, los trabajadores deben cumplir todos los requisitos mencionados, no pudiendo extenderse este beneficio por analogía. El trabajador que presta servicios a dos o más empleadores no se encuentra comprendido en la Ley.

Artículo 3.- Se considera cumplido el requisito mínimo de cuatro horas diarias de labor en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis o cinco días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro horas diarias.

Artículo 4.- Están comprendidos en la ley los trabajadores que reingresen a prestar servicios para un mismo empleador, siempre que la suma de los períodos laborados sea superior a tres meses.

1.2.5. Decreto Legislativo N° 728- Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Artículo 1.- Son objetivos de la presente Ley:

- a. Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo;
- b. Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad;
- c. Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales; y,
- d. Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.

Artículo 3.- El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en

los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

Artículo 5.- Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familia.

1.3. Investigaciones.

Quintero (2015: 271-274) en su investigación titulada “La Aplicación de los Principios de Celeridad y Debido Proceso en los Procesos de Cobro Coactivo en Colombia”. Un análisis desde su naturaleza y la normatividad vigente. 2006-2015, concluye:

- a) Ciertamente los principios de celeridad y debido proceso se configuran como reales mandatos de optimización que atañen a un ideal o premisa de “debe ser”, reconocidos en nuestra Constitución Política. Es por ello que en su función orientadora, su aplicación no siempre se lleva a cabo de forma directa a un caso en concreto, sino que en muchos casos se manifiesta en conductas o acciones transversales, generales a cargo de la Administración. Empero, una vez ambos principios son recogidos dentro de las normas que regulan los procesos y procedimientos aplicados a cada causa, dejan de manifestarse como una máxima programática, para reflejarse como reales normas. Esta concreción en situaciones o instancias específicas se logra puramente por mandato legal.
- b) La aplicabilidad de los principios de celeridad y debido proceso admiten niveles de intensidad, o en otras palabras, se acepta cierto grado de autonomía o discrecionalidad en su aplicación a nivel legislativo, dependiendo de la naturaleza de cada proceso. Aunque es deber del legislador observar estos principios de forma constitucional, guardando siempre su núcleo duro, pues de lo contrario los desnaturalizaría, es precisamente el legislador un

agente determinante dentro de la fluctuación celeridad y debido proceso, pues es quien dispone no solo cada uno de las instancias, plazos, audiencias y demás etapas procesales, sino, de acuerdo a la naturaleza de la facultad a desplegarse, le da preponderancia a unos principios sobre otros. Con base en esta especificación la Administración actúa.

- c) Aunque la celeridad como mandato de optimización supone un margen amplio y libertad en su aplicación, también es cierto que tal como expusimos en nuestra investigación, las consideraciones conceptuales de este principio nos permiten concluir que el mismo no solo es una máxima de actuación a cargo de las autoridades administrativas, sino que como principio de raigambre constitucional debe ser observado por todos los poderes públicos y respecto a todos los procesos y procedimientos; indistintamente si estos se ejercen como corolario de una potestad administrativa o judicial.
- d) El principio de debido proceso, el cual, también se constituye como un derecho fundamental de toda persona o ser humano. En apariencia, se podría pensar que la aplicación de este principio persigue el logro de un interés particular, es decir, el del proceso o investigado; empero, al igual que el principio de celeridad, el debido proceso también tiene como objetivo la consecución de un valor constitucional de alta importancia dentro de nuestro Estado Social de Derecho, y es el de la justicia. En esa medida, concluimos que tanto celeridad como debido proceso desde la noción puramente conceptual como valores rectores, persiguen la materialización de valores jurídicos de forma constitucional. Comprendiéndolo así, ambos serían equivalentes.
- e) La celeridad, el debido proceso es una prerrogativa que se manifiesta desde dos perspectivas: Como a) regla jurídica, es decir, como derecho fundamental, aplicada a situaciones concretas, y b) como principio rector de las actuaciones de todos

los poderes públicos. Desde la primera expresión, debemos tener en cuenta que cuando el derecho humano se reconoce como tal mediante una norma fundamental, debe por tanto, estar dotado de elementos con fuerza coercitiva suficiente capaz de plasmarlo en realidades específicas; este es precisamente el “misterio” de los derechos, así lo entendemos. De modo tal que, el debido proceso como derecho fundamental, solo cobra sentido en la medida en que su cumplimiento puede ser demandado por los individuos. En tal virtud, el debido proceso como derecho complejo se concretiza dentro del proceso, a través de variadas garantías que lo componen y las cuales son invocables y demandables por los ciudadanos. Igualmente para la Administración son de obligatorio respeto y cumplimiento.

- f) En suma, la celeridad y el debido proceso son principios presentes y regentes en el Cobro Coactivo, teniendo el primero de ellos mayor injerencia en el Cobro Coactivo, tanto desde su configuración a nivel legislativo, así como en el plano ejecutorio por parte de las autoridades públicas, las cuales tienen el deber de impulsar los procesos a fin de impregnar mayor celeridad a las actuaciones administrativas. Esto, considerando que el Cobro Coactivo aunque encarna una naturaleza judicial, en virtud del objetivo que persigue es desplegado excepcionalmente por las autoridades públicas mediante un procedimiento de tipo administrativo cuyo inicio y fin se da mediante actos administrativos a través de los cuales se expresa la voluntad de la autoridad pública encaminada a lograr el pago de la acreencia debida, la cual, ha sido previamente reconocida en un acto administrativo equiparable al título ejecutivo de los juicios ejecutivos ordinarios.

Mitre Adames (2006: 98) en su investigación titulada “Del Principio de Inmediación en el Sistema Penal Acusatorio Enfoque Doctrinario”, concluye:

- a. La Constitución Política, así como también la doctrina nacional, reconocen el derecho a una tutela judicial efectiva, con lo cual, el administrado obtiene garantía de acceso a la justicia penal, la cual en todo caso, con el modelo de enjuiciamiento acusatorio, implica que la declaración de inocencia o culpabilidad, se dará previo juicio oral en el que haya plena inmediación del juez con las partes interlocutoras y la prueba lo que trae como consecuencia, y de hecho es así, que el proceso penal acusatorio, sea un método de justicia meramente oral, en el que no solo se da un debate jurídico, sino que también, concurre un intercambio de información y de apreciaciones, devenida de los efectos físicos y psicológicos que el juez o el fiscal puede apreciar directamente.
- b. El principio de inmediación, es sin duda uno de los principios procesales de mayor trascendencia en el proceso de penal. De dicho principio, penden otra serie de principios, como lo son los de oralidad, contradicción, bilateralidad, debido proceso, de ahí, que la inmediación, es un elemento preponderante para que la sentencia sea ajustada a los verdaderos hechos.
- c. Ello permite que el proceso penal sea más rápido, y de paso queden atrás los trámites burocráticos, que tienden a aletargar la justicia, en mucho de los casos a auspiciar prácticas de corruptela. Por lo tanto, conforme a lo postulado en nuestra investigación, no cabe duda que el proceso ganaría en objetividad y transparencia.
- d. El actual proceso penal de corte inquisitivo, representa un método de enjuiciamiento desfasado, que ha traído como consecuencia mora judicial, e ineficacia judicial, dado que por motivo de la recarga en los despachos judiciales, el

funcionario judicial, en la mayoría de los casos, no tiene intermediación directa con la prueba, ni con las partes.

- e. La correcta aplicación del principio de intermediación, permite garantizar un juicio justo, que preserve en mejor forma los derechos del imputado, así como también los de la víctima y de paso, otorgue confiabilidad ciudadana.
- f. La intermediación del juez o el fiscal con la prueba y las pretensiones de las partes, es determinante para que el juicio penal, sea más rápido y apegado al debido proceso, de ahí, que entonces la Administración de justicia, pueda cumplir con la función jurídica social de una tutela judicial efectiva.
- g. Es necesario e impostergable que el sistema procesal penal panameño, asuma los ajustes necesarios, o se apreste a un cambio en todas sus estructuras, que asuma los postulados teóricos y de derecho internacional, referentes al enjuiciamiento penal acusatorio.

1.4. Marco Conceptual.

Administración Pública: Muñoz Amato, citado por Patrón & Patrón (1997: 83), refiere que “La Administración Pública moderna en su sentido más amplio es un conjunto de ideas, actitudes, normas, procesos, instituciones y otras formas de conducta humana que determinan cómo se distribuye y ejerce la autoridad política y cómo se atiende los intereses públicos.

De ahí que sus métodos de trabajo, sus técnicas y su campo de adecuación, resultan decisivos, de acuerdo con los adelantos científicos, y sobre todo con las necesidades perentorias del pueblo, en armonía con el ámbito de servicio cada vez mejor y sobre todo, oportunamente [sic]”.

Gestión: “Es la acción y efecto de gestionar o de administrar, es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera” (Campos 2011: 45).

Inmediato: “Adj. Contiguo o muy cercano. Instantáneo. Que no tiene intermedio [sic]” (**Diccionario de la Real Lengua Española 1981**).

Jurisprudencia: “El vocablo tiene tres acepciones usuales en Derecho: La primera de ellas, que es la clásica, deriva del latín *iuris* (Derecho) *prudencia* (sabiduría) y es usada para denominar en modo muy amplio y general a la ciencia del Derecho.

La segunda acepción al conjunto alude al conjunto de pronunciamientos de carácter jurisdiccional dictados por judiciales y administrativos. Estos pronunciamientos constituyen el llamado Derecho judicial en cuanto comprende a los fallos y sentencias emanados de los jueces y tribunales judiciales, o bien el denominado Derecho jurisprudencial administrativo, en cuanto involucra a la resoluciones finales de los tribunales administrativos.

La tercera acepción dice referencia al conjunto de sentencias al conjunto de sentencias dictadas en sentido concordante acerca de una determinada materia. La coincidencia de sentido de ciertos grupos de decisiones jurisdiccionales permite hablar, en estos casos, de jurisprudencia uniforme, lo cual, a su vez, traduce la unidad de criterio con que en la práctica son resueltos los casos análogos por los tribunales judiciales o administrativos [sic]”. (**Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XVII, Driskill S.A. 1978, p. 621**).

Principios Generales de Derecho: “Esos principios son las ideas, postulados éticos, o criterios fundamentales, básicos, positivizados o no, que condicionan y orientan la creación, interpretación e integración del ordenamiento jurídico escrito (legal y jurisprudencial) y consuetudinario.

Ejemplos: los principios de buena fe, equidad, confianza, vivir honestamente, no hacer mal a nadie, dar a cada uno lo suyo, del respeto recíproco, de la autonomía de la voluntad contractual, el principio que dice que lo que no está jurídicamente prohibido está permitido, el de la función social de la propiedad, la prohibición del enriquecimiento ilícito, el principio *pacta sunt servanda* (obligatoriedad de los pactos libremente contraídos), el principio de que nadie puede ser juez de su propia causa, el que dice que nadie puede ser condenado sin ser oído, el principio que reza *summus ius, summa iniuria* (la aplicación rígida del Derecho puede producir situaciones injustas).

Los principios generales informan el ordenamiento jurídico y nos ofrecen los medios más adecuados para una mejor interpretación y aplicación de la norma legal y consuetudinaria. Ellos constituyen las bases teóricas y las razones lógicas que le dan al ordenamiento jurídico su sentido ético, su medida, racional y su fuerza vital histórica [sic]" (Torres 2001: 483- 484).

Proceso administrativo y procedimiento administrativo: El Proceso Administrativo "es la situación jurídico- legal que se plantea ante una autoridad oficial competente, cuando se ha iniciado un reclamo o petición en una oficina o dependencia del Estado, sea por una persona particular natural o jurídica o, también, por un servidor público o un pensionista, con el objeto de lograr el reconocimiento de un derecho o cualquier cuestión administrativa, el cual necesariamente, debe definirse o resolverse, en su caso, después de una serie de trámites procedimentales.

El Procedimiento Administrativo es el conjunto o secuencia de trámites y de actos administrativos que deben realizarse para que el proceso administrativo se desarrolle normal y eficazmente hasta alcanzar su conclusión mediante una resolución administrativa.

Se llama también Derecho Adjetivo o de trámite. Interviene el Estado en forma directa y decisiva, a través de sus organismos y autoridades competentes, quienes hacen uso de su poder o potestad legal, para darle solución justa al problema planteado.

Hay, pues, diferencia muy sutil, entre proceso y procedimiento. Algunos tratadistas afirman que el proceso se desarrolla en el campo judicial y el procedimiento en el área administrativa.

Pero en la práctica, dentro de nuestra normatividad procesal vigente en líneas generales, ambos vocablos se confunden y se utilizan indistintamente en el campo judicial y en el campo administrativo [sic]" (**Patrón & Patrón, 1997: 380-381**).

Proceso disciplinario: "El proceso administrativo disciplinario viene a ser el mecanismo de seguridad establecido por el Estado, con el objeto de garantizar con equidad y justicia, la solución de casos calificados como faltas disciplinarias cometidas por funcionarios y servidores públicos, y para quienes se ha solicitado cese temporal o destitución, como sanción.

El proceso administrativo disciplinario deberá materializarse dentro de los plazos establecidos y con la garantía de debido proceso de conformidad con las disposiciones legales vigentes, a fin de deslindar en forma oportuna la responsabilidad o inocencia del encausado, en salvaguarda de los intereses institucionales o de la estabilidad del trabajador [sic]" (**Trigoso, 1996: 85**).

CAPÍTULO II

EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Planteamiento del Problema.

2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática

El presente trabajo de investigación se basa en algunos aspectos fundamentales que es necesario considerar. Partimos que según Beltrán Quiroga (2015), el “mayor problema de aplicación del principio de inmediatez es la relatividad con que está planteado, especialmente cuando se refiere al término “inmediato”, lo que sucede sin tardar, sin que medie tiempo, de tal modo que la sucesión de los hechos en el tiempo podría ocurrir sin que medie entre ellos [sic]”

A renglón seguido, Quispe Carlos (2015), señala que “en la actualidad, no existe un plazo legal para evaluar la inmediatez en un procedimiento de despido, sino que dependerá del caso concreto y de la complejidad de la falta y se considerará desde la fecha en la que el órgano de la empresa, con potestad disciplinaria, conoció la infracción [sic]”.

Beltrán Quiroga (2015), a su vez indica que “el principio de inmediatez es un requisito de procedencia de despido referido al transcurso del tiempo, que debe cumplir el empleador, equivalente aunque no igual a la caducidad cuando se trata del trabajador, al momento de reclamar sobre el despido. Ambos institutos incorporan el elemento temporal en el accionar de las partes de la relación laboral, basándose en la dinámica que debe imperar en la misma, la que no puede tolerar la inacción o pasividad de una parte frente a una actuación irregular o lesiva de la otra [sic]”.

Otro argumento que es tomado en cuenta es el de Zúñiga Manrique (2011), el cual argumenta que “El fundamento doctrinario del principio de inmediatez radica en el hecho de que sobre la relación laboral no puede existir en forma permanente la posibilidad de desvincular al trabajador de manera indefinida, pues la inobservancia del empleador en imputar dentro de un plazo razonable alguna falta cometida por el trabajador, no es para siempre. En tal sentido, ante el olvido del castigo para el trabajador dentro de un plazo desde el conocimiento de la falta, se entiende tácitamente que el acto cometido se extingue sin la necesidad que medie ningún documento [sic]”

Sin embargo, es claro que no puede entenderse de manera deliberada que toda demora en sancionar una falta al trabajador constituye vulneración del principio de inmediatez, pues cabe la posibilidad que el empleador, por la razón que fuere, no tuvo la posibilidad de conocer la falta cometida por el trabajador, a través de sus órganos de dirección que son los que tienen la facultad sancionadora. Por lo tanto, la inmediatez debe computarse desde que el empleador tomó conocimiento de la falta cometida por el trabajador y no desde que esta es cometida, pues resultan propiamente dos momentos totalmente distintos.

En el fundamento 7 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, de fecha 29 de setiembre del 2009, el Tribunal Constitucional señala que el principio de inmediatez tiene dos etapas: en la primera, se refiere al proceso de cognición, el cual está conformado por los hechos acaecidos luego que el trabajador ha cometido la falta, siendo que el empleador toma conocimiento de dicha conducta y la encuadra como infracción tipificada en la ley y después comunica estos hechos al órgano de dirección y control disciplinario o sancionador; en la segunda etapa, comprende el proceso volitivo que es cuando el empleador concluye que dependiendo de la

intensidad de la falta, si es reiterativo o si ha generado daño y otros factores que se puedan tomar en consideración, procede a desvincular al trabajador de su centro de labores.

2.1.2 Antecedentes teóricos

Según **Vásquez Aliaga (2015)**: “El principio de inmediatez está referido al lapso de tiempo que se maneja desde cometida la falta o conocida la misma y el inicio del procedimiento de despido o el despido mismo, por esta razón es que el mencionado principio está directamente relacionado con los períodos en que se cursan las comunicaciones que tiene por finalidad el conocimiento hacia el trabajador de la falta incurrida, la que debe realizarse sin mayor dilación de tiempo dentro de los márgenes de razonabilidad, por las circunstancias al caso en concreto; es en este contexto que el empleador se encuentra obligado por imperio de la ley, una vez conocida la falta que origine una probable causa de despido justo, efectuar los actos indagatorios o de investigación dentro de un tiempo cercano, puesto que lo contrario supone la extinción del derecho de sanción que le reviste en su calidad de empleador y como consecuencia de ello la condonación de la falta [sic]”.

Beltrán (2008: 181) señala al respecto que: “La Inmediatez según el concepto vertido en la Legislación anterior a la vigente, representa la obligación del empleador de iniciar el procedimiento de despido inmediatamente después de conocida o investigada la falta grave de conducta supuestamente cometida por el trabajador, de modo que si no lo hace con esa premura, se produce la presunción del perdón o condonación de la falta, extinguiéndose su derecho de sanción [sic]”.

“[E]l principio de inmediatez contemplado en el artículo 31 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, tiene por objeto la protección del trabajador en los casos de despido individual por causas

relacionadas con su conducta o capacidad, estableciendo una limitación al despido a través de la exigencia de una relación causal y de contemporaneidad entre este y el hecho que lo causa [...] si bien es cierto el principio de inmediatez no tiene establecido un plazo de prescripción, también es verdad que el tema de plazos solo será gravitante cuando su observancia estricta no obstaculice o desarticule una investigación de trascendencia moralizadora, como es el caso de autos, donde se ha acreditado que el demandante ha adulterado los precios consignados en las boletas de venta, lo que ha conllevado al quebrantamiento de la buena fe laboral y la apropiación consumada de bienes de su empleador, acreditándose suficientemente la existencia de la falta imputada; por lo tanto, el empleador se encuentra facultado de calificar la gravedad de la falta imputada y determinar el tipo de sanción a imponerse [sic]” (ejecutoria suprema recaída en la Casación N° 150-2005-Piura).

“El principio de inmediatez se constituye como el límite temporal a la facultad del empleador para sancionar al trabajador por la comisión de una falta; se trata de la demarcación de dos períodos: uno, el más cercano a la falta, en el cual el empleador se encuentra habilitado para sancionar a su trabajador y, otro, el que le sigue al primero, en el cual el empleador pierde la potestad para sancionar al trabajador legítimamente, pues su inacción determina el olvido de los hechos imputados [sic]”.
(Ávalos 2010: 425).

La finalidad del principio de inmediatez es brindar seguridad jurídica a la parte más débil que conforman la relación de trabajo, esto es que el trabajador conozca con certeza si por la falta cometida va ser sancionado o perdonado. De acuerdo a la jurisprudencia constitucional, este principio se encuentra contenido en el derecho al debido proceso, que tiene reconocimiento constitucional previsto en el inciso 3 del artículo 139 de nuestra Constitución Política.

“El principio de inmediatez, como contenido del derecho al debido proceso, constituye un límite a la facultad sancionadora o poder disciplinario del empleador y se sustenta en el principio de seguridad jurídica. En virtud de este principio debe haber siempre un plazo inmediato y razonable entre el momento en que el empleador conoce o comprueba la existencia de la falta cometida por algún trabajador y el momento en que se inicia el procedimiento y se le impone la sanción de despido [sic]” (sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC).

2.1.3 Definición del Problema.

2.1.3.1 Problema General.

¿De qué manera el principio de inmediatez en materia laboral influye en la aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana?

2.1.3.2 Problemas Secundarios.

a) ¿De qué manera el plazo legal para evaluar la inmediatez influye en la aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana?

b) ¿De qué manera el principio de inmediatez influye en la complejidad de la falta en aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana?

c) ¿De qué manera la falta de pronunciamiento de la Administración influye en la vulneración del principio de inmediatez en los procesos disciplinarios?

2.2 Finalidad y Objetivos de la Investigación.

2.2.1 Finalidad.

El desarrollo de la presente investigación tiene por finalidad determinar la influencia del principio de inmediatez en materia laboral en la aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana.

2.2.2 Objetivo General y Específicos

2.2.2.1 Objetivo General

Determinar la influencia del principio de inmediatez en materia laboral en la aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana.

2.2.2.2 Objetivos Específicos

- a) Establecer la influencia del plazo legal para evaluar la inmediatez en la aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana.
- b) Establecer la influencia del principio de inmediatez en la complejidad de la falta en aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana.
- c) Evaluar la influencia de la falta de pronunciamiento de la Administración en la vulneración del principio de inmediatez en los procesos disciplinarios.

2.2.3 Delimitación de la Investigación

- a) **Delimitación Temporal:** La investigación estuvo delimitada de abril 2016 a abril 2017.
- b) **Delimitación Espacial:** Fue en la Provincia de Lima
- c) **Delimitación Conceptual:** Principio de inmediatez, Procesos disciplinarios.

2.2.4 Justificación e importancia

La presente investigación se justifica porque del análisis que se hace en el principio de inmediatez, lo que resulta problemático es delimitar los alcances del mismo, toda vez que, para los fines del presente trabajo, constituye un límite temporal a la facultad sancionadora del empleador en relación a la sanción que se deba aplicar al trabajador en el caso de que haya cometido una falta. En ese sentido, al no haber previsto el legislador un plazo determinado en el cual el empleador pueda ejercer tal facultad, es entonces que uno se enfrenta a un espacio que resulta problemático para la resolución de un caso en concreto, siendo que la vulneración o no del principio de inmediatez va a llevar como consecuencia un despido incausado del trabajador o, en todo caso, el mismo quedará justificado respectivamente; lo que por ende confirma la hipótesis del presente trabajo.

Con relación a la importancia de la investigación, en las consideraciones legales orientadas a proteger al trabajador en el ámbito laboral se encuentran previstas los motivos de despido, o cualquier otra medida disciplinaria menor, como sanción. Dicho de otra manera, estas normas están referidas a las faltas incurridas por el trabajador. Todas ellas se encuentran en la legislación ordinaria, como también normas de carácter más específico, entre las que se puede considerar al reglamento interno del trabajo, o cuando las partes lo decidan en contrato.

En ese sentido, la legislación vigente establece consideraciones jurídicas, las cuales tienen como función no solamente proteger sino también la de justificar la imposición de la sanción ante la falta que ha cometido el trabajador, siendo por lo tanto el principio de inmediatez uno de ellos; lo que le da un valor enorme a la presente investigación.

2.3 Hipótesis y Variables

2.3.1 Supuestos Teóricos

El principio de inmediatez en materia laboral está relacionado con el elemento de subordinación, que es un elemento esencial de todo contrato de trabajo. “La subordinación se define como la potestad de dirección, fiscalización y sancionadora que tiene todo empleador, esta potestad ejercida por el empleador para sancionar a sus trabajadores ante cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones laborales deberá encontrarse siempre dentro de los límites de razonabilidad y observar el principio de inmediatez [sic]” **(Quispe Carlos: 2015)**.

El artículo 10 de la Recomendación N° 166, emitida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que podrá ser citada como Recomendación sobre la Terminación de Trabajo, con fecha 22 de junio de 1982 adoptó lo siguiente: “Se debería considerar que el empleador ha renunciado a su derecho de dar por terminada la relación de trabajo de un trabajador a causa de una falta de éste si no hubiera adoptado esta medida dentro de un período razonable desde que tuvo conocimiento de la falta”.

En la legislación nacional vigente, el principio de inmediatez está establecido en la parte in fine del artículo 31 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante

Decreto Supremo N° 003-97-TR; sin embargo, en ninguna parte de nuestra legislación se establece un plazo de tiempo determinado dentro del cual deba efectivizarse la imposición de la sanción por la falta cometida por el trabajador.

El principio de inmediatez implica que “el momento en que se produzca el despido debe guardar relación inmediata con aquél en el cual el empleador conoció o comprobó la existencia de la falta cometida por el trabajador [sic]” **(Blancas 2006: 231)**.

La jurisprudencia constitucional, en cambio, no ha buscado establecer un período de tiempo determinado dentro del cual no se vea afectado el principio de inmediatez; sino que se ha centrado más en reafirmar la importancia del respeto al principio de inmediatez como parte del derecho a un debido proceso, en el cual se encuentra comprendido el derecho de defensa del trabajador en el marco de una investigación interna (de acuerdo a la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC).

El efectivo respeto del principio de inmediatez al momento de imponer la sanción del despido, o cualquier otra medida disciplinaria menor, obliga a la Administración como empleador a tener una eficiente y diligente gestión de sus recursos humanos, que les permita la adecuada investigación de las faltas, la revisión de los descargos del trabajador y la correcta toma de decisiones **(Portal, 2012)**.

2.3.2 Hipótesis General y Específicas

2.3.2.1 Hipótesis General

El principio de inmediatez en materia laboral influye positivamente en la aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana.

2.3.2.2 Hipótesis Específicas

- a) El plazo legal para evaluar la inmediatez influye positivamente en la aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana.
- b) El principio de inmediatez influye positivamente en la complejidad de la falta en aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana.
- c) La falta de pronunciamiento de la Administración influye positivamente en la vulneración del principio de inmediatez en los procesos disciplinarios.

2.3.3 Variables e Indicadores

2.3.3.1 Identificación de las Variables

Variable Independiente (VI)

El principio de inmediatez en materia laboral

Variable Dependiente (VD)

La aplicación de los procesos disciplinarios

2.3.3.2 Definición Operacional de las Variables

Variables	Indicadores
VI: El principio de inmediatez en materia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • No existe posibilidad de desvincular al trabajador de manera indefinida • Imputa en un plazo razonable conducta cometida por el trabajador • Ante el olvido del castigo el acto cometido se extingue • No hay violación de dicho principio si el empleador no conoce la sentencia condenatoria • El proceso de cognición está conformado por hechos después de la comisión de la falta • El empleador toma conocimiento a través de la notificación de la sentencia condenatoria • En el caso de despido por condena penal es delito doloso • Existir sentencia firme anterior al procedimiento del despido • Conocimiento del pleno de la sentencia. • Plazo legal para evaluar la inmediatez • Falta de pronunciamiento de la Administración
VD La aplicación de los procesos disciplinarios	<ul style="list-style-type: none"> • Imputación de un acto cometido • faltas relacionadas con la conducta del trabajador • Sanción aplicada por faltas injustificadas • Los incumplimientos en las órdenes del empleador • Es aplicable para cualquier infracción laboral y no solo para el despido. • Perjuicio del trabajador donde si alega hostilidad laboral o despido nulo por ausencias de inmediatez. • Complejidad de la falta en la aplicación de los procesos disciplinarios • Vulneración del principio de inmediatez.

CAPÍTULO III

MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTO

3.1 Población y Muestra

3.1.1 Población

La población estuvo constituida por 330 abogados.

3.1.2 Muestra

Para el cálculo del tamaño de la muestra se utilizó el muestreo aleatorio simple a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 N pq}{E^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Población (330)

Z = Nivel de confianza (1.96)

p = Tasa de prevalencia de objeto de estudio
(0.50)

q = (1-p) = 0.50

E = Error de precisión 0.05

Entonces:

$$n = \frac{(1.96)^2 (330) (0.50) (0.50)}{(0.05)^2 (330 - 1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{316.932}{0.82 + 0.9604}$$

$$n = \frac{316.932}{1.7804}$$

$$n = 178$$

3.2 Método y Diseño de la Investigación

3.2.1 Tipo de Investigación

La investigación aplicó básicamente el tipo explicativo.

3.2.2 Método y Diseño de Investigación

El diseño de la investigación corresponde a una investigación es No Experimental, Expost-Facto.

Diseño específico es el siguiente:

M1-Oy (f) Ox

Donde:

M	=	Muestra
O	=	Observación
x	=	El principio de inmediatez en materia laboral
y	=	La aplicación de los procesos disciplinarios
f	=	en función de

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Técnicas de Recolección de Datos

Las principales técnicas a utilizadas fueron las siguientes:

- a) Técnicas de Recolección de Información Indirecta.- la técnica se realizó mediante la recopilación de información existente en fuentes bibliográficas, hemerográficas y estadísticas; recurriendo a las fuentes originales en lo posible, estas pueden ser en libros, revistas, periódicos escritos, trabajos de investigaciones anteriores y otros.
- b) Técnicas de Recolección de Información Directa.- Este tipo de información se obtuvo mediante la aplicación de encuestas en muestras representativas de la población citada, al mismo tiempo también se aplicó técnicas de entrevistas y de observación directa con ayuda de una guía debidamente diseñada.
- c) Técnicas de Muestreo
 - Muestreo aleatorio simple
 - Determinación del tamaño de la muestra.

3.3.2 Instrumentos

El principal instrumento que se utilizó es el cuestionario que se aplicó a 178 abogados.

3.4 Procesamiento de Datos

Para el procesamiento de datos se siguió el siguiente procedimiento:

- Cálculo de las frecuencias.
- Cálculo de los puntajes obtenidos.
- Gráficos respectivos.

3.5 Prueba de la Hipótesis

La prueba de la hipótesis que se ha realizado fue la prueba chi cuadrado que consiste en determinar la existencia de relación o no entre las variables de investigación.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de los Resultados

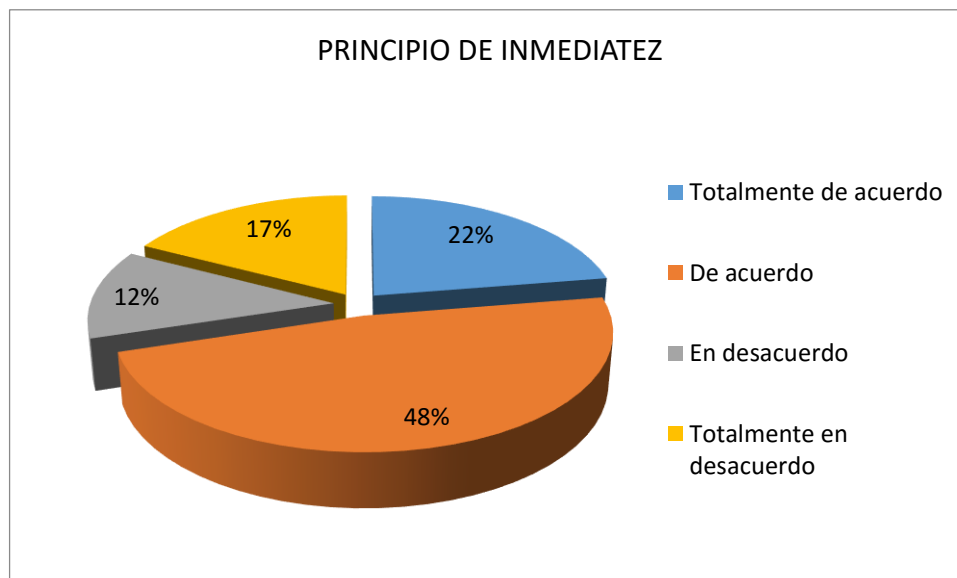
En este capítulo trataremos sobre el trabajo de campo realizado en la investigación. El mismo ha consistido en la presentación de los resultados de la encuesta aplicada a la unidad de análisis, que en este caso son los abogados. Los resultados hallados se han presentado en tablas y gráficos, complementados a través de su respectiva interpretación y comentario.

Resultado de la encuesta aplicada.

Tabla N° 01

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ		
Respuestas	Nº	%
Totalmente de acuerdo	40	22%
De acuerdo	85	48%
En desacuerdo	22	12%
Totalmente en desacuerdo	31	17%
Total	178	100%

Gráfico N° 01



A la pregunta si es que en materia laboral siempre se evalúa si es que se ha vulnerado el principio de inmediatez, el 22% respondió estar totalmente de acuerdo, el 48% respondió estar de acuerdo, el 12% respondió estar en desacuerdo y el 17% respondió estar totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 02

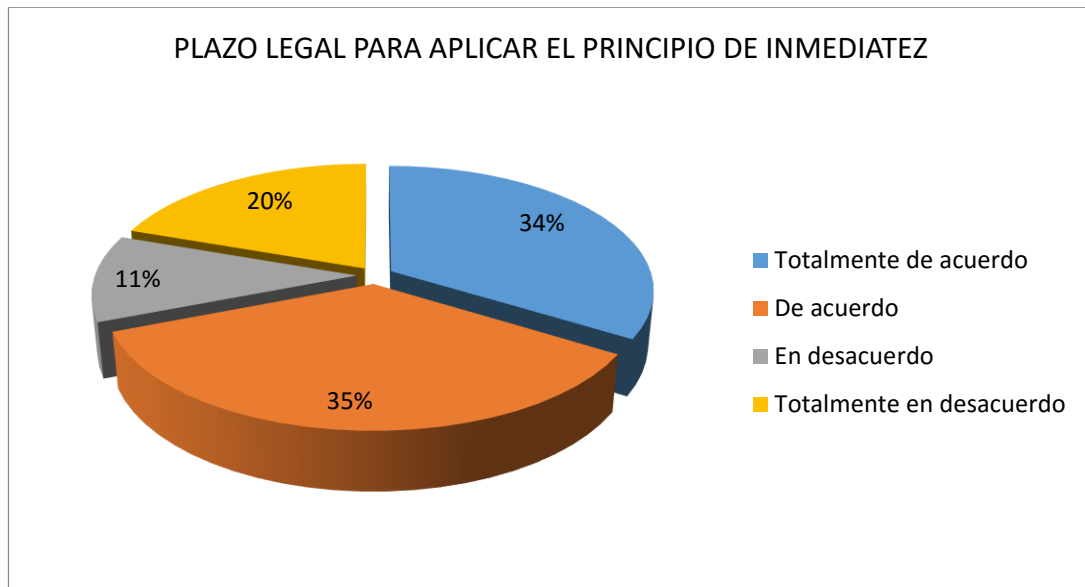
ELEMENTOS PARA APLICACIÓN DE PRINCIPIO DE INMEDIATEZ		
Respuestas	Nº	%
Que no exista la posibilidad de desvincular al trabajador de manera indefinida	25	14%
Se haya imputado en un plazo razonable la conducta cometida por el trabajador	19	11%
Ante la demora en la sanción, se aplica el olvido del castigo el acto cometido se extingue	18	10%
Hay violación de dicho principio si el empleador no conoce la sentencia condenatoria	12	7%
El proceso de cognición está conformado por hechos después de la comisión de la falta	36	20%
El empleador toma conocimiento a través de la notificación de la sentencia condenatoria	21	12%
En el caso de despido por condena penal es por delito doloso	23	13%
Debe existir sentencia firme anterior al procedimiento del despido	10	6%
Se debe tener conocimiento pleno de la sentencia.	14	8%
Total	178	100%

A la interrogante de cuáles son los elementos que se tiene en cuenta para evaluar la posible aplicación del principio de inmediatez, el 14% respondió que no exista la posibilidad de desvincular al trabajador de manera indefinida, el 11% respondió que se haya imputado en un plazo razonable la conducta cometida por el trabajador, el 10% respondió que ante la demora en la sanción, se aplica el olvido del castigo el acto cometido se extingue, el 7% respondió que hay violación de dicho principio si el empleador no conoce la sentencia condenatoria, el 20% respondió que el proceso de cognición está conformado por hechos después de la comisión de la falta , el 12% respondió que el empleador toma conocimiento a través de la notificación de la sentencia condenatoria, el 13% respondió que en el caso de despido por condena penal es por delito doloso, el 6% respondió que debe existir sentencia firme anterior al procedimiento del despido y el 8% respondió que se debe tener conocimiento pleno de la sentencia.

Tabla N° 03

PLAZO LEGAL PARA APLICAR EL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ		
Respuestas	N°	%
Totalmente de acuerdo	60	34%
De acuerdo	63	35%
En desacuerdo	20	11%
Totalmente en desacuerdo	35	20%
Total	178	100%

Gráfico N° 02

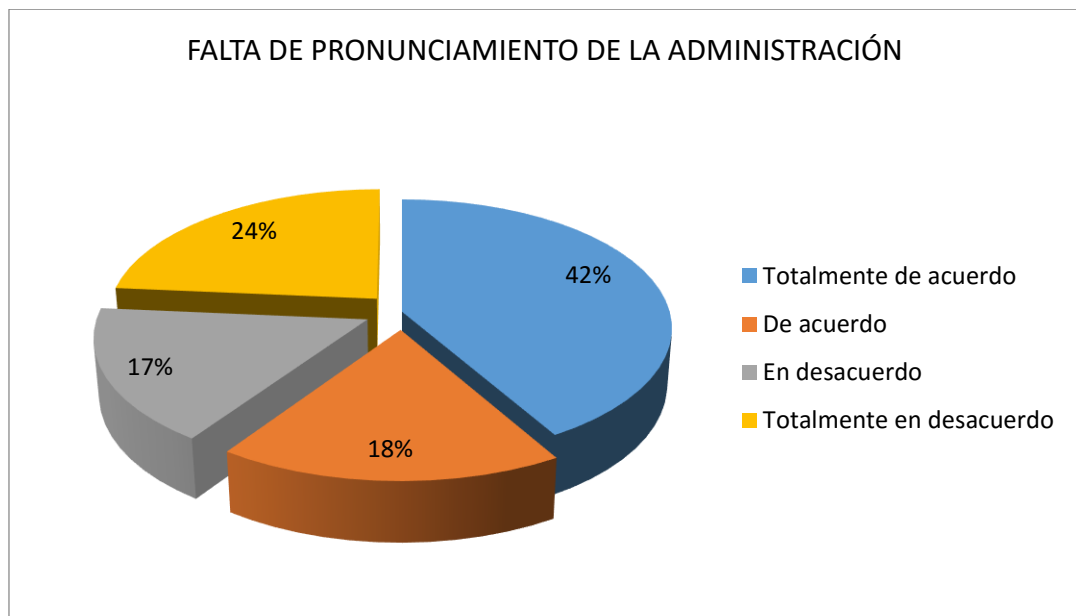


A la interrogante si es que se debe implementar un plazo legal para evaluar la inmediatez en los procesos laborales, el 34% respondió estar totalmente de acuerdo, el 35% respondió estar de acuerdo, el 11% respondió estar en desacuerdo y el 20% respondió estar totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 04

FALTA DE PRONUNCIAMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN		
Respuestas	Nº	%
Totalmente de acuerdo	74	42%
De acuerdo	32	18%
En desacuerdo	30	17%
Totalmente en desacuerdo	42	24%
Total	178	100%

Gráfico N° 03

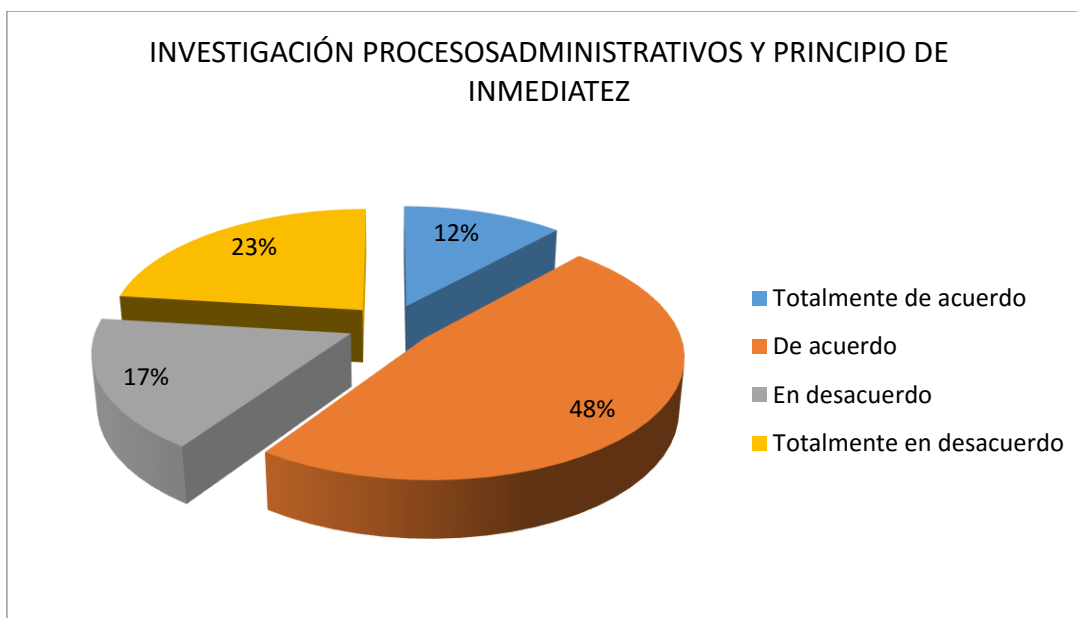


A la pregunta si es que para que se configure el principio de inmediatez es necesario que exista la falta de pronunciamiento de la Administración dentro de un plazo razonable, el 42% respondió estar totalmente de acuerdo, el 18% respondió estar de acuerdo, el 17% respondió estar en desacuerdo y el 24% respondió estar totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 05

INVESTIGACIÓN PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y PRINCIPIO DE INMEDIATEZ		
Respuestas	Nº	%
Totalmente de acuerdo	21	12%
De acuerdo	85	48%
En desacuerdo	31	17%
Totalmente en desacuerdo	41	23%
Total	178	100%

Gráfico N° 04

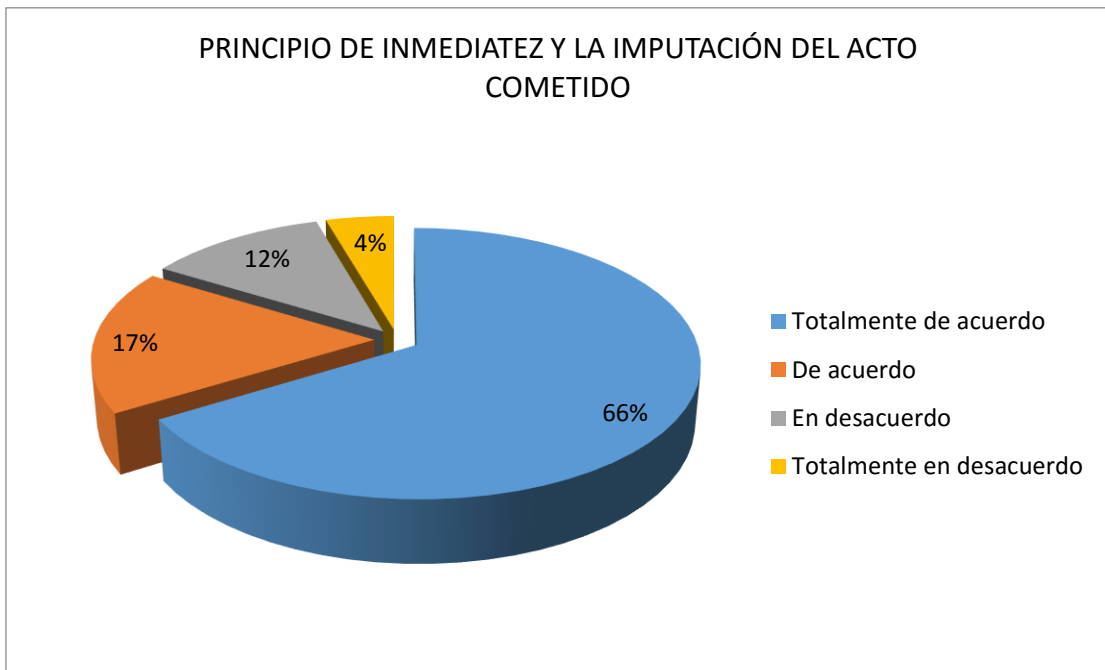


A la pregunta si es que el principio de inmediatez solo se aplica a nivel de la investigación de los procesos disciplinarios, el 12% respondió estar totalmente de acuerdo, el 48% respondió estar de acuerdo, el 17% respondió estar en desacuerdo y el 23% respondió estar totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 06

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ Y LA IMPUTACIÓN DEL ACTO COMETIDO		
Respuestas	Nº	%
Totalmente de acuerdo	118	66%
De acuerdo	31	17%
En desacuerdo	21	12%
Totalmente en desacuerdo	8	4%
Total	178	100%

Gráfico N° 05

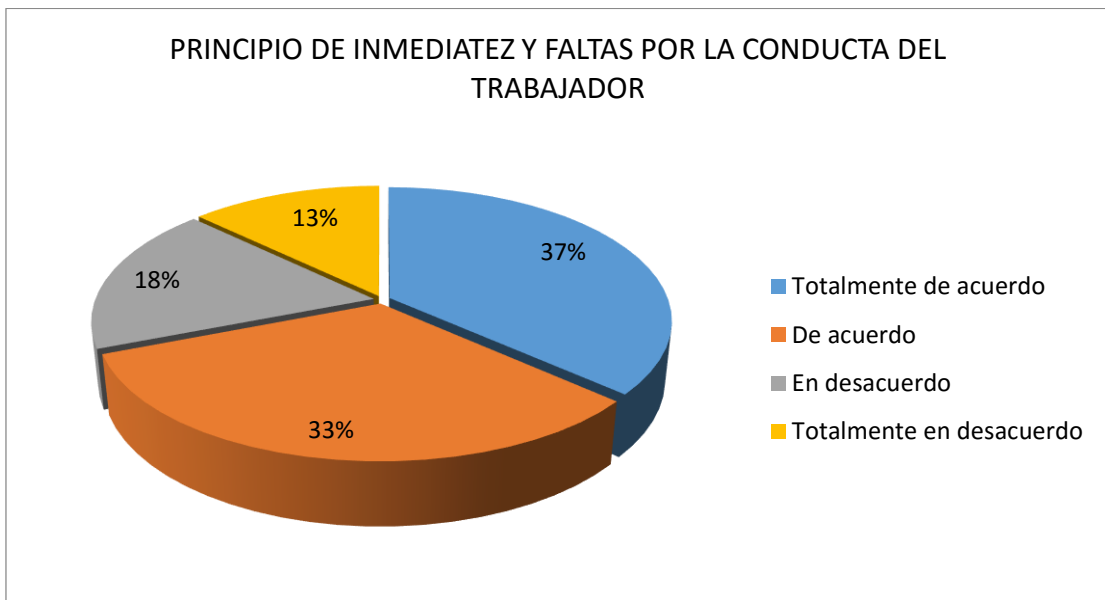


A la pregunta si es que para la aplicación del principio de inmediatez es necesario que exista la Imputación de un acto cometido por el trabajador, el 66% respondió estar totalmente de acuerdo, el 17% respondió estar de acuerdo, el 12% respondió estar en desacuerdo y el 4% respondió estar totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 07

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ Y FALTAS POR LA CONDUCTA DEL TRABAJADOR		
Respuestas	Nº	%
Totalmente de acuerdo	65	37%
De acuerdo	58	33%
En desacuerdo	32	18%
Totalmente en desacuerdo	23	13%
Total	178	100%

Gráfico N° 06

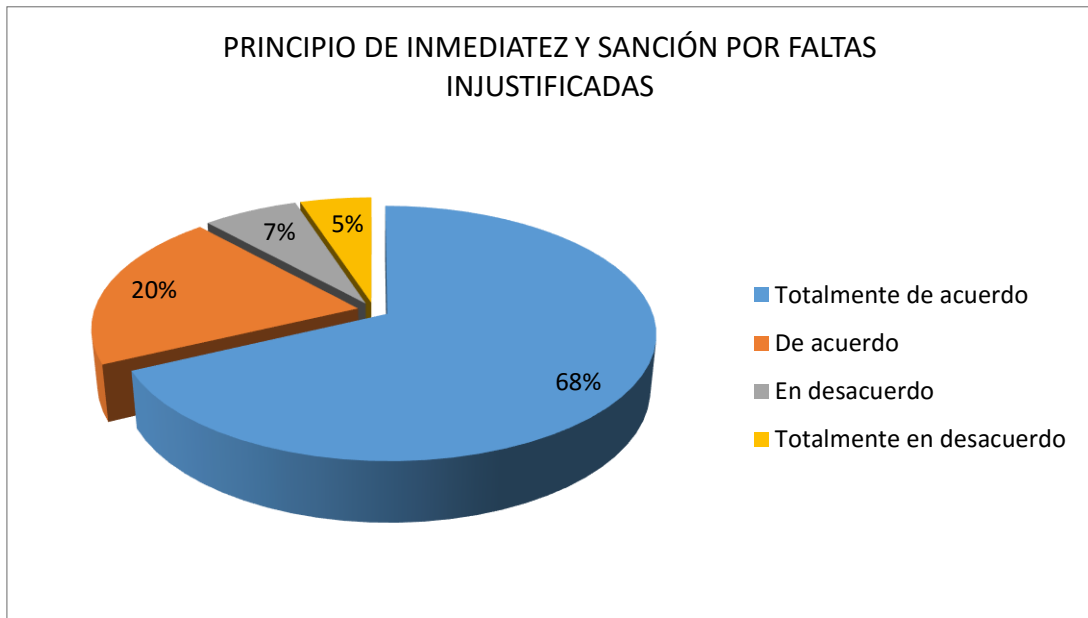


A la pregunta si es que necesariamente el principio de inmediatez siempre será aplicable en faltas relacionadas con la conducta del trabajador, el 37% respondió estar totalmente de acuerdo, el 33% respondió estar de acuerdo, el 18% respondió estar en desacuerdo y el 13% respondió estar totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 08

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ Y SANCIÓN POR FALTAS INJUSTIFICADAS		
Respuestas	Nº	%
Totalmente de acuerdo	121	68%
De acuerdo	36	20%
En desacuerdo	12	7%
Totalmente en desacuerdo	9	5%
Total	178	100%

Gráfico N° 07

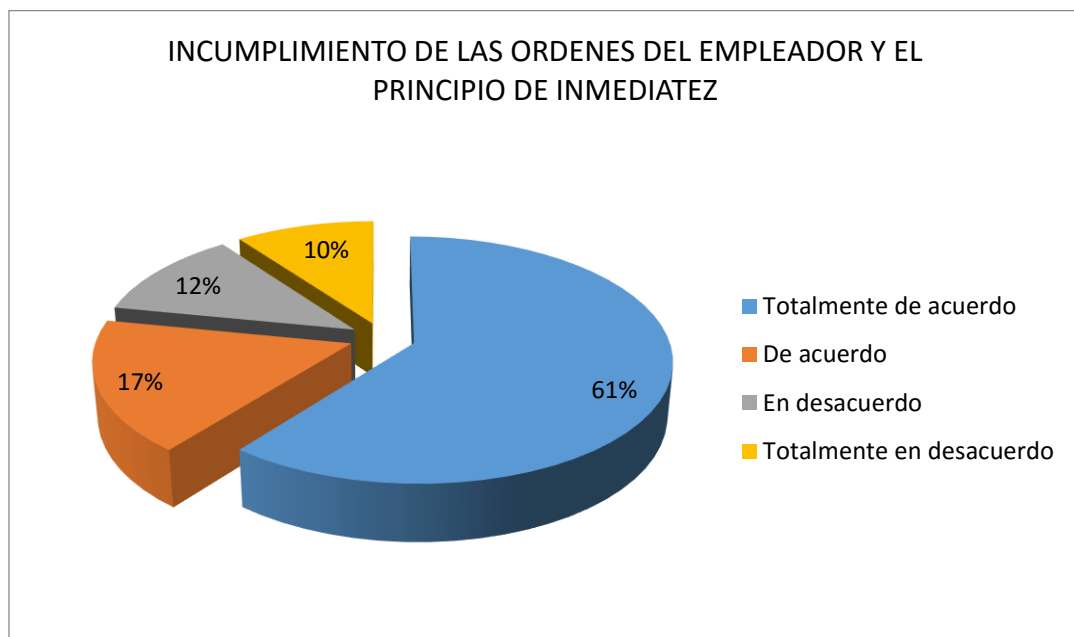


A la pregunta si es que el principio de inmediatez también podrá ser aplicable a una sanción por faltas injustificadas, el 68% respondió estar totalmente de acuerdo, el 20% respondió estar de acuerdo, el 7% respondió estar en desacuerdo y el 5% respondió estar totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 09

INCUMPLIMIENTO DE LAS ORDENES DEL EMPLEADOR Y EL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ		
Respuestas	Nº	%
Totalmente de acuerdo	108	61%
De acuerdo	31	17%
En desacuerdo	21	12%
Totalmente en desacuerdo	18	10%
Total	178	100%

Gráfico N° 08

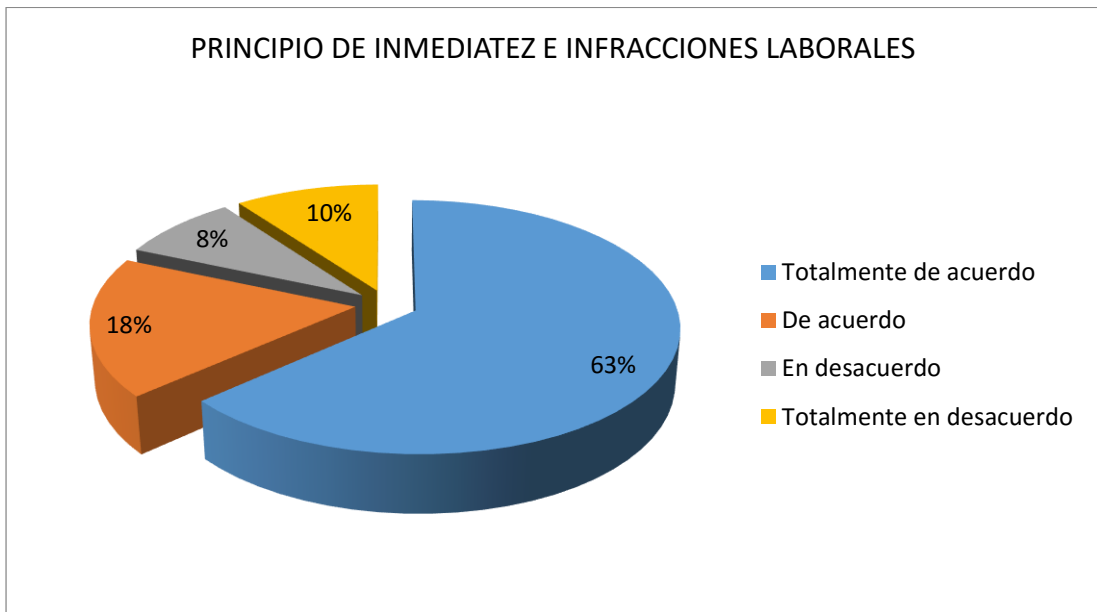


A la interrogante si es que ante el incumplimiento de las órdenes del empleador también es posible la aplicación del principio de inmediatez, el 61% respondió estar totalmente de acuerdo, el 17% respondió estar de acuerdo, el 12% respondió estar en desacuerdo y el 10% respondió estar totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 10

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ E INFRACCIONES LABORALES		
Respuestas	Nº	%
Totalmente de acuerdo	113	63%
De acuerdo	32	18%
En desacuerdo	15	8%
Totalmente en desacuerdo	18	10%
Total	178	100%

Gráfico N° 09

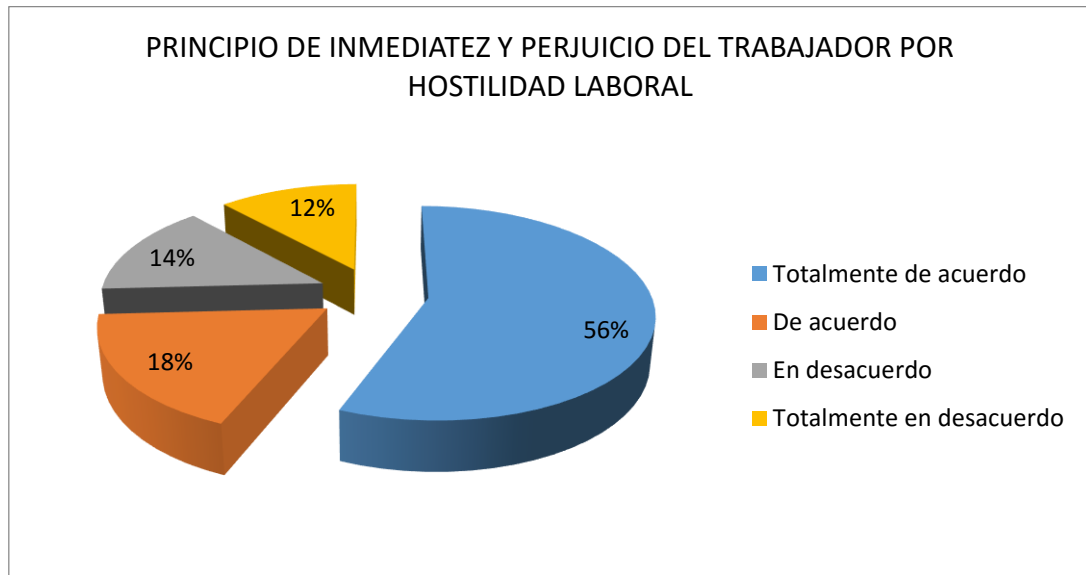


A la pregunta si es que el principio de inmediatez es aplicable para cualquier infracción laboral y no solo para el despido, el 63% respondió estar totalmente de acuerdo, el 18% respondió estar de acuerdo, el 8% respondió estar en desacuerdo y el 10% respondió estar totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 11

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ Y PERJUICIO DEL TRABAJADOR POR HOSTILIDAD LABORAL		
Respuestas	Nº	%
Totalmente de acuerdo	100	56%
De acuerdo	32	18%
En desacuerdo	25	14%
Totalmente en desacuerdo	21	12%
Total	178	100%

Gráfico N° 10

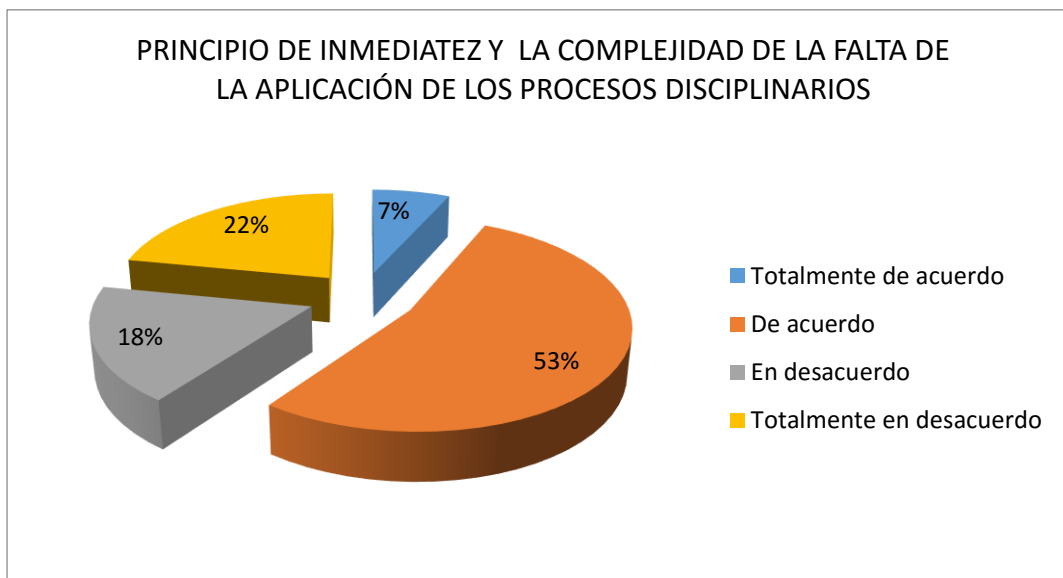


A la pregunta si es que el principio de inmediatez también es aplicable en los casos que exista perjuicio del trabajador donde se alega hostilidad laboral o despido nulo, el 56% respondió estar totalmente de acuerdo, el 18% respondió estar de acuerdo, el 14% respondió estar en desacuerdo y el 12% respondió estar totalmente de acuerdo.

Tabla N° 12

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ Y LA COMPLEJIDAD DE LA FALTA DE LA APLICACIÓN DE LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS		
Respuestas	Nº	%
Totalmente de acuerdo	12	7%
De acuerdo	95	53%
En desacuerdo	32	18%
Totalmente en desacuerdo	39	22%
Total	178	100%

Gráfico N° 11

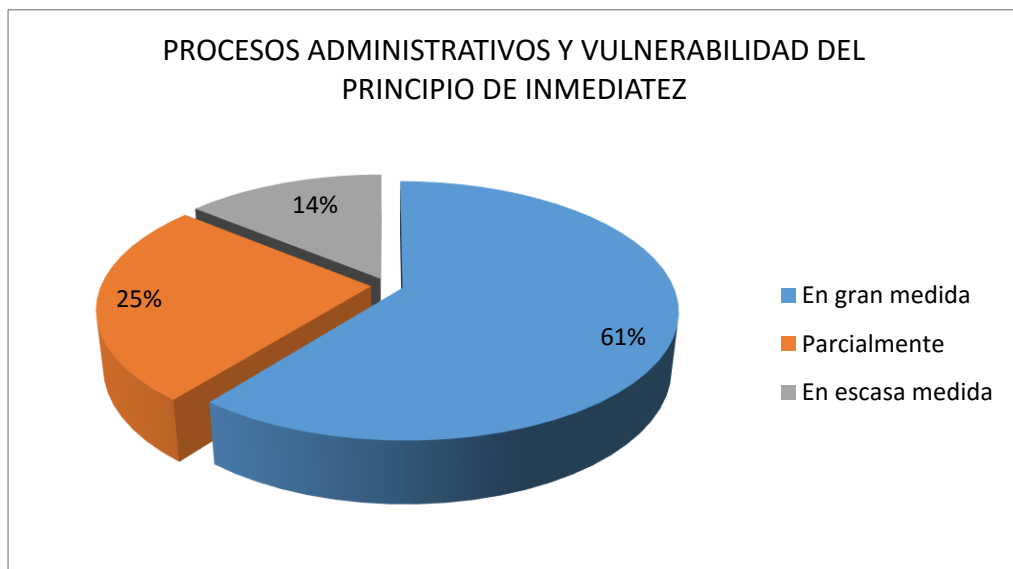


A la pregunta si es que para la aplicación del principio de inmediatez es un factor importante evaluar la complejidad de la falta en la aplicación de los procesos disciplinarios, el 7% respondió estar totalmente de acuerdo, el 53% respondió estar de acuerdo, el 18% respondió estar en desacuerdo y el 22% respondió estar totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 13

PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y VULNERABILIDAD DEL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ		
Respuestas	Nº	%
En gran medida	108	61%
Parcialmente	45	25%
En escasa medida	25	14%
Total	178	100%

Gráfico N° 12

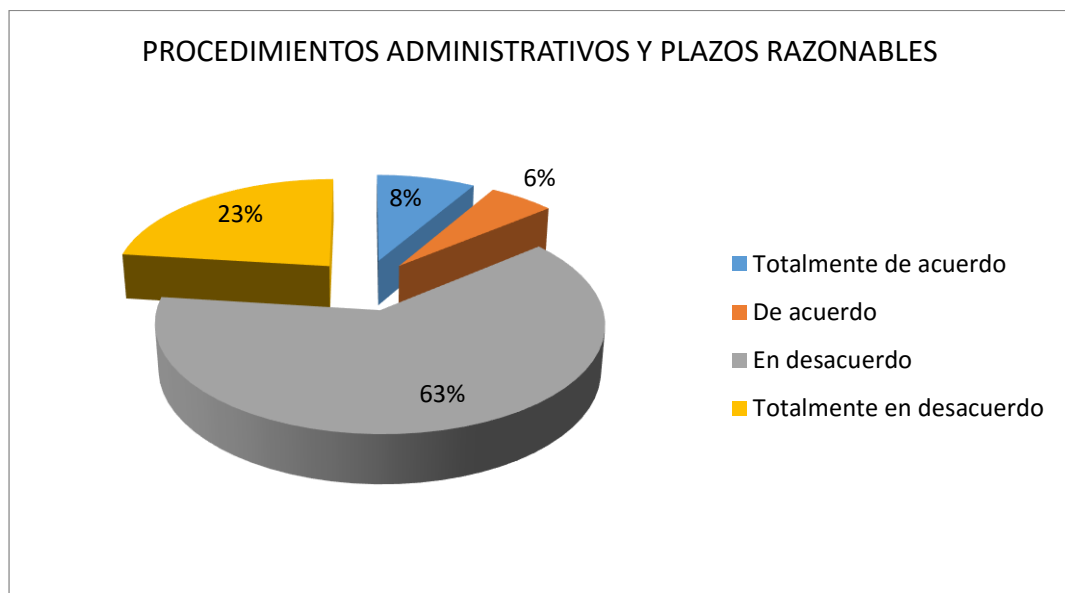


A la interrogante si es que en los procesos administrativos que se desarrollan en nuestra realidad se vulnera el principio de inmediatez, el 61% respondió que en gran medida, el 25% respondió que parcialmente y el 14% respondió que en escasa medida.

Tabla N° 14

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y PLAZOS RAZONABLES		
Respuestas	Nº	%
Totalmente de acuerdo	15	8%
De acuerdo	10	6%
En desacuerdo	112	63%
Totalmente en desacuerdo	41	23%
Total	178	100%

Gráfico N° 13

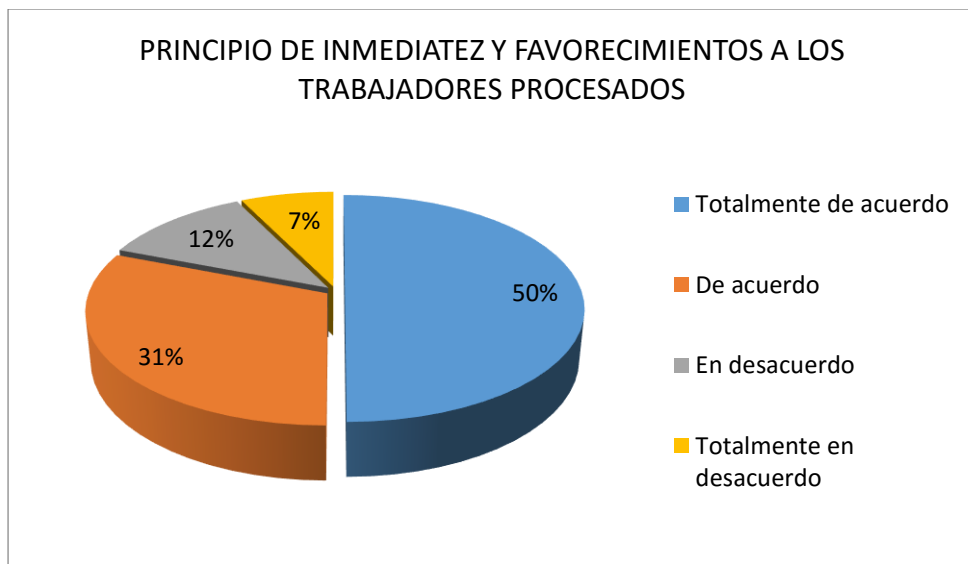


A la interrogante si es que en la práctica, los encargados de los procedimientos administrativos resuelven los casos dentro de los plazos razonables, el 8% respondió estar totalmente de acuerdo, el 6% respondió estar de acuerdo, el 63% respondió estar en desacuerdo y el 23% respondió estar totalmente de acuerdo.

Tabla N° 15

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ Y FAVORECIMIENTOS A LOS TRABAJADORES PROCESADOS		
Respuestas	Nº	%
Totalmente de acuerdo	89	50%
De acuerdo	55	31%
En desacuerdo	21	12%
Totalmente en desacuerdo	13	7%
Total	178	100%

Gráfico N° 14



A la pregunta si es que el principio de inmediatez favorece a los trabajadores procesados administrativamente, el 50% respondió estar totalmente de acuerdo, el 31% respondió estar de acuerdo, el 12% respondió estar en desacuerdo y el 7% respondió estar totalmente en desacuerdo.

4.2 Contrastación de Hipótesis

La contrastación de la hipótesis se realizó con la prueba chi cuadrada tal como se muestra a continuación:

Formulación de la hipótesis 1

H1: El plazo legal para evaluar la inmediatez influye positivamente en la aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana.

H0: El plazo legal para evaluar la inmediatez no influye positivamente en la aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana.

Frecuencias observadas

Plazo legal para aplicar el principio de inmediatez	Aplicación de los procesos disciplinarios				Total
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
Totalmente de acuerdo	3	48	4	5	60
De acuerdo	12	11	17	23	63
En desacuerdo	2	10	3	5	20
Totalmente en desacuerdo	4	16	7	8	35
Total	21	85	31	41	178

Frecuencias esperadas

Plazo legal para aplicar el principio de inmediatez	Aplicación de los procesos disciplinarios				Total
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
Totalmente de acuerdo	7.08	28.65	10.45	13.82	60.00
De acuerdo	7.43	30.08	10.97	14.51	63.00
En desacuerdo	2.36	9.55	3.48	4.61	20.00
Totalmente en desacuerdo	4.13	16.71	6.10	8.06	35.00
Total	21.00	85.00	31.00	41.00	178.00

- 1) Suposiciones: La muestra es una muestra aleatoria simple.

2) Estadística de Prueba. - La estadística de prueba es:

$$x^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

Σ = Sumatoria

“O” = Frecuencia observada en cada celda

“E” = Frecuencia esperada en cada celda

3) Distribución de la Estadística de Prueba

En este cuadro observamos que, cuando H_0 es verdadero, X^2 , sigue una distribución aproximada de chi cuadrada con $(4 - 1) (4 - 1) = 09$ grados de libertad.

4) Nivel de Significancia o de Riesgo

Es de 0.05 y es determinado por el investigador.

5) Regla de Decisión

Rechazar la hipótesis nula (H_0) si el valor calculado X^2 es mayor o igual a 16.919

6) Cálculo de la Estadística de Prueba

Al desarrollar la fórmula tenemos:

$$x^2 = \frac{(O - E)^2}{E} = 48.56$$

7) Decisión Estadística

En estos cuadros observamos que $48.56 > 16.919$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis formulada.

8) Conclusión

El plazo legal para evaluar la inmediatez influye positivamente en la aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana.

Formulación de la hipótesis 2

H2: El principio de inmediatez influye positivamente en la complejidad de la falta en aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana.

H0: El principio de inmediatez no influye positivamente en la complejidad de la falta en aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana.

Frecuencias observadas

Principio de inmediatez	Complejidad de la falta de aplicación de los procesos disciplinarios				Total
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
Totalmente de acuerdo	3	3	7	27	40
De acuerdo	6	57	15	7	85
En desacuerdo	1	15	4	2	22
Totalmente en desacuerdo	2	20	6	3	31
Total	12	95	32	39	178

Frecuencias esperadas

Principio de inmediatez	Complejidad de la falta de aplicación de los procesos disciplinarios				Total
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
Totalmente de acuerdo	2.70	21.35	7.19	8.76	40.00
De acuerdo	5.73	45.37	15.28	18.62	85.00
En desacuerdo	1.48	11.74	3.96	4.82	22.00
Totalmente en desacuerdo	2.09	16.54	5.57	6.79	31.00
Total	12.00	95.00	32.00	39.00	178.00

- 1) Suposiciones: La muestra es una muestra aleatoria simple.
- 2) Estadística de Prueba.- La estadística de prueba es:

$$x^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

Σ = Sumatoria

“O” = Frecuencia observada en cada celda

“E” = Frecuencia esperada en cada celda

3) Distribución de la Estadística de Prueba

En los cuadros observamos, cuando H_0 es verdadero, X^2 , sigue una distribución aproximada de chi cuadrada con $(4 - 1) (4-1) = 09$ grados.

4) Nivel de Significancia o de Riesgo

Es de 0.05 y es determinado por el investigador.

5) Regla de Decisión

Rechazar la hipótesis nula (H_0) si el valor calculado X^2 es mayor o igual a 16.919

6) Cálculo de la Estadística de Prueba

Al desarrollar la fórmula tenemos:

$$x^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E} = 69.60$$

7) Decisión Estadística

Dado que $69.60 > 16.919$

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis formulada.

8) Conclusión

El principio de inmediatez influye positivamente en la complejidad de la falta en aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana.

Formulación de la hipótesis 3

H3: La falta de pronunciamiento de la Administración influye positivamente en la vulneración del principio de inmediatez en los procesos disciplinarios.

H0: La falta de pronunciamiento de la Administración no influye positivamente en la vulneración del principio de inmediatez en los procesos disciplinarios.

Frecuencias observadas

Falta de pronunciamiento de la Administración	Vulnerabilidad del principio de inmediatez			Total
	En gran medida	Parcialmente	En escasa medida	
Totalmente de acuerdo	55	6	13	74
De acuerdo	19	8	5	32
En desacuerdo	18	8	4	30
Totalmente en desacuerdo	16	23	3	42
Total	108	45	25	178

Frecuencias esperadas

Falta de pronunciamiento de la Administración	Vulnerabilidad del principio de inmediatez			Total
	En gran medida	Parcialmente	En escasa medida	
Totalmente de acuerdo	44.90	18.71	10.39	74.00
De acuerdo	19.42	8.09	4.49	32.00
En desacuerdo	18.20	7.58	4.21	30.00
Totalmente en desacuerdo	25.48	10.62	5.90	42.00
Total	108.00	45.00	25.00	178.00

1. Suposiciones: La muestra es una muestra aleatoria simple.

2. Estadística de Prueba. - La estadística de prueba es:

$$x^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

Σ = Sumatoria

“O” = Frecuencia observada en cada celda

“E” = Frecuencia esperada en cada celda

3. Distribución de la Estadística de Prueba

En los cuadros observamos, cuando H_0 es verdadero, X^2 , sigue una distribución aproximada de chi cuadrada con $(4 - 1) (3-1) = 06$ grados

4. Nivel de Significancia o de Riesgo

Es de 0.05 y es determinado por el investigador.

5. Regla de Decisión

Rechazar la hipótesis nula (H_0) si el valor calculado X^2 es mayor o igual a 12.592

6. Cálculo de la Estadística de Prueba

Al desarrollar la fórmula tenemos:

$$x^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E} = 31.05$$

7. Decisión Estadística

Dado que $31.05 > 12.592$

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis formulada.

8. Conclusión

La falta de pronunciamiento de la Administración influye positivamente en la vulneración del principio de inmediatez en los procesos disciplinarios.

4.3 Discusión de Resultados

Se ha podido probar que el principio de inmediatez en materia laboral influye positivamente en la aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana; pero para corroborar dicha afirmación es necesario complementarlo a través de sustento teórico relacionado al tema de investigación, tal como se detalla a continuación:

Beltrán (2015): El principio de inmediatez en materia está referido a la potestad sancionadora o disciplinaria del empleador, impulsándolo a actuar rápida o inmediatamente frente a la comisión de una falta o infracción por parte del trabajador. Principio diferente es el de Inmediación, el que pese a usar la misma raíz etimológica del anterior, tiene una ubicación diferente en el Derecho, ya que pertenece al área Procesal, refiriéndose a la obligación de los Jueces de acercarse a las partes, interviniendo en la mayoría de actuaciones procesales donde su presencia sirve para mediar al interior de las partes, cumpliendo su rol de directores del proceso.

El referido autor señala que dicha etapa se subdivide en tres momentos: a) descubrir, b) calificarse y c) comunicarse, al respecto precisa que: "(...) El tomar conocimiento de la misma significa descubrirla a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o, a raíz de una intervención de terceros como los clientes, los proveedores, las autoridades, etc. En segundo lugar, debe calificarse, esto es encuadrar o definir la conducta descubierta como una infracción tipificada por la Ley, susceptible de ser sancionada. Y, en tercer lugar, debe comunicarse a los órganos de control y de dirección de la empleadora, que representan la instancia facultada a tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad de la empresa".

El mencionado autor señala que esta etapa se configurara cuando el empleador concluye dependiendo de la intensidad, reiteración, y daño de la falta y otros factores, la decisión de desvincular al trabajador; es decir que estamos en la etapa de ejercicio de la sanción a aplicarse en el caso concreto, la cual dentro de parámetros de razonabilidad deberá tomarse en cuenta factores como la relevancia del daño causado, y demás antes señalados; así un ejemplo de extinción del contrato de trabajo por condena por delito doloso, explica el autor, que: "(...) no requiere de intensidad o reiteración en la falta cometida por el empleador, toda vez que por obvios motivos solo bastara la condena penal en la toma de decisiones sin que exista criterio subjetivos del empleador. Con ello no queremos decir que el empleador puede olvidar la falta, ya que toda persona tiene derecho a trabajar aun así haya cometido un delito reprochable, sin embargo a criterio del empleador facultativamente puede hacer un análisis si el delito es de tal magnitud que amerita el despido o por el contrario una sanción menos drástica para el trabajador; asimismo Beltrán Quiroga ha identificado que este proceso se encuentra conformado por tres etapas: a) la evaluación, b) el examen y c) la decisión; siendo que la primera de ellas esta referidas a la apreciación de la gravedad de la falta y las consecuencias que causarían en el nivel productivo así como las relaciones laborales existentes en la empresa, mientras que el segundo momento está referido a la revisión de los antecedentes del trabajador infractor y la conducta desarrollada en el centro de trabajo, para determinar si excedía los márgenes de confiabilidad en dicho trabajo, y la última sujetaba es aquella por la cual se arriba a una decisión, al que dependerá de la complejidad y tampoco de la organización empresarial así como el número de las personas intervinientes en dicha toma de decisiones o instancias [sic]".

Colop (2014) en su investigación que presenta un estudio jurídico doctrinario de la prueba de testigo presentada en el proceso ordinario laboral, que además de esta calidad cuenta con la de ser trabajador, presentando subtemas que guardan una enorme relación con el

principal, ya que colaboran con el desarrollo del mismo. “El Derecho Procesal Laboral así como los procesos que dentro de este se desarrollan están regidos por una serie de principios, la cual se tornan en fundamental para cumplir con el debido proceso, siendo el principio de tutelaridad especial en esta materia, por lo que a través de esta investigación se busca establecer la importancia que constituye la aplicación de dicho principio al problema planteado. La importancia de la investigación radica en establecer la situación en la que se encuentra este tipo de medio probatorio, en la regulación legal, misma que se logra a través del cumplimiento de los objetivos formulados que se resumen en determinar la aplicación del principio de tutelaridad, no sin antes describir en qué consiste este principio en particular. Al final se estableció las causas que afectan la negativa del trabajador de prestar declaración testimonial y la importancia que implica este tipo de prueba en el proceso laboral ordinario por lo que urge adoptar medidas legales que amparen a este testigo [sic]”.

Portal (2012) nos dice: “El despido no solo es la extinción unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador por razón de la conducta o de la capacidad del trabajador; se trata además de una prueba decisiva tanto de la calidad de la gestión de los recursos humanos de la empresa, como de la idoneidad de la asesoría laboral. Para que el acto del despido sea válido para el Derecho, es necesario no solo seguir el procedimiento fijado por la ley, sino que este procedimiento formal debe cumplir con respetar determinados principios jurídicos, entre los que se encuentra el principio de inmediatez [sic]”.

Villegas (2012) en su investigación nos dice a función de los tribunales de Justicia, especialmente de los tribunales superiores, no se agota únicamente en el ejercicio de la Jurisdicción, sino que además, debido a la estructura piramidal del Poder Judicial, deben ejercer funciones de otra índole. “En el Art. 82 CPR, otorga a la Corte Suprema la Superintendencia directiva, correccional y económica de todos los tribunales de la Nación (sin perjuicio de las excepciones ahí establecidas). En virtud de la Superintendencia correccional radicada

en la Corte Suprema, es posible entonces, afirmar que ésta ejerce facultades disciplinarias sobre los tribunales inferiores, facultades que importan, tanto enmendar o corregir lo errado o defectuoso, como censurar o sancionar a quienes incurren en las conductas abusivas. La referida superintendencia se ve reafirmada con lo dispuesto en el Código Orgánico de Tribunales (en adelante C.O.T.), en su título XVI denominado, “De la jurisdicción disciplinaria y de la inspección y vigilancia de los servicios judiciales”, arts. 530 y siguientes. Lo anterior tiene importancia, a propósito del denominado Recurso de Queja, ya que éste es precisamente un mecanismo de corrección de la disciplina judicial, es decir, corresponde a una manifestación de la ya citada Superintendencia correccional [sic].”

Zúñiga (2011) nos señala que está conformado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta del trabajador; así se configura dicho proceso cuando el empleador toma conocimiento del hecho, pero este debe ser cierto y concreto, que no quepa duda de su configuración; pongamos en el caso de una causal de extinción del contrato de trabajo por condena penal, al respecto el mencionado autor señala que: “ (...) través de la notificación de la sentencia condenatoria que tenga como implicado al trabajador, empero, claramente la norma laboral menciona en el caso de despido por condena penal por delito doloso, que debe existir una sentencia firme anterior al inicio del procedimiento del despido, por lo cual cualquier acción del empleador antes del conocimiento de esta sentencia, se debe entender por arbitraria, violentándose así el debido procedimiento en contra del trabajador. Entonces en síntesis los requisitos son (i) Por delito doloso y no culposo (ii) Sentencia firmes (iii) Con conocimiento del empleador pleno de la sentencia.”, siendo pertinente señalar que este proceso, va depender de tipo de falta o motivo por el cual se ejerce el derecho de sanción [sic].”

Blancas (2006) nos da a conocer que el principio de inmediatez implica que “el momento en que se produzca el despido debe guardar relación inmediata con aquél en el cual el empleador conoció o comprobó la existencia de la falta cometida por el trabajador”; de este modo, el principio de inmediatez le impone un límite a la facultad sancionadora del empleador. “Este límite a la facultad sancionadora del empleador surge porque el Derecho Laboral entiende que si existe un plazo de tiempo extenso e irrazonable entre el momento en que el empleador detectó la comisión de una falta grave y el inicio del procedimiento de despido e imposición de la sanción; esa falta grave se ha perdonado u olvidado y por lo tanto se ha decidido mantener la vigencia de la relación laboral (Tribunal Constitucional en su sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC). El criterio jurisprudencial antes expuesto, guarda coherencia con un sentido de elemental seguridad jurídica: se busca mantener la vigencia de una relación laboral y que no exista de forma permanente la posibilidad de extinguirla por faltas cometidas por el trabajador a lo largo de su desarrollo. Es importante tener en cuenta que frente al conocimiento de la comisión de una falta grave por parte de un trabajador el empleador tiene la potestad de imponer o no un despido; no está obligado a hacerlo, pudiendo perfectamente el empleador decidir no hacer uso de esta facultad que el ordenamiento le ha conferido [sic]”.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- a) El principio de inmediatez en materia laboral influye positivamente en la aplicación de los procesos disciplinarios, así como en la jurisprudencia peruana; los resultados de los estadísticos de las hipótesis estadísticas siempre son mayores al valor referencial del criterio de distribución de chi cuadrado que es 16.919; en ese sentido la hipótesis general nula es rechazada.
- b) El plazo legal para evaluar la inmediatez es un factor elemental que influye positivamente en la aplicación y ejecución de los procesos disciplinarios y en la jurisprudencia peruana; debido a que el resultado del estadístico tiene un valor de 48.56, lo que indica que es mayor al valor de 16.919 que es el criterio de distribución de chi cuadrado por lo que la hipótesis nula es rechazada.
- c) El principio de inmediatez influye positivamente en la complejidad de la aplicación de los procesos disciplinarios y en la jurisprudencia peruana; debido a que el resultado del estadístico tiene un valor de 19.919, lo que indica que es mayor al valor de 12.59 que es el criterio de distribución de chi cuadrado por lo que la hipótesis nula es rechazada.
- d) La falta de pronunciamiento de la Administración en un tiempo razonable influye positivamente en el principio de inmediatez en los procesos disciplinarios; debido a que el resultado del estadístico tiene un valor de 21.07, debido a que el resultado del estadístico tiene un valor de 31.052, lo que indica que es mayor al valor de 12.59 que es el criterio de distribución de chi cuadrado por lo que la hipótesis nula es rechazada.

5.2 Recomendaciones

- a) En nuestro país, tanto en la vía administrativa y jurisdiccional, no se ha evidenciado uniformidad de criterios al momento de la aplicación del principio de inmediatez. Es decir, no contamos con reglas claras e indubitables que permitan de forma veraz aplicar dicho principio, motivo por el cual se hace necesario enmendar esta situación y buscar alternativas de solución a este problema tan álgido en materia laboral.
- b) Estamos convencidos que para efectos de la aplicación del principio de inmediatez, debe existir un plazo para la realización de las investigaciones que conlleve a establecer la naturaleza de la falta cometida por el trabajador y la complejidad del caso, dado que actualmente el mismo se encuentra determinado al libre albedrío del órgano sancionador. Es decir, este permite dar muchas interpretaciones que pueden no favorecer a la parte más débil de la relación laboral que es el trabajador.
- c) Es necesario que los órganos encargados de las investigaciones, para efectos de aplicar un procedimiento administrativo sancionador se encuentren debidamente capacitados en este tema, teniendo en cuenta que de no ser así muchas sanciones no podrán ser ejecutadas con éxito. Pudiéndose evitar esta situación a través de una aplicación correcta del procedimiento administrativo sancionador.
- d) Es necesario que las instituciones encargadas de los procedimientos sancionadores, implementen políticas que brinden mayor celeridad en las investigaciones de los trabajadores procesados administrativamente. De no ser así se caería siempre en la vulneración del principio de inmediatez y se tendría que dar por perdonada una falta, lo cual es producto de la demora por parte de la Administración entre los actos de investigación y la sanción a imponer.

BIBLIOGRAFÍA

1. Ávalos Jara, Oxal Víctor, Precedentes de Observancia Obligatoria y Vinculantes en Materia Laboral. Análisis, comentarios y crítica a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, Jurista Editores, Lima, año 2010, pp. 425.
2. Bartra Cavero, J., Procedimiento Administrativo, 3ra Edición, Lima, Legales, año 1994, pp. 15.
3. Beltrán Quiroga, Jaime, El Principio de Inmediatez, año 2015, en <http://www.bysabogados.com.pe/index.php/publicaciones/item/10-el-principio-de-inmediatez>.
4. Beltrán Quiroga, Jaime, El Principio de Inmediatez y su Carácter Temporal, Comentario a la Casación N° 1917-2003-Lima, en Ávalos Jara, Oxal Víctor, Precedentes de Observancia en Materia Laboral de la Corte Suprema, Grijley, Lima, año 2008, pp.181 y 231.
5. Bernal Pulido, Carlos, La Ponderación como Procedimiento para Interpretar los Derechos Fundamentales. Materiales de Enseñanza Derecho Constitucional de la Academia de la Magistratura. X Curso de Capacitación para el Ascenso, 2do nivel, año 1997, pp. 87.
6. Bernardis, Marcelo, La Garantía Procesal del Debido Proceso, Cultural Cuzco, Lima, año 1995, pp. 393.
7. Blancas Bustamante, Carlos, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2da Edición, Ara Editores, Lima, año 2006, pp. 29, 231.
8. Cabrera Vásquez, M. A., & Quintana Vivanco, R., Teoría General del Procedimiento Administrativo, Lima, Legales, año 2013, pp. 686-687.

9. Calvo Vidal, Félix, La Jurisprudencia ¿Fuente del Derecho? Valladolid: Lex Novap, año 1992, pp. 7.
10. Campos E., Loza CH, Incidencia de la Gestión Administrativa. Universidad Técnica del Norte Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología Ecuador de la Biblioteca Municipal, año 2011, pp. 45.
11. Carnelutti, Francesco, Sistema de Derecho Procesal Civil, Editora Uteha, Argentina, año 1991, pp. 132.
12. Clemente de Diego, Las Fuentes del Derecho Civil Español. (Madrid, Residencia de Estudiantes, año 1925, pp. 61.
13. Colop Chan, Vilma Jeaneth (2014), Aplicación del Principio de Tutelaridad al Trabajador que Concorre a Declarar como Testigo de Parte en el Proceso Laboral Ordinario. Quetzaltenango. Tesis Universidad Rafael Landíva.
14. Comadira, Julio Rodolfo, Procedimientos administrativos. Ley Nacional de Procedimientos Administrativos. Anotada y comentada, Buenos Aires, La Ley, año 2002, pp. 49.
15. Constitución Política de 1993.
16. Couture, Eduardo J., Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Buenos Aires, 1958, 3ra edición, año 1958, pp. 121.
17. Cubas Villanueva, Víctor (2016). Principios del Proceso Penal en el Nuevo Código Procesal Penal. En Derecho & Sociedad N° 25, pp. 157, en <http://blog.pucp.edu.pe/blog/derysoc/2008/06/03/principios-del-proceso-penal-en-el-nuevocodigo-procesal-penal>, consulta: 09 de abril del 2016.
18. De Pina, Rafael y De Pina Vara, Rafael (1999), Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa S.A., 27ma ed., México, año 1999, pp. 340.
19. Decreto Legislativo N° 728: Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

20. Diccionario de la Real Lengua Española, Ediciones Océano- Éxito S.A., 1981.
21. Díaz Roca, Rafael, Teoría General del Derecho, Madrid, Editorial Tecnos S.A., año 1997, pp. 235.
22. Dworkin, Ronald. Taking Rights Seriously. Duckworth, London, 1978.
Dworkin, Ronald: Law's Empire. Fontana Press, London, año 1986, pp. 98.
23. Ejecutoria suprema recaída en la Casación N° 150-2005-Piura.
24. Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XVII, Driskill S.A., 1978, p. 621.
25. Ericastilla, Consuelo (2015), Derechos Fundamentales de las Personas. Serie Donde no hay abogado, Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala, año 2015, pp. 7
26. Espinal Sante, José, Gestión de Personal en la Administración Pública. Lima- Perú, Editora y Distribuidora Real S.R.L, año 2007.
27. Espinal Sante, José, La Gestión Administrativa de Personal. Lima: Ed. MGC Corporación al desarrollo, año 2000, pp. 457.
28. Haberle, Peter (2005). A Dignida de Humana como Fundamento da Comunida de Estatal. en Wolfgang Sarlet, Ingo (Org.). Dimensoes da Dignidade. Ed. Livraria Do Advogado. Porto Alegre. pp. 104.
29. Hutchinson, Tomás, Régimen de procedimientos administrativos. Ley 19.549, 6ta. edición, Buenos Aires, Astrea, año 2002, pp. 40.
30. Landa Arroyo, César, Tribunal Constitucional y Estado Democrático, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, año 2009, pp. 16.
31. Landa Arroyo, César, El Derecho al Debido Proceso en la Jurisprudencia Peruana. Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, Tribunal Constitucional del Perú, Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Colección Cuadernos de Análisis de la Jurisprudencia, volumen 1, primera edición, Academia de la Magistratura, Lima, año 2012, p. 8.

32. Ley N° 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General.
33. Ley: N° 29497- La Nueva Ley Procesal del Trabajo.
34. Ley N° 26636- Ley Procesal de Trabajo.
35. Ley N° 24514- Ley sobre Estabilidad Laboral.
36. Mendoza Rubina, Daniel (2015), La Vulneración del Principio de Inmediatez en su Dimensión Cognitiva. Sistema nacional de gestión de recursos humano, Revista Administración Pública & Control N° 16, año 2015, pp. 78
37. Messineo, Francisco, Manual de Derecho Civil y Comercial, trad. de Santiago Sentis Melendo, tomo I, Ejea, Buenos Aires, año 1979, pp. 120.
38. Mitre Adames, Luis Alberto, En su investigación titulada “Del Principio de Inmediación en el Sistema Penal Acusatorio”. Universidad de Panamá. Tesis maestría en Derecho, año 2006.
39. Monroy Gálvez, Juan, Teoría General del Proceso, Palestra Editores, Lima- Perú, año 2006, pp. 229.
40. Monroy Gálvez, Juan, Introducción al Proceso Civil, tomo I, Editorial Temis S.A., año 1996, pp. 94-96.
41. Nogueira Alcalá, Humberto. Dignidad de la persona, derechos fundamentales, bloque constitucional de derechos y control de convencionalidad, en <http://www.crdc.unige.it/docs/articles/Dignidad.pdf>.
42. Obregón Sevillano, Julio, Jurisprudencia del TC sobre el Principio de Inmediatez, Actualidad Empresarial N° 196- Primera Quincena de Diciembre, año 2009, pp. 196.
43. Olea Manuel, Alonso, Derecho del Trabajo (24ta edición, Madrid, Civitas), año 2009, pp. 442.

44. Olea, Manuel Alonso, Casas Bahamonde, María Emilia, Derecho del Trabajo, Décimo novena edición, año 2001, Madrid, pp 787.
45. Patrón Faura, P., & Patrón Bedoya, P., Derecho Administrativo y Administración Pública en el Perú, Lima, Grijley, año 1997, pp. 380- 381.
46. Preznieto Castro, Leonel, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Harla, 3ra edición, México, año 1995, pp. 137.
47. Portal Galdós, Alfredo (enero 2012), en artículo denominado “la oportunidad en imponer un despido: el principio de inmediatez”, publicado en el <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/la-oportunidad-en-imponer-un-despido-el-principio-de-inmediatez/>.
48. Quintero Chinchilla, Laura Cristina (2015), en su investigación titulada “La Aplicación de los Principios de Celeridad y Debido Proceso en los Procesos de Cobro Coactivo en Colombia”. Un análisis desde su naturaleza y la normatividad vigente. 2006-2015. Tesis de Grado derecho Administrativo. Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario- Bogotá- Colombia.
49. Quispe Carlos, María Magdalena, El Principio de inmediatez en el procedimiento de despido. A propósito del pronunciamiento del Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 01112-2012-PA/TC. Actualidad Empresarial, N° 336- Primera Quincena de Octubre 2015.
50. Recomendación N° 166, emitida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Recomendación sobre la Terminación de Trabajo, con fecha de junio de 1982.
51. Rodríguez Lizana, Pablo, Perdón de la Causal: Análisis Jurídico de la Institución y de su Aplicación por los Tribunales de Justicia, Universidad de Chile, año 2014.
52. Sánchez Vázquez, Rafael, Los principios generales del derecho y los criterios del poder judicial de la federación, México, Porrúa, nota 8, año 2004, pp. 98.

53. Sarlet Ingo Wolfgang (2009). Dignidade da pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constitucion Federal de 1988. Sétima edição revista e atualizada. Porto Alegre, Livraria Do Advogado, pp.67.
54. Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC.
55. Torres Vásquez, Aníbal, Introducción al Derecho. Teoría General del Derecho, IDEMSA, año 2001, pp. 483- 484.
56. Trigo Zagaceta, Diómedes, Justicia Administrativa, 1ra Edición, Editorial San Marcos, Lima, año 1996, pp. 85.
57. Villegas Rogel, Erik, La Naturaleza Jurídica del Recurso de Queja. Análisis Normativo, Doctrinario y Jurisprudencial. Tesis Universidad Austral de Chile, año 2012.
58. Zúñiga Manrique, Efraín Lino (2011), el principio de inmediatez en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Exp. N° 03740-2011-PA/TC, en <http://blog.pucp.edu.pe/blog/consultaslegales/2012/04/16/el-principio-de-inmediatez-en-la-jurisprudencia-del-tc/>.

Anexos

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
<p><u>Problema General</u></p> <p>¿De qué manera el principio de inmediatez en materia laboral influye en la aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana?</p>	<p><u>Objetivo General</u></p> <p>Determinar la influencia del principio de inmediatez en materia laboral en la aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana.</p>	<p><u>Hipótesis General</u></p> <p>El principio de inmediatez en materia laboral influye positivamente en la aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana.</p>	<p>VI:</p> <p>El principio de inmediatez en materia laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No existe posibilidad de desvincular al trabajador de manera indefinida. • Imputa en un plazo razonable conducta cometida por el trabajador. • Ante el olvido del castigo el acto cometido se extingue. • No hay violación de dicho principio si el empleador no conoce la sentencia condenatoria. • El proceso de cognición está conformado por hechos después de la comisión de la falta. • El empleador toma conocimiento a través de la notificación de la sentencia condenatoria. • En el caso de despido por condena penal es delito doloso. • Existir sentencia firme anterior al procedimiento del despido. • Conocimiento del pleno de la sentencia. 	<p>Tipo: Explicativo</p> <p>Nivel: Aplicativo</p> <p>Método y Diseño: Expost-Facto y no experimental</p> <p>Población: 330</p> <p>Muestra: 178</p>

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores
<p><u>Problemas Secundarios</u></p> <p>a) ¿De qué manera el plazo legal para evaluar la inmediatez influye en la aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana?</p> <p>b) ¿De qué manera el principio de inmediatez influye en la complejidad de la falta en aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana?</p> <p>c) ¿De qué manera la falta de pronunciamiento de la Administración influye en la vulneración del principio de inmediatez en los procesos disciplinarios?</p>	<p><u>Objetivos Específicos</u></p> <p>a) Establecer la influencia del plazo legal para evaluar la inmediatez en la aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana.</p> <p>b) Establecer la influencia del principio de inmediatez en la complejidad de la falta en aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana.</p> <p>c) Evaluar la influencia de la falta de pronunciamiento de la Administración en la vulneración del principio de inmediatez en los procesos disciplinarios.</p>	<p><u>Hipótesis Específicas</u></p> <p>a) El plazo legal para evaluar la inmediatez influye positivamente en la aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana.</p> <p>b) El principio de inmediatez influye positivamente en la complejidad de la falta en aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana.</p> <p>c) La falta de pronunciamiento de la Administración influye positivamente en la vulneración del principio de inmediatez en los procesos disciplinarios.</p>	<p>VD2:</p> <p>La aplicación de los procesos disciplinarios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Imputación de un acto cometido. • faltas relacionadas con la conducta del trabajador. • Sanción aplicada por faltas injustificadas. • Los incumplimientos en las órdenes del empleador. • Las ordenes que el empleador disponga al trabajador “etc.”. • Es aplicable para cualquier infracción laboral y no solo para el despido. • Perjuicio del trabajador donde si alega hostilidad laboral o despido nulo por ausencias de inmediatez.

ENCUESTA

- 1) ¿Considera usted que en materia laboral siempre se evalúa si es que se ha vulnerado el principio de inmediatez?
 - a. Totalmente de acuerdo.
 - b. De acuerdo.
 - c. En desacuerdo.
 - d. Totalmente en desacuerdo.

- 2) ¿Cuáles considera usted que son los elementos que se tiene en cuenta para evaluar la posible aplicación del principio de inmediatez?
 - a. Que no exista la posibilidad de desvincular al trabajador de manera indefinida.
 - b. Se haya imputado en un plazo razonable la conducta cometida por el trabajador.
 - c. Ante la demora en la sanción, se aplica el olvido del castigo el acto cometido se extingue.
 - d. Hay violación de dicho principio si el empleador no conoce la sentencia condenatoria.
 - e. El proceso de cognición está conformado por hechos después de la comisión de la falta.
 - f. El empleador toma conocimiento a través de la notificación de la sentencia condenatoria.
 - g. En el caso de despido por condena penal es por delito doloso.
 - h. Debe existir sentencia firme anterior al procedimiento del despido.
 - i. Se debe tener conocimiento pleno de la sentencia.

- 3) ¿Considera usted que se debe implementar un plazo legal para evaluar la inmediatez en los procesos laborales?
- Totalmente de acuerdo.
 - De acuerdo.
 - En desacuerdo.
 - Totalmente en desacuerdo.
- 4) ¿Considera usted que para que se configure el principio de inmediatez es necesario que exista la falta de pronunciamiento de la Administración dentro de un plazo razonable?
- Totalmente de acuerdo.
 - De acuerdo.
 - En desacuerdo.
 - Totalmente en desacuerdo.
- 5) ¿Considera usted que el principio de inmediatez solo se aplica a nivel de la investigación de los procesos disciplinarios?
- Totalmente de acuerdo.
 - De acuerdo.
 - En desacuerdo.
 - Totalmente en desacuerdo.
- 6) ¿Considera usted que para la aplicación del principio de inmediatez es necesario que exista la imputación de un acto cometido por el trabajador?
- Totalmente de acuerdo.
 - De acuerdo.
 - En desacuerdo.
 - Totalmente en desacuerdo.

- 7) ¿Considera usted que necesariamente el principio de inmediatez siempre será aplicable en faltas relacionadas con la conducta del trabajador?
- Totalmente de acuerdo.
 - De acuerdo.
 - En desacuerdo.
 - Totalmente en desacuerdo.
- 8) ¿Considera usted que el principio de inmediatez también podrá ser aplicable a una sanción por faltas injustificadas?
- Totalmente de acuerdo.
 - De acuerdo.
 - En desacuerdo.
 - Totalmente en desacuerdo.
- 9) ¿Considera usted que ante el incumplimiento de las órdenes del empleador también es posible la aplicación del principio de inmediatez?
- Totalmente de acuerdo.
 - De acuerdo.
 - En desacuerdo.
 - Totalmente en desacuerdo.
- 10) ¿Considera usted que el principio de inmediatez es aplicable para cualquier infracción laboral y no solo para el despido?
- Totalmente de acuerdo.
 - De acuerdo.
 - En desacuerdo.
 - Totalmente en desacuerdo.

- 11) ¿Considera usted que el principio de inmediatez también es aplicable en los casos que exista perjuicio del trabajador donde se alega hostilidad laboral o despido nulo?
- Totalmente de acuerdo.
 - De acuerdo.
 - En desacuerdo.
 - Totalmente de acuerdo.
- 12) ¿Considera usted que para la aplicación del principio de inmediatez es un factor importante evaluar la complejidad de la falta en la aplicación de los procesos disciplinarios?
- Totalmente de acuerdo.
 - De acuerdo.
 - En desacuerdo.
 - Totalmente en desacuerdo.
- 13) ¿En qué medida considera usted que en los procesos administrativos que se desarrollan en nuestra realidad se vulnera el principio de inmediatez?
- En gran medida.
 - Parcialmente.
 - En escasa medida.
- 14) ¿Considera usted que en la práctica, los encargados de los procedimientos administrativos resuelven los casos dentro de los plazos razonables?
- Totalmente de acuerdo.
 - De acuerdo.
 - En desacuerdo.
 - Totalmente de acuerdo.

- 15) A su consideración ¿Cree usted que el principio de inmediatez favorece a los trabajadores procesados administrativamente?
- a. Totalmente de acuerdo.
 - b. De acuerdo.
 - c. En desacuerdo.
 - d. Totalmente en desacuerdo.