# UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

## FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

# La percepción jurídica de los expertos sobre el principio de la inmediatez en el proceso laboral en Tumbes, 2022

**TESIS**

Para optar el título de abogado

Autor, Br. César Augusto Granados Ribagliatti

**Tumbes, 2022**

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

## FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

**La percepción jurídica de los expertos sobre el principio de la inmediatez en el proceso laboral en Tumbes, 2022**

**Tesis aprobada en estilo y forma por:**

Mg. Christian Giancarlo Loayza Pérez (Presidente) _____

Mg. Javier Ruperto Rojas Jiménez (miembro) _____

Mg. Hugo Chanduvi Vargas (miembro) _____

**Tumbes, 2022**

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

## FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

## ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**La percepción jurídica de los expertos sobre el principio de la inmediatez en el proceso laboral en Tumbes, 2022**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en forma y estilo.**

Bach. Cesar Augusto Granados Ribagliatti (Autor) _____

Mg. Frank Alexander Díaz Valiente (Asesor) _____

**Tumbes, 2022**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**
**FACULDAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

# *ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS*

En la ciudad de Tumbes, a los trece días del mes de setiembre del dos mil veintidós las 18:00 horas, se reunieron, los integrantes del jurado, designado con la **Resolución Decanal N° 0203-2022/UNTUMBES-FDCP-D(e); del 24 de marzo del 2022,** integrado por la Mg, Christian Giancarlo Loayza Pérez con DNI N° 10813859, en su condición de presidente, Mg. Javier Ruperto Rojas Jiménez con DNI N° 43446519 miembro, Mg. Hugo Chanduvi Vargas con DNI N° 80453434 miembro, Mg. Fran Alexander Díaz Valiente con DNI. N° 46378953 Asesor de Tesis, para la sustentación en acto público de la tesis titulada **La percepción jurídica de los expertos sobre el principio de la inmediatez en el proceso laboral en Tumbes 2022,** ejecutada por el bachiller **Cesar Augusto Granados Ribagliatti,** para optar el Título Profesional de Abogado, la que se realiza en FORMA VIRTUAL, mediante aplicación Google Meet,

En conformidad con el artículo 55 y siguientes del Reglamento de Grados y Títulos y Artículo 62 y siguientes del Reglamento de Tesis de Pregrado y Posgrado, de la Universidad Nacional de Tumbes, la sustentación de la tesis es un acto público de exposición y defensa del trabajo ejecutado, amparado en las normas reglamentarias invocadas. La presidenta del jurado dio por iniciado el acto de sustentación, concediendo el uso de la palabra al bachiller **Cesar Augusto Granados Ribagliatti** para que proceda a la sustentación de la tesis.

Luego de la sustentación de la tesis, formulación de preguntas y la deliberación del jurado, en conformidad con el artículo 57 del Reglamento General de Grados y Títulos, concordante con el artículo 65 del Reglamento de Tesis de Pre grado y posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes. Declaran aprobado por unanimidad con el calificativo de Regular ( ) Buena ( X ) Muy Buena ( ) y Sobresaliente ( ).

Por tanto, el Bachiller, queda APTO, para iniciar los trámites administrativos, y el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, expida el Título Profesional de Abogado, en conformidad con lo estipulado en el Artículo N° 90 del Estatuto de la Universidad Nacional de Tumbes y lo normado en el Reglamento de Grados y Títulos.

Siendo las……horas con……minutos, del mismo día, la presidenta del jurado dio por concluido el presente acto académico, de sustentación de tesis, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad todos los integrantes del jurado.

Mg. CHRISTIAN GIANCARLO LOAYZAPEREZ
Presidente de Jurado de Tesis

Mg. JAVIER RUPERTO ROJAS JIMENEZ
Miembro de Jurado de Tesis

Mg. HUGO CHANDUVI VARGAS
MIEMBRO DE JURADO

Mg. FRANK ALEXANDER DIAZ VALIENTE
ASESORA DE LA TESIS

A dios por permitirme por llegar a este momento tan exclusivo de mi vida.

A mis padres Ida y Dario, que con sus sabios consejos han sabido guiarme para culminar mi carrera profesional. Para ellos mi amor y agradecimiento eterno.

A mi hija Aylin por ser mi motivo a seguir adelante.

A Mariela Mayure, por su apoyo incondicional.

# AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme las fuerza para sobresalir a los obstáculos y dificultades a lo largo de mi vida.

A mi madre Ida, que con su apoyo de madre ejemplar me ha enseñado a no rendirme ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos.

A mi padre Dario, por su apoyo incondicional y sé que está muy de la persona en la cual me convertido.

Gracias a todas las personas que me apoyaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto.

Cesar Augusto Granados Ribagliatti.

## ÍNDICE GENERAL


Carátula ..... i
Carátula de jurados ..... ii
Carátula de originalidad ..... iii
Índice General ..... iv
Índice de Cuadros ..... v
Índice de Anexos ..... vi

**RESUMEN ..... 10**

**ABSTRACT ..... 11**

**1. INTRODUCCIÓN ..... 13**

**2. ESTADO DEL ARTE ..... 15**

**3. METODOLÓGIA. ..... 23**

**4. RESULTADOS Y DISCUSION ..... 28**

**5. CONCLUSIONES ..... 38**

**6. RECOMENDACIONES ..... 39**

**7. BIBLIOGRAFIA ..... 40**

**8. ANEXOS ..... 43**

## ÍNDICE DE CUADROS

Población y muestra ..... 30
Cronograma de Actividades..... 34
Presupuesto ..... 35
Matriz de consistencia ..... 44
Operacionalización de variables ..... 46

## INDICE DE ANEXOS

Cuestionario …… 39
Matriz de consistencia …… 44
Operacionalización de variables …… 46

## RESUMEN

El objetivo de este proyecto fue analizar la percepción jurídica de los expertos sobre el principio de la inmediatez en el proceso laboral en Tumbes-2020. Metodológicamente la investigación aplicada fue cuantitativa, de tipo descriptiva; basada en un diseño no experimental. La población estuvo conformada por un total de 49 abogados adscritos al Ilustre Colegio de Abogados de Tumbes. El muestreo fue intencionado. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. El análisis de los datos es de tipo estadístico descriptivo (frecuencia y porcentaje) y para lograr identificar la asociación entre las variables (estadística inferencial) se utilizó la prueba no paramétrica de asociación Tau de Kendall. Los resultados muestran que es necesaria la implementación de capacitaciones a fin de precisar el procedimiento y la necesidad de reportar las infracciones laborales aun siendo en una sola ocasión, esto es a beneficio de ambos tanto el empleador como el empleado, y erradicar el estado de vulnerabilidad en la que quedan los empleadores al no reportan las faltas por brindar una segunda oportunidad. El trabajo de investigación contribuye a sustentar la necesidad de capacitar a las instituciones (empleador y empleador) a fin de darle una correcta aplicación al principio de inmediatez y evitar que resulte eficaz.



**Palabras claves:** Instituciones laborales, seguridad jurídica, vulnerabilidad laboral.

# ABSTRAC

The objective of this project was to analyze the legal perception of experts on the principle of immediacy in the labor process in Tumbes-2020. Methodologically, the applied research was quantitative, descriptive and based on a non-experimental design. The population was made up of a total of 49 lawyers assigned to the Bar Association of Tumbes. The sampling was intentional. The data collection technique was the survey and the instrument used was the questionnaire. The data analysis was descriptive statistics (frequency and percentage) and to identify the association between the variables (inferential statistics) the non-parametric Kendall's Tau association test was used. The results show that it is necessary to implement training in order to clarify the procedure and the need to report labor infractions even on a single occasion, this is to the benefit of both the employer and the employee, and to eradicate the state of vulnerability in which employers are left when they do not report the offenses by providing a second opportunity. The research work contributes to support the need to train the institutions (employer and employee) in order to give a correct application to the principle of immediacy and to prevent it from being effective.



**Key words:** Labor institutions, legal security, labor vulnerability.

# I. INTRODUCCIÓN

Encontrándonos al final de una década más del siglo XXI, uno de los puntos que significan un enorme desafío para alcanzar la materialización de justicia en los conflictos laborales sociales, que, por desgracia, la gran mayoría de los trabajadores y empleadores no terminan todavía por entender y resolver. Desde el diagnóstico de esta problemática, al menos a nosotros nos ha quedado claro que acerca de esta temática existen falencias estructurales, mismas que por cierto no necesariamente son atribuibles a las normas laborales tanto sustantivas como procesales vigentes en esta área geográfica, como suponen. Actualmente culpar a las disposiciones legales no pasa de ser un error; siendo una pretensión que demuestra soberbia por parte de los responsables de la dotar de un marco legal adecuado a los tribunales jurisdiccionales, debido a que la norma legal será siempre hipotética, abstracta, y tuitiva tratándose de la materia laboral, y su simple existencia que no garantiza nada (Moreno, 2010).

El principio laboral de inmediatez radica en el hecho de que en la relación laboral no puede existir la posibilidad de despedir 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 el no castigo para el trabajador dentro de un plazo en que ocurrió la falta, se presume que el acto cometido se extingue sin la necesidad que medie ningún documento (Taquire, 2018)

El principio de inmediatez es propio del Derecho al Trabajo, constituye un frenesí a la facultad sancionadora o poder disciplinario del empleador. La finalidad de este principio es que debe comunicarse de inmediato, es decir entre el momento en que el empleador conoce o existencia de la falta cometida por algún trabajador y el momento en que se le impone la sanción. El derecho al trabajo es un derecho único de cada persona, por eso, el rompimiento del vínculo laboral entre empleador y empleado, más aún si una de las partes es el estado, debe obedecer a causas debidamente justificables, respetando el debido procedimiento(Portilla, 2018)

El objetivo de este trabajo es analizar la percepción jurídica de los expertos sobre el principio de inmediatez en el proceso laboral en Tumbes-2022.

Con este trabajo se pretende cubrir el vacío de conocimiento que existe sobre la eficacia e incidencia que tiene el principio de inmediatez en el proceso laboral y si se logra su estricto cumplimiento y consideración como principio en los procesos siendo sumamente relevante para las líneas de investigación de la Universidad Nacional de Tumbes, así como para el Perú.

# II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

## 2. Bases teórico-científicas

### 2.1. Definición de principio. -

Es el grupo de creencias, valores y normas que orientan y regulan la vida de la organización. Son el soporte de la visión, la misión, la estrategia y los objetivos estratégicos. Estos principios se manifiestan y se hacen realidad en nuestra cultura, en nuestra forma de ser, pensar y conducirnos. Cada principio representa un conjunto que orienta y norma la conducta de una sociedad concreta. Los principios son proposiciones evidentes no susceptibles de demostración sobre la cual se funda determinada valoración de justicia de una sociedad, desde donde nacen las instituciones del derecho y que en un momento histórico informan el contenido jurídico de un Estado (Zerga, 2015)

#### 2.1.1. Definición de principio de inmediatez

Podemos señalar que entendemos por principio de inmediatez, aquel principio por el que el empleador y el trabajador pueden presentar hechos contrarios en el plazo más breve, siempre y cuando no se haya accionado en un plazo prudente, se entiende que se da por consentido el acto e imposibilita un reclamo posterior (Arrué, 2018).

De otro modo, ambas partes pueden comunicarse, y defender su postura entre uno y otro, se adquiere legitimidad ya que es necesario que exista relación temporal entre la acción infractora y la imputación de cargos que realiza la Empresa, dado a que de no existir una proximidad entre ambos hechos lo que ocasionaría es una situación de supuesto arrepentimiento.

### 2.1.2 Dimensiones

#### a) Desconocimiento del principio de inmediatez

El principio de inmediatez resulta ser un principio que muy pocas personas conocen en especial los empleadores que deben ser las personas más capacitadas sobre este principio, ya que teniendo el pleno conocimiento podrán resolver cualquier circunstancia frente a una situación que considere merece una sanción por haberse infringido con reglas de conducta que limitan el comportamiento del trabajador, por eso es necesario que el empleador se encuentre debidamente capacitado, además de contar con personal destinado específicamente a un área (recursos humanos) a fin de que si ocurriese algún tipo de acto que merezca sanción sea esta persona quien este facultada a iniciar cualquier proceso sancionatorio. Resulta sumamente importante que al trabajador que comete algún acto indebido debe ser inmediatamente sancionado, a la primera falta que se cometa, porque si trascurre el tiempo la posibilidad de imponer una sanción queda extinguida, por el lapso de tiempo trascurrido, podemos determinar que al haber transcurrido un intervalo de tiempo mayor el trabajador infiere que ha prescrito el derecho del empleador de sancionarlo (Cardenas, 2020).

#### b) No aplicación del principio de inmediatez

Muchos empleadores evitan sancionar al trabajador a fin de evitar conflictos, lo que conlleva a que trascurra el tiempo y esta falta no sea sancionada, y como se mencionó antes después de trascurrido el tiempo el derecho a sancionar se extingue, en la mayoría de los casos los trabajadores no sancionan en vista de haber infringido por primera vez, por lo que brindan una segunda oportunidad al trabajador, pero esa confianza puede generar problemas ya que si sucede una segunda vez no habría forma de sancionar también la primera infracción

cometida, ya que esta debió ser informada en su respectivo momento.

**c) Aplicación del principio de inmediatez**

A diferencia de la dimensión anterior tenemos cuando si se aplica y se hace uso del principio de inmediatez, apenas el empleador toma conocimiento de lo sucedido cumple con informar a las instituciones correspondientes y a sancionar como se debe al trabajador y en un caso extremo de haberse cometido una falta grave el empleador solicitara el despido inmediato del trabajador tras su falta cometida.

Decidiendo despedirlo aun siendo su primera infracción del trabajador porque considera necesario tomar las medidas correspondientes para salvaguardar su calidad de empleador y evitar que el trabajador vuelva a cometer una infracción en su empresa, optando también por el despido inmediato. 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 (Atamara, 2012).

## 2.2 Definición de proceso

Es la consecutivita de acciones que se realizan para lograr obtener un resultado. Es además el conjunto de actuaciones que se desarrollan ante la autoridad judicial para resolver un caso y llevarse a cabo el mandato de la ley (mediante una sanción que puede ser una multa) (León, 2022).

### 2.2.1 Definición de proceso laboral

Es el conjunto de normas laborales, que regulan los conflictos de trabajo, individuales o colectivos, en caso subsista la relación laboral o cuando ésta se haya terminado (Rivera, 2017).

### 2.2.2. Dimensiones del proceso laboral

#### a) Aplicación indebida del principio de inmediatez para lograr un despido

En muchas ocasiones, hemos sido testigos de despidos arbitrarios, incluso de acusaciones no cometidas por el trabajador pero si atribuidas por el empleador, nos referimos a sanciones sin que el trabajado haya cometido una falta, sin haber incurrido en falta ya sea leve, moderada o grave, y en muchas ocasiones solicitan el despido inmediato sin haberle comunicado directamente al trabajador, haciendo uso de este principio indebidamente (Alvarez, 2015).

#### b) Faltas cometidas por el trabajador

Las faltas cometidas propiamente por el trabajador pueden ser aquellas injustificadas, las que rompen las reglas de conducta del empleador, y en una clasificación mayor leves, moderadas o graves, en algunos casos los trabajadores asumen su responsabilidad y son sancionados administrativamente brindándoseles una nueva oportunidad, pero con previa llamada de atención o memorándum y compromiso del trabajador en no incurrir en faltas de ese mismo índole a fin de conservar su trabajo y salvaguardar la armonía en la relación laboral (León, 2022)

#### c) Faltas atribuidas al trabajador por el empleador

Dentro de la clasificación que hemos mencionado anteriormente existe también supuestos faltas que se les pueden ser atribuidos al trabajador sin tener pruebas fehacientes que declaren la culpabilidad del trabajador por lo que resulta necesario también que se le irrogue el beneficio de la duda al trabajador hasta que se logré comprobar lo contrario y solicitar

el despido inmediato solo en casos graves donde se ponga en riesgo la vida y la armonía laboral, nos referimos a que se atribuyan supuestas faltas injustificadas (Cano-Blandón, 2017).

## 2.3. Antecedentes

### 2.3.1. Antecedentes Internacionales

La información señalada entre los aspectos materiales del sistema laboral, así como la negativa para que las reglas de compensación de las desigualdades sociales se traspongan, han llevado a preservar el sistema procesal laboral de cualquier "contaminación", aceptándose incluso que la cláusula constitucional de Estado Social no llega a afectar "al Derecho Procesal" en su conjunto. En esta cierta situación de inmunizar el hecho procesal, puede quizá influir la construcción del proceso como una relación laboral que se configura autónomamente respecto de la relación sustantiva que se traba, la automatización que requiere la contemplación de principios y reglas, diferenciadas de las que se desarrollan en las relaciones materiales entre las partes. Pero corresponde fundamentalmente en base a las funciones atribuidas en los sistemas democráticos al Poder Judicial, con la carga de neutralidad que se predica de la función jurisdiccional, tan diferente a las que se encomienda al Gobierno y al Poder Legislativo, entre las que se cuenta sin duda con la actuación y de promoción de las condiciones para la igualdad sustancial a las que se obliga el art. 9.2 (Baylos, 1994)

La probabilidad de interponer la tutela y sea la misma la que se haga efectiva ante el principio de inmediatez en cualquier tiempo significa que no tiene término de caducidad. Como consecuencia de ello se tendría que el juez no podrá rechazarla y está en la obligación de estudiar el asunto principal de fondo prevaleciendo el mencionado principio. Por ende, el problema jurídico que se plantea en este punto es: ¿Que la protección se conceda sin consideración al tiempo transcurrido desde el momento en que ha tenido lugar la violación del derecho laboral? (Cano-Blandón, 2017)

Existen investigaciones respecto al principio de inmediatez, por ejemplo(León Valle, 2022) las nuevas estructuras laborales regidas por principios y normas propias de la disciplina laboral le da al nuevo régimen un espacio de autonomía dogmática(Fernández, 2018) sobre todo en la actualidad, donde la competencia mediática exige dar profundidad en los contenidos(Atamara, 2012).

### 2.3.2. Antecedentes nacionales

Podemos señalar que entendemos que el principio de inmediatez es aquel principio en el que el empleador y el trabajador pueden alegar hechos contrarios dentro del plazo, toda vez que si pasado el tiempo no se acciona se entiende que se da por consentido el acto e imposibilita un reclamo ulterior. Dicho de otra manera, ambas partes pueden coordinar, y defender su postura(Cárdenas, 2020). El principio laboral ha estado referido siempre a la potestad sancionadora del empleador, impulsándolo a actuar rápidamente frente a la comisión de una falta por parte del trabajador. Principio diferente es el de Inmediación, el que pese a usar la misma raíz etimológica del anterior, tiene otro significado en el Derecho, ya que pertenece a la rama procesal, interviniendo en la mayoría de actuaciones procesales donde su presencia sirve para mediar al interior de las partes, cumpliendo su rol de dirigir el proceso (Taquire, 2018). El derecho laboral nace en Europa en el siglo XVIII, proviene de los conflictos sociales que se experimentaban en esos años en este continente, los que después llegaron a Latinoamérica varios años después. En los estados americanos la evolución del derecho laboral ha sido lento, pues los estados han intervenido directamente en las relaciones laborales, a diferencia de lo que pasaba en Europa, donde los grupos sindicales daban muestra de múltiples ejemplos de sistemas de relaciones colectivas de trabajado consolidadas y con regulaciones autónomas importantes.

En nuestro país, el derecho al trabajo fue adaptado al código Civil de 1852 en el artículo 540° bajo el título: “trabajo obrero” (Rivera, 2017). La problemática se presenta cuando no se puede notificar al demandado, pues la dirección brindada por el demandante no es correcta. Se le corre traslado al demandante y se le advierte que, se hizo todo lo posible para

notificar a la persona y no se pudo, entonces se le pide que se otorgue otra dirección. Si trascurren seis (6) meses y el proceso se archiva. Pero una vez notificado, el proceso se impulsa. Ya el Juez maneja la teoría del caso con las pruebas, el impulso oficioso y se dicta sentencia ese es el objetivo (Fernández, 2018).

Según (Portilla, 2018) Este principio laboral podemos definirlo: “En virtud al principio de inmediatez, el lapso de tiempo que debe transcurrir entre la comisión de una infracción a las obligaciones laborales y la imposición de la sanción disciplinaria por dicha infracción debe ser reducido, de tal manera que si dicho lapso de tiempo es muy extenso, la infracción es perdonada o condonada”. Para que tenga cabida este principio, deben existir los siguientes elementos:

a) Un contrato de trabajo entre ambas partes (trabajador y un empleador). Ello supone el consentimiento de que ambas partes han asumido obligaciones b) Una violación a las obligaciones laborales y la toma de conocimiento de esta infracción. c) La imposición de una falta o un pedido de eliminación, suspensión o abstención de la infracción. d) El tiempo entre d) y c) debe ser mínimo.

La flexibilización de las normas laborales exigidas para incentivar el empleo y para que el empleador tenga un instrumento que le permita adaptar con rapidez a las necesidades del mercado que afectan este principio porque han establecido un campo muy amplio para facilitar la contratación a tiempo determinado y para la gran cantidad de casos (Zerga, 2015) la regulación legal sólo conduce a la pérdida de vigencia del Principio pues, al expandirlo se atenta contra sus propias posibilidades de aplicación (Toyama, 1991).

En los estados Latinoamericanos la evolución del derecho laboral ha sido moderado, pues los estados han intervenido en las relaciones laborales, (Rivera, 2017) el proceso de inmediatez en nuestro país, es un proceso especial, que tiene como principal característica su celeridad, ello lo consigue a través de la eliminación o reducción de la etapa de investigación por parte del empleador, quien al tener pruebas inmediatamente procede a tomar acciones contra lo sucedido dentro de su empresa (Arrué, 2018)

## 2.4. Definición de términos básicos:

**a) Diligencia Judicial:** Es un documento que deja constancia por escrito de una resolución judicial.

**b) Principio:** Es una vertiente creada para cumplirse o seguirse, para así tener un resultado o beneficio de lograr lo conseguido.

**c) Proceso Judicial:** Es la agrupación de actos jurídicos que se realizan para dar aplicación a la ley y se resuelva un caso. Se trata del procedimiento mediante el cual las personas comunes podrán ejercer su derecho de acción y así los órganos cumplan su deber de ofrecer una tutela judicial efectiva.

**d) Derecho laboral:** Vertiente del derecho cuyos principios tiene por objetivo la tutela efectiva laboral, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación es decir relación entre trabajador y empleador.

**e) Sentencia judicial:** Es la resolución definitiva dictada por un juez o tribunal que pone fin al caso sometido a su conocimiento y da por concluido el proceso.

# III. METODOLÓGIA

## 3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

### 3.1.1. Tipo de estudio

#### 3.1.1.1. Enfoque:

La presente se basa en un “enfoque cuantitativo” según, dado que se realizará la recolección de datos cuantitativos para luego responder las preguntas generadas y así poder verificar de este modo nuestra hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico (Hernández, 2018).

#### 3.1.1.2. Tipo:

La presente investigación es del tipo “descriptivo–explicativo”. Es descriptiva ya que se procura detallar propiedades y características significativas de las variables descritas en este trabajo. Es explicativo ya que va más allá de la sola descripción de concepciones o de fenómenos en otras palabras se centra en demostrar porque se da un fenómeno y cuáles son las condiciones en las que se muestra o porque están relacionadas dos o más variables (Espinoza Freire & Toscano Ruíz, 2015a)

#### 3.1.1.3. Diseño:

Es no experimental ya que en la presente investigación no habrá manipulación deliberada en ninguna variable. “Lo que se efectúa en este diseño de investigación es observar o medir fenómenos y variables tal como se presentan en su entorno natural, para que sean analizadas con posterioridad” (M. E. I. L. M. Cortés Cortés, 2004).

### 3.1.2. Diseño de contrastación de hipótesis

En cuanto a ello se empleará el Tau B de Kendall. El cual se emplea en correlación para variables a un nivel de medición de ordinal. A menudo es empleado por aquellos investigadores que relacionan estadísticamente escalas de tipo Likert porque las consideran ordinales (Behar, 1994).

**Hipótesis Nula**

$H_0$: "$V_1$ Percepción jurídica de los expertos sobre el principio de inmediatez ($D_1$, $D_2$,) y $V_2$ Percepción jurídica de los expertos sobre el proceso laboral en Tumbes 2022 ($D_1$, $D_2$,), las variables y sus dimensiones no están relacionadas estadísticamente" (P-Valor:>0.05)

**Hipótesis Alternativa**

$H_a$: "$V_1$ Percepción jurídica de los expertos sobre el principio de inmediatez ($D_1$, $D_2$) y $V_2$ Percepción jurídica de los expertos sobre el proceso laboral en Tumbes 2022 ($D_1$, $D_2$), las variables y sus dimensiones están relacionadas estadísticamente" (P-valor: ≤0.05).

Para el contraste es necesario un nivel de confianza de a=0.05. Por ello el criterio para la toma de decisiones es que "para todo valor de significancia (p) igual o menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula ($H_0$)".

**Cota de Confianza:** para la presente se empleará en el **95%**

**Nivel de error a:** para la presente se empleará en el **0.05 o 5%**

**Criterio para la toma de decisiones:** "para todo valor de p-valor>0.05**,** se acepta $H_0$, mientras que para todo valor de p-valor≤0.05 se rechaza $H_0$".

## 3.2. Población, muestra y muestreo.

### 3.2.1. Población

Población es el conjunto de individuos con características análogas de las cuales se requiere conseguir la información que exigen las variables (Zevallos, 2020).

La población está constituida por el total de abogados colegiados en el Ilustre Colegio de Abogados de Tumbes – ICAT, los cuales ascienden a un aproximado de 967 abogados.

**Cuadro 1: Población de la comunidad universitaria de la Universidad Nacional de Tumbes y muestra del estudio**.

| Abogados Litigantes de Tumbes (ICAT 2022) | Nº de Población | Nº Muestral |
|---|---|---|
| Abogados colegiados de Tumbes | 967 | 50 |

*Fuente*: El Autor.

### 3.2.2. Muestra

Es cualquier subconjunto de la población que se efectúa para estudiar las particularidades en la totalidad de la población, partiéndose un fragmento de la población (Zevallos, 2020).

Cuando nos referimos al tipo de muestreo, debemos precisar que en la presente investigación requerirá de una muestra no probabilística. Siendo esta intencionada, para lo cual se la optado como cuota minima 50 agremiados del ilustre colegio de Abogados de Tumbes, el muestreo no probabilístico.

## 3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

### 3.3.1. Método de investigación

Se aplicará el método “Hipotético-Deductivo” el cual enmarca desde una verdad general hasta llegar a una verdad específica donde se deduce una conclusión obtenida por una referencia universal. Según refiere Behar (2008) es “utilizar la verdad o falsedad del enunciado básico, para desprender la verdad o la falsedad de una hipótesis que podremos a prueba, requiere emplear contraejemplos lo que busca demostrar la veracidad de la hipótesis”.

### 3.3.2. Técnicas

Se empleará la encuesta, y que según manifiesta Espinoza y Toscano (2015) “es una técnica para adquirir información de interés sociológico, utilizando un cuestionario previamente elaborado, por el cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto”.

### 3.3.3. Instrumentos de recolección de datos

Para el presente será utilizado es el cuestionario, teniendo como referencia a Espinoza y Toscano (2015) quienes precisan que “este instrumento exige objetivos definidos, preguntas bien formuladas, extensión racional, aplicación adecuada y procesamiento correcto de los datos obtenidos”.

**Representación de los instrumentos:**

**Cuestionario. -** Se utilizará para calcular las variables, la primera tiene dos dimensiones, agrupando cada una de ellas dos indicadores; la segunda variable consta de dos dimensiones, teniendo dos indicadores en la primera dimensión y dos indicadores en la segunda.

**El cuestionario del trabajo de investigación se presenta en los anexos 02 y 03 (Formulario google form)**

**Confiabilidad de los instrumentos:**

La confiabilidad de los instrumentos será calculada mediante el Alpha de Cronbanch para la confiabilidad de los instrumentos como resultante de la aplicación de una prueba piloto a 26 abogados colegiados de Tumbes, con una confiabilidad 0.851 teniendo en cuenta que el coeficiente de correlación debe superar el 0,65 para garantizar la confiabilidad del instrumento (Ruiz Bolívar 2002).

## 3.4. Plan de procesamiento y análisis de datos

### 3.4.1. Procesamiento de datos

Se generará mediante la ejecución de los pasos siguientes:

1.- Los datos que se recolecten se van a organizar en hoja de cálculo del programa informático "*Excel*" para el sistema operativo "*Windows 10*".

2.- Se procederá a realizar el cálculo de los datos estadísticos descriptivos, "en frecuencia, porcentaje y media"; mientras que los datos estadísticos inferenciales se aplicarán el "coeficiente de correlación de Tau B de Kendall" con el *software* informático "IBM SPSS *Statistics* v.25.0".

3.- Los resultados que se obtengan serán organizados en cuadros y se ilustrarán en gráficos para su correspondiente análisis.

### 3.4.2. Análisis Inferencial de datos

Para realizar el análisis de datos se emplearán gráficos, para poder comprobar las hipótesis especifica 1 y 2, se interpretarán utilizado la estadística descriptiva. Para realizar el análisis de datos se emplearán gráficos y estos se interpretarán utilizado la estadística inferencial para poder comprobar la hipótesis especifica 3.

Asimismo, se utilizará el coeficiente tau B de Kendall, coeficiente utilizado para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert (Zevallos, 2020).

## IV. RESULTADOS Y DISCUSION

### 4.1 Resultados

#### 4.1.1. Percepción jurídica de los expertos sobre el principio de inmediatez en Tumbes, 2022

A continuación, se presentan los resultados de la primera variable y sus dimensiones.

**a) Dimensión desconocimiento del principio de inmediatez**

Tabla 1: *Percepción sobre el desconocimiento del principio de inmediatez:*

1) *Empresa empleadora no capacitada sobre principio de inmediatez*, 2) Empresa *empleadora no cuenta con personal encargado (recursos humanos) para denunciar casos de faltas*, 3) *Empresa empleadora ignora la importancia de denunciar la primera falta.*

| | TED (-2) | | ED(-1) | | N(0) | | EA(1) | | TDA(2) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | M | R |
| 1 | 7 | 14 | 3 | 6 | 7 | 14 | 25 | 50 | 8 | 16 | 1,00 | 4 |
| 2 | 6 | 12 | 6 | 12 | 4 | 8 | 24 | 48 | 10 | 20 | 1,00 | 4 |
| 3 | 4 | 8 | 5 | 10 | 5 | 10 | 28 | 56 | 8 | 16 | 1,00 | 4 |

Fuente: El autor

Sobre el primer ítem *Empresa empleadora no capacitada sobre principio de inmediatez*, los encuestados mostraron un resultado positivo, estando en acuerdo el 50%, y estando totalmente de acuerdo el 16%. El 14% restante de los encuestados refirió tener una posición neutral (Ver tabla 1).

En el segundo ítems *Empresa empleadora no cuenta con personal encargado (recursos humanos) para denunciar casos de faltas* tenemos el 48% en acuerdo y el 20% que se encuentran totalmente de acuerdo. Un 8% mostro estar en posición neutral. El 12% mostro estar en desacuerdo y el 12 % mostro estar en total desacuerdo (Ver tabla 1)

En el tercer ítem *Empresa empleadora ignora la importancia de denunciar la primera falta* tenemos un 56% en acuerdo y un 16% mostrándose totalmente de acuerdo. Un 10% mostro estar en posición neutral. El 10% mostro estar en desacuerdo y un 8% mostro estar totalmente en desacuerdo. (Ver tabla 1).

**b) Dimensión no aplicación del principio de inmediatez**

Tabla 2: *Percepción de la no aplicación del principio de inmediatez:*

4) *Empresa empleadora por evitar conflictos no denuncia la falta cometida por el trabajador*, 5) Empresa *empleadora olvida sancionar la falta y esta se extingue*, 6) *Empresa empleadora brinda una segunda oportunidad al trabajador sin sancionar la primera falta cometida.*

| | TED(-2) | | ED(-1) | | N(0) | | EA(1) | | TDA(2) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | M | R |
| 4 | 5 | 10 | 4 | 8 | 6 | 12 | 24 | 48 | 11 | 22 | 1,00 | 4 |
| 5 | 5 | 10 | 9 | 18 | 5 | 10 | 22 | 44 | 9 | 18 | 1,00 | 4 |
| 6 | 4 | 8 | 11 | 22 | 7 | 14 | 21 | 42 | 7 | 14 | 1,00 | 4 |

Fuente: El autor

Sobre el cuarto ítem *Empresa empleadora por evitar conflictos no denuncia la falta cometida por el trabajador*, los encuestados mostraron un resultado positivo, estando en acuerdo el 48%, y estando totalmente de acuerdo el 22%. El 12% de los encuestados refirió tener una posición neutral, en desacuerdo un 8% y totalmente en desacuerdo un 10% (Ver tabla 2).

En el quinto ítems *Empresa empleadora olvida sancionar la falta y esta se extingue* tenemos el 44% en acuerdo y el 18% que se encuentran totalmente de acuerdo. Un 10% mostro estar en posición neutral. El 18% mostro estar en desacuerdo y el 10 % mostro estar en total desacuerdo (Ver tabla 2).

En el sexto ítem *Empresa empleadora brinda una segunda oportunidad al trabajador sin sancionar la primera falta cometida* tenemos un 42% en acuerdo y un 14% mostrándose totalmente de acuerdo. Un 14% mostro estar en posición neutral. El 22% mostro estar en desacuerdo y un 8% mostro estar totalmente en desacuerdo (Ver tabla 2).

**c) Dimensión aplicación del principio de la inmediatez**

Tabla 3: *Percepción de la aplicación del principio de inmediatez:*

7) *Empresa empleadora denuncia la falta cometida por el trabajador*, 8) Empresa *empleadora solicita el despido inmediato del trabajador tras cometer una falta*, 9) *Empresa empleadora sanciona inmediatamente al trabajador por la primera falta cometida.*

| | TED (-2) | | ED (-1) | | N (0) | | EA (1) | | TDA (2) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | M | R |
| 7 | 7 | 14 | 14 | 28 | 7 | 14 | 16 | 32 | 6 | 12 | ,00 | 4 |
| 8 | 7 | 14 | 19 | 38 | 7 | 14 | 14 | 28 | 3 | 6 | -1,00 | 4 |
| 9 | 3 | 6 | 20 | 40 | 5 | 10 | 14 | 28 | 8 | 16 | ,00 | 4 |

Fuente: El autor

Sobre el séptimo ítem *Empresa empleadora denuncia la falta cometida por el trabajador*, los encuestados mostraron un resultado positivo, estando en acuerdo el 32%, y estando totalmente de acuerdo el 12%. El 14% de los encuestados refirió tener una posición neutral, en desacuerdo un 28% y totalmente en desacuerdo un 14%(Ver tabla 3).

En el octavo ítems *Empresa empleadora solicita el despido inmediato del trabajador tras cometer una falta,* tenemos el 28% en acuerdo y el 6% que se encuentran totalmente de acuerdo. Un 14% mostro estar en posición neutral. El 38% mostro estar en desacuerdo y el 14 % mostro estar en total desacuerdo. (Ver tabla 3).

En el noveno ítem *Empresa empleadora sanciona inmediatamente al trabajador por la primera falta cometida tenemos* un 28% en acuerdo y un 16% mostrándose totalmente de acuerdo. Un 14% mostro estar en posición neutral. El 10% mostro estar en desacuerdo y un 6% mostro estar totalmente en desacuerdo (Ver tabla 3).

## 4.1 Percepción jurídica de los expertos sobre el proceso laboral en Tumbes, 2022

### d) Dimensión aplicación indebida del principio de inmediatez para lograr un despido

Tabla 4: *Percepción de la aplicación indebida del principio de inmediatez para lograr un despido:*

10) *Sancionar al trabajador sin haber cometido una falta*, 11) *Sancionar al trabajador sin haber investigado si incurrió en falta leve, moderada o grave*, 12) *Sancionar al trabajador solicitando su despido inmediato.*

| | TED(-2) | | ED(-1) | | N(0) | | EA(1) | | TDA(2) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | M | R |
| 10 | 5 | 10 | 8 | 18 | 5 | 10 | 23 | 46 | 9 | 18 | 1,00 | 4 |
| 11 | 8 | 16 | 10 | 20 | 8 | 16 | 24 | 48 | 10 | 10 | ,00 | 3 |
| 12 | 5 | 10 | 12 | 24 | 6 | 12 | 25 | 50 | 2 | 4 | 1,00 | 4 |

Fuente: El autor

Sobre el décimo ítem *Sancionar al trabajador sin haber cometido una falta,* los encuestados mostraron un resultado positivo, estando en acuerdo el 46%, y estando totalmente de acuerdo el 18%. El 10% de los encuestados refirió tener una posición neutral, en desacuerdo un 20% y totalmente en desacuerdo un 10%(ver tabla 4).

En el décimo primer ítems *Empresa empleadora solicita el despido inmediato del trabajador tras cometer una falta,* tenemos el 48% en acuerdo y el 10% que se encuentran totalmente de acuerdo. Un 16% mostro estar en posición neutral. El 20% mostro estar en desacuerdo y el 16 % mostro estar en total desacuerdo (Ver tabla 4).

En el décimo segundo ítem *Empresa empleadora sanciona inmediatamente al trabajador por la primera falta cometida* tenemos un 50% en acuerdo y un 4% mostrándose totalmente de acuerdo. Un 12% mostro estar en posición neutral. El 24% mostro estar en desacuerdo y un 10% mostro estar totalmente en desacuerdo (Ver tabla 4).

**d) Dimensión faltas cometidas por el trabajador**

**Tabla 5:** ***Percepción de las faltas cometidas por el trabajador***

Tabla 4: Percepción de la aplicación indebida del principio de inmediatez para lograr un despido

13) *Faltas injustificadas*, 14) *Faltas a las reglas de conducta del empleador,* 15) *Falta leve, moderada o grave contra el empleador o alguien del centro de trabajo.*

| | TED(-2) | | ED(-1) | | N(0) | | EA(1) | | TDA(2) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | M | R |
| 13 | 5 | 10 | 18 | 38 | 9 | 18 | 12 | 24 | 6 | 12 | ,00 | 4 |
| 14 | 2 | 4 | 6 | 10 | 7 | 14 | 28 | 56 | 8 | 16 | 1,00 | 4 |
| 15 | 5 | 10 | 4 | 8 | 5 | 10 | 28 | 56 | 8 | 16 | 1,00 | 4 |

Fuente: El autor

Sobre el décimo tercer ítem *Faltas injustificadas*, los encuestados mostraron un resultado negativo, estando en acuerdo el 24%, y estando totalmente de acuerdo el 12%. El 18% de los encuestados refirió tener una posición neutral, en desacuerdo un 38% y totalmente en desacuerdo un 10%(ver tabla 5).

En el décimo cuarto ítems *Faltas a las reglas de conducta del empleador,* tenemos el 56% en acuerdo y el 16% que se encuentran totalmente de acuerdo. Un 14% mostro estar en posición neutral. El 10% mostro estar en desacuerdo y el 4 % mostro estar en total desacuerdo.

En el décimo quinto *Falta leve, moderada o grave contra el empleador o alguien del centro de trabajo* tenemos un 56% en acuerdo y un 16% mostrándose totalmente de acuerdo. Un 10% mostro estar en posición neutral. El 8% mostro estar en desacuerdo y un 10% mostro estar totalmente en desacuerdo (ver tabla 5).

**e) Dimensión aplicación indebida del principio de inmediatez para lograr un despido**

**Tabla 6:** ***Percepción de las faltas atribuidas al trabajador por el empleador***

16) Supuestas *faltas injustificadas*, 17) *Supuestas faltas a las reglas de conducta el empleador,* 18) *Supuestas faltas leves, moderadas y graves.*

| | TED(-2) | | ED(-1) | | N (0) | | EA (1) | | TDA(2) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | M | R |
| 16 | 3 | 6 | 3 | 6 | 6 | 12 | 28 | 56 | 10 | 20 | 1,00 | 4 |
| 17 | 9 | 18 | 13 | 26 | 8 | 16 | 17 | 34 | 3 | 6 | ,00 | 4 |
| 18 | 10 | 20 | 16 | 32 | 9 | 18 | 9 | 18 | 6 | 12 | -1,00 | 4 |

El autor

Sobre el décimo sexto ítem *Supuestas Faltas injustificadas*, los encuestados mostraron un resultado negativo, estando en acuerdo el 24%, y estando totalmente de acuerdo el 12%. El 18% de los encuestados refirió tener una posición neutral, en desacuerdo un 38% y totalmente en desacuerdo un 10% (ver tabla 6).

En el décimo séptimo ítems *Faltas a las reglas de conducta del empleador,* tenemos el 56% en acuerdo y el 16% que se encuentran totalmente de acuerdo. Un 14% mostro estar en posición neutral. El 10% mostro estar en desacuerdo y el 4 % mostro estar en total desacuerdo (ver tabla 6).

En el décimo octavo ítem *Supuesto falta leve, moderada o graves contra el empleador o alguien del centro de trabajo* tenemos un 56% en acuerdo y un 16% mostrándose totalmente de acuerdo. Un 10% mostro estar en posición neutral. El 8% mostro estar en desacuerdo y un 10% mostro estar totalmente en desacuerdo (ver tabla 6).

## 4.2 Discusión

### 4.2.1. Percepción de vulnerabilidad de los documentos extraprotocolares

#### a) Dimensión desconocimiento del principio de inmediatez

Esta dimensión estuvo conformada por un indicador cada uno por un (1) ítem. Los resultados indican que respecto *Empresa empleadora no capacitada sobre principio de inmediatez* obtuvo un 50% de percepción positiva (ver tabla 1), en cuanto al segundo indicador *Empresa empleadora no cuenta con personal encargado (recursos humanos) para denunciar casos de faltas* se obtuvo un 48% de percepción positiva (ver tabla 1), y *Empresa empleadora ignora la importancia de denunciar la primera falta* un 56% de percepción positiva (ver tabla 1). En ese sentido en cada uno de los indicadores que conforman la dimensión de *Empresa empleadora no capacitada sobre principio de inmediatez* reflejando *una* percepción positiva con En acuerdo. Esto quiere decir que la falta de capacitación es evidente, lo que conlleva a que el empleador cometa el error e ignore la importancia de denunciar en la primera falta al empleado, así como también no contar con el personal plenamente capacitado y que cumpla con el perfil adecuado para el puesto. Reafirmando a través de esta dimensión y según(Cano-Blandón, 2017) existe un total desconocimiento del principio de inmediatez y por ende su aplicación indebida o quizás su no aplicación

#### b) Dimensión no aplicación del principio de inmediatez

Esta dimensión estuvo conformada por un indicador cada uno por un (1) ítem. Los resultados indican que respecto *Empresa empleadora por evitar conflictos no denuncia la falta cometida por el trabajador* obtuvo un 48% de percepción de la población encuestada (ver tabla 2). Respecto al segundo indicador *Empresa empleadora olvida sancionar la falta y esta se extingue* obtuvo un promedio de 44% de percepción positiva (ver tabla 2) y en cuanto al tercer indicador *Empresa empleadora brinda una segunda oportunidad al trabajador sin sancionar la primera falta cometida se obtuvo un* promedio de 42% “En acuerdo”(ver tabla 2). Es evidente que muchas empresas cometen errores y por ende violentan la aplicación del principio de inmediatez, obteniendo porcentajes positivos a favor de reconocer esas equivocaciones (Portilla Garcia, 2018).

En esta dimensión prevalece la opción En acuerdo, ratificando que el principio de inmediatez no lo aplica o en su defecto lo aplica de forma inadecuada, motivo que lleva a contrarrestar consecuencias negativas para el empleador, mostrando en el resultado que la población encuestada también lo considera así.

**c) Dimensión aplicación del principio de la inmediatez**

Esta dimensión estuvo conformada por un indicador cada uno por un (1) ítem. Los resultados indican que respecto *Empresa empleadora denuncia la falta cometida por el trabajador* se obtuvo un 32% que consideran que el empleador en ocasiones si denuncia la falta que comete el trabajador siendo el resultado con porcentaje más alto con la opción “En acuerdo”( ver tabla 3), respecto al segundo indicador *Empresa empleadora solicita el despido inmediato del trabajador tras cometer una falta* se obtuvo un 38% mostro estar en desacuerdo, ya que proyectado en la actualidad no es un acto que se aplique tal como se describe en el indicador, afirmando que la población considera negativamente este indicar ya que no es eficiente o en su defecto no se aplica debidamente(ver tabla 3), en relación al tercer indicador *Empresa empleadora sanciona inmediatamente al trabajador por la primera falta cometida* se obtuvo un 28% de percepción positiva por parte de la población encuestada quienes manifiestan que existen empresas empleadoras que si sancionan en su primera falta al empleado, tal como lo ha mencionado el autor (Fernández, 2018) con un resultado obtenido por el 30% con las mismas percepciones(ver tabla 3).

**d) Dimensión aplicación indebida del principio de inmediatez para lograr un despido**

Esta dimensión estuvo conformada por un indicador cada uno por un (1) ítem. Los resultados indican que respecto a *Empresa empleadora denuncia la falta cometida por el trabajador*, se obtuvo un 46% de percepción positiva respecto a que la empresa si denuncia la falta(ver tabla 4), en relación al segundo indicador *Empresa empleadora solicita el despido inmediato del trabajador tras cometer una falta*, se obtuvo un 48% en la opción "En acuerdo", percibiendo que las empresas empleadoras si solicitan el despido inmediato (ver tabla 4) , en relación al tercer indicador *Empresa empleadora sanciona inmediatamente al trabajador por la primera falta cometida* se obtuvo un 50% de aceptación de parte de la población encuestada manifestando que la empresa si sanciona al trabajador(ver tabla 4), resulta ser una de las dimensiones con el porcentaje más elevado de aceptación por parte de la población encuestada con hasta el 50% de percepción positiva, reafirmando de acuerdo al autor (Pacheco Zerga, 2015) donde lustra los principios y la forma de aplicar el principio de inmediatez correctamente, como realmente debe hacerse el procedimiento de aplicación.

**e) Dimensión faltas cometidas por el trabajador**

Esta dimensión estuvo conformada por un indicador cada uno por un (1) ítem. Los resultados indican que respecto a *Faltas Injustificadas* se obtuvo un 24% de percepciones positivas frente al 38% negativo(ver tabla 5), respecto al segundo indicador *Faltas a las reglas de conducta del empleador* se obtuvo un 56% de percepción positiva(ver tabla 5), y en relación al tercer indicador *Falta leve, moderada o grave contra el empleador o alguien del centro de trabajo* se obtuvo un 56% de percepción positiva, según el autor (Alvarez Arredondo, 2015) ilustra y se ratifica en la hipótesis de que los trabajadores cometen falta y en ocasiones si son severamente sancionados(ver tabla 5)

**f) Dimensión Faltas atribuidas al trabajador por el empleador**

Esta dimensión estuvo conformada por un indicador cada uno por un (1) ítem. Los resultados indican que respecto a *Supuestas faltas injustificadas* se obtuvo un 56% de percepción positiva (ver tabla 6), en relación al segundo indicador *Supuestas faltas a las reglas de conducta del empleador* se obtuvo 34% de aceptación reflejados en la opción "En acuerdo" (ver tabla 6) y por último en el indicador *Supuestas faltas leves, moderadas y graves* se obtuvo un 32% de percepción positiva *(*ver tabla 6*).* En esta dimensión se evidencia una percepción menos positivas sobre las faltas que se le atribuyen al empleador, poniendo en un nivel más bajo del 50% de aceptación de este tipo de faltas (Taquire Pérez, 2018).

## V. CONCLUSIONES

Luego del análisis realizado sobre la percepción jurídica de los expertos sobre el principio de la inmediatez en el proceso laboral en Tumbes, 2022, se concluye:

1. La percepción jurídica de los expertos sobre el principio de inmediatez evidentemente no tiene eficacia por la mala o la no aplicación debida de este procedimiento, lo que dificulta el objetivo de este principio y su correcto procedimiento.
2. La percepción que tienen los expertos sobre el proceso laboral en el que empleador espera a que se infraccione una segunda vez para recién comunicar, poniendo en riesgo que se acepte la primera falta cometida ya que puede haber trascurrido mucho tiempo y/o se le cuestionara por qué no reporto la primera infracción.
3. Los resultados obtenidos de acuerdo a la percepción jurídica demuestra que la población considera que el principio no es aplicado como debería, lo que afecta gravemente el proceso sancionador en el ámbito laboral.

## VI. RECOMENDACIONES

1. Para lograr erradicar la correcta aplicación del principio de inmediatez las instituciones laborales deberían realizar campañas de capacitación y concertación a fin de llevar la información sobre este principio a los empleados y empleadores de tal manera que se aplique como debería.
2. Actualmente la aplicación del principio de inmediatez resulta ineficaz precisamente porque no se realiza la correcta aplicación y/o no se considera necesario dentro del ámbito laboral, de tal manera que cuando ocurren graves infracciones se pretende sancionar faltas anteriores cometidas, sin saber que por el trascurrir del tiempo no se podrá.
3. Desde la perspectiva de los abogados encuestados resulta necesario la aplicación correcta para brindar eficacia y a su vez capacitar tanto al empleador como al empleado para poder poner en práctica este principio.
4. La rama del derecho laboral tiene déficit para el conocimiento de sus procedimientos, la facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNTUMBES debe añadir a su malla curricular un curso específico en el que se enseñen todos los tipos de infracciones laborales, poniendo en primer punto la aplicación del principio de inmediatez, para así obtener la eficacia laboral que nuestra sociedad requiere.

# VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS


Alvarez Arredondo, J. L. (2015). *Principio de inmediatez en las sentencias de los juzgados de trabajo de la actividad privada del Cusco en el año 2014* (pp. 919–928). https://doi.org/10.1145/3132847.3132886

Arrué Cachay, J. R. (2018). *El proceso inmediato y sus efectos en las garantias del debido proceso en el tercer juzgado de investigacion preparatoria de Huancavelica, 2016* [Universidad Nacional de Huancavelica]. http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1687/

Atamara, R. T. R. (2012). La prudencia en la inmediatez del acto informativo. *Ecos de La Comunicación*, *5*(5), 1–18. http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/prudencia-inmediatez-acto-informativo.pdf[Fechadeconsulta

Baylos, A. (1994). La igualdad de las partes en el proceso laboral y la tutela judicial efectiva. In *Temas de Direito Processual* (Issue 1, pp. 67–81). https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1426769

Behar Rivero, D. S. (1994). *Metodologia de la investigacion* (E. S. 2008 (ed.); A. Rubeira).http://187.191.86.244/rceis/wpcontent/uploads/2015/07/Metodología-de-la-Investigación-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf

Cano-Blandón, L. F. (2017). El principio de inmediatez de la acción de tutela: ¿Una barrera para la protección judicial de los derechos fundamentales? *Entramado*, *13*(1), 1–14. https://doi.org/10.18041/entramado.2017v13n1.25140

Cardenas Gomez, L. A. (2020). *El principio de inmediatez en los procedimientos administrativos disciplinarios en la empresa del servicio de agua potable y alcantarillado de Arequipa- EPS SEDAPAR S.A en el año 2019* [Universidad Católica San Pablo]. http://hdl.handle.net/20.500.12590/16646

Cortés Cortés, M. E. I. L. M. (2004). Generalidades sobre metodologia de la invest [Universidad Autónoma del Carmen- Mexico]. In *Generalidades sobre metodología de la investigación*. http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.df

Espinoza Freire, E., & Toscano Ruíz, D. (2015b). *Metodología de Investigación Educativa y Técnica* (E. Utmach (ed.); 2015th ed.). http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/6704

Fernández, B. H. A. F. P. C. M. (2018). *Nuevo Proceso Laboral* (pp. 1–11). https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2832/2761

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico). http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf

León Valle, W. Ben. (2022). Inmediatez y veracidad de los hechos, un compromiso desdibujado desde el periodismo. *Chasqui.Revista Latinoamericana de Comunicación*, *2022*(924x), 1–18. https://revistachasqui.org/index.php/chasqui/article/view/4455

Moreno Ruiz, Á. G. (2010). Principios procesales necesarios en la administración de justicia en asuntos laborales y por prestaciones de la seguridad social en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, *1*(10), 1–37. https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2010.10.9611

Portilla Garcia, K. K. (2018). *El proceso administrativo disciplinario a trabajadores municipales del régimen laboral privado y la afectación al principio de inmediatez en la ley del servicio civil en el Perú* [Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo”]. http://e-journal.uajy.ac.id/14649/1/JURNAL.pdf

Rivera Tantaruna, A. J. (2017). *La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-Aa/Tc-caso Huatuco* [Universidad Ricardo Palma]. http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1122/TESIS

Taquire Perez, J. J. (2018). *Principio de inmediatez en material laboral y su aplicacion en procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana* [Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2529

Toyama Miyagusuku, J. L. (1991). *jurisprudencia* (Vol. 0, Issue 22, pp. 1–6). https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10936/11445

Zerga Pacheco, L. (2015). *Los principios del derecho del trabajo* [Universidad de Piura].https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3874/Principios_Derecho_Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

# I. ANEXOS

## Anexo 1. Cuadro de Operacionalización

| **"VARIABLES"** | **"DEFINICIÓN CONCEPTUAL"** | "DEFINICIÓN OPERACIONAL" | **"DIMENSIÓNES"** | **"INDICADORES"** | **"Escala de medición"** |
|---|---|---|---|---|---|
| **Variable 1:** Percepción de Percepción jurídica de los expertos sobre el principio de inmediatez en Tumbes, 2022 | El principio de inmediatez, como contenido del derecho al debido proceso, constituye un límite a la facultad sancionadora del empleador y se sustenta en el principio de seguridad jurídica. | Se entiende por principio de inmediatez, que es aquel principio en el cual el empleador y el trabajador pueden alegar hechos contrarios en el plazo más breve posible. | Desconocimiento del principio de inmediatez | Empresa empleadora no capacitada sobre principio de inmediatez | ordinal |
| | | | | Empresa empleadora no cuenta con personal encargado (recursos humanos) para denunciar casos de faltas | |
| | | | | Empresa empleadora ignora la importancia de denunciar la primera falta | |
| | | | No aplicación del principio de inmediatez | Empresa empleadora por evitar conflictos no denuncia la falta cometida por el trabajador | |
| | | | | Empresa empleadora olvida sancionar la falta y esta se extingue | |
| | | | | Empresa empleadora brinda una segunda oportunidad al trabajador sin sancionar la primera falta cometida | |
| | | | Aplicación del principio de inmediatez | Empresa empleadora denuncia la falta cometida por el trabajador | |
| | | | | Empresa empleadora solicita el despido inmediato del trabajador tras cometer una falta | |
| | | | | Empresa empleadora sanciona inmediatamente al trabajador por la primera falta cometida | |
| **Variable 2:** Percepción jurídica de los expertos sobre el proceso laboral en Tumbes, 2022 | Es conjunto de normas jurídicas, de características muy peculiares, que regulan la solución de conflictos de trabajo, individuales o colectivos. | Se entiende por el proceso laboral que es el conjunto de actos jurídicos, que se llevan a cabo para aplicar la ley y así poder llegar a la solución de un caso. | Aplicación indebida del principio de inmediatez para lograr un despido | Sancionar al trabajador sin haber cometido una falta | ordinal |
| | | | | Sancionar al trabajador sin haber investigado si incurrió en falta leve, moderada o grave | |
| | | | | Sancionar al trabajador solicitando su despido inmediato | |
| | | | Faltas cometidas por el trabajador | Faltas injustificadas | |
| | | | | Faltas a las reglas de conducta del empleador | |
| | | | | Falta leve, moderada o grave contra el empleador o alguien del centro de trabajo | |
| | | | Faltas atribuidas al trabajador por el empleador | Supuestas faltas injustificadas | |
| | | | | Supuestas faltas a las reglas de conducta del empleador | |
| | | | | Supuestas faltas leves, moderadas y graves | |

**Fuente: El autor.**

**Anexo 2. Instrumento de recolección de datos**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**ESCUELA DE DERECHO**

**INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCION DE DATOS**

**Estimado (a) participante:**

El presente instrumento tiene como finalidad recabar información necesaria para conocer la percepción jurídica de los expertos sobre el principio de la inmediatez en el proceso laboral en Tumbes, 2022.Solicito de usted su valiosa colaboración. Por favor responda todos los ítems. Agradeciendo su colaboración, queda de usted.

**Bach. César Augusto Granados Rebagliati**

**PARTE I: ASPECTOS SOCIOACADÉMICOS.** Seleccione la categoría de respuesta de su preferencia colocando el valor en número, o una X en la casilla correspondiente:

| | |
|---|---|
| Nombres y Apellidos: | |
| Correo electrónico: | |
| Sector laboral: | |
| Numero de colegiatura: | |

**PARTE II: PERCEPCIÓN JURÍDICA DE LOS EXPERTOS SOBRE EL PRINCIPIO DE LA INMEDIATEZ**

**Seleccione** la categoría de respuesta de su preferencia colocando una X en la casilla correspondiente:

**Escala: -2 Totalmente en desacuerdo; -1 En desacuerdo; 0. Neutral; 1. En acuerdo; 2. Totalmente en acuerdo.**

| | **ITEMS**<br>**Cómo percibe usted los siguientes aspectos …** | **-2** | **-1** | **0** | **1** | **2** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | El empleador en Tumbes desconoce la aplicación del principio de inmediatez y posterior sanción | | | | | |
| 2 | El empleador en Tumbes debe contar con personal (recursos humanos) encargado de proceder a sancionar al trabajador | | | | | |
| 3 | El empleador en Tumbes ignora la importancia de sancionar al trabajador al cometer la primera falta | | | | | |
| 4 | El empleador en Tumbes por evitar conflictos, no sanciona una primera falta cometida por el trabajador | | | | | |
| 5 | El empleador en Tumbes se olvida de sancionar al trabajador, la falta por lo tanto se extingue | | | | | |
| 6 | El empleador en Tumbes brinda una segunda oportunidad al trabajador, sin sancionar la primera falta cometida creyendo que, si nuevamente incurre en falta, se podrán sancionar ambas | | | | | |
| 7 | El empleador en Tumbes si sanciona al trabajador al cometer una falta | | | | | |
| 8 | El empleador en Tumbes, si solicita el despido inmediato del trabajador al cometer una falta | | | | | |
| 9 | El empleador en Tumbes si sanciona al trabajador al cometer la primera falta | | | | | |

**PARTE III: PERCEPCIONES JURIDICA DE LOS EXPERTOS SOBRE EL PROCESO LABORAL EN TUMBES, 2022**

**Seleccione** la categoría de respuesta de su preferencia colocando una X en la casilla correspondiente:

**Escala: -2 Totalmente en desacuerdo; -1 En desacuerdo; 0. Neutral; 1. En acuerdo; 2. Totalmente en acuerdo.**

| | **ITEMS**<br>**Cómo percibe usted los siguientes aspectos …** | **-2** | **-1** | **0** | **1** | **2** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 10 | El empleador en Tumbes sanciona en algunos casos al trabajador sin haber cometido una falta | | | | | |
| 11 | El empleador en Tumbes es sancionado sin haberse confirmado si incurrió en falta | | | | | |
| 12 | El empleador en Tumbes sanciona al trabajador y solicita inmediatamente su despido | | | | | |
| 13 | Las faltas injustificadas por el trabajador son motivo de sanción | | | | | |
| 14 | Por faltar a las reglas de conducta que rige el empleador debe ser sancionado el trabajador | | | | | |
| 15 | Al cometer falta leve, moderada o grave el trabajador contra el empleador debe ser sancionado | | | | | |
| 16 | Es suficiente motivo con que el empleador sancione al trabajador a través de supuestas faltas injustificadas | | | | | |
| 17 | Es suficiente motivo con que el empleador sancione al trabajador a través de supuestas faltas a las reglas de la conducta contra el empleador | | | | | |
| 18 | Es suficiente motivo con que el empleador sancione al trabajador a través de supuestas faltas leves, moderadas y graves contra el empleador | | | | | |

**Muchas gracias por su colaboración.**

## Anexo 3. Cuestionario

# Percepción jurídica de los expertos sobre el principio de la inmediatez en el proceso laboral en Tumbes, 2022

granadoscesar665@gmail.com (no se comparten)
Cambiar cuenta

*Obligatorio

Nombres y Apellidos *

Tu respuesta

Numero de Colegiatura *

Tu respuesta

1.el empleador en Tumbes desconoce la aplicación del principio de inmediatez y posterior sanción *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ En acuerdo
- ◯ Totalmente en acuerdo

2. El empleador en Tumbes debe contar con personal (recursos humanos) encargado de proceder a sancionar al trabajador *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ En acuerdo
- ◯ Totalmente en acuerdo

3. El empleador en Tumbes ignora la importancia de sancionar al trabajador al cometer la primera falta *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ En acuerdo
- ◯ Totalmente en acuerdo

4.El empleador en Tumbes por evitar conflictos, no sanciona una primera falta cometida por el trabajador *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ En acuerdo
- ◯ Totalmente en acuerdo

5. El empleador en Tumbes se olvida de sancionar al trabajador, la falta por lo tanto se extingue *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ En acuerdo
- ◯ Totalmente en acuerdo

6. El empleador en Tumbes brinda una segunda oportunidad al trabajador, sin sancionar la primera falta cometida creyendo que, si nuevamente incurre en falta, se podrán sancionar ambas *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ En acuerdo
- ◯ Totalmente en acuerdo

7. El empleador en Tumbes si sanciona al trabajador al cometer una falta *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- En acuerdo
- Totalmente en acuerdo

8. El empleador en Tumbes, si solicita el despido inmediato del trabajador al cometer una falta *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- En acuerdo
- Totalmente en acuerdo

9. El empleador en Tumbes si sanciona al trabajador al cometer la primera falta *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- En acuerdo
- Totalmente en acuerdo

# PERCEPCION JURIDICA DE LOS EXPERTOS SOBRE EL PROCESO LABORAL EN TUMBES.2022

Seleccione la categoría de respuesta de su preferencia colocando una X en la casilla correspondiente: Escala: -2 Totalmente en desacuerdo; -1 En desacuerdo; 0. Neutral; 1. En acuerdo; 2. Totalmente en acuerdo.

10. El empleador en Tumbes sanciona en algunos casos al trabajador sin haber cometido una falta *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ En acuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

11.El empleador en Tumbes es sancionado sin haberse confirmado si incurrió en falta *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ En acuerdo
- ◯ Totalmente en acuerdo

12.El empleador en Tumbes sanciona al trabajador y solicita inmediatamente su despido *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ En acuerdo
- ◯ Totalmente en acuerdo

13. Las faltas injustificadas por el trabajador son motivo de sanción *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ En acuerdo
- ◯ Totalmente en acuerdo

14. Por faltar a las reglas de conducta que rige el empleador debe ser sancionado el trabajador *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ En acuerdo
- ◯ Totalmente en acuerdo

15. Al cometer falta leve, moderada o grave el trabajador contra el empleador debe ser sancionado *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ En acuerdo
- ◯ Totalmente en acuerdo

16. Es suficiente motivo con que el empleador sancione al trabajador a través de supuestas faltas injustificadas *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ En acuerdo
- ◯ Totalmente en acuerdo

17. Es suficiente motivo con que el empleador sancione al trabajador a través de supuestas faltas a las reglas de la conducta contra el empleador *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ En acuerdo
- ◯ Totalmente en acuerdo

18. Es suficiente motivo con que el empleador sancione al trabajador a través de supuestas faltas leves, moderadas y graves contra el empleador *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ En acuerdo
- ◯ Totalmente en acuerdo

Atrás | Enviar | Borrar formulario

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Google no creó ni aprobó este contenido. Denunciar abuso - Condiciones del Servicio - Política de Privacidad

Google Formularios

## Anexo 04. “Matriz de consistencia”

**Título:** La percepción jurídica de los expertos sobre el principio de la inmediatez en el proceso laboral en Tumbes, 2022.

<table>
<tr><th>“FORMULACIÓN DEL PROBLEMA”</th><th>“HIPÓTESIS GENERAL”</th><th>“OBJETIVO GENERAL”</th><th>“VARIABLES”</th><th>“MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)”</th><th>“METODOLOGÍA”</th></tr>
<tr><td>El proceso de inmediatez en el proceso laboral en Tumbes resulta ineficaz ya que no se aplica como debería y propiamente por su desconocimiento genera conflictos entre empleador y trabajador.</td><td>El proceso de inmediatez en el proceso laboral en Tumbes resulta ineficaz ya que no se aplica como debería y propiamente por su desconocimiento genera conflictos entre empleador y trabajador.</td><td>Analizar la percepción jurídica de los expertos sobre el principio de inmediatez en el proceso laboral en Tumbes, 2022</td><td>Variable 1: Percepción jurídica de los expertos sobre el principio de inmediatez en Tumbes, 2022<br>Variable 2: Percepción jurídica de los expertos sobre el proceso laboral en Tumbes, 2022</td><td rowspan="2">Revisión de la Literatura y Estado del Arte.<br>1.- Antecedentes<br>2.- Bases Teóricas<br>3.- Términos Básicos.</td><td rowspan="2">Método de investigación: cuantitativo<br>Enfoque de la Investigación: inductivo- deductivo<br>Tipo de investigación: descriptivo</td></tr>
<tr><th>“Problemas Específicos”</th><th>“Hipótesis Específicas”</th><th colspan="2">“Objetivos específicos”</th></tr>
<tr><td>P.E. 1. ¿Cuál es la percepción jurídica de los expertos sobre el principio de inmediatez en Tumbes, 2022?</td><td>H.E. 1. El principio de inmediatez no tiene eficacia, y si su aplicación no es la debida no permitiría un buen desenvolvimiento del proceso</td><td colspan="2">1.- Determinar la percepción jurídica de los expertos sobre el principio de inmediatez en Tumbes, 2022</td><td>Población: Abogados colegiados en Tumbes</td><td>Muestreo y Muestra: no probabilístico intencionado abogados y especialista a fines.</td></tr>
<tr><td>P.E. 2: ¿Cuál es la percepción jurídica de los expertos sobre el proceso laboral en Tumbes, 2022?</td><td>H.E. 2: En el proceso laboral el empleador en la mayoría de los casos considera que es necesario esperar una segunda falta para comunicar y sancionar, pero quisiera hacerlo por ambas veces cometidas, pero desconoce que el tiempo trascurre y ya no tendrán efectos.</td><td colspan="2">2.- Determinar la percepción jurídica de los expertos sobre el proceso laboral en Tumbes, 2022</td><td colspan="2" rowspan="2">Técnica: Encuesta<br>Instrumento: cuestionario<br>Métodos de Análisis de Datos: Estadística Descriptiva.<br>Prueba inferencial:<br>Correlación Tau B de Kendal</td></tr>
<tr><td>P.E. 3: Cuál es la asociación de la percepción jurídica de los expertos sobre el principio de inmediatez en el proceso laboral en Tumbes, 2022?</td><td>H.E. 3: El principio de inmediatez no se aplica como debería por tanto resulta ineficaz su sancionamiento en el ámbito laboral</td><td colspan="2">3.- Asociar la percepción jurídica de los expertos sobre el principio de inmediatez en el proceso laboral en Tumbes, 2022</td></tr>
</table>