



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

Simplicidad en el procedimiento de cese de Actos Hostiles referido al inciso e del art 30 de la LPCL, ante la vulneración de derechos fundamentales del trabajador en la actividad privada.

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTOR:

Villegas Vargas Evelyn

ASESOR:

Cristian Cardenas Manrique

LINEA DE INVESTIGACION:

Derecho Laboral

LIMA-PERU

2014

Página del Jurado

Nombre:

Grado:

Cargo: Presidente.

Nombre:

Grado:

Cargo: Secretario.

Nombre:

Grado:

Cargo: Vocal.

Dedicatoria

A mis padres con mucho cariño, quienes cada día me brindan su apoyo para salir adelante.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo mi Alma Mater, y a todos las personas que hicieron posible continuar con el presente trabajo de investigación.

Declaración de autenticidad

Yo, Evelyn Villegas Vargas, con documento nacional de identidad número 61472107, a efecto de cumplir las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela de Derecho, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presenta tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 12 de Diciembre del año 2014.

Evelyn Villegas Vargas.

Presentación

Señores miembros de Jurado, presento ante ustedes la Tesis Titulada SIMPLICIDAD EN EL PROCEDIMIENTO DE CESE DE ACTOS HÓSTILES ,REFERIDO AL INCISO E DEL ARTICULO 30 DE LA LPCL, ANTE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR EN LA ACTIVIDAD PRIVADA, con la finalidad de Demostrar que el procedimiento interno que existe para el cese de actos hostiles en el art 30 de la LPCL, no solo no es eficaz; sino que además vulnera los derechos fundamentales del trabajador, por lo proponemos que debería existir un procedimiento más sencillo donde prime la inmediatez.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional.

La autora

INDICE

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	23
2.1. Aproximación Temática	24
2.2 Formulación del Problema de Investigación	24
2.2.1. Problema General	25
2.2.2. Problema Específico	25
2.3 Justificación	25
2.3.1. Justificación práctica	25
2.3.2. Justificación Metodológica	25
2.3.3. Justificación Legal	26
2.3.4. Justificación Teórica	26
2.4. Relevancia	26
2.5. Contribución	26

2.6 objetivos	27
2.6.1. Objetivo General	27
2.6.2. Objetivos Específicos	27
2.7. Supuesto Jurídico	27
III. MARCO METODOLÓGICO	29
3.1. Metodología	29
3.1.1. Tipo de estudio	30
3.1.2. Diseño	30
3.2. Escenario de Estudio	30
3.3. Caracterización de Sujetos	31
3.4. Plan de Análisis o trayectoria Metodológica	31
3.5. Técnicas o instrumentos de recolección de datos	32
3.6. Tratamiento de la información	32
3.6.1. Unidades Temáticas	32
3.6.2. Categorización	33
IV. RESULTADOS	34
V. MAPEAMIENTO	35
VI. DISCUSIÓN	39
5.1. Aproximación al objeto de estudio	40
VII. CONCLUSIONES	41
VIII. RECOMENDACIONES	44
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46

ANEXOS	48
ANEXO 01 Matriz de operacionalizacion	49
ANEXO 02. Entrevistados	50
Anexo 03. Propuesta ley exposición de motivos	51
ANEXO 04. Validacion de instrumentos	54
Anexo 05. Entrevistas	56

Resumen

El presente trabajo tiene por finalidad demostrar que en el procedimiento de cese hostilización laboral regulado en el art 30 inciso e) de la LPCL no es eficaz, Así como también se ven vulnerados los derechos fundamentales del trabajador. Ya que actualmente nuestra legislación laboral prevé que el trabajador que se considere víctima de hostilización laboral primero debe agotar la vía previa, es decir emplazar directamente a su empleador por escrito para que este ofrezca su descargo o enmiende su conducta, y al termino de ese procedimiento, cumpliendo con el plazo que establece la ley de no menor de seis días naturales, podrá recién el trabajador acudir a accionar a la vía judicial.

Encontrándose de ese modo un procedimiento donde solo intervienen el trabajador y su empleador. y en donde el trabajador de forma directa tiene que probar que está siendo víctima de hostilización ante su empleador, se puede percibir que la norma busca con este tipo de procedimiento que los conflictos laborales solo terminen en la vía previa con el fin de que no se judicialicen, confiando la norma que hay igualdad de condiciones para que se desarrolle este tipo de procedimiento donde no hay un tercero imparcial que recepcione las causas de la hostilización descritas en el artículo 30 LPCL que son consideradas equiparables al despido. Es por ello que considero que en la realidad en donde nos encontramos actualmente no existe igualdad de condiciones de defensa por parte del trabajador debido a que cuando el empleador se encuentre embestido buscara la forma o medios para poder terminar la relación laboral , en ves de solucionar o remediar los daños ocasionados .

Por lo que se considera que este procedimiento es obsoleto e ineficaz, ya que cuando un trabajador es víctima de una hostilización deberían haber medios más rápidos, inmediatos, eficaces y sencillos, que lo ayuden a recuperar los derechos reconocidos por el contrato de trabajo, y no simplemente desampararlo al amparo de la vía previa en donde el empleador tiene una preeminencia inalcanzable, por el poder de dirección que posee, en dominar y manejar la situación de emplazamiento de acuerdo a su conveniencia, y que por lo general el trabajador siempre opta por renunciar a la relación laboral , habiendo un desbalance grande en accionar por parte de aquel

Palabras claves: vulneración de derechos, trabajador, ineficaz, procedimiento interno.

Abstract

This paper aims to demonstrate that the procedure cease work hostilización regulated in article 30 paragraph e) of the LPCL is not effective, as well as are violated the fundamental rights of workers. Since now our labor legislation provides that the worker victim of labor hostilización considered must first exhaust the previous means, ie deploy directly to your employer in writing to this offer your discharge or amend their behavior, and at the end of that procedure it meeting the deadline established by the law of not less than six calendar days, the employee may just come to power to the courts.

Finding thus a procedure in which only involved the worker and his employer and where the worker directly has to prove he is the victim of hostility to your employer, you can see that the rule seeks with this type of procedure that labor disputes only end up on the previous track so as not judicialicen, trusting the norm that there is equal conditions for this type of procedure where there is an impartial third party receptions causes of hostilización described in the article develops 30 LPCL that are considered comparable to dismissal. That is why I believe that in reality where we are now there is no level playing field of defense by the worker because when the employer be savaged seek ways and means to terminate the employment relationship, see to solve or remedy damage.

So I think that this procedure is obsolete and ineffective, as when a worker is a victim of hostilización should be faster, immediate, effective and simple means, to help you recover the rights recognized by the labor contract, not simply forsake under the via prior where the employer has an unassailable preeminence, by the power steering has, to master and manage the status of the site according to their convenience, and usually the worker always chooses to resign the employment relationship, having a large imbalance in action by that.

Key words: infringement, worker, ineffective, internal procedure.