



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Medidas de protección al trabajador, con contrato laboral vigente  
adscrito al régimen privado, que testifica en un proceso judicial  
de otro laborante demandante**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

**AUTORES:**

Rodríguez Narro, Carlos Enrique (ORCID: 0000-0003-0307-4032)

Vasquez Schauss, Andrea Elizabeth (ORCID: 0000-0002-0519-0216)

**ASESORES:**

Mg. Saldarriaga Medina, José (ORCID: 0000-0002-6239-8507)

Dra. Yupari Azabache, Irma Luz (ORCID: 0000-0002-0030-0172)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral

TRUJILLO – PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

Con amor y cariño para nuestros padres quienes incondicionalmente nos apoyaron hasta llegar a cumplir nuestras metas.

Los Autores.

## **Agradecimiento**

A nuestros padres y familiares  
que nos apoyaron incondicionalmente  
al igual que nuestros maestros que nos guiaron en este camino de formación  
profesional.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	10
3.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	10
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	11
3.3. Escenario de Estudio .....	12
3.4. Participantes.....	12
3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	12
3.6. Procedimiento .....	13
3.7. Rigor Científico .....	13
3.8. Método de Análisis de Datos .....	13
3.9. Aspectos Éticos .....	15
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	15
V. CONCLUSIONES.....	51
VI. RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS.....	54
ANEXOS.....	60

## Índice de tablas

Tabla 1: Respuesta de los especialistas con respecto a la primera pregunta de la entrevista.....	15
Tabla 2: Respuesta de los especialistas con respecto a la segunda pregunta de la entrevista.....	17
Tabla 3: Respuesta de los especialistas con respecto a la tercera pregunta de la entrevista .....	18
Tabla 4: Respuesta de los especialistas con respecto a la cuarta pregunta de la entrevista .....	20
Tabla 5: Respuesta de los especialistas con respecto a la quinta pregunta de la entrevista .....	22
Tabla 6: Respuesta de los especialistas con respecto a la sexta pregunta de la entrevista .....	24
Tabla 7: Respuesta de los especialistas con respecto a la séptima pregunta de la entrevista.....	26
Tabla 8: Respuesta de los especialistas con respecto de la octava pregunta de la entrevista.....	29
Tabla 09: Respuesta de los especialistas con respecto de la novena pregunta de la entrevista .....	31
Tabla 10: Respuesta de los especialistas con respecto de la décima pregunta de la entrevista .....	32
Tabla 11: Repuesta de los especialistas con respecto de la undécima pregunta de la entrevista .....	34
Tabla 12: Respuesta de los especialistas con respecto de la décima pregunta de la entrevista .....	35
Tabla 13: Ficha de análisis de documentos .....	38
Tabla 14: Ficha de análisis de documentos.....	40
Tabla 15: Ficha de análisis de documentos.....	42
Tabla16: Ficha de análisis de documentos .....	44

## Resumen

La presente tesis tiene como objetivo general establecer medidas de protección al trabajador, con contrato laboral vigente adscrito al régimen privado, que testifica en un proceso judicial de otro laborante demandante, siendo una investigación de naturaleza cualitativa, correspondiendo al tipo básica y de diseño fundamentada puesto que, se logrará esto mediante la elaboración de un modelo de medidas de protección que respalden al tipo de trabajador, llevándose a cabo la recolección de datos a través de la ficha de análisis de documentos y de la guía de entrevista la cual fue validada en su momento por el juicio de tres abogados expertos en el campo, logrando de esa manera la realización y aplicación de la entrevista a los participantes siendo estos jueces y abogados especializados en materia laboral. Obteniendo como resultado que proponer un modelo de medidas de protección dentro de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral resultaría favorable para nuestro ordenamiento jurídico, también destacándose de la participación de los especialistas se determinó que la valoración de la prueba testimonial dependerá de cómo está coincide o se relaciona con los medios de prueba adjuntados por la parte procesal.

Palabras claves: Medidas de protección, testigo, régimen privado, laborante

## **Abstract**

The following thesis have as objective to establish protection measures, with a current employment contract attached to the private regime, which testifies in a judicial process of another plaintiff, being an investigation of a qualitative nature, corresponding to the basic type and well-founded design position that, this will be achieved through the elaboration of a model of protection measures that support the type of worker, carrying out the data collection through the document analysis sheet and the interview guide which was validated in its moment by the judgment of three expert lawyers in the field, thus achieving the completion and application of the interview to the participants, these being judges and lawyers specialized in labor matter.

Obtaining as a result that proposing a model of protection measures within the Labor Productivity and Competitiveness Law would be favorable for our legal system, also highlighting the participation of specialists, it was determined that the assessment of the testimonial evidence will depend on how it matches or It is related to the evidence attached by the procedural part.

Keywords: Protection measures, witness, private regime, worker.

## I. INTRODUCCIÓN

La temática que se trata en la presente investigación surgió al cuestionarse si dentro de nuestra norma, tanto Sustantiva como Adjetiva se han implementado medidas de protección al trabajador que testifica en un proceso judicial de otro laborante demandante, cuando aún este aún mantiene un vínculo laboral activo con el empleador puesto que, si bien la normativa se pronuncia respecto a los testigos que se presentan en el proceso laboral lo hacen de una manera superficial dejando expuesto al trabajador a las represalias que pueden ser infringidas por parte de su empleador. Esto se puede apreciar en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, refiriéndose de manera específica al art. 26 que señala la forma y desarrollo de la actuación de la prueba testimonial pero dentro del citado acápite de la norma; no manifiesta ninguna medida de protección o garantía alguna que se le puede brindar a un testigo que se encuentra vinculado laboralmente con el empleador más aun cuando dicha declaración es a favor de la parte Demandante (compañero de trabajo). El mismo planteamiento fue aplicado a otras normas laborales tales, como la Ley General de Inspección del Trabajo N° 28806 y su Reglamento DS. N° 020-2012-TR-modificado por el Decreto Supremo N° 008-2020, así como el Decreto Supremo N° 003-97-TR y su reglamento N° 001-96-TR, de cuyo análisis se obtuvo el mismo resultado.

De esto se aprecia que existe un aparente estado de indefensión que involucra a este tipo de testigo, por el hecho que no se les brinda protección alguna que salvaguarde su estabilidad laboral, como las condiciones idóneas para la prestación ideal de sus labores en su centro de trabajo al dar una versión de los hechos que disten de la narrada por su empleador, dejándolo expuesto a las represalias que pueden ser propinadas, por este. Tales conductas pueden cernirse en distintas modalidades siendo estas, como las posibles modificaciones a su contrato o actos que pueden considerarse como hostilidad llegando en casos más extremos a perder su trabajo lo que llevaría a ya no tener una fuente de ingresos económicos.



La hostilidad de este tipo es referida por **Quiroz** (2018), en su tesis titulada "Hostilidad laboral y su aplicación concreta en la sentencia de vista N° 463-2015 Ancash", manifiesta que dichas actitudes se configurarían como comportamientos recaídos en el empleador que conllevan al incumplimiento de las obligaciones que tuvieron como origen un contrato laboral cuyas consecuencias podrían llevar a la extinción del mismo (p. 12), **Peralta** (2004), desde la perspectiva psicológica manifiesta que esta conducta adquirida por parte del empleador consiste en actos intimidatorios, o de abuso emocional valiéndose de la posición de autoridad o de poder en la que se encuentra (p. 112).

Y es sobre esta posición de autoridad, propia del empleador en la que puede darse el abuso del poder ejercido por este; más aún cuando existe un antecedente en el cual su subordinado fue llamado a un proceso por la parte demandante prestando una declaración que discrepa con la postura tomada por su empleador, suscitándose situaciones que, si bien no lleven a un despido inmediato, pero sí bien a un desgaste por la parte afectada. Es por ello que se plantea el problema ¿Es necesario establecer medidas de protección al trabajador, con contrato laboral vigente adscrito al régimen privado, que testifica en un proceso judicial de otro laborante demandante?

Asimismo, las medidas de protección deberán estar sujetas a ciertos filtros como es el valor, la pertinencia y utilidad del testimonio, para que no se convierta una bien intencionada iniciativa en un instrumento que termine afectando a la otra parte del proceso.

Este trabajo tiene como objetivo general establecer medidas de protección al trabajador, con contrato laboral vigente adscrito al régimen privado, que testifica en un proceso judicial de otro laborante demandante, así mismo tenemos los objetivos específicos teniendo en primer lugar identificar las formas de valoración de la prueba testimonial dentro del proceso laboral, así como también contrastar la normativa jurídica laboral de nuestro país con los países de España y Argentina referido a la prueba testimonial dentro del proceso laboral y proponer un

modelo de medidas de protección dentro de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por esa razón a modo de hipótesis creemos que, resulta claro la necesidad de establecer medidas de protección para darle a este tipo testigo seguridad y que de esta manera pueda dar su versión de los hechos, sin verse limitado por las represalias o venganzas que llegasen a afectar el vínculo laboral que tiene con su empleador.

Visto de esta forma la investigación resulta importante porque identificaremos el valor de la prueba testimonial dentro del proceso laboral, así mismo, interesante porque analizamos y comparamos la normativa nacional con la internacional, además es relevante porque tenemos una propuesta de modelo de medidas de protección aplicable en la normativa laboral actual. Desde luego es beneficioso toda vez que se garantiza una protección al trabajador presentado ante el órgano competente como testigo frente a la controversia entre el compañero de trabajo demandante y su empleador.

En definitiva, se logrará los objetivos antes mencionados mediante la aplicación de la guía de entrevista teniendo como participantes a jueces y abogados concedores en materia laboral, asimismo la guía de análisis de documentos como son casaciones y normas laborales internacional como nacionales, siendo adecuado la aplicación de los instrumentos a efecto de conseguir los resultados ante la problemática observada y planteada en el tema investigado.

## II. MARCO TEÓRICO:

Si bien puede entenderse que una medida de protección laboral se orienta a minimizar o reducir los peligros inherentes a las labores desempeñadas por los trabajadores este concepto se orienta de forma más directa a la protección de la integridad, estabilidad y salud física del trabajador, el mismo término guarda coherencia con otros derechos fundamentales del trabajador.

Respecto de los antecedentes internacionales, Navarro (2009) refiere a groso modo, que las medidas de protección fueron implementadas para salvaguardar el bienestar e integridad de los testigos en España, naciendo por la necesidad tuitiva de proteger a determinadas personas, refiriéndose a ciudadanos honestos cuya intención era brindar determinada información para que actos de índole criminal no quedaran impunes.

Por el hecho que una de las costumbres de quienes cometían dichos actos eran el procurar no dejar rastro alguno o cabo suelto que los terminase incriminando, siendo la información que los antes mencionados testigos tanto un beneficio para que se produzca la actuación judicial correspondiente como un riesgo por el solo hecho de poseerla y estar dispuesto a compartirla de forma voluntaria. Si bien esto se orienta más a una perspectiva de índole penal, la fórmula base es la misma que tratamos en el tema investigado ya que el hecho de que un trabajador que tenga conocimiento de cierta información o haya apreciado hechos que afecten a un compañero de trabajo, más aún si estos han sido infringidos por su empleador y decida dentro de un Proceso Laboral Testificar a favor de dicho compañero de trabajo merece según nuestro criterio una protección que le salvaguarde frente a las posibles represalias que sufra por parte de empleador puesto que su vínculo laboral aún está vigente, al respecto Embarcadero (2014) en su tesis "Análisis De Los Testigos Protegidos Y Colaboradores En México", se pronuncia respecto de las medidas de protección a testigos en su país México, haciendo a modo de antecedente una comparativa

de los países de Estados Unidos, Italia, Australia y Colombia llegando concluir de esto; que la necesidad de brindar este tipo de medidas surge con la finalidad de poder preservar determinada información la cual dada su naturaleza solo puede ser brindada o está en conocimiento por una o determinadas personas para lo cual resulta imperativo brindarle algún tipo de protección, para salvaguardar su bienestar. Se debe tener en cuenta que este tipo de medidas se otorgan a testigos que se encuentran en un estado de vulnerabilidad por el hecho de poseer información sensible. Por lo cual creemos que dicho estado de vulnerabilidad se presenta cuando un trabajador brinda testimonio en favor de un compañero, estando éste vinculado tanto económica como contractualmente al empleador que comparte, por el hecho que en el afán de impedir que dicho trabajador brinde una determinada información que pueda tanto diferir de su versión de los hechos como significar la derrota frente al otro empleado demandante este puede recurrir a actos intimidatorios tanto para impedir que dicha información llegue al conocimiento del juez o mediante actos de venganza o represalia una vez prestada dicha información.

Esto también se vincula directamente con uno de los principios básicos de derecho laboral como es el Principio Protector, como lo menciona Gamonal (2013) desde que se contrata a una persona para trabajar se crea cierta desigualdad por el hecho que existe una dependencia del empleado dado que este tiene la inherente necesidad de poder trabajar y de obtener un beneficio económico, mismo hecho que sustenta la necesidad de poder proteger el trabajo al constituirse como la fuente de ingresos económicos de dicha persona necesario para que este pueda vivir dignamente. Esto se relaciona con el tema investigado, dado que por la relación de dependencia económica del trabajador este prefiere callar determinados hechos que afecten a un compañero de labores, más aún cuando dentro de un proceso este requiera de dicha información para poder tutelar un derecho que según su criterio se ha visto afectado, pero por el temor a las posteriores consecuencias no lo hace.

Blancas (2012) menciona que si bien en una relación laboral, la parte dominante es el empleador y puede existir hasta determinado punto una flexibilización de la misma así mismo es necesario que existan medidas o acciones que limiten su conducta si esta se torna arbitraria o abusiva con la única finalidad de salvaguardar los derechos de los trabajadores. Concordando Canessa (2006), en su tesis "Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional", que los derechos laborales son agrupados y considerados como derechos humanos, siendo tratados de formas distintas dependiendo de normativa interna de cada país, por lo cual las medidas de protección no solo deben orientarse a la protección de determinados derechos laborales de modo que, Colmenares (2011) señala que esta protección debe también orientarse a aquellos derechos o situaciones que afecten los mismos, de carácter poco claro o no específico, que se dan en la realidad de cada país pero no se les ha prestado un especial interés (p. 66). Cumpliendo de esta forma con la finalidad señala Dávalos (2005) que es "conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo".

Como ya mencionamos anteriormente uno de los problemas que un trabajador puede afrontar luego de prestar testimonio a favor de la parte demandante, son los Actos de Hostilidad cuya conceptualización a modo de antecedentes nacionales, Quiroz (2018) alude que se refiera a determinados comportamientos recaídos en el empleador que conllevan al incumplimiento de las obligaciones que tuvieron como origen un contrato laboral cuyas consecuencias podrían llevar a la extinción de dicho contrato (p. 12), podría entenderse también como una conducta o conductas por parte del empleador; consistente en actos intimidatorios o de abuso emocional valiéndose de la posición de autoridad en la que se encuentra.

Castro (2018) en su tesis titulada "Criterios jurídicos para la configuración de los actos de hostilidad laboral para su equiparación como despido indirecto en las relaciones laborales en el Perú", también entiende que el acoso o hostilidad infringida sobre el trabajador tiene

como fin principal el producir miedo o temor en determinados subordinados, teniendo como una consecuencia en muchos casos, la renuncia del trabajador o un despido indirecto (p. 29). Este tipo de hostilidad no solo puede consistir en un ataque directo hacia la persona(trabajador) sino también en la asignación de actividades que están fuera de su capacidad profesional, generando en este un sentimiento de incapacidad al no poder realizar actividades que están fuera de su alcance llevando a un detrimento emocional. Así mismo Giménez (2018) en sus tesis “Actos de hostilidad: la reducción inmotivada de categoría y/o de remuneración a los trabajadores de dirección y confianza (a propósito del pronunciamiento emitido por la corte suprema de justicia de la república: cas.lab. 3636- 2010-cusco)”, explica que si bien dentro de un contrato existen obligaciones mutuas estas deben de mantenerse en lo posible inalterables, pero por la característica inherente de la elasticidad del marco contractual propio de esta área, tiende a ser modificado por parte del empleador, pero dichas modificaciones deben estar dentro del marco normativo de lo contrario consistiría en un acto de arbitrariedad.

Una vez que se trató lo referido a las medidas de protección se tendría que definir desde un punto de vista teórico que se entiende por un testigo; para lo cual Jiménez (2015) en su trabajo de investigación titulada “La prueba testifical en el proceso penal”, entiende como testigo a una persona física que no es parte de un proceso, pero su presencia es requerida para declarar sobre determinadas experiencias de índole personal que se desarrollaron con anterioridad al proceso. Dichos sucesos los presenciaron directamente o tubo conocimientos de los mismos. También se debe tener en cuenta que las declaraciones hechas por un testigo bien pueden tratar de forma directa sobre los hechos en controversia, o influir directamente en el resultado del conflicto o de lo contrario también puede ayudar a poner en contexto al juzgador sobre las circunstancias que lo rodean, dando luz y despejando el panorama que rodea los hechos (p.5).

Siendo pertinente para esclarecer hechos, materia del proceso logrando una veracidad pero que muchas veces afecta a la parte más débil (trabajador) dentro del proceso por no contar con medios de prueba útiles para la sustentación de su pretensión, por cuestión que la documentación es manejada en su totalidad por la parte empleadora, contándose con el medio de prueba más útil para la demostración de la afectación y vulneración de sus derechos como trabajador, a la declaración de sus compañeros de trabajo, quienes en la mayoría de las veces son los que perciben todo pero por el temor inminente de presentarse como testigo por la parte demandante, toda vez que teme sufrir algún acto de hostilidad por parte de su empleador que con el pasar del tiempo se convierta repetitivo, conduciéndolo a un despido indirecto llevándolo a presentar su carta de renuncia. Por su parte Aronin (2005) hace referencia que al interponer el trabajador la demanda laboral, este se encuentra con la dificultad de presentar a personas que aún mantienen un nexo con el empleador (p.4). Siendo lo más pertinente y adecuado que como testigo debería actuar en el proceso de manera libre al momento de la prestación de su testimonio teniendo gran importancia si guarda congruencia para el esclarecimiento de los hechos materia de controversia, pero en la práctica si bien, nuestra normativa hace referencia lo hace manera superficial, por cuanto al no existir medidas que garanticen su protección, lo más probable es que se llegue al punto de sufrir hostilidad laboral.

Según Avendaño (2017) en su tesis "Las reglas de la prueba en el arbitraje y las reglas sobre la testimonial en el proceso civil" refiere que es posible que en la antigüedad la declaración de un testigo haya sido la prueba más conducente para llegar a la verdad de los hechos (p.13). Observando la realidad se puede determinar que esto no es así dado que, la documentación tiene un valor mucho más significativo que la misma prueba testimonial dentro de los procesos judiciales, cuando ambos deberían de ir de la mano en cuanto sí, es referente a la materia de controversia, pero en la práctica no se desarrolla, a su vez Balic (2015) en su tesis titulada "Facultades probatorias del juez laboral:

análisis de la interrogación oficiosa de testigos en relación al debido proceso”, afirma que hay que tomar en cuenta que la prueba presentada para la declaración del testigo, consiste en la narración de los hechos, donde el testigo en el proceso usa su propio criterio de lo ocurrido entre la parte empleadora y el demandante, expresándose desde la óptica objetiva de su propia persuasión, actuando de manera imparcial, haciendo prevalecer sus principios y relatando con la veracidad bajo juramento, para el esclarecimiento de la realidad de las partes. (p.200). Podemos comprender entonces que en el proceso laboral la presentación del testigo, será de suma relevancia toda vez que, esta prueba presentada tenga un vínculo directo con la materia en controversia, puesto que se tiene en cuenta que el juez evalúa en cuanto a la admisibilidad, siempre que sea pertinente, buscando proteger en el proceso a ambas partes, sin existir arbitrariedad.

Balic (2015) por su parte refiere que encontrándose el trabajador activo en su prestación de labores ante su empleador y siendo testigo pese a ser verídico en su testimonio, existe la circunstancia que lo relatado no sea del todo correcto, toda vez que este mencionará lo interiorizado a su manera y, quizás no desde el punto de vista adecuado, siendo los hechos malinterpretados (p. 109). No cabe duda alguna que muchas veces no solo en el proceso laboral, se puede dar que, en la actuación de la declaración del testigo presentado como medio de prueba, el trabajador juzga la conducta de parte del empleador desde un punto personal, sin saber la verdadera razón del conflicto de las partes, de esa manera se genera el criterio equívoco de la situación.

Como expresa Ramírez (2010) que manteniendo clara la hipótesis del caso en concreto el magistrado podrá llevar de manera eficaz la declaración del testigo, toda vez que corroborará lo mencionado con lo actuado hasta el momento, interrogando al testigo para tomar referencias en puntos que necesita reforzar, logrando aclarar el panorama de la controversia (p.422). El juez con su conocimiento legal en la materia, también tiene que actuar de acuerdo a la primacía de la realidad para generar el contexto en sí en el que se encuentra, todos los casos pueden peticionar lo mismo, pero en cada uno de ellos tiene que



manejar su propia hipótesis, actuando todos los medios pertinentes para la solución del conflicto entre las partes, quien más que él para poder analizar y determinar si el testigo sostiene una postura veraz al momento del interrogatorio, es por ello que es útil la declaración para el esclarecimiento de cuestiones que no quedaron en su totalidad claras. Tal como señala el autor Varela (2011) la parte empleadora no puede oponerse o negarse a que un trabajador actúe como testigo, tampoco se puede ver afectado en el pago de su jornada de trabajo por ausentarse para acudir a brindar su declaración, para lo cual debe de anticipar días previos de los motivos de no acudir al establecimiento de trabajo (p.69). El trabajador si bien cuenta con un contrato de trabajo y está subordinado, pero esto no impide o tiene que ser motivo alguno para verse restringido a su libertad de expresión en la participación como testigo dentro del proceso laboral.

Por otro lado, Vinatea y Soltau (2013) explican que, para el esclarecimiento de los hechos dentro del proceso laboral, se requiere la actuación de testigos adversos, siendo estos contrarios a la postura de las partes, puesto de que se encuentran identificados con la contraparte (p.398). Siendo más delicado a tratar y un casi imposible que pueda presentarse físicamente como testigo del proceso cuando tiene un vínculo activo con la parte empleadora y presentado como prueba testimonial por parte del demandante que vendría hacer el ex trabajador, por tanto, al no presentarse genera el criterio que dicha inasistencia tenga la finalidad de que se vea afectado el proceso, pero no por voluntad propia del testigo, sino por la empresa.

### III. METODOLOGÍA:

#### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación

La presente investigación realizada es de naturaleza **CUALITATIVA** por consiguiente CONCYTEC (2019) refiere específicamente a las maneras de abordar un fenómeno, siendo estos flexibles y abiertos, sin existir límites entre sí mismos.

Igual que, Monje (2011) señala que los investigadores deben de expresar de manera pertinente, transparente y con criterio razonable la problemática a investigar en la sociedad, así también buscar obtener los argumentos de especialistas que resulten de aporte para lo estudiado.

Corresponde la investigación al tipo **BÁSICA**, según lo manifestado por Hernández, et al (2014) puesto que no se trata de resolver de manera inmediata un problema, sino de describir y analizar la problemática, resultando concordante con Muntané (2010) que refiere que el origen de la investigación básica versa en el marco teórico analizando los diversos criterios relacionados al tema siendo esto coherente con lo expresado por Lozada (2014) al decir que este tipo de investigación tiene como finalidad el crear conocimientos teóricos.

Por su diseño la presente investigación es de **Teoría Fundamentada**, según lo dicho por Hernández, et al. (2014) al establecer que este diseño pretende ir más allá de los estudios que hoy en día se tienen conocimiento, siendo la finalidad innovar y dar a conocer propuestas solidas en favor de la sociedad, esto concuerda con lo señalado por Vivar, Arantzamendi, López-Dicastillo, Gordo (2010) al indicar que este tipo de investigación busca desarrollar teorías y conocimientos nuevos que puedan usarse para explicar determinado fenómeno, siendo esto reforzado por Cuñat (2007) al indicar que tal teoría implica nuevos conocimientos, sosteniendo en el tiempo una propuesta sólida, generando una teoría nueva, lográndose esto mediante la elaboración de un modelo de medidas de protección que respalden al tipo de trabajador señalado en los acápites anteriores.

### **3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización**

Pérez (2017) refiere que las categorías son utilizadas para agrupar conceptos o subcategorías sujetos a estudio por parte de los investigadores llegando a enlazar los términos con el tema desarrollado, en la investigación se presenta tres categorías siendo estas la “Prueba Testimonial en el Proceso Laboral”, “Los testigos de la parte demandante” y también “Medidas de Protección Laboral”, estando divididas en tres subcategorías que son la Valoración de la prueba testimonial dentro del proceso laboral, Comparación de la normativa nacional como internacional laboral y el modelo de medidas de protección aplicables dentro de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En lo que respecta a los indicadores tenemos a la relevancia, asimismo el contraste de la normativa laboral peruana con los países de Argentina y España determinando las ventajas y desventajas de las medidas de protección laboral frente al planteamiento cuestionado.

### **3.3. Escenario de Estudio**

En lo referido al escenario de estudio del trabajo investigado se llevó a cabo en la Corte Superior de Justicia de la Libertad – Perú en el presente año.

### **3.4. Participantes**

El criterio de Quintana (2006), los participantes resultan de gran utilidad puesto que brindaran la realidad desde la óptica personal, garantizando la información recabada durante la investigación y generando certeza, siendo los participantes dos jueces Especializados en materia laboral y tres especialistas de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, aplicándose la guía de entrevista respecto de las medidas de protección al trabajador, con contrato laboral vigente adscrito al régimen privado, que testifica en un proceso judicial de otro laborante demandante, permitiéndonos conocer los criterios adoptados por cada uno de los de los entrevistados.

### **3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Como bien refiere **Hernández, et al. (2014)**, para la obtención de información útil en una investigación es necesario valerse de técnicas e instrumentos para lograr tener una amplia visión sobre el tema investigar es por eso en la presente investigación utilizaremos como Técnica el Análisis de Documentos y como Instrumento la Guía de Análisis de Documentos así mismo tenemos como Técnica a la Entrevista y como Instrumento la Guía de Entrevista.

### **3.6. Procedimiento**

La presente investigación, partió por iniciativa de nosotros como investigadores al observar la ausencia de medidas de protección al trabajador que participa como testigo de la parte demandante encontrándose activo su vínculo laboral, apreciándose esto tanto en la norma adjetiva y sustantiva relacionadas a la materia, dejándose según nuestro criterio en un aparente estado de vulnerabilidad a este tipo de testigos, llevándose a cabo el objetivo general como los específicos, realizándose el análisis de documentos a través de una casación referente a los actos de hostilidad y el contraste de las normas laborales, aplicándose la entrevista a los especialistas en la materia laboral.

En vista a la realidad que afrontamos en nuestro país y el mundo entero por la pandemia, es que las entrevistas fueron remitidas oportunamente y en coordinación con los especialistas a través de correos electrónicos y en algunos casos en físico, en seguida se llevó a vaciar las respuestas de cada entrevistado, organizándolo en tablas de acorde con los objetivos, desarrollándose la triangulación siendo esta la discusión de los resultados obtenidos por medio de las entrevistas y el análisis de la casación y las normas laborales resoluciones contrastando con lo consignado en el marco teórico respecto a los criterios de los diferentes autores y las teorías.

### **3.7. Rigor Científico**

En la presente investigación los instrumentos que se aplicaron fueron analizados de manera minuciosa y detenida por el juicio de tres expertos especialistas conocedores de la materia, obteniendo la versión final cumpliendo los criterios de transferibilidad, aplicabilidad y consistencia lógica, para ser aplicada a los participantes.

### **3.8. Método de Análisis de Datos**

Hermenéutico: De acuerdo a lo señalado por Arráez, Calles y Moreno de Tovar (2007), en su artículo de título La Hermenéutica: Una Actividad Interpretativa, utilizamos el método hermenéutico para analizar, interpretar y comprender la información esto concuerda con lo señalado por Ruedas, Ríos y Nieves (2009) al manifestar que este tipo de investigación tiene por finalidad el investigar comportamientos aptitudes y problemáticas del ser humano tanto como individuo como sociedad coincidiendo esto con el marco legal laboral en el aspecto de no existir medidas de protección a trabajadores que tienen vínculo laboral activo con el empleador, aun así, prestan declaración para un compañero de trabajo e inició un proceso judicial, de esa manera nosotros como investigadores analizaremos y compararemos las leyes que rigen en otros países para dar al problema una respuesta válida en cuanto a la determinación de las medidas de protección.

Comparativo: Tonom (2007) en su artículo La Utilización del Método Comparativo en Estudios Cualitativos en Ciencia Política y Ciencias Sociales: diseño y desarrollo de una tesis doctoral; manifiesta que este método analiza dos realidades encontrando las similitudes y sus diferencias existentes entre ambas (pág. 2). Gómez y De León (2014) señala que este método trata de comprender cosas que llegan a ser desconocidas extrayendo las características más resaltantes de dos hechos o situaciones distintas, dando la posibilidad de explicarlas e interpretarlas, perfilar nuevos conocimientos, destacar lo peculiar de fenómenos conocidos, sistematizar la información distinguiendo las diferencias con fenómenos o casos similares enfocándose en dada la

naturaleza de nuestra investigación en aquellas diferencias y similitudes legales de nuestras normas con leyes que rigen en otros países para dar al problema una respuesta válida en cuanto a la determinación de las medidas de protección.

Inductivo: Abreu (2014) en su artículo de título El Método de la Investigación, señala que este método parte de premisas simples para así llegar a una conclusión de índole generalizada (pág. 200).

Deductivo: Abreu (2014) en el artículo previamente citado señala que mediante este método se llega a obtener un concepto particular partiendo de premisas de índole generalizada (pág. 200) del temamateria de investigación se aprecia esto al partir de premisas generales como son las medidas de protección y el testimonio en él un proceso laboral para concluir una ausencia normativa al no encontrarse normativa sobre el tema.

### **3.9. Aspectos Éticos**

La presentación de la declaratoria de autenticidad fruto de objetividad y transparencia del uso de sistema anti plagios, demostrando una calidad ética en cuanto al proyecto de investigación, llevándose de manera ética y con el respeto debido en la recolección de datos a los participantes con su total consentimiento en el desarrollo y presentación en nuestra investigación sin ser expuestos a riesgos, tal como señala Acevedo (2002) la investigación científica tiene determinados códigos y principios que la rigen, al respecto González(2002) en su artículo de título Ética y Formación Universitaria, señala que toda investigación tiene un valor social, en la presente investigación nos planteamos como objetivo principal proponer un modelo de medida de protección al trabajador testigo, siendo una mejora para cada uno de los trabajadores con vínculo laboral activo y son presentados como testigos en un proceso judicial por la parte demandante siendo este un compañero de trabajo.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la presente investigación, se aplicó la entrevista que consta de doce preguntas realizadas a los Jueces y Asistentes Judiciales de la Quinta Sala Laboral de Trujillo, resultando adecuado su participación toda vez que se llega a dar una solución adecuada y pertinente tantopara el objetivo general y asimismo como los específicos.

En relación con lo planteado en el primer objetivo específico consistente en identificar las formas de valoración de la prueba testimonial dentro del proceso laboral, contenidas en las tres primerastablas teniendo como resultado lo siguiente:

Tabla 1: Respuesta de los especialistas con respecto a la primera pregunta de la entrevista.

---

#### PREGUNTA N° 01:

**¿Qué tan importante es la prueba testimonial en el proceso laboral?**

#### RESPUESTAS

---

<b>ENTREVISTADO N° 1 – Juez Superior</b>	<b>Entrevistado N° 2: Juez Laboral</b>
Como cualquier otro medio probatorio, la importancia de la prueba testimonial radica en que permite resolver el conflicto laboral.	La importancia de la prueba testimonial depende de cómo esta se relaciona con los demás medios probatorios por el hecho, que si está no guarda relación o sentido con las pruebas documentales presentadas no tendría influencia alguna dentro del proceso ni en la decisión que se tome al momento de sentenciar.
<b>ENTREVISTADO N° 3 - Servidor judicial</b>	<b>ENTREVISTADO N° 4 – Asistente judicial de la Sala Mixta Permanente de Trujillo</b>
La prueba testimonial al igual que los	<del>demás medios de prueba (inspección judicial,</del>

documental, exhibición), resultan en conjunto



importantes para llegar a la controversia; su valoración debe ser tomada en conjunto con los demás medios de prueba.

La importancia de la prueba testimonial en el proceso laboral va a depender si tiene por finalidad acreditar los hechos alegados por las partes (demandante y demandado), generar certeza en el juez sobre los puntos controvertidos y sirven de sustento para la motivación de la sentencia. Los testigos deben dar cuenta personalmente de los hechos ocurridos y que son controvertidos con la finalidad que otorguen certeza al juez sobre la ocurrencia de estos.

---

**ENTREVISTADO N° 5 – Asistente de Relatoría**

En términos generales, considero que la prueba testimonial tiene un rol secundario en materia probatoria dentro del proceso laboral, ello debido a la abundante carga documental que la normativa laboral exige al empleador. No obstante, en determinados casos, su actuación resultará trascendente ante la carencia de medios de prueba.

---

### INTERPRETACIÓN

Los cinco entrevistados hacen referencia a que la prueba resulta de importancia siempre y cuando conduzca o tenga relación directa con el conflicto jurídico de fondo a su vez que guarde coherencia con las pruebas documentales por la parte procesal que decida presentar este medio probatorio (parte demandante).

---

**Fuente: Entrevista elaborada por los autores**

Tabla 2: Respuesta de los especialistas con respecto a la segunda pregunta de la entrevista.

### PREGUNTA N° 02:

---

**¿Cómo la prueba testimonial incide en la generación de convicción del juzgador en el proceso laboral?**

---

### RESPUESTAS

---

**ENTREVISTADO N° 1 – Juez Superior**

**Entrevistado N° 2: Juez Laboral**

---

Incide siempre que sea conducente, pertinente y útil para lograr acreditar los hechos invocados por la parte que la ha ofrecido.

La prueba testimonial genera convicción en el juzgador siempre y cuando concuerde con los hechos acreditados dentro del proceso, por una de las partes de lo contrario podría no ser valorada por no aportar nada a la resolución del conflicto jurídico laboral.

**ENTREVISTADO N° 3 - Servidor judicial****ENTREVISTADO N° 4 – Asistente judicial de la Sala Mixta Permanente de Trujillo**

---

Considero que podría incidir siempre y cuando existan otros medios de prueba que corroboren la versión del testigo.

El proceso laboral se rige por el sistema de libre valoración de la prueba, lo que significa que todo medio probatorio (típico o atípico) puede servir para generar certeza en el juez laboral, siempre que acredite como realmente los hechos del proceso. Así, la prueba testimonial (medio probatorio típico) puede generar certeza en el juez sobre los hechos controvertidos.

---

**ENTREVISTADO N° 5 – Asistente de Relatoría**

---

La actuación de la prueba testimonial, en el marco de una audiencia de juzgamiento, caracterizada por la oralidad e inmediación, permitirá al juzgador tomar conocimiento de la información del órgano de prueba de forma directa; de este modo, podrá interrogar al testigo para determinar la credibilidad de este y ponderar el valor de su declaración, generando convicción sobre la veracidad de lo afirmado por las partes en el proceso.

---

**INTERPRETACIÓN**

---

El criterio que tienen en común nuestros entrevistados es que la prueba testimonial guarde relación con el principio de veracidad esto quiere decir que lo afirmado por los mismos debe concordar con los medios de prueba y lo expresado por las partes puesto que carecería de utilidad si dicha testimonial no aporta en nada al esclareciendo de los hechos materia de controversia.

**Fuente: Entrevista elaborada por los autores**

Tabla 3: Respuesta de los especialistas con respecto a la tercera pregunta de la entrevista.

**PREGUNTA N° 03:**

<b>¿Según usted qué valor tiene la prueba testimonial en el proceso laboral?</b>	
<b>RESPUESTAS</b>	
<b>ENTREVISTADO N° 1 – Juez Superior</b>	<b>Entrevistado N° 2: Juez Laboral</b>
Su valor radica en su conducencia, pertinencia y utilidad, así como en su compatibilidad con los otros medios probatorios.	La testimonial manifestara su valor cuando el juzgador aprecie que esta concuerda y refuerza de forma sólida la postura asumida por una de las partes procesales.
<b>ENTREVISTADO N° 3 - Servidor judicial</b>	<b>ENTREVISTADO N° 4 – Asistente judicial de la Sala Mixta Permanente de Trujillo</b>
Como todo medio de prueba, su valor resulta importante a fin de sustentar la pretensión del demandante.	<p>El sistema de prueba tasada no rige en ningún tipo de proceso peruano, por lo que no se le puede asignar un valor como se hacía en ese sistema. Si la pregunta está referida a que si, en la práctica, por sí sola puede generar convicción o si requiere de medios probatorios que la sustenten, la respuesta sería la última.</p> <p>Los jueces laborales no suelen considerar la declaración testimonial por si sola para acreditar los hechos en controversia (no lo consideran como prueba directa), exigen que existan otros medios probatorios que sustenten lo alegado por el testigo</p>

---

(prueba indirecta: indicios), esto a pesar de que al tratarse de un medio probatorio típico puede generar convicción al juez. Se considera que debe existir otros medios probatorios porque los testigos al ser ofrecidos por las partes suelen declarar lo que a esta parte le interesa (los testigos suelen ser preparados por el abogado de la parte que los ofreció). Así, los jueces laborales consideran lo declarado por el testigo siempre que existan otros medios probatorios que corroboren lo alegado por estos.

---

#### **ENTREVISTADO N° 5 – Asistente de Relatoría**

---

Como se mencionó anteriormente, la prueba testimonial será determinante solo en cierto tipo de procesos, ante la carencia de documentales o cuando las proposiciones fácticas que se pretenden acreditar no podrían ser demostradas de otro modo, cobrando el testigo un papel relevante en el desarrollo del proceso. Ello, debido a que, a diferencia de otros medios de prueba, solo el testigo ha presenciado de forma directa lo ocurrido; por ejemplo, en el caso de los despidos.

---

#### **INTERPRETACIÓN**

---

Se observa que cuatro de los entrevistados refieren que el valor que tiene la prueba testimonial en el proceso laboral es de gran utilidad siempre que sustente credibilidad en la pretensión planteada por el demandante y tengan una correlación con los demás medios admitidos en el proceso, en cuanto al quinto entrevistado nos refiere que ningún medio de prueba es tasado en nuestro país, puesto que tiene que ser actuado en conjunto con los demás medios probatorios.

#### **Fuente: Entrevista elaborada por los autores**

Con lo establecido con el objetivo específico segundo respecto de: contrastar la normativa jurídica laboral de nuestro país con los países de España y Argentina

referido a la prueba testimonial dentro del proceso laboral, se encuentran relacionadas las preguntas N° 4, 5 y 6 obteniendo como resultados:

Tabla 4: Respuesta de los especialistas con respecto a la cuarta pregunta de la entrevista.

#### **PREGUNTA N° 04:**

---

##### **Pregunta N° 4: ESPAÑA:**

**¿Según usted cree que se le da mayor importancia a este tipo de medio probatorio dentro de la legislación de este país?**

---

#### **RESPUESTAS**

---

##### **ENTREVISTADO N° 1 – Juez Superior**

Considero que son reglas para el ofrecimiento y la valoración de la prueba testimonial.

---

##### **Entrevistado N° 2: Juez Laboral**

Desde el punto de comparación se percibe que sí, en cuanto es de mera actuación conjunta con los demás medios de prueba que son actuados, los cuales resulten útiles para el proceso.

---

##### **ENTREVISTADO N° 3 - Servidor judicial**

No, puesto que, del contenido de dicha sentencia, únicamente indica que la declaración testimonial – será admisible – cuando tenga utilidad directa y presencial y no se disponga de otro medio de prueba, criterio que podría ser recogido por nuestra legislación laboral. Ahora, con respecto a la advertencia que indica la sentencia española, dicha situación es un efecto persuasivo, lo cual en

---

##### **ENTREVISTADO N° 4 – Asistente judicial de la Sala Mixta Permanente de Trujillo**

No, en la legislación española solo se permite la declaración testimonial de manera subsidiaria (cuando no se dispone de otros medios probatorios); en cambio, en el proceso laboral peruano no existe esa restricción, pues las partes pueden presentar la declaración testimonial de los testigos que consideren necesarios y siempre

---

caso ocurra, deberá la parte afectada ~~que den cuenta de los hechos~~ acreditarlo. ~~controvertidos.~~

---

### **ENTREVISTADO N° 5 – Asistente de Relatoría**

---

No considero que se le dé mayor importancia, sino que dicha legislación limita su actuación a determinados supuestos, otorgándole un carácter residual. Es decir, la norma prevé aquellas situaciones en las que el testigo pueda tener algún interés particular en el resultado del proceso. Siendo ello así, limita su admisión solo en aquellos casos en que el testimonio tenga utilidad directa y cuando no se disponga de otros medios probatorios.

---

### **INTERPRETACIÓN**

---

Se observa que dos de los entrevistados cree que se le da mayor importancia a este tipo de medio probatorio dentro de la legislación de este país, toda vez que son reglas de la valoración que esta tiene, en cuanto tres de los entrevistados coinciden en que se trata de una prueba subsidiaria es decir que al no existir actuación probatoria presentada en el proceso se actuará la testimonial toda vez que resulte acorde a lo petitionado y demostrado por la otra parte.

**Fuente: Entrevista elaborada por los autores**

Tabla 5: Respuesta de los especialistas con respecto a la quinta pregunta de la entrevista.

### **PREGUNTA N° 05:**

---

**ARGENTINA:**

**¿Sería viable la integración de esta protección en el sistema jurídico peruano?**

---

### **RESPUESTAS**

---

**ENTREVISTADO N° 1 – Juez Superior**

**Entrevistado N° 2: Juez Laboral**

---

Considero que es viable y brinda protección adecuada al testigo que depende laboralmente del empleador demandado en el proceso en el que es testigo empleado. La viabilidad de tal protección sería de gran utilidad, toda vez que, en la actual normativa no se hace mención respecto a esta figura de protección al trabajador su testigo.

---

**ENTREVISTADO N° 3 - Servidor judicial**

**ENTREVISTADO N° 4 – Asistente judicial de la Sala Mixta Permanente de Trujillo**



---

Considero que no, puesto que estaríamos ante una presunción relativa, más no absoluta; en virtud de la sana valoración de los medios probatorios es el Juez quien le dará valor a los medios de prueba ofrecidos por las partes. Sí, porque se busca dar una protección especial contra el despido a los trabajadores que, teniendo vínculo laboral vigente, declaren o testifiquen en un proceso laboral contra su empleador. No existe una protección especial en las normas del régimen laboral privado peruano que protejan a los testigos que, siendo trabajadores, con vínculo laboral vigente, declaren contra su empleador. En la actualidad, si estos trabajadores, que declaran contra su empleador, son despedidos podrían buscar encuadrar su despido a los supuestos de encausado, fraudulento, desproporcionado o arbitrario al no existir una protección especial.

La protección especial podría integrarse a los supuestos del despido nulo, regulado en el artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR (se tutela el derecho a la libertad de expresión) y es relevante porque tendría generarse una presunción sobre que la causa del despido fue la declaración del trabajador ante las autoridades competentes.

---

#### **ENTREVISTADO N° 5 – Asistente de Relatoría**

---

Considero que sí sería viable la integración de una presunción en caso de despido del trabajador testigo que declara en un proceso judicial en contra de su empleador, dicha presunción debería contemplarse de forma expresa en la Ley N° 29497, que regula la *Nueva Ley Procesal de Trabajo*. Por otro lado, en el caso peruano, la tutela resarcitoria y restitutoria contra el despido ya se encuentran previstas y tienen plena aplicación en el ámbito jurisdiccional. No obstante, en el caso de la indemnización, esta debería adecuarse a la indemnización tasada a la que hace referencia el D.S. 003-97-TR como única indemnización, por su parte, la reposición en el empleo ante estos supuestos perfectamente podría ampararse mediante la figura de un despido incausado o fraudulento. Asimismo, en caso de no ser despedido, el trabajador podría optar por iniciar el procedimiento de despido indirecto por actos de hostilidad del empleador.

---

#### **INTERPRETACIÓN**

---

Cuatro de las respuestas de los entrevistados guardan relación en cuanto a lo que respecta a la viable integración de esta protección en el sistema jurídico peruano,

toda vez que en nuestra normativa laboral no existe figura jurídica específica en cuanto a la protección de este tipo, en lo que respecta un entrevistado nos mencionó de que estaríamos en un supuesto relativo mas no absoluto en cuestión de la prueba testimonial al actuarse en el proceso laboral.

**Fuente: Entrevista elaborada por los autores**

Tabla 6: Respuesta de los especialistas con respecto a la sexta pregunta de la entrevista.

## PREGUNTA N° 06:

---

**¿Cuál serían las consecuencias jurídicas de darse su integración?**

---

### RESPUESTAS

---

**ENTREVISTADO N° 1 – Juez Superior**

**Entrevistado N° 2: Juez Laboral**

---

La consecuencia jurídica directa es lograr un testimonio veraz; además, garantiza protección adecuada contra el despido basado en motivo de represalia.

Generar una participación más libre del trabajador en el proceso laboral, siempre que su testimonio sea veraz y adecuado para esclarecer la controversia entre las partes.

---

**ENTREVISTADO N° 3 - Servidor judicial**

**ENTREVISTADO N° 4 – Asistente judicial de la Sala Mixta Permanente de Trujillo**

---

Se pondría en peligro el ius variandi, es decir, la facultad que tiene el empleador de alterar unilateralmente condiciones no esenciales del contrato individual de trabajo del testigo, puesto que, ante una posible regulación, dicha condición no podría ser ejercida a plenitud por temor a una posible indemnización.

Las consecuencias jurídicas de la integración es la existencia de una protección especial contra el despido de los trabajadores que, teniendo vínculo laboral vigente, declaren contra su empleador. Esta protección especial incentivará a que más trabajadores puedan declarar en los procesos laborales ante sus empleadores, pues existiría una protección legal sobre sus declaraciones realizadas en el proceso laboral cuando sean llamados para declarar.

---

---

## **ENTREVISTADO N° 5 – Asistente de Relatoría**

---

El reforzamiento de la tutela de derechos del trabajador y el otorgamiento de seguridad jurídica para el trabajador que se encuentra en esta posición de testigo.

---

### **INTERPRETACIÓN**

---

Cuatro de los entrevistados coincide en que las consecuencias jurídicas de darse su integración incentivaría una mayor participación, siendo estos respaldados por la normativa específica, que serían las medidas de protección toda vez que sea pertinente su participación y aclare ciertos conflictos entre las partes donde el juez con las máximas de la experiencia resuelva de acuerdo a ley, en cuanto un entrevistado hace referencia que de cierto manera existiría una mayor limitación por parte del empleador en cuanto al ius variandi, viéndose afectado el principio de flexibilidad.

#### **Fuente: Entrevista elaborada por los autores**

Por lo plantado en el objetivo específico tercero que es: proponer un modelo de medidas de protección dentro de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tiene relación las preguntas N°7, 8,9,10,11,12 aplicadas a los entrevistados tenemos los siguientes resultados:

Tabla 7: Respuesta de los especialistas con respecto a la séptima pregunta de la entrevista.

#### **PREGUNTA N° 07:**

- 
- 1. Desde su punto de vista, se necesitan establecer las siguientes medidas de protección al Trabajador:**
    - a) La no modificación del contrato de trabajo tanto al momento como después haberse constituido como testigo de la parte demandante. ¿Por qué?**
    - b) Presunción de despido indirecto si se suscitaran actos de Hostilidad después de prestar testimonio en favor de la parte demandante. ¿Por qué?**
-

---

---

## RESPUESTAS

---

### ENTREVISTADO N° 1 – Juez Superior

### Entrevistado N° 2: Juez Laboral

a. Garantiza un testimonio veraz y una protección adecuada contra el despido.

b. Garantiza un testimonio sin presiones ni interferencias de ninguna clase y se avanza hacia la solución del conflicto de intereses laborales en armonía con el interés social.

a. La medida de protección actuaría como garantía en la presentación del testimonio, sin generar actos de hostilidad por parte de su empleador.

b. Generarse represalias ante el trabajador testigo y teniendo como finalidad el despido indirecto, tendrá relevancia en demostrar el nexo causal con actuación de medios probatorios pertinentes.

---

### ENTREVISTADO N° 3 - Servidor judicial

### ENTREVISTADO N° 4 – Asistente judicial de la Sala Mixta Permanente de Trujillo

a. La participación de ser testigo o no, es voluntad propia de la persona, cualquier contrato o cláusula que restrinja dicho derecho es nula. En ese sentido, su regulación prohibiendo dicho derecho, carece de sentido.

b. No podría presumirse la existencia de un despido indirecto; el Juzgador tendría que analizar si efectivamente existieron causales para que se haya dado dicha situación, no basta la sola condición de ser testigo en un

a. Los contratos de trabajo solo pueden ser novados objetivamente (modificar las condiciones esenciales del contrato de trabajo) si existen acuerdos entre las partes o si solo se encuentran permitidos por Ley (aumento de la jornada de trabajo y remuneración). Si no se da esas condiciones no se puede modificar el contrato de trabajo, pero a pesar de ello de modificar el trabajador

---

proceso para que opera de pleno derecho la presunción de un despido.

podría demandar el cese de hostilidad padecido, conforme al artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Así, no se requiere una protección especial para la posible modificación de un contrato de trabajo de un trabajador que, teniendo vínculo laboral vigente, declara contra su empleador, pues existe norma que lo regula como es el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

b. No se requiere protección especial para despido indirecto cuando un trabajador declara contra su empleador porque el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR ya regula los supuestos en los que se configura la hostilidad padecida por los trabajadores. Recuérdese que la norma citada exige que el empleador demuestre que existen causas objetivas y razonables que justifiquen su conducta respecto del trabajador que lo acusa de un acto hostil.

---

#### **ENTREVISTADO N° 5 – Asistente de Relatoría**

---

La incorporación de una presunción de despido con motivo de la participación del trabajador en un proceso contra del empleador sería una medida de protección idónea, pues habilitaría al trabajador a demandar una indemnización o su reposición en el empleo, tipificando aquel despido en uno de los supuestos de despido ya previstos en

---

---

nuestro ordenamiento jurídico. Asimismo, dicha medida sería acorde con los principios y valores que inspiran al derecho del trabajo y la normativa sociolaboral en conjunto.

---

## **INTERPRETACIÓN**

---

Dos de los entrevistados nos refirieron que están de acuerdo con los ítems plantados puesto de que se garantizaría el derecho del testigo mediante una protección jurídica en cuanto a existir algún cambio o modificación de su contrato. Los dos siguientes entrevistados nos brindan el criterio de cada propuesta diciendo que, la modificación del Contrato Trabajo tanto al momento como después haberse constituido como testigo de la parte demandante, puede hacerse de acuerdo ley y con lo que respecta a la presunción de despido indirecto si se suscitaran actos de Hostilidad después de prestartestimonio en favor de la parte demandante, estos manifiestan que sería un acto de partedel empleador viéndose como un despido indirecto de acuerdo a la normativa laboral querefiere a ello y también a los actos de hostilidad ya normados. El quinto entrevistado menciona de manera general que, sería idóneo el establecer medidas de protección al testigo, existiendo esta figura en el ordenamiento permitirá demandar el despido.

**Fuente: Entrevista elaborada por los autores**

Tabla 8: Respuesta de los especialistas con respecto a la octava pregunta de la entrevista.

### **PREGUNTA N° 08:**

---

**¿Es necesario establecer medidas de protección a favor del trabajador testigo de un compañero de trabajo demandante en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral? ¿Por qué?**

---

### **RESPUESTAS**

---

**ENTREVISTADO N° 1 – Juez Superior**

**Entrevistado N° 2: Juez Laboral**

---

---

Por las mismas razones expuestas en el ítem anterior.

Sí, toda vez que tiene una relevancia jurídica útil, de ese modo lograr contar con más actuación de testigos en los procesos laborales, haciendo la precisión que, guarde relación su testimonio con los demás medios probatorios actuados en el proceso.

---

**ENTREVISTADO N° 3 - Servidor judicial**

**ENTREVISTADO N° 4 – Asistente judicial de la Sala Mixta Permanente de Trujillo**

---

No, puesto que el derecho laboral peruano es tuitivo, protege al trabajador más no a los medios probatorios; por el contrario, una medida legislativa de esa medida, vulneraría el principio del iurvariandi del empleador, puesto que impediría ejercerlo a plenitud.

Si bien el Decreto Supremo N° 003-97-Tr ya establece un sistema de protección contra posibles actos de hostilidad que pueda sufrir el trabajador, pero no hace referencia al tema específico en cuanto a medidas de protección.

---

**ENTREVISTADO N° 5 – Asistente de Relatoría**

---

Si, porque ello permitiría salvaguardar derechos del trabajador como el derecho a la estabilidad laboral, a la dignidad y honor, así como cooperar en la indagación de la verdad por parte del juzgador.

---

**INTERPRETACIÓN**

---



Cuatro de los entrevistados manifiestan estar de acuerdo con la necesidad de establecer medidas de protección a favor del trabajador testigo de un compañero de trabajo demandante en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, salvaguardando los derechos del trabajador testigo, mientras que uno, el quinto refiere que el derecho es tuitivo en cuanto protege al trabajador, mas no a los medios de prueba presentados por este.

**Fuente: Entrevista elaborada por los autores**

Tabla 9: Respuesta de los especialistas con respecto a la novena pregunta de la entrevista.

**PREGUNTA N° 09:**

**¿Cuáles serían los beneficios que traería el establecer medidas de protección para el trabajador que manteniendo el vínculo laboral activo con su empleador es testigo de un compañero de trabajo en un proceso laboral?**

**RESPUESTAS**

<b>ENTREVISTADO N° 1 – Juez Superior</b>	<b>Entrevistado N° 2: Juez Laboral</b>
Se garantiza el debido proceso al obtener un medio probatorio testimonial sin interferencias no deseadas y una mayor colaboración con la administración de justicia.	Se tutela el derecho a defensa por la parte demandante quien en la sustentación de su pretensión hace uso de diversos medios probatorios (documentales y testigos), así como, prevalece el debido proceso.
<b>ENTREVISTADO N° 3 - Servidor judicial</b>	<b>ENTREVISTADO N° 4 – Asistente judicial de la Sala Mixta Permanente de Trujillo</b>

Atendiendo a las respuestas anteriores, no traería ningún beneficio.	Se garantiza una mayor libertad en la presentación del testimonio en el proceso laboral, sin embargo, dichas declaraciones deben de influir en el fondo de la materia en controversia para que plausible su prestación a dicho testigo especial.
--	--

---

**ENTREVISTADO N° 5 – Asistente de Relatoría**

---

La tutela de derechos del trabajador y la cooperación en la administración de justicia.

---

**INTERPRETACIÓN**

---

De los entrevistados cuatro de ellos refieren que el beneficio que traería el establecer medidas de protección para el trabajador que manteniendo el vínculo laboral activo con su empleador es testigo de un compañero de trabajo en un proceso laboral, es de preservar el debido proceso en cuanto al proceso laboral, derecho a la defensa y mayor libertad de expresarse al trabajador al momento de participar en la audiencia, referente al quinto entrevistado nos refiere a la respuesta antes mencionada.

**Fuente: Entrevista elaborada por los autores**

Tabla 10: Respuesta de los especialistas con respecto a la décima pregunta de la entrevista.

**PREGUNTA N° 10:**

---

**¿Según su criterio cree el establecimiento de las medidas en favor de un trabajador que es testigo de un compañero de trabajo demandante colisionaría con las normas laboras actuales? ¿Por qué?**

---

**RESPUESTAS**

---

---

**ENTREVISTADO N° 1 – Juez Superior****Entrevistado N° 2: Juez Laboral**

---

No colisiona. Las normas laborales no imponen restricciones a los testigos que laboran para empleadores que son demandados.

No, siendo que, en la normativa laboral, existe o hace mención en cuanto hay actos de hostilidad mas no refiere a parámetros, garantías o medidas de protección del testigo.

---

**ENTREVISTADO N° 3 - Servidor judicial****ENTREVISTADO N° 4 – Asistente judicial de la Sala Mixta Permanente de Trujillo**

---

Sí, contra el principio del iusvariandi.

No, existirá conflicto jurídico alguno, por el hecho que si bien las conductas del empleador están tipificadas en la norma laboral el hecho el cual se hace mención en la investigación es aislado con parámetros específicos para su implementación.

---

**ENTREVISTADO N° 5 – Asistente de Relatoría**

---

El establecimiento de una presunción favorable al trabajador en caso de despido no, sin embargo, la medida de reposición si, colisionaría con el artículo 34° del D.S.003-97-TR, que establece a la indemnización como única reparación en caso de despido injustificado.

---

---

## INTERPRETACIÓN

---

Tres de los entrevistados nos responden referente al establecimiento de las medidas en favor de un trabajador que es testigo de un compañero de trabajo demandante no colisionaría con las normas laborales actuales dado que, es una figura totalmente nueva y la presentación de testigo en la norma no se limita, el cuarto entrevistado refiere que si bien no colisiona en caso de despido, sin embargo hay que tener en cuenta que la medida de reposición si colisionaría con la indemnización como reparación única. El quinto entrevistado manifiesta que existe colisión por el ius variandi.

**Fuente: Entrevista elaborada por los autores**

Tabla 11: Respuesta de los especialistas con respecto a la undécima pregunta de la entrevista.

### PREGUNTA N° 11:

---

**¿En qué casos considera usted que un trabajador que participa como testigo de la parte demandante en un proceso judicial, merece protección contra un despido? ¿Por qué?**

---

### RESPUESTAS

---

**ENTREVISTADO N° 1 – Juez Superior**

**Entrevistado N° 2: Juez Laboral**

---

En todos los casos, pero sobre todo cuando su testimonio es contrario a los intereses de su empleador.

Merece protección en cuanto su testimonio tenga veracidad y resulte adecuado en el esclarecimiento de los hechos siendo valorados de manera conjunta con lo demás medios probatorio.

---

---

**ENTREVISTADO N° 3 - Servidor judicial**

---

**ENTREVISTADO N° 4 – Asistente judicial de la Sala Mixta Permanente de Trujillo**

---

En ningún caso, las medidas de protección deben darse en casos excepcionales, urgentes en donde se encuentre en peligro la integridad de la persona dada su condición por ejemplo de mujer, edad, niño, miembros del grupo familiar. Dicha figura no debería ser desnaturalizada para otros fines.

---

Merece protección contra el despido en todos los casos en los que el trabajador declare en un proceso (civil, penal, laboral, etc.) en el que su empleador sea la parte demandada.

---

**ENTREVISTADO N° 5 – Asistente de Relatoría**

---

En los casos en que dicho testigo tenga vínculo laboral vigente y se presenten indicios de actos de hostilidad por parte del empleador.

---

**INTERPRETACIÓN**

---

De nuestros entrevistados, cuatro de ellos hacen referencia que en cuanto un trabajador que participa como testigo de la parte demandante en un proceso judicial, merece protección contra un despido toda vez que, tenga vínculo laboral vigente y exista indicios de haber sufrido actos de hostilidad luego de o durante su presentación en el proceso como testigo, el quinto entrevistado responde de que, las medidas de protección deben darse en casos excepcionales.

**Fuente: Entrevista elaborada por los autores**

Tabla 12: Respuesta de los especialistas con respecto a la duodécima pregunta de la entrevista.

---

**PREGUNTA N° 12:**

---

**¿Cree usted que el establecimiento de medidas de protección para todo trabajador que participe como testigo de un proceso puede generar una distorsión en los sistemas de protección contra el despido arbitrario?**

---

---

## RESPUESTAS

---

### ENTREVISTADO N° 1 – Juez Superior

### Entrevistado N° 2: Juez Laboral

---

No creo que generen distorsión. La prueba testimonial debe ser valorada conjuntamente con los demás medios probatorios.

No, genera distorsión alguna. Puesto que la labor del juez es valorar de manera conjunta los medios actuados en cada proceso laboral.

---

### ENTREVISTADO N° 3 - Servidor judicial

### ENTREVISTADO N° 4 – Asistente judicial de la Sala Mixta Permanente de Trujillo

---

Sí, puesto que entraríamos a la esfera de la subjetividad, más no a la esfera de lo objetivo, de los hechos, de la correcta y suficiente valoración de los medios de prueba.

No genera ninguna distorsión. El sistema de protección contra el despido arbitrario busca que todo trabajador no sea despedido, salvo exista causa debidamente comprobada que lo justifique. Establecer una especial contra el despido a los trabajadores que declaran contra su empleador no cambia las normas vigentes sobre la protección contra el despido porque igual se exige que el empleador demuestre que despidió al trabajador por la comisión de una falta grave y siguió el procedimiento de despido. Esto significa que un trabajador que declaró contra su empleador en un proceso judicial sí puede ser

---

---

despedido, siempre que el empleador demuestre la comisión de falta grave y que se siguió el procedimiento de despido.

---

#### **ENTREVISTADO N° 5 – Asistente de Relatoría**

---

No, porque nuestro ordenamiento jurídico ya prevé mecanismos de tutela resarcitoria y restitutoria en caso de despido.

---

#### **INTERPRETACIÓN**

---

Cuatro de los entrevistados refieren que en cuanto al establecimiento de medidas de protección para todo trabajador que participe como testigo de un proceso, no genera distorsión alguna puesto que este tipo de prueba debe ser analizada y valorada de manera conjunta con los demás medios que fueron presentados y admitidos en su momento en el proceso, en cuanto al quinto entrevistado refiere que estaríamos en una esfera de subjetividad.

**Fuente: Entrevista elaborada por los autores**

**TABLA 13: FICHA DE ANÁLISIS DE DOCUMENTOS**

**ANÁLISIS DEL PROCESO DE ACTOS DE HOSTILIDAD**

Instancia y Número de Expediente	Fecha	Resumen	Materia	Interpretación
<p><b>Instancia Superior:</b> Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente Corte Suprema de Justicia de la Republica.</p>		<p>- Recurso de Casación interpuesta por Beatriz Mesías Acevedo, que revocando la sentencia apelada declara infundada la demanda de cese de hostilidad</p> <p>- La dignidad del trabajador como límite del iusvariandi, impide que una medida tomada por el empleador sea considerado lícita si es que esta le causa un perjuicio significativo. La interpretación del</p> <p>Erroneo del inciso b) del art. 30 del Decreto Supremo N°0003-97-TR; la recurrente señala que la Sala Superior ha interpretado de manera equívoca la norma aludida pues si se encuentra demostrado de manera objetiva y concreta el perjuicio ocasionando a la actora con la variación de su puesto de trabajo. En efecto detalla la demandante que ella venía ejecutando el cargo de Supervisora de Almacén; sin embargo, tras una rebaja indebida de categoría, la demandada</p>	<p>Cese de Hostilidad.</p>	<p>La presente casación nos invita a la reflexión legal de que si bien el que lleva las riendas en la relación contractual laboral es el empleador y hacienda valer y prevalecer el iusvariandi, ello no pretende que se caiga en un acto de hostilidad</p>



procedió asignar a la actora el cargo de analista de compras, siendo equivalente según el manual de Organización y Funciones es de auxiliar de almacén de la unidad logística.

como se presentó en el caso analizado, el cambio o reducción inmotivada de categoría en su puesto de trabajo.

**Fuente: Ficha de análisis de documento**

**TABLA 14: FICHA DE ANÁLISIS DE DOCUMENTO**

**ANÁLISIS DE NORMATIVA NACIONAL**

País	Fecha	Numero de ley	Incidencias
Perú	□	(15/01/2010) - NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO LEY N° 29497	<p><b>Subcapítulo VI Actividad probatoria</b></p> <p>- <b>Artículo 21.- Oportunidad</b></p> <p>Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento. La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de</p>

la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados.

- **Artículo 26.-** Declaración de testigos

Los testigos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que les corresponda

**TABLA 15: FICHA DE ANÁLISIS DE DOCUMENTO**

**ANÁLISIS DE NORMATIVA INTERNACIONAL**

<b>Países</b>	<b>Fecha</b>	<b>Numero de ley</b>	<b>Incidencias</b>
<b>Argentina</b>	CORDOBA, 13 de noviembre de 1990 Boletín Oficial, 15 de enero de 1991 Vigente, de alcance general	LEY 7.987	ARTÍCULO 41.- Cada parte podrá valerse hasta de cinco testigos, salvo que, por la naturaleza de la causa o por la cantidad de cuestiones de hecho el tribunal resolviere, fundadamente, examinar mayor número. Los testigos podrán ser careados cuando lo estime conveniente el Tribunal ARTÍCULO 58.- En la audiencia de vista de causa deberán observarse las siguientes reglas: 2) El presidente controlará la presencia de testigos y peritos, si resulta necesaria la de estos últimos. No podrán comunicarse entre sí ni con otras personas, ni ser informados de los que ocurre en la Sala de Audiencias, pudiendo ordenar el presidente, aún después de la declaración, que permanezcan en la antesala. 3) El presidente dirigirá el debate, ordenará las lecturas necesarias, hará las advertencias legales, recibirá los juramentos, moderará la discusión e impedirá derivaciones que no conduzcan al esclarecimiento de la verdad, sin coartar el derecho de defensa.

ARTÍCULO  
83.-

En la audiencia establecida por el artículo 83 quinquies de este Código el Juez debe ordenar el proceso, determinar el objeto del mismo con precisión y fijar los hechos conducentes controvertidos a fin de delimitar las cuestiones litigiosas.

Dispone sobre la producción de la prueba y la designación y notificación de peritos, fijándose los puntos de pericia en función de lo petitionado por las partes y el Tribunal. Puede limitar el número de testigos ofrecidos incluso por debajo del mínimo previsto en el artículo 41 de esta Ley, teniendo en cuenta la determinación del objeto y la fijación de los hechos controvertidos. El Juez podrá sustituir de oficio medios probatorios cuando existieren notoriamente otros que permitan la acreditación de los hechos con mayor celeridad o eficacia, en cuyo caso los proveerá de oficio

**Fuente: Ficha de análisis de documento**

**TABLA 16: FICHA DE ANÁLISIS DE DOCUMENTO**

**ANÁLISIS DE NORMATIVA INTERNACIONAL**

País	Fecha	Numero de ley	Incidencias
<b>España</b>	11 de octubre del 2011	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.	<p>Artículo 92. Interrogatorio de testigos.</p> <p>1. No se admitirán escritos de preguntas y repreguntas para la prueba de interrogatorio de testigos. Cuando el número de testigos fuese excesivo y, a criterio del órgano judicial, sus manifestaciones pudieran constituir inútil reiteración del testimonio sobre hechos suficientemente esclarecidos, aquél podrá limitarlos discrecionalmente.</p> <p>2. Los testigos no podrán ser tachados, y únicamente en conclusiones, las partes podrán hacer las observaciones que sean oportunas respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones.</p> <p>3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, la declaración como testigos de personas vinculadas al empresario, trabajador o beneficiario, por relación de parentesco o análoga relación de afectividad, o con posible interés real en la defensa de decisiones empresariales en las que hayan participado o por poder tener procedimientos análogos contra el mismo empresario o contra trabajadores en igual situación, solamente podrá proponerse cuando su</p>

testimonio tenga utilidad directa y presencial y no se disponga de otros medios de prueba, con la advertencia a los mismos, en todo caso, de que dichas circunstancias no serán impedimento para las responsabilidades que de su declaración pudieren derivarse.

**Fuente: Ficha de análisis de documento**

Guardando relación la discusión con la investigación es preciso acotar que el motivo de la presente investigación planteada, es dar a conocer que en la normativa laboral actual no existe medidas de protección al trabajador con contrato laboral vigente adscrito al régimen privado.

Nuestra investigación se llevó a cabo en la ciudad de Trujillo, participando dos jueces especializados en materia laboral y tres abogados conocedores de la materia también, utilizando la ficha de análisis de documentos lo cual nos permitió ampliar nuestro conocimiento en cuanto al tema. Obteniendo como resultados de la primera, segunda y tercera pregunta formulada para nuestro primer objetivo específico, consistente en identificar las formas de valoración de la prueba testimonial dentro del proceso laboral, se aprecia que en la **Tabla 1**. Los entrevistados nos manifiestan que la prueba testimonial resulta de gran importancia siempre que conduzca o tenga relación directa con el conflicto jurídico, guardando coherencia con los demás medios de prueba. En cuanto a los resultados obtenidos en la **Tabla 2** los especialistas refieren en criterio común que la prueba testimonial tiene que tener relación con el principio de veracidad, **Tabla 3** los abogados manifiestan que la prueba testimonial es de gran valor toda vez que sustente credibilidad y en cuanto al criterio de otro doctor que sostiene que ningún medio de prueba es tasado en nuestro país, concordando los enunciados anteriores con lo expresado por **Balic (2015)** al referirse que la prueba testimonial no actúa por sí sola, dado que esta de forma individual no prueba, acredita o muestra sin que genere un convencimiento en el juzgador, sino que adquiere peso probatorio una vez que esta se vincula y concuerda con los medios de prueba ofrecidos por cada una de las partes, de lo contrario se estaría entrando una esfera de subjetividad la cual no es valorada en nuestro sistema jurídico.

En el segundo objetivo planteado en la investigación, se estableció contrastar la normativa jurídica laboral de nuestro país con los países de España y Argentina, referido a la prueba testimonial dentro del proceso laboral que tiene concordancia con las tablas siguientes: **Tabla 4** Los conocedores de la materia refieren que en artículo 92° inciso. 3 a la prueba testimonial se le da mayor importancia, en cuanto se trata de una prueba subsidiaria, siempre y cuando no existe actuación de otros medios de prueba, concordando esto con lo señalado con **Balic(2015)** al referirse



que la prueba testimonial es de índole subsidiaria por el hecho de encontrarse con perspectivas o percepciones de carácter personal, sobre los hechos en conflicto teniendo que existir un filtro que aparte la subjetividad de sus declaraciones, para de esta manera poder evaluar la eficacia probatoria de los relatos brindados.

En la **Tabla 5** los expertos en su mayoría nos hacen mención que sería viable el establecimiento de medidas protección al trabajador- testigo puesto que en nuestro ordenamiento no se manifiesta respecto de ello, el criterio de otro experto señala que se trataría de un supuesto relativo y no absoluto. En cuanto a la **Tabla 6** los entrevistados coinciden en su mayoría que como consecuencia jurídica, de existir la integración de tales medidas se tendría una participación y actuación mayor de los trabajadores en los procesos laborales sin temor de perder su puesto de trabajo; toda vez que resulte de calidad su testimonio valorado por el juzgador, cabe mencionar que uno de nuestros entrevistados hace mención que existirá mayor limitación por parte del empleador. Concordando con lo mencionado por **Aronin (2005)** señala que uno de los principales temores del trabajador- testigo es tanto ser degradado de sus condiciones laborales o de forma directa perder su empleo producto de una dependencia de naturaleza moral como material por parte de su empleador quedando expuesto a las represalias del mismo.

En cuanto a nuestro tercer y último objetivo consistente en proponer un modelo de medidas de protección dentro de la LPCL. En la **Tabla 7** los investigadores establecen dos propuestas: *“a) La no modificación del contrato de trabajo tanto al momento como después haberse constituido como testigo de la parte demandante b) La presunción de despido indirecto si se suscitaran actos de Hostilidad después de prestar testimonio en favor de la parte demandante”*. Dos especialistas aluden que están de acuerdo con las propuestas ante mencionadas, pero cabe resaltar que la alternativa a) se encuentra inmersa dentro de los supuestos de actos de hostilidad por ello se fusionarían criterios para llegar a una sola propuesta. En cuanto a los dos siguientes entrevistados nos refieren que la modificación del contrato de trabajo tanto al momento como después de haberse constituido como testigo de la parte demandante, es posible amparándose al principio de iusvariandi, señalamos que no concordamos con lo manifestado por los especialistas ya que según lo referido por **Blancas (2012)** dicho principio obedece más que todo a los

intereses privados de las empresas dejando de lado los derechos y garantías de los trabajadores a cambio de la eliminación de la estabilidad laboral entrando tardeo temprano en colisión con los derechos fundamentales de los trabajadores. El último entrevistado menciona que la incorporación en un supuesto de despido con motivo de la participación del trabajador – testigo en un proceso contra del empleador sería una medida de protección idónea, pues habilitaría al trabajador a demandar una indemnización o su reposición ante su empleador, tipificando aqueldespido en uno de los supuestos de despido ya previstos en nuestro ordenamiento jurídico, con respecto de la **Tabla 8**: Los entrevistados en su mayoría están de acuerdo con la necesidad de establecer medidas de protección a favor del trabajador testigo, mientras que uno de ellos refiere que el derecho es tuitivo en cuanto protege al trabajador, mas no a los medios presentados por este. En cuanto a la **Tabla 9** los especialistas señalan que las medidas de protección permiten preservar el debido proceso, derecho a la defensa y mayor libertad de expresarse al trabajador al momento de participar en la audiencia como testigo, referente a un entrevistado nos manifiesta que el derecho genera ciertas garantías ya establecidas. Tal como señala **Castro (2018)** se mantendría indemne su dignidad y libertad de expresión sin verse condicionado por factores externos infringido por sus propios empleadores en el afán de desmotivar y causar el abandono del proceso producto de actos intimidatorios.

Referente a la **Tabla 10** los participantes responden que el establecer medidas en favor de un trabajador no colisionaría el ordenamiento dado que, es una figura totalmente nueva y la presentación de testigos en la norma no lo limita, el cuarto entrevistado refiere que, si bien no colisiona en caso de despido, sin embargo, hay tener en cuenta que la medida de reposición si colisionaría con la indemnización como reparación única. El quinto entrevistado manifiesta que existe colisión por el iusvariandi. Por lo que **Jiménez (2018)** manifiesta que si bien existe el iusvariandi se encuentra configurado con un carácter excepcional a la regla, que pasara a operar cuando la norma laboral se lo permita por lo tanto el empleador puede utilizar dichas facultades siempre que estas sean razonables y obedezcan directamente a las necesidades de la empresa misma. En cuanto a la **Tabla 11** los entrevistados alegan que un trabajador que participa como testigo de la parte demandante en un proceso judicial, merece protección contra un despido toda vez que tenga vínculo

laboral vigente y exista indicios de haber sufrido actos de hostilidad luego de; o durante su presentación en el proceso como testigo, el quinto entrevistado responde de que, las medidas de protección deben darse en casos excepcionales. Como **Tabla 12** Los Cinco entrevistado refieren en cuanto al establecimiento de medidas de protección para todo trabajador que participe como testigo de un proceso no genera distorsión alguna puesto que la prueba testimonial debe ser analizada y valorada de manera conjunta con los demás medios probatorios que fueron presentados y admitidos en su momento en el proceso.

Con respecto al uso de la ficha de análisis de documentos en los proceso de actos de hostilidad **Tabla 13**, en la casación analizada nos refiere a la dignidad del trabajador como límite del iusvariandi, impidiendo que una medida tomada por el empleador sea considerada lícita si es que esta le causa un perjuicio significativo, teniendo como interpretación de la presente, que si bien el que lleva las riendas en la relación contractual laboral es el empleador, haciendo valer y prevalecer el iusvariandi, ello no pretende que se caiga en un acto de hostilidad, ni mucho menos vulnerar su derechos fundamentales.

En la **Tabla 14** como normativa nacional se analizó a la **NLPT**, Ley N° 29497 refiriéndose de manera específica al art. 26 que señala la forma y desarrollo de la actuación de la prueba testimonial, pero dentro del citado acápite de la norma; no manifiesta ninguna medida de protección o garantía que se le puede brindar a un testigo que se encuentra vinculado laboralmente con el empleador más aun cuando dicha declaración es a favor de la parte Demandante (compañero de trabajo) igual escenario se repitió al analizar el Decreto Supremo N° 003-97-Tr el cual solo hace referencia a los actos de hostilidad equiparables a un despido. En concordancia con las normas analizadas se puede determinar que no existe acápite que haga referencia a la condición especial que enfrenta un trabajador testigo con vínculo laboral activo con su empleador del régimen privado.

En cuanto a la normativa internacional en el país de Argentina **Tabla 15** en su Ley 7.987. y artículos pertinentes a la prueba testimonial, el 41° hace referencia al número de testigo que se debe presentar en el proceso y en relación de estos el artículo 58° y 83° en cuanto al desarrollo de audiencia de vista de la causa observándose las reglas que hace mención en estos, siendo tratado de manera más específica la actuación de los testigos en el proceso, pero no yendo más allá

respecto en lo referido a la prueba testimonial. Sin embargo, si se hace referencia directa al tema de investigación en el proyecto de ley que lleva por título **Exp. 1658-4 (2014)** el cual señala la temporalidad del despido, así como los como indemnizatorios que beneficiarían a al trabajador – testigo siendo el único antecedente en este país que hace referencia a la protección incoada en nuestro tema de investigación.

En cuanto al país de España en la **Tabla 16** se cuenta con el número de Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social el cual hace referencia en su artículo 92 numeral 3 menciona que: la declaración de los testigos de personas que cuentan con vínculo laboral vigente con su empleador, solo podrá proponerse cuando su testimonio resulte de utilidad directa y presencial y no se cuente con otros medios de prueba, recabándose con esto que en este país a este tipo de testigo vinculado es valorado por la importancia de su testimonio, mas no por el solo hecho testificar en favor de determinada persona.

## V. CONCLUSIONES

- 1) El establecer medidas de protección, incentiva a que exista mayor participación por parte de los trabajadores que testifica en un proceso judicial de otro laborante, siendo estos respaldados por la normativa laboral específica, sin verse afectados por recibir represalias por parte de su empleador que pueda concluir con algún tipo de despido.
- 2) Según lo manifestado por los participantes se determinó que la valoración de la prueba testimonial dependerá de cómo está coincide o se relaciona con los medios de prueba adjuntados por la parte procesal que los presentes dentro del proceso laboral por el hecho que la prueba testimonial es de carácter subsidiario y no puede actuar por si sola teniendo que estar acorde con lo pedido y demostrado ante el órgano jurisdiccional competente.
- 3) Al contrastar la normativa jurídica laboral de nuestro país, apreciamos que no se hace mención específica a medidas de protección al trabajador- testigo presentado en el proceso laboral teniendo un vínculo vigente con su empleador adscrito al régimen privado; mismo escenario se repite en los países de España y Argentina, en el cual sólo podemos apreciar las reglas de la forma y modo mediante el cual se puede presentar este medio probatorio a excepción de un proyecto de Ley presentado en el país de Argentina pero que lamentablemente no progreso.
- 4) En cuanto a proponer un modelo de medidas de protección dentro de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral resultaría favorable para nuestro ordenamiento jurídico, toda vez que al establecer tales, no colisionarían en la norma actual, permitiendo preservar el debido proceso y el derecho a la defensa del trabajador acudiendo al proceso a testificar de manera libre sin temor alguno de verse afectado por parte de su empleador luego o durante el proceso, pero tenemos que tener en claro que la prueba testimonial tiene que ser útil, pertinente,

conducente y concordante a las pruebas ya presentadas y admitidas por el juzgador quien en su momento actuara de manera conjunta todos los medios de prueba resolviendo de acuerdo a ley.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 1) Permitir en nuestro ordenamiento, específicamente en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral la protección especial que podría integrarse a los supuestos de un despido indirecto teniendo base legal el artículo 30 referente a los actos de hostilidad posteriores a la presentación del testimonio.
- 2) De igual manera también sería plausible regular en el artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR en mención al despido nulo donde se tutela el derecho a la libertad de expresión, siendo relevante porque tendría que generarse una presunción sobre que la causa del despido siendo esta la participación del trabajador que testifica en un proceso judicial de otro laborante demandante, con contrato laboral vigente adscrito al régimen privado, toda vez que su testimonio sea determinante para la resolución de la controversia.

## REFERENCIAS

- Arráez, M, Calles, J, Moreno de Tovar, L. (2006) La Hermenéutica: Una Actividad Interpretativa. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación. 7(2), 171-181. <https://www.redalyc.org/pdf/410/41070212.pdf>
- Acevedo, I. (2002) Aspectos Eticos en la Investigación Científica. Ciencia y Enfermería. 8 (1) 15-18. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v8n1/art03.pdf>
- Aronin, L. (2005) Protección Laboral al Testigo Dependiente. Estudiokma. <http://www.estudiokma.com.ar/site/wp-content/uploads/2013/02/Proteccio%CC%81n-laboral-al-testigo-dependiente.pdf>
- Abreu, J. Ñ. (2014) El Método de la Investigación. Daena: International Journal of GoodConscience. 9(3)195-204. [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Avendaño, J. L. (2017) Las Reglas Iba para la Prueba en el Arbitraje y las Reglas sobre la Testimonial en el Proceso Civil. [tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica Del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9260/AVENDA%C3%91O\\_VALDEZ\\_LAS\\_REGLAS\\_IBA\\_PARA\\_LA\\_PRUEBA\\_EN\\_EL\\_ARBITRAJE--OPT.pdf?sequence=9&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9260/AVENDA%C3%91O_VALDEZ_LAS_REGLAS_IBA_PARA_LA_PRUEBA_EN_EL_ARBITRAJE--OPT.pdf?sequence=9&isAllowed=y)
- Balic, N. C. (2015) Facultades Probatorias del Juez Laboral: Análisis de la Interrogación Oficiosa de Testigos en Relación al Debido Proceso. [tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio de la Universidad de Chile. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/131791/Facultades-probatorias-del-juez-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Balic, N. C. (2015) Intervention by the Labor Judge in the Examination of Witnesses: Officious Probatory Initiative and Process. University of Chile Magazine. 6(11) 107-132. <https://revistas.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/38215/44466>



- Blancas, C. M. (2012) Flexisecurity, right to work and labor stability. Magazine of the Faculty of Law of the PUCP. 68, 383-402. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2839/2768>
- Castro, K. M. (2018) Criterios Jurídicos para la Configuración de los Actos de Hostilidad Laboral para su Equiparación como Despido Indirecto en las Relaciones Laborales en el Perú. [tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antuñes de Mayolo]. Repositorio Institucional UNASAM. [http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2755/T033\\_43525613\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2755/T033_43525613_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Concytec (2019) Manual del Reglamento de Clasificación, Clasificación y Registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnológica e Innovación Tecnológica. [https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/guias-doc/reglamento\\_renacyt.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/guias-doc/reglamento_renacyt.pdf)
- Canessa, M. F. (2006) Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional. [ tesis doctoral, Universidad Carlos III de Madrid]. Repositorio Institucional UCM. [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/3021/tesis\\_canessa\\_2006.pdf](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/3021/tesis_canessa_2006.pdf)
- Colmenares, A. M. (2011) Nonspecific Labor Rights. FocusOnVenezuelanLaw. Latin American Journal of Social Law.13, 57-86. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n13/1870-4670-rlds-13-57.pdf>.
- Congreso de la Republica del Perú. (2010, 15 de enero). Ley 29497. Diario Oficial el peruano. [https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314\\_17\\_nlpt\\_ley\\_29497.pdf](https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_17_nlpt_ley_29497.pdf)
- Vivar, C, Arantzamendi, M, López-Dicastillo, O, Gordo, C. (2010) La Teoría Fundamentada como Metodología de Investigación Cualitativa en Enfermería. Index Enferm.19 (4), 283-288. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962010000300011](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300011)

- Cuñat, R. (2007) Aplicación de la teoría fundamentada (grounded theory) al estudio del proceso de creación de empresas. *Decisiones Globales*. (2), 1 - 13. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2499458.pdf>
- Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Córdoba (1991, 15 de enero) Boletín Oficial. [http://www.saij.gob.ar/legislacion/ley-cordoba-7987-codigo\\_procesal\\_trabajo.htm#](http://www.saij.gob.ar/legislacion/ley-cordoba-7987-codigo_procesal_trabajo.htm#)
- Dávalos, J. (2005) *Derecho Individual del Trabajo*. Editorial Porrúa. México 14ª. Edición Actualizada.
- Embarcadero, D. C. (2014) *Análisis de los testigos protegidos y colaboradores en México*. [ tesis de grado, Universidad Autónoma del Estado de México]. Repositorio Institucional UAEM. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30007/TESIS%20FINAL%20CORRECCION.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, H, Ramírez, F y Pasco, M. (2010) Los Retos del Nuevo Proceso Laboral Peruano. *Revista PUCP*. 40, 420-430. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12163/12728>
- Gamonal, S. (2013) The Principle of Worker Protection in the Chilean Constitution. *Constitutional Studies*. 11(1), 425-458. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-52002013000100011](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002013000100011)
- González, M. (2002) Aspectos Éticos de la Investigación Cualitativa. *Revista Ibero Americana*. (29), 85 -103. <https://rieoei.org/historico/documentos/rie29a04.PDF>
- Gómez, C y De León, A, E. (2014) *Método Comparativo*. <http://eprints.uanl.mx/9802/1/Estudio%20Comparado.pdf>
- Giménez, M. B. (2018) *Actos de Hostilidad: La Reducción Inmotivada de Categoría y/o de Remuneración a los Trabajadores de Dirección y Confianza (a propósito del pronunciamiento emitido por la corte suprema de justicia de la república: cas.lab. 3636- 2010-cusco)*. [ tesis de maestría, Universidad de

- Piura]. Repositorio Institucional PIRHUA.  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3505/MAE\\_DER\\_DE\\_TRI\\_001.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3505/MAE_DER_DE_TRI_001.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Hernández, R, Fernández, C y Baptista, P. (2014) Metodología de la Investigación (6.<sup>a</sup> Edición). Interamericana Editores, S.A.  
<https://www.esup.edu.pe/descargas/perfeccionamiento/PLAN%20LECTOR%20PROGRAMA%20ALTO%20MANDO%20NAVAL%202020/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Jiménez, S. (2015) La Prueba Testifical en el Proceso Penal. [ tesis de grado, Universidad Miguel Hernández del Che]. Repositorio Institucional UMH.  
<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/2312/1/Jimenez%20Carbonero%20Sandra.pdf>
- Jefatura del Estado (2011, 10 de octubre) Ley 36. Reguladora de la Jurisdicción Social. Boletín Oficial del Estado 245.  
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-15936-consolidado.pdf>
- Lozada, J. ( 2014) Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. Cienciamérica. 33, 34-39.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6163749.pdf>
- Monje, C.(2011) Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa Guía Didáctica. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Muntané, J. (2010) introducción a la Investigación Básica. Revisiones Temáticas. 33(3) 221-227. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>
- Navarro, C. M. (2009) Protección a Testigos y Peritos. Justicia. Revista de Derecho Procesal. 3-4, 87-118. <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r38480.pdf>
- Peralta, M. (2004) El Acoso Laboral - Mobbing- Perspectiva Psicológica. Revista de Estudios Sociales. 18, 111-122.  
<https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.7440/res18.2004.10>

- Pérez, M.(2017) En Torno a la Construcción de la Categoría de Adolescencias en Investigación Educativa.  
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/0852.pdf>
- Quiroz, M. K. (2018) Hostilidad laboral y su aplicación concreta en la sentencia de vista N° 463-2015 Ancash [tesis de grado, Universidad de San Pedro]. Repositorio Institucional USP  
[.http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10388/Tesis\\_60005.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10388/Tesis_60005.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quintana, A. (2006) Metodología de Investigación Científica Cualitativa.<http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/267/3634305-Metodologia-de-Investigacion-Cualitativa-A-Quintana.pdf>
- Recalde, H (2014, 31 de marzo) Proyecto de Ley Expediente 1658-D-2014. Presunción de Despido de Testigos Ofrecidos por las Partes en Juicios Laborales (iniciativa archivada).  
<https://www.hcdn.gob.ar/comisiones/permanentes/cltrabajo/proyectos/proyecto.jsp?exp=1658-D-2014>
- Ruedas, M, Ríos, M, M y Nieves, F. (2009) Hermenéutica: La Roca que Rompe el Espejo. Investigación y Postgrado. 24 (2).  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3620425.pdf>
- Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente Corte Suprema de Justicia de la Republica (2013, 22 de marzo) Sentencia Cas.Laboral 6961 – 2012(Sivina Hurtado, Acevedo Mena, Vinatea Medina, Morales Parraguez, Rodríguez Chávez.  
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1bd90b8048071a418af3ebce400e5104/CAS+LAB.+6961-2012-JUNIN.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=1bd90b8048071a418af3ebce400e5104>
- Tonom, C (2007) La Utilización del Método Comparativo en Estudios Cualitativos en Ciencia Política y Ciencias Sociales: diseño y desarrollo de

una tesis doctoral. KAIROS Revista de Temas Sociales. 15(27) 1-12.<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3702607>

Varela, A. J. (2011) La Tramitación de los Procesos Laborales. 1ª. Ed.-. San José, CR.: Corte Suprema de Justicia.[https://escuelajudicialpj.poderjudicial.go.cr/Archivos/bibliotecaVirtual/tecnicasJudiciales/6\\_Procesos%20Laborales%20-%20Original.pdf](https://escuelajudicialpj.poderjudicial.go.cr/Archivos/bibliotecaVirtual/tecnicasJudiciales/6_Procesos%20Laborales%20-%20Original.pdf)

Vinatea, L. y Soltau, S. (2013) The attendance of adverse witnesses to the judgment hearing: toward a reasoned interpretation of the second paragraph of article 21 of Law 29497, New Labor Procedural Law. 46, 390-399.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11978/12546>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de Categorización

ANBITO TEMATICO	FORMULACION DEL PROBLEMA	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS
Reforma Laboral	¿Es necesario establecer medidas de protección al trabajador, con contrato laboral vigente adscrito al régimen privado, que testifica en un proceso judicial de otro laburante demandante?	<p>¿Qué valor se le da a la prueba testimonial en el proceso laboral?</p> <p>¿Cuáles son las similitudes y diferencias entre la legislación nacional y la extranjera, referenciada en la investigación?</p> <p>¿Es necesario establecer medidas de protección en favor del trabajador que testifica a favor de un compañero de un laburante demandante estando vinculado contractualmente con dicho empleador?</p>	Establecer medidas de protección al trabajador que participa como testigo de un compañero de trabajo demandante cuando aún mantiene el vínculo laboral activo con el empleador.	<p>1) Identificar las formas de valoración de la prueba testimonial dentro del proceso laboral.</p> <p>2) Contrastar la normativa jurídica laboral de nuestro país con los países de España y Argentina referido a la prueba testimonial dentro del proceso laboral.</p>	<p>Prueba Testimonial en el Proceso Laboral</p> <hr/> <p>Testigo de la Parte Demandante en el Proceso Laboral</p>	<p>Valoración de la prueba testimonial dentro del proceso laboral.</p> <hr/> <p>Comparación de la normativa Laboral Nacional con la extranjera</p>

3) Proponer un modelo de medidas de protección dentro de la Ley de Productividad y competitividad.

---

Medidas de Protección Laboral

---

Modelo de medidas de protección aplicables dentro de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.



**Anexo 02: Guía de análisis de documentos**

**ANÁLISIS DE DOCUMENTOS**

<b>Legislación Comparada</b>	País
	Fecha
	Numero de Ley
	Incidencias
<b>Documentos</b>	Título
	Año
	Autor
	Clase de documento
	Resumen
	Contribución a la investigación
	Conclusión
<b>Sentencias</b>	Instancia y Número de Expediente
	Fecha
	Resumen
	Materia
	Interpretación

### Anexo 3: Guía de Entrevista

#### GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:** Medidas de protección al trabajador, con contrato laboral vigente adscrito al régimen privado, que testifica en un proceso judicial de otro laburante demandante.

#### DATOS GENERALES DE LOS ENTREVISTADORES E ENTREVISTADO (A):

**FECHA:** ..... **HORA:** .....

**LUGAR:**.....  
.....

**ENTREVISTADORES:**.....  
.....

**ENTREVISTADO:**.....  
.....

**EDAD:**..... **GÉNERO:**.....

**PUESTO:**.....

#### I. INSTRUCCIONES:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para validar nuestra hipótesis de trabajo y corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** -Identificar las formas de valoración de la prueba testimonial dentro del proceso laboral.

CATEGORIA	SUB CATEGORIA	INDICADORES	ITEMS
	Valoración de la prueba testimonial dentro del proceso laboral.		¿Qué tan importante es la prueba testimonial en el proceso laboral? ¿Cómo la prueba testimonial incide en la generación de convicción del juzgador en el proceso laboral?

<p>PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCESO LABORAL</p>		<p>Relevancia</p>	<p>¿Según usted qué valor tiene la prueba testimonial en el proceso laboral?</p>
---	--	-------------------	--

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** -Contrastar la normativa jurídica laboral de nuestro país con los Países de España y Argentina referido a la prueba testimonial dentro del proceso laboral

CATEGORIA	SUB CATEGORIA	INDICADORES	ITEMS
<p>TESTIGO DE LA PARTE DEMANDANTE EN EL PROCESO LABORAL</p>	<p>Comparación de la normativa Laboral Nacional con la extranjera</p>	<p>España</p>	<p>En la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social. Art. 92: 3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, la declaración como testigos de personas vinculadas al empresario, trabajador o beneficiario, por relación de parentesco o análoga relación de afectividad, o con posible interés real en la defensa de decisiones empresariales en las que hayan participado o por poder tener procedimientos análogos contra el mismo empresario o contra trabajadores en igual situación,</p>

			<p>solamente podrá proponerse cuando su testimonio tenga utilidad directa y presencial y no se disponga de otros medios de prueba, con la advertencia a los mismos, en todo caso, de que dichas circunstancias no serán impedimento para las responsabilidades que de su declaración pudieren derivarse.</p> <p>Con lo antes visto ¿Según usted cree que se le da mayor importancia a este tipo de medio probatorio dentro de la legislación de este país?</p>
--	--	--	--

		Argentina	<p>Expediente 1658-D-2014 - Presunción de despido de testigos ofrecidos por las partes en juicios laborales. (Proyecto de Ley)</p> <p>ARTÍCULO 1°.- Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de los testigos ofrecidos por las partes en juicios laborales, que se encontraren prestando servicios para la empresa demandada, obedece a ese motivo cuando fuese dispuesto dentro del año posterior a su declaración ante el juzgado o tribunal interviniente.</p> <p>ARTÍCULO 2°.- En caso que el empleador produzca un despido en esas condiciones, el trabajador podrá optar entre percibir una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo o a la que corresponda según el estatuto profesional aplicable, o accionar por su reinstalación en el puesto de trabajo con</p>
--	--	-----------	--

más el pago de los salarios de tramitación.

ARTÍCULO 3º.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

			¿Sería viable la integración de esta protección en el sistema jurídico peruano?
			¿Cuál serían las consecuencias jurídicas de darse su integración?

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3.-** Proponer un modelo de medidas de protección dentro de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN LABORAL	Modelo de medidas de protección aplicables dentro de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.	Propuesta de Regulación LPCL	<p>2. Desde su punto de vista, se necesitan establecer las siguientes medidas de protección al Trabajador:</p> <p>a) La no modificación del contrato de trabajo tanto al momento como después haberse constituido como testigo de la parte demandante. ¿Por qué?</p> <p>b) Presunción de despido indirecto si se suscitaran actos de Hostilidad después de prestar testimonio en favor de la parte demandante. ¿Por qué?</p>
		VENTAJAS	¿Es necesario establecer medidas de protección a favor del trabajador testigo de un compañero de trabajo demandante en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral? ¿Por qué?
			Según su criterio ¿Cuáles serían los beneficios que traería el establecer de medidas de protección para el trabajador que manteniendo el vínculo laboral activo con su empleador es testigo de un compañero de trabajo en un proceso laboral?

			¿Según su criterio cree el establecimiento de las medidas en favor de un trabajador que es testigo de un compañero de trabajo demandante colisionaría con las normas laboras actuales? ¿Por qué?
		DESVENTAJAS	¿En qué casos considera usted que un trabajador que participa como testigo de la parte demandante en un proceso judicial, merece protección contra un despido? ¿Por qué?
			¿Cree usted que el establecimiento de medidas de protección para todo trabajador que participe como testigo de un proceso puede generar una distorsión en los sistemas de protección contra el despido arbitrario?



**Anexo: 4 Entrevista**

**ENTREVISTA**

**TÍTULO:**

Medidas de protección al trabajador, con contrato laboral vigente adscrito al régimen privado, que testifica en un proceso judicial de otro laborante demandante.

**DATOS GENERALES DE LOS ENTREVISTADORES E ENTREVISTADO (A):**

**FECHA:** ..... **HORA:** .....

**LUGAR:**.....  
.....

**ENTREVISTADORES:**.....  
.....

**ENTREVISTADO:**.....  
.....

**EDAD:**..... **GÉNERO:**.....

**PUESTO:**.....

**II. INSTRUCCIONES:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para validar nuestra hipótesis de trabajo y corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO ESPECIFICO 1:** -Identificar las formas de valoración de la prueba testimonial dentro del proceso laboral.

01.- ¿Qué tan importante es la prueba testimonial en el proceso laboral?

.....  
.....  
.....

02.- ¿Cómo la prueba testimonial incide en la generación de convicción del juzgador en el proceso

laboral?.....  
.....  
.....  
.....

03.-¿Según usted qué valor tiene la prueba testimonial en el proceso laboral?

.....  
.....  
.....

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Contrastar la Normativa Jurídica Laboral de nuestro País con los Países de España y Argentina referido a la prueba testimonial dentro del proceso laboral

**ESPAÑA:**

En la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social.

Art. 92:

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, la declaración como testigos de personas vinculadas al empresario, trabajador o beneficiario, por relación de parentesco o análoga relación de afectividad, o con posible interés real en la defensa de decisiones empresariales en las que hayan participado o por poder tener procedimientos análogos contra el mismo empresario o contra trabajadores en igual situación, solamente podrá proponerse cuando su testimonio tenga utilidad directa y presencial y no se disponga de otros medios de prueba, con la advertencia a los mismos, en todo caso, de que dichas circunstancias no serán impedimento para las responsabilidades que de su declaración pudieren derivarse

04.- Con lo antes visto ¿Según usted cree que se le da mayor importancia a este tipo de medio probatorio dentro de la legislación de este país?

.....  
.....  
.....

**ARGENTINA:**

Expediente 1658-D-2014 - Presunción de despido de testigos ofrecidos por las partes en juicios laborales. (Proyecto de Ley)

ARTÍCULO 1º.- Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de los testigos ofrecidos por las partes en juicios laborales, que se encontraren prestando servicios para la empresa demandada, obedece a ese motivo cuando fuese dispuesto dentro del año posterior a su declaración ante el juzgado o tribunal interviniente.

ARTÍCULO 2º.- En caso que el empleador produzca un despido en esas condiciones, el trabajador podrá optar entre percibir una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo o a la que corresponda según el estatuto profesional aplicable, o accionar por su reinstalación en el puesto de trabajo con más el pago de los salarios de tramitación.

ARTÍCULO 3º.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

05.- ¿Sería viable la integración de esta protección en el sistema jurídico peruano?

.....  
.....  
.....

06.- ¿Cuál serían las consecuencias jurídicas de darse su integración?

.....  
.....  
.....

**OBJETIVO ESPECIFICO 3.-**Proponer un modelo de medidas de protección dentro de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

07.-

a) La no modificación del contrato de trabajo tanto al momento como después haberse constituido como testigo de la parte demandante. ¿Por qué?

.....  
.....  
.....

b) Presunción de despido indirecto si se suscitara actos de Hostilidad después de prestar testimonio en favor de la parte demandante. ¿Por qué?

.....  
.....  
.....

08.- ¿Es necesario establecer medidas de protección a favor del trabajador testigo de un compañero de trabajo demandante en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral? ¿Por qué?

.....  
.....  
.....

09.- Según su criterio ¿Cuáles serían los beneficios que traería el establecer de medidas de protección para el trabajador que manteniendo el vínculo laboral activo con su empleador es testigo de un compañero de trabajo en un proceso laboral?

.....  
.....  
.....

10.- ¿Según su criterio cree el establecimiento de las medidas en favor de un trabajador que es testigo de un compañero de trabajo demandante colisionaría con las normas laboras actuales? ¿Por qué?

.....  
.....  
.....

11.- ¿En qué casos considera usted que un trabajador que participa como testigo de la parte demandante en un proceso judicial, merece protección contra un despido? ¿Por qué?

.....  
.....  
.....

12.- ¿Cree usted que el establecimiento de medidas de protección para todo trabajador que participe como testigo de un proceso puede generar una distorsión en los sistemas de protección contra el despido arbitrario?

.....  
.....  
.....

## Anexo 5: Validez de Test: Juicio de Expertos

### VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

#### INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario/ guía de entrevista, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado


Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....  
.....  
.....  
.....

Gracias, por su generosa  
colaboración

Apellidos y nombres	MATIENZO MENDOZA JHON
Grado Académico	DOCTOR
Mención	ABOGADO
Firma	

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ	OBSERVACIÓN
------	-----------------------	-------------

	1	2	3	
01.- ¿Qué tan importante es la prueba testimonial en el proceso laboral?			<u>X</u>	
02.- ¿Cómo la prueba testimonial incide en la generación de convicción del juzgador en el proceso laboral?			<u>X</u>	
03.-¿Según usted qué valor tiene la prueba testimonial en el proceso laboral?			<u>X</u>	
04.- Con lo antes visto ¿Según usted cree que se le da mayor importancia a este tipo de medio probatorio dentro de la legislación de este país?			<u>X</u>	
05.- ¿Sería viable la integración de esta protección en el sistema jurídico peruano?			<u>X</u>	



<p>06.- ¿Cuál serían las consecuencias jurídicas de darse su integración?</p>			<p><b>X</b></p>	
<p>7.-</p> <p>a) La no modificación del contrato de trabajo tanto al momento como después haberse constituido como testigo de la parte demandante. ¿Por qué?</p> <p>b) Presunción de despido indirecto si se suscitara actos de Hostilidad después de prestar testimonio en favor de la parte demandante. ¿Por qué?</p>			<p><b>X</b></p>	
<p>8.- ¿Es necesario establecer medidas de protección a favor del trabajador testigo de un compañero de trabajo demandante en la Ley de</p>			<p><b>X</b></p>	

<p>Productividad y Competitividad Laboral? ¿Por qué?</p>				
<p>09.- Según su criterio ¿Cuáles serían los beneficios que traería el establecer de medidas de protección para el trabajador que manteniendo el vínculo laboral activo con su empleador es testigo de un compañero de trabajo en un proceso laboral?</p>			<b>X</b>	
<p>10.- ¿Según su criterio cree el establecimiento de las medidas en favor de un trabajador que es testigo de un compañero de trabajo demandante colisionaría con las normas laboras actuales? ¿Por qué?</p>			<b>X</b>	
<p>11.- ¿En qué casos considera usted que un trabajador que participa como testigo de la parte demandante en un proceso judicial, merece protección contra un despido? ¿Por qué?</p>			<b>X</b>	

12.- ¿Cree usted que el establecimiento de medidas de protección para todo trabajador que participe como testigo de un proceso puede generar una distorsión en los sistemas de protección contra el despido arbitrario?			<b>X</b>	
---	--	--	----------	--

## **Anexo 6: Validez de Test: Juicio de Expertos**

### **VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS**

#### **INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES**

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario/ guía de entrevista, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

<b>RANGO</b>	<b>SIGNIFICADO</b>
<b>1</b>	<b>Descriptor no adecuado y debe ser eliminado</b>
<b>2</b>	<b>Descriptor adecuado pero debe ser modificado</b>
<b>3</b>	<b>Descriptor adecuado</b>

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....  
.....  
.....  
.....

Gracias, por su generosa  
colaboración

Apellidos y nombres	Salazar Vásquez Oscar Javier
Grado Académico	Magister
Mención	Docencia Universitaria
Firma	 Oscar J. Salazar Vásquez ABOGADO CALL N° 714

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ	OBSERVACIÓN

	1	2	3	
01.- ¿Qué tan importante es la prueba testimonial en el proceso laboral?			<u>X</u>	
02.- ¿Cómo la prueba testimonial incide en la generación de convicción del juzgador en el proceso laboral?			<u>X</u>	
03.-¿Según usted qué valor tiene la prueba testimonial en el proceso laboral?			<u>X</u>	
04.- Con lo antes visto ¿Según usted cree que se le da mayor importancia a este tipo de medio probatorio dentro de la legislación de este país?			<u>X</u>	
05.- ¿Sería viable la integración de esta protección en el sistema jurídico peruano?			<u>X</u>	

<p>06.- ¿Cuál serían las consecuencias jurídicas de darse su integración?</p>			<p><b>X</b></p>	
<p>7.-</p> <p>a) La no modificación del contrato de trabajo tanto al momento como después haberse constituido como testigo de la parte demandante. ¿Por qué?</p> <p>b) Presunción de despido indirecto si se suscitara actos de Hostilidad después de prestar testimonio en favor de la parte demandante. ¿Por qué?</p>			<p><b>X</b></p>	
<p>8.- ¿Es necesario establecer medidas de protección a favor del trabajador testigo de un compañero de trabajo demandante en la Ley de</p>			<p><b>X</b></p>	

<p>Productividad y Competitividad Laboral? ¿Por qué?</p>				
<p>09.- Según su criterio ¿Cuáles serían los beneficios que traería el establecer de medidas de protección para el trabajador que manteniendo el vínculo laboral activo con su empleador es testigo de un compañero de trabajo en un proceso laboral?</p>			<b>X</b>	
<p>10.- ¿Según su criterio cree el establecimiento de las medidas en favor de un trabajador que es testigo de un compañero de trabajo demandante colisionaría con las normas laboras actuales? ¿Por qué?</p>			<b>X</b>	
<p>11.- ¿En qué casos considera usted que un trabajador que participa como testigo de la parte demandante en un proceso judicial, merece protección contra un despido? ¿Por qué?</p>			<b>X</b>	



12.- ¿Cree usted que el establecimiento de medidas de protección para todo trabajador que participe como testigo de un proceso puede generar una distorsión en los sistemas de protección contra el despido arbitrario?			<b>X</b>	
---	--	--	----------	--

## Anexo 7: Validez de Test: Juicio de Expertos

### VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

#### INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario/ guía de entrevista, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.


Recomendaciones:


.....  
.....  
.....  
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Navarro Basán Matilde Angélica
Grado Académico	Jurista - Abogado
Mención	Master en Leyes
Firma	Matilde B.

ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
01.- ¿Qué tan importante es la prueba testimonial en el proceso laboral?			X	
02.- ¿Cómo la prueba testimonial incide en la generación de convicción del juzgador en el proceso laboral?			X	
03.- ¿Según usted qué valor tiene la prueba testimonial en el proceso laboral?			X	
04.- Con lo antes visto ¿Según usted cree que se le da mayor importancia a este tipo de medio probatorio dentro de la legislación de este país?			X	
05.- ¿Sería viable la integración de esta protección en el sistema jurídico peruano?			X	
06.- ¿Cuál serían las consecuencias jurídicas de darse su integración?			X	
7.- a) La no modificación del contrato de trabajo tanto al momento como después haberse constituido como			X	

<p>testigo de la parte demandante. ¿Por qué?</p> <p>b) Presunción de despido indirecto si se suscitaran actos de Hostilidad después de prestar testimonio en favor de la parte demandante. ¿Por qué?</p>				
<p>8.- ¿Es necesario establecer medidas de protección a favor del trabajador testigo de un compañero de trabajo demandante en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral? ¿Por qué?</p>				
<p>09.- Según su criterio ¿Cuáles serían los beneficios que traería el establecer de medidas de protección para el trabajador que manteniendo el vínculo laboral activo con el empleador es testigo de un compañero de trabajo en un proceso laboral?</p>				
<p>10.- ¿Según el estado de las medidas de protección para el trabajador que manteniendo el vínculo laboral activo con el empleador es testigo de un compañero de trabajo en un proceso laboral?</p>				

11.- ¿En qué casos considera usted que un trabajador que participa como testigo de la parte demandante en un proceso judicial, merece protección contra un despido? ¿Por qué?				
12.- ¿Cree usted que el establecimiento de medidas de protección para todo trabajador que participe como testigo de un proceso puede generar una distorsión en los sistemas de protección contra el despido arbitrario?			