



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

LA PROTECCIÓN AL TRABAJO Y EL DESPIDO LABORAL EN TRABAJADORES
DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO ENTRE LOS AÑOS 2016 – 2020

PARA OBTENER EL TÍTULO

ABOGADO

AUTOR

DAVID FRANCISCO BANCES SERQUEN

ORCID: 0000-0003-3770-6659

ASESOR

MAG. MARTIN VICENTE TOVAR CERQUEN

ORCID: 0000-0003-4230-7572

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ENFOQUE INTERDISCIPLINARIO DE LA CIENCIA JURÍDICA

LIMA, PERÚ, OCTUBRE DE 2021

DEDICATORIA

El esfuerzo realizado en el presente trabajo está dedicado a mis padres, por su apoyo incondicional de quienes aprendí a ser disciplinado y constante en el estudio y que me ha permitido continuar en el camino del conocimiento frecuente y seguir avanzando en mi vida profesional.

AGRADECIMIENTOS

Nuestro sincero agradecimiento al Dr. Martin Tovar por su importante aporte y asesoramiento en el desarrollo de la tesis, así como a docentes que con su gran entusiasmo, perseverancia y aliento me permitieron cumplir una de mis metas, el de ser abogado.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| DEDICATORIA | 2 |
| AGRADECIMIENTOS | 3 |
| RESUMEN | 8 |
| ABSTRACT | 9 |
| INTRODUCCIÓN | 10 |
| CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | |
| 1.1. Realidad problemática..... | 14 |
| 1.2. Formulación del problema..... | 16 |
| 1.3. Objetivos de la investigación..... | 16 |
| 1.4. Justificación e importancia de la investigación..... | 17 |
| 1.5. Limitaciones de la investigación..... | 18 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | |
| 2.1. Antecedentes de estudios..... | 20 |
| 2.2. Bases teóricas y científicas | 25 |
| 2.3. Definición conceptual de la terminología empleada..... | 29 |
| CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO | |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 31 |
| 3.2. Población y muestra..... | 32 |
| 3.3. Hipótesis..... | 32 |
| 3.4. Variables - Operacionalización..... | 33 |
| 3.5. Métodos y técnicas de investigación..... | 34 |
| 3.6. Procesamiento de los datos..... | 35 |
| CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS | |
| 4.1. Análisis de fiabilidad de las variables..... | 37 |
| 4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable..... | 37 |
| 4.3. Contrastación de hipótesis..... | 48 |
| CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | |
| 5.1. Discusiones..... | 51 |
| 5.2. Conclusiones..... | 53 |
| 5.3. Recomendaciones..... | 54 |
| REFERENCIAS | |
| ANEXOS | |

LISTA DE TABLAS

| | |
|----------|--|
| Tabla 1 | Operacionalización de las variables |
| Tabla 2 | Resultado de, para usted el Estado cumple con su deber de proteger al trabajo |
| Tabla 3 | Resultado de, para usted la empresa tiene el deber de acatar las leyes que protegen el trabajo |
| Tabla 4 | Resultado de, considera que el Estado desarrolla leyes laborales para la protección del derecho al trabajo |
| Tabla 5 | Resultado de, considera que el Estado protege al trabajador y su derecho al trabajo |
| Tabla 6 | Resultado de, considera usted que el despido incausado se presenta en las relaciones de abuso laboral ante la carencia de un motivo por parte del empleador |
| Tabla 7 | Resultado de, de qué manera considera usted que las instituciones recurren al despido injustificado ante una aparente inspiración que no se prueba en el proceso |
| Tabla 8 | Resultado de, de qué manera considera usted que las instituciones recurren al despido fraudulento que se realiza a través del engaño |
| Tabla 9 | Resultado de, de qué manera considera usted que las instituciones recurren al despido fraudulento a través de falsos o supuestas conductas |
| Tabla 10 | Resultado de, de qué manera considera usted que en las instituciones el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad del trabajador en los despidos nulos |
| Tabla 11 | Resultado de, de qué manera considera usted cuando el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad de sindical del trabajador en los despidos nulos |
| Tabla 12 | Resultado de, de qué manera considera usted cuando el empleador vulnera los derechos elementales como la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador en los despidos nulos |
| Tabla 13 | Contrastación de hipótesis |

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Diseño de investigación
- Figura 2 Resultado de, para usted el Estado cumple con su deber de proteger al trabajo
- Figura 3 Resultado de, para usted la empresa tiene el deber de acatar las leyes que protegen el trabajo
- Figura 4 Resultado de, considera que el Estado desarrolla leyes laborales para la protección del derecho al trabajo
- Figura 5 Resultado de, considera que el Estado protege al trabajador y su derecho al trabajo
- Figura 6 Resultado de, considera usted que el despido incausado se presenta en las relaciones de abuso laboral ante la carencia de un motivo por parte del empleador
- Figura 7 Resultado de, de qué manera considera usted que las instituciones recurren al despido injustificado ante una aparente inspiración que no se prueba en el proceso
- Figura 8 Resultado de, de qué manera considera usted que las instituciones recurren al despido fraudulento que se realiza a través del engaño
- Figura 9 Resultado de, de qué manera considera usted que las instituciones recurren al despido fraudulento a través de falsos o supuestas conductas
- Figura 10 Resultado de, de qué manera considera usted que en las instituciones el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad del trabajador en los despidos nulos
- Figura 11 Resultado de, de qué manera considera usted cuando el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad de sindical del trabajador en los despidos nulos
- Figura 12 Resultado de, de qué manera considera usted cuando el empleador vulnera los derechos elementales como la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador en los despidos nulos

**LA PROTECCIÓN AL TRABAJO Y EL DESPIDO LABORAL EN
TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO ENTRE LOS AÑOS 2016
– 2020**

DAVID FRANCISCO BANCES SERQUEN

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

En la presente investigación se tuvo como objetivo general: Establecer la relación existente entre la protección del trabajo y el despido laboral de los trabajadores del sector público y privado de Lima, entre los años 2016-2020. El tipo de investigación fue de tipo básica, el nivel de investigación fue el descriptivo correlacional, el diseño de la investigación fue el no experimental transversal y el enfoque aplicado fue cuantitativo y cualitativo. Se estableció la muestra no probabilística y estuvo conformada por 10 trabajadores públicos y privados de manera intencionada. La técnica que se utilizó fue la entrevista y los instrumentos de recolección de datos fueron dos la guía de entrevista aplicados de manera virtual y el análisis de expedientes judiciales de casos de despidos de trabajadores. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach. Con referencia a la hipótesis general se comprueba que a menor protección al trabajo mayor despidos en trabajadores. Finalmente se concluyó que, el Estado no promueve el empleo como debe ser, tampoco genera leyes que protejan a los trabajadores.

Palabras clave: protección al trabajo, derecho al trabajo, despido laboral, estabilidad laboral.

**LABOR PROTECTION AND LABOR DISMISSAL IN PUBLIC AND PRIVATE
SECTOR WORKERS BETWEEN THE YEARS 2016 – 2020**

DAVID FRANCISCO BANCES SERQUEN

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

In the present investigation, the general objective was: To establish the existing relationship between the protection of work and the labor dismissal of workers in the public and private sectors of Lima, between the years 2016-2020. The type of research was basic, the level of research was descriptive correlational, the research design was non-experimental cross-sectional, and the applied approach was quantitative and qualitative. The non-probabilistic sample was established and was intentionally made up of 10 public and private workers. The technique used was the interview and the data collection instruments were two: the interview guide applied virtually and the analysis of judicial files of cases of dismissal of workers. Expert judgment was used for the validity of the instruments and Cronbach's alpha was used for the reliability of each instrument. With reference to the general hypothesis, it is verified that the lower the protection of labor, the greater the dismissals of workers. Finally, it was concluded that the State does not promote employment as it should be, nor does it generate laws that protect workers.

Keywords: job protection, right to work, job dismissal, job stability.

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se tuvo como objetivo general: Establecer la relación existente entre la protección del trabajo y el despido laboral de los trabajadores del sector público y privado de Lima, entre los años 2016-2020.

En el periodo de pandemia el empleo decayó en el sector servicio, retail y turismo, asimismo, fueron despedidos muchos trabajadores, incrementándose la informalidad. En nuestro país, el trabajo informal se refiere cuando el sistema laboral no puede garantizar la permanencia del puesto de trabajo. En relación al derecho al trabajo según el artículo 4 del Convenio número. 154 de la Organización Internacional del Trabajo, un contrato de trabajo no puede rescindirse. El contrato de trabajo sólo puede rescindirse si existen razones justificadas. En América Latina, la seguridad laboral está sujeta a su constitución y leyes que protege la estabilidad laboral en caso de despido arbitrario o despido injustificado.

Nuestro país no solo se caracteriza por la carencia de trabajo sino también por una frágil estabilidad laboral, es muy común los despidos laborales en los centros de trabajo, habiéndose generado en el Decreto Legislativo N° 728 respecto al contrato de trabajo por inicio de actividad o incremento de actividad, norma que favorece a la actividad privada en casos de empresas que inician actividad y cuentan con un número de trabajadores, donde se facultan que estas pueden despedir a sus trabajadores en periodo de inicio de la actividad empresarial, sin embargo, muchas empresas mantienen este régimen argumentando encontrarse en dicho periodo. En el caso de las empresas medianas o gran empresa los despidos suelen ser amparados a la norma de contratos a plazo fijo o ser despedidos antes de los cinco años de labor en la empresa, en algunos casos suelen ser los cambios de puestos que dan origen a la desnaturalización de contratos y que muchas veces la respuesta

de la empresa es el despido.

La investigación de tesis, estableció los siguientes capítulos:

En el primer capítulo la adecuada protección al trabajo establecido por el artículo 27° de la Constitución Política. En ese marco, se plantea la relación de la protección que brinda el Estado al trabajo y la estabilidad laboral, formulando el problema y los objetivos del estudio, así como la justificación de la tesis. La manera de plantear el problema nos ha permitido poder desarrollar los parámetros de la investigación.

En el segundo capítulo, en la teoría se estableció los antecedentes de las categorías del estudio, asimismo, se explica la teoría jurídica que explica la protección al trabajo según la carta política, así como de los despidos laborales suscitados en el ámbito del trabajo, en ese marco se identifica la estabilidad laboral de salida relativa propia e impropia, con respecto a la administración pública se revisa el pronunciamiento jurídico que el Tribunal Constitucional ha desarrollado para los casos de reincorporación, donde establece que debe de consignarse la interpretación constitucional de la teoría de los hechos cumplidos con la modificación del artículo 103 de la Carta Magna Peruana, reemplazando así a la teoría de los derechos adquiridos aplicados en el caso Huatuco el 2015.

En ese contexto, la problemática también se presenta en el sector privado pues al analizar la protección del Estado al trabajo como refiere el artículo 27° de nuestra Carta Política, la protección al trabajo que se refleja en los despidos se realiza en un nivel bajo con relativa protección a la estabilidad laboral, en vista que políticamente nos encontramos inmerso en una constitución liberal que muchas veces no comulga con los acuerdos internacional en materia de trabajo.

En el tercer capítulo se desarrolló la metodología que se utilizará en el estudio,

el tipo de investigación puro, el nivel descriptivo- correlacional, el diseño no experimental, enfoque cuantitativo y cualitativo, la entrevista tipo Likert como el instrumento que se aplicará a una muestra de 10 trabajadores, se indica que se utilizará instrumentos de las ciencias jurídica como el análisis de casos e interpretación hermenéutica de las leyes.

En el cuarto capítulo, se establecido las evidencias los resultados a través de las tablas de frecuencia y las figuras de diagramas estadísticos que explican la percepción de los trabajadores respecto al problema; asimismo, se han revisado la síntesis de cinco sentencias del Tribunal Constitucional donde se resuelve sobre los despidos arbitrarios en el sector público y privado.

El quinto capítulo se estableció la discusión de todo el material analizado la problemática jurídico laboral, que nos ha permite conocer la realidad de la norma laboral y la jurisprudencia existente en el país, identificando el nivel de protección al trabajo, y analizando los casos más frecuentes de despido, así como la no restitución al puesto de trabajo por parte del empleador, y la asignación de una indemnización. Además, en esta sección se ha establecido la conclusión y las recomendaciones desarrolladas.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

El desempleo laboral ha sido un problema relevante en plenos tiempos de Covid-19, ya que las personas a parte de tener que lidiar con la coyuntura de la pandemia, también se han visto sumergidas al desempleo laboral, ya que según los reportes del Instituto Nacional De Estadística E Informática (2021) puso de manifiesto que:

En Lima Metropolitana durante el trimestre de junio-julio-agosto 2021, se evidencia la tendencia del desempleo, ubicándose la jurisdicción de Lima Metropolitana en un 9,5%. Por lo que, de acuerdo a las cifras absolutas, se estimaron que existieron alrededor de 489 mil 900 personas que buscaron un empleo. (p. 19)

De manera que, en el periodo de pandemia desde el año 2020 a la actualidad los niveles de empleo fueron disminuyendo debido a la recesión ocasionada por el confinamiento por el Covid 19. En tal sentido se ha conllevado a una incertidumbre en la inversión privada, decayendo el nivel de empleo en la ciudad.

En el periodo de pandemia el empleo decayó en el sector servicio, retail y turismo, asimismo, fueron despedidos muchos trabajadores, incrementándose la informalidad. En nuestro país, el trabajo informal se refiere cuando el sistema laboral no puede garantizar la permanencia del puesto de trabajo. En relación al derecho al trabajo se precisa que un contrato de trabajo no puede rescindirse, ya que está amparado en los parámetros laborales que establece el legislador. El contrato de trabajo sólo puede rescindirse si existen razones justificadas. En América Latina, la seguridad laboral está sujeta a su constitución y leyes que protege la estabilidad laboral en caso de despido arbitrario o despido injustificado.

Nuestro país no solo se caracteriza por la carencia de trabajo sino también por

una frágil estabilidad laboral, es muy común los despidos laborales en los centros de trabajo, habiéndose generado en el Decreto Legislativo N° 728 (2020) la acción del empleador de despedir al trabajador, ya que el artículo 67, expresa que: “El empleador solo podrá despedir al trabajador al haberse consumado unos supuestos que acredita la rescisión de contrato” (p. 13).

Respecto al contrato de trabajo por inicio de actividad o incremento de actividad, norma que favorece a la actividad privada en casos de empresas que inician actividad y cuentan con un número de trabajadores, donde se facultan que estas pueden despedir a sus trabajadores en periodo de inicio de la actividad empresarial, sin embargo, muchas empresas mantienen este régimen argumentando encontrarse en dicho periodo. En el caso de las empresas medianas o gran empresa los despidos suelen ser amparados a la norma de contratos a plazo fijo o ser despedidos antes de los cinco años de labor en la empresa, en algunos casos suelen ser los cambios de puestos que dan origen a la desnaturalización de contratos y que muchas veces la respuesta de la empresa es el despido.

En ese escenario se contempla la necesidad de la protección del trabajo establecido en el precepto 22 de la Constitución Política del Perú (1993) esta refiere que: “La protección del empleo concierne aspectos como el trabajo como deber y el trabajo como derecho” (p. 8). Por lo que, se entiende que el Estado tiene por deber a través de las normas proteger a los trabajadores ante los abusos que puedan ser parte de sus empleadores, de la misma manera el trabajo es un derecho el cual no pueden renunciar los trabajadores a sus derechos como parte de la actividad que desarrollan en ese sentido, es amparada sus demandas y pretensiones que se encuentren dentro del marco legal nacional.

En este caso, los despidos han sido una constante en el derecho laboral

peruano de manera que las demandas solicitadas por los trabajadores despedidos puedan ser considerados en el proceso siempre que se ajuste a ley a buscar la reposición laboral, la cual, permite devolver todo al estado anterior, es decir, retomar el trabajo y reponer salarios, mientras se realiza el proceso, y detectar despidos inválidos, fraudulentos o arbitrarios de los trabajadores. En ese escenario, el problema se enmarca en conocer los medios normativos de protección laboral en nuestro país que deben asegurar la protección del empleo de los trabajadores, y establecer el nivel de protección para con los casos de despido laboral.

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Qué nivel de relación existe entre la protección del trabajo y el despido laboral de los trabajadores del sector público y privado de Lima entre los años 2016 - 2020?

Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el deber al trabajo y el despido arbitrario en trabajadores del sector público y privado de Lima, entre los años 2016 - 2020?

¿Cómo se relaciona el derecho al trabajo y el despido fraudulento en trabajadores del sector público y privado de Lima, entre los años 2016 - 2020?

¿Cómo se relaciona el derecho al trabajo y el despido nulo en trabajadores del sector público y privado de Lima, entre los años 2016 - 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Establecer la relación existente entre la protección del trabajo y el despido laboral de los trabajadores del sector público y privado de Lima, entre los años 2016 - 2020.

Objetivos específicos

Determinar, si existe relación entre el deber al trabajo y el despido arbitrario en trabajadores del sector público y privado de Lima, entre los años 2016 - 2020.

Determinar, si existe relación entre el derecho al trabajo y el despido fraudulento en trabajadores del sector público y privado de Lima, entre los años 2016 – 2020.

Determinar, si existe relación entre el derecho al trabajo y el despido nulo en trabajadores del sector público y privado de Lima, entre los años 2016 – 2020.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

El estudio presenta la justificación siguiente:

Justificación teórica

Se justifica porque permite sistematizar información teórica que facilite la identificación de la práctica de las doctrinas, concepciones y teorías que sitúen los lineamientos de esta averiguación hacia futuras investigaciones.

Justificación práctica

La investigación por medio de acciones prácticas que se propongan mediante procesos de demanda, despidos, reposición y resoluciones que pongan en evidencia la coyuntura de los despidos y la reposición hacia la actividad laboral privada. También la conciliación entre las partes, dentro del ámbito laboral.

Justificación metodológica

El estudio faculta el empleo de una metodología cuantitativa y cualitativa, recurriendo a técnicas de recojo de información como la entrevista, sistematización de sentencias laboral y el análisis de datos a través de frecuencias estadísticas, métodos de interpretación jurídica que consienta despejar los objetivos de estudios. La información permitirá conocer acerca de los casos jurídicos más significativos que proporcione esta investigación.

Justificación legal

La presente tesis se justifica de forma legal, en vista que recurre a desarrollar los aspectos de nivel regulado con el fin de elaborar un material de indagación sobre la coyuntura de los despidos laborales suscitados en Lima.

1.5. Limitaciones de la investigación

Limitación temporal

El contexto del Covid 19, ha significado ser una serie de inconvenientes dentro del ámbito de la investigación, de ahí que, ha cambiado la realidad laboral y las relaciones sociales y laborales, que han generado retraso en los procesos laborales, en la búsqueda de información y aplicación entrevistas a los profesionales del derecho para conocer su percepción.

Limitación bibliográfica

En relación al confinamiento por la pandemia y las restricciones, la búsqueda bibliográfica se ha centralizado a los portales de internet, en vista que las bibliotecas permanecieron cerradas a causa del confinamiento sanitario, lo mismo que en la universidad, habiéndose tenido que efectuar la búsqueda virtual. Por ello, los recursos bibliográficos se circunscriben a la investigación de la ley, la doctrina, sentencias, jurisprudencia.

Limitación económica

La investigación presenta limitación económica en el marco de recesión económica, por la época de pandemia y de incertidumbre política que vive el país, que obstaculiza la producción generando carencia de empleos, despidos que agravan el problema de la estabilidad laboral; que indirectamente afecta al estudio.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

Zambrano (2020) en su informe final sobre, *el despido imprevisto y la vulneración a la estabilidad laboral*. Estableció el objetivo de examinar el despido inoportuno, como acontecimiento que deteriora la estabilidad laboral. El estudio trata el despido en el sector privado contemplado en la legislación de trabajo respecto a la norma constitucional y leyes nacionales que protegen la actividad laboral dentro del marco del bienestar social, buscando para tal fin la indemnización como forma de protección económica ante dicha eventualidad. En el aspecto metodológico, el análisis es cualitativo y cuantitativo para la cual, utiliza documentos históricos y doctrinarios, como instrumento usa la entrevista. Entre sus conclusiones se establece una escala alternativa de indemnizaciones que permita contemplar el nivel de vida y la dificultad del despido.

Rodríguez (2019) en su informe final sobre, *la estabilidad laboral en Colombia y los derechos fundamentales*. El estudio muestra como objetivo manifestar que las personas con discapacidad son protegidas en el empleo por leyes nacionales. La protección en el trabajo es reconocida por el derecho internacional con la finalidad de no desproteger a la persona y permitir mayor viabilidad en la actividad empresarial del empleador. Ese proceso permite acatar el principio de defensa del trabajo. Es conocido que las normas del país alberguen los derechos humanos dentro del orden de los derechos políticos, económicos y sociales. Es en ese marco que la actividad laboral adquiere una connotación internacional que se vincula con el marco constitucional del país teniendo por misión la protección de los trabajadores y mucho más a las personas con habilidades diferentes, la igualdad es un derecho que no ha sido fácil de proteger y brindar a los ciudadanos. La metodología utilizada, la

investigación es de tipo exploratoria, descriptiva – mixta, esto es cualitativa y cuantitativa desarrollando instrumentos estadísticos de apoyo. El estudio concluye que la inclusión laboral es una habilidad de la empresa para acceder a nuevos talentos sin discriminación. Asimismo, establece una elección para que las personas con discapacidad puedan mostrar sus destrezas y practicar su derecho al trabajo y a tener un ingreso digno, a partir del cual se emanan a otros derechos y deberes como ciudadano, que le facilitan a cada persona un progreso particular y profesional

Villalta y Villalta (2019) establecieron su investigación sobre, *el despido intempestivo y la estabilidad laboral*. Presentan por objetivo examinar el despido intempestivo como forma de culminación de la analogía laboral frente al amparo legal de la permanencia laboral. Esta tesis indaga las causas y efectos del despido intempestivo en vista que se refiere a la transgresión del vínculo laboral que infringe los derechos de los trabajadores determinados en la Constitución del país vecino del norte y las normas conexas de su legislación interna del trabajo. La metodología empleada comprende una investigación cualitativa-cuantitativa. Establecen como conclusiones que, el despido intempestivo es un suceso que va en contra de los derechos laborales, siendo ejercidos por los empleadores con la finalidad de perjudicar a los trabajadores, ya que pretenden restringir que estos alcancen la estabilidad laboral.

Sandoval (2017) en su investigación sobre, *limitaciones del despido laboral y las garantías laborales*. El estudio presenta como metodología un análisis desde los métodos jurídicos como el análisis jurisprudencial, doctrinario, ratios legis, hermenéutico, racional y sistemático, desde un enfoque cualitativo. Concluye que, el ámbito constitucional se establece la facultad del empleador el de la libre contratación de personal de trabajadores, por ser este un derecho fundamental, pero por otra parte se

encuentra los derechos de los trabajadores, aunque es probable que los derechos del empleador y trabajador se ubiquen en una contienda laboral, el justiciero deberá de corroborar quien de las dos partes procesales incurrió en una infracción a las normativas laborales.

Hernández (2015) desarrollo su investigación sobre, *el despido repentino y el principio constitucional de estabilidad laboral*. La investigación tiene por objetivo la destitución inoportuna en relación al cambio de trabajo sin la anuencia del trabajador, frente a los principios constitucionales de permanencia laboral y el buen vivir. La relevancia reca en esclarecer la infracción hacia el Código de trabajo, pero que los encargados de imponer la respectiva sanción, no lo establecen. En la metodología, se establece un estudio de carácter descriptiva y bibliográfica. Entre las conclusiones, se tiene que la actividad laboral es un derecho y un compromiso social, es obligatorio para el sostenimiento del ser humano, se encuentra protegido por la Constitución Política y el Código de trabajo.

Antecedentes nacionales

Rivera (2017) desarrollo su informe final sobre, *la vulneración de los derechos laborales y la necesidad de una correcta interpretación constitucional*. El objetivo es determinar si el precedente vinculante del caso Huatuco transgrede los derechos laborales que consignan en el ordenamiento constitucional. Se analiza el derecho fundamental al trabajo como derecho humano de índole internacional buscando la naturaleza de su protección ante cualquier forma de abuso y despido, estableciendo principio de igualdad. Por medio de la acción de amparo que los trabajadores recurren ante la vulneración de sus derechos, esta garantía es la vía para la búsqueda de sus derechos laborales. El método de estudio es cualitativo y descriptivo, porque permiten comprender las normas en materia internacional y nacional de los derechos

al trabajo. Entre sus conclusiones se plantea que el precedente vinculante descrito en el trabajo transgrede el derecho a la estabilidad laboral, por tanto, el Tribunal Constitucional debe corregir la postura hacia la protección del trabajador en vista a la dinámica de la realidad laboral.

Roeder (2019) realizó su informe final sobre, *la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario*. El objetivo es establecer de qué modo el ordenamiento laboral tiende a garantizar el trabajo en el personal de confianza. En ese escenario se menciona que la pérdida de la confianza en trabajadores de confianza respecto al empleador, según la norma establece que los despidos sean justos y no arbitrarios. En la metodología, la tesis es cualitativa, desde un enfoque descriptivo, se utilizó el método inductivo- deductivo, lo que permitió ahondar sobre el tema. La investigación concluye que a raíz del cambio en la legislación laboral del régimen privado del artículo 43 del “Decreto Supremo N° 003-97-TR” y también del Decreto Supremo N° 728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, estos conllevan a la regulación de los protocolos que rigen los despidos en trabajadores de confianza, a fin de evitar cualquier arbitrariedad.

Zapata (2018) desarrolló su informe final sobre, la protección frente al despido de los trabajadores y las disposiciones de la *casación laboral N° 18450-2015*. El presente estudio tiene por objetivo establecer que la protección al trabajo como principio de permanencia en el trabajo ante la inestabilidad; la protección y seguridad en el empleo es fundamental en el bienestar de la subsistencia y permanencia en el trabajador en su empleo. La metodología de la investigación presenta un enfoque cualitativo, siendo el método de estudio deductivo por cuanto se recurre a la doctrina, según el diseño hermenéutico. Entre las conclusiones tenemos que se debe proteger constitucionalmente el derecho al trabajo de todos los trabajadores, ante cualquier

circunstancia de despido, de ahí que, se debe establecer una indemnización que proteja al trabajador ante dicha eventualidad.

Huanayque (2017) en su informe final sobre, *el despido fraudulento y la tutela laboral*. El estudio presenta el objetivo de establecer el vínculo de la tutela restitutoria al momento del despido vulnerándose los derechos fundamentales, la cual fue establecida como ilegal. La tesis estudia los argumentos que emite el tribunal constitucional ante los casos del despido fraudulento, realizando diferencias con las sentencias emitidas por la justicia a través de los tribunales laborales, estableciendo el respeto a los derechos humanos, donde se aprecia que el plano laboral no se contempla las restituciones laborales y la indemnización, mientras el juez constitucional otorga la tutela restitutoria. Entre sus conclusiones refiere que, se encuentra la limitación del artículo 34 del TUO de la legislación laboral, estableciendo diferencias entre las disposiciones del Tribunal Constitucional respecto a los derechos de los funcionarios de confianza y precisando en la sentencia con nivel de jurisprudencia.

Espinal (2018) desarrollo la investigación sobre, *la estabilidad laboral y los derechos fundamentales*. Se estableció el objetivo de determinar el cumplimiento de los derechos laborales para el caso de la estabilidad laboral en el estado de derecho. El trabajo de investigación presenta la hipótesis, la estabilidad del trabajo garantiza la permanencia laboral como derecho de los trabajadores a su dignidad dentro de un gobierno democrático. El método empleado en el estudio es de tipo básico y nivel descriptivo. Se concluye que la estabilidad en el trabajo, es un derecho humano indispensable para todo trabajador encontrándose reconocido en los acuerdos internacionales acaecidos por la OIT y los antecedentes normativos de países como México de 1917 y de Alemania en 1919.

2.2. Bases teóricas y científicas

Teoría sobre la protección laboral

La protección laboral surge con el industrialismo protegiendo la jornada laboral abusiva que luego cambio a una jornada de 8 horas diarias. En la estabilidad laboral el trabajador busca la duración indefinida, permanencia, persistencia por ser esencia laboral, en circunstancia por ser causa razonable para su garantía o seguridad. La Ley N° 4916, otorgó una indemnización por el despido laboral no justificado que luego fue un beneficio laboral, luego la Ley N° 18471 sobre la actividad privada, precisó que, si el empleador no prueba el despido justificado, el trabajador puede solicitar una indemnización o reposición laboral. Recién con la Ley N° 24514 del 04 junio de 1986 se creó la estabilidad laboral de rango constitucional fundada en la Constitución política de 1979 sobre el cual otorgó un trato especial al trabajador frente al despido.

En otro escenario de tiempo El DS 003 – 97 – TR, Ley de Productividad y Competencia Laboral, bajo amparo de la Constitución Política de 1993 en su Art.38 el cual establece como de naturaleza resarcitoria frente al despido, es decir una indemnización.

La protección laboral manifestada en la norma jurídica laboral y en la constitución política ha incentivado el trabajo estable como esencia que ampara al trabajador hacia su puesto laboral y que se comporte dentro de las normas establecidos por el país que establezca el cumplimiento del empleador a las disposiciones laborales siempre que no incurra en causales de despido laboral.

El sistema de derecho laboral en el último tercio del siglo XX, desde el gobierno del presidente Velasco ha regulado dos tipos en el contrato de trabajo individual, la estabilidad de los contratos y la participación de los empleados en la empresa en materia laboral y arbitral. Por otro lado, en el gobierno de General Bermúdez, se

modificaron varias normativas relativas a la extinción de la estabilidad laboral, se adquirieron 3 años en relación a la estabilidad laboral, que luego dispuso como requisitos para el gobierno de García que se había superado el período de prueba.

En relación al ámbito constitucional el funcionamiento de la Carta Magna del año 1993 se basó en dos sentidos: orgánico y dogmático. El primero es el origen del derecho, el empoderamiento de las normas y el uso de la jerarquía en las normas con personería jurídica. En segundo lugar, reconoce los derechos civiles y políticos, económicos Derechos sociales y cultura. Según la teoría, los orígenes legales de España se pueden dar con el significado adecuado y el significado de traducción. El Poder Legislativo regulará las fuentes legales de la Constitución Política.

Para establecer la naturaleza de la estabilidad laboral, los antecedentes logrados que han permitido reivindicar a los trabajadores fueron argumentos de bienestar captados por derechos fundamentales que fueron expandiéndose en el país y otras naciones que ha permitido restituir los derechos en el trabajador.

Se aplicaron principios laborales que permitieron fortalecer la seguridad laboral como medida de protección entre el trabajador frente a su empleador. De ahí que, los principios laborales son una salvaguarda hacia los trabajadores.

Considerando que los despidos fueron cada vez desprotegiendo al trabajador y formulándose como políticas ante coyunturas económicas. Los legisladores fueron reformando las leyes estableciendo demandas cada vez más a favor del trabajador que permita fortalecer y blindar al trabajador ante los despidos injustificados.

Estos cambios han permitido corregir y demostrar las fases de mejora en los derechos laborales que permita desarrollar un clima de concordia y legalidad en la relación entre trabajadores y empleadores, estas decisiones se enmarcan dentro de los principios de “libertad contractual” como de “estabilidad en el empleo”.

Teoría sobre el despido laboral

En relación a las bases teóricas referentes a la variable el trabajo y despido laboral, a través del Tribunal Constitucional, el nuevo caso sustitutivo identificó dos nuevos supuestos sustitutos por sobreseimiento, el primero fue falso o no provocado, lo que se reflejó cuando no se invocó la demanda, y el segundo caso también fue confirmado. El supuesto caso despido fraudulento, esto sucede cuando el empleador estima un hecho que no existe.

La sustitución de trabajadores, es un sustituto que obtiene el trabajador luego de que el trabajador ha pasado por los trámites para declarar sus respectivos reclamos, tiene un medio procesal que permite que el trabajador sea sustituido antes de ser contratado. Según la legislación laboral vigente en determinadas zonas del Perú, y los procedimientos constitucionales aprobados a través de la Ley de Protección de los Derechos Constitucionales, así como la Ley N° 26636, que determina que la sustitución se realiza durante el proceso laboral; la ley establece que todo tipo de despido será impugnado ante el procedimiento laboral ordinario, el cual será presidido por el juez de trabajo, ya sea un despido ilegal o un despido fraudulento para su sustitución. De esa forma se cumplirá con la ley.

El despido y la reposición laboral

En la experiencia de la realidad jurídica laboral las incidencias de los despidos asociados a la reposición laboral fueron tratadas en trabajos previos revisados a nivel nacional sobre el despido y la reposición laboral.

El despido no provocado no está motivado, sino constituido cuando el despido se debe a causas prohibidas por la ley; en este caso, la sanción es reembolsar y pagar un salario reducido, con el fin de proteger a todos. El ejercicio de los derechos básicos de que gozan todos los trabajadores.

En muchos casos en precedente vinculante, viola las normas de protección de los jornaleros sujetos al sistema laboral de actividades privadas de D.L. N°. 728-LPCL, según señalaron las perspectivas de la legislación laboral, y obtenido a través de la verificación de las sentencias analizadas, en las que se ha obtenido una sentencia favorable para el trabajador y una orden de cambio de empleo, pero dichas sentencias se dictaron posteriormente y fueron declarados inválidos causando mucho desempleo.

La naturaleza jurídica de la restitución es un tema completamente constitucional, que puede resolverse protegiendo los derechos de los trabajadores, porque los empleadores utilizan el despido como un medio para dañar los derechos constitucionales.

En cuanto a los directrices normativas y doctrinales utilizados en la investigación, la calidad de las sentencias de devolución por despidos ilegales es muy alta.

En la doctrina y experiencia internacional acerca de los despidos y la reposición laboral, se tienen en cuenta que, si bien es cierto que existen muchas sentencias que sancionan con el despido y la búsqueda de mecanismos auxiliares para superar estas controversias es pertinente contar que permitan asegurar una mejor defensa de los derechos de los empleados permitiendo una defensa igualitaria ante un despido injustificado.

En la legislación se establece la presencia de tres formas de despido, siendo despido arbitrario (encausado e injustificado), fraudulento y nulo. Para empezar el despido arbitrario es una acción que ejerce el empleador sin ningún fundamento que corrobore dicha acción. Por otra parte, el despido fraudulento consiste en aquellos hechos que son claramente irreales, aparentes o ficticios, los cuales se le imputa una

falta no predicha legítimamente, siendo conductas que nose sujetan a la realidad y los hechos implicados por parte del empleador respecto al despido. Asimismo, cuando se realiza el despido vulnerando las normas constitucionales de protección laboral como a la independencia sindical, tutela de derechos estamos ante un despido nulo.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

- **Protección al trabajo**

La idea de protección laboral, por lo tanto, se utiliza para aludir al mecanismo, recurso o programa que ampara a un trabajador.

- **Despido laboral**

La destitución es el acto unilateral del empleador para dar por consumado el contrato de trabajo.

- **Derecho al trabajo**

Es un derecho fundamental establecido en el ordenamiento constitucional.

- **Despido arbitrario**

Es una acción que ejerce el empleador sin ningún fundamento que corroborare dicha acción.

- **Despido fraudulento**

El supuesto caso despido fraudulento, esto sucede cuando el empleador estima un hecho que no existe.

- **Protección laboral**

La protección laboral surge con el industrialismo protegiendo la jornada laboral abusiva que luego cambio a una jornada de 8 horas diarias. En la estabilidad laboral el trabajador busca la duración indefinida, permanencia, persistencia por ser esencia laboral, en circunstancia por ser causa razonable para su garantía o seguridad.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio pertenece a un tipo básico, porque permite alcanzar un nuevo conocimiento teórico que permita analizar la realidad socio jurídico. Por tanto, se establecían una investigación de tipo básico porque ello permitió obtener un mayor conocimiento e información en las ciencias.

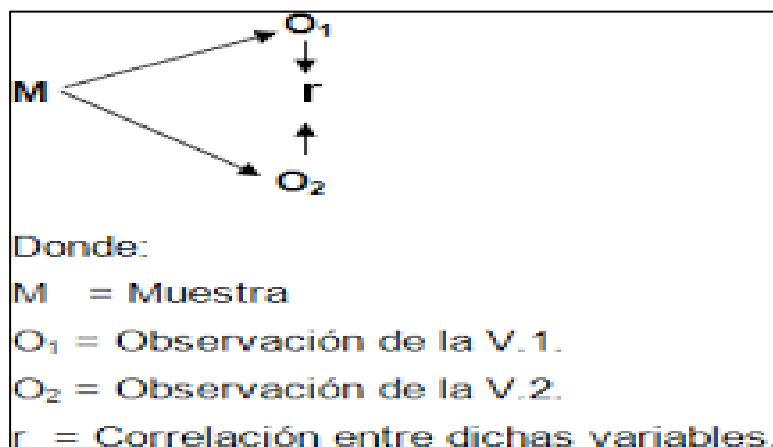
Por otra parte, se estableció un enfoque cuantitativo, ya que la finalidad de estudio fue el de recolectar datos para medir las variables y emplear la estadística para fiabilidad del instrumento, al igual que la prueba de hipótesis.

Diseño de investigación

El estudio presento un diseño correlacional, en vista que se orienta a la relación entre las variables en estudio, donde se busca determinar la proximidad entre las variables enel nivel de relación que existirán en el problema.

Figura 1

Diseño de investigación



Por otra parte, se estableció un diseño no experimental, dado que no se manipula ninguna variable, y es mas los fenómenos de estudio son situación que existen en su entorno natural.

Y, por último, la tesis presenta una naturaleza transversal, en razón a la información que se recolecto se efectuó en un solo periodo. Se aplicará el instrumento

de investigación la muestra del proyecto en un determinado momento.

3.2. Población y muestra

Población

Las personas que conforman el estudio dentro del universo o población y que se encuentra integrado por la totalidad de elementos que conforman una competencia y que han sido materia de estudio, en tal sentido, la población estuvo conformada por la totalidad de trabajadores de las instituciones públicas y privadas que según el INEI 2017, ascendió a 4 millones 281 mil 300 personas que se encuentran registradas en planilla en una institución laboral.

Muestra

La muestra seleccionada estuvo conformada por (10) trabajadores entre cinco (5) del ámbito estatal y cinco (5) servidores área privado. Además, revisaron cinco (5) documentos entre sentencias judiciales, y sentencias del tribunal constitucional.

Para la selección de la muestra, se empleó el muestreo no probabilístico, por ello, el muestreo utilizado es el designado intencional o por juicio, este modelo de muestreo se determina por el conocimiento y la credibilidad del investigador en la elección del participante en el estudio. En ese contexto, por la situación de la pandemia y la distancia social que por ley se viene desarrollando en el país, el número de participantes seleccionados en la muestra se ha realizado teniendo en cuenta esta consideración.

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

A menor nivel de protección del trabajo, mayor nivel de despidos laborales en los trabajadores estatales y particulares de Lima en entre los años de 2016-2020.

Hipótesis específica 1

A menor nivel de protección del deber al trabajo, mayor nivel de despidos arbitrarios en los trabajadores estatales y particulares de Lima entre los años 2016-2020.

Hipótesis específica 2

A menor nivel de protección del derecho al trabajo, mayor nivel de despidos fraudulentos en los trabajadores estatales y particulares de Lima en periodo entre los años 2016-2020.

Hipótesis específica 3

A menor nivel de protección del derecho al trabajo, mayor nivel de despidos nulo en los trabajadores estatales y particulares de Lima entre los años 2016-2020.

3.4. Variables – Operacionalización

Variable 1: Protección al trabajo

Variable 2: Despidos laborales

Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

| Variables | Dimensiones | Indicadores |
|---------------------------|-----------------------------------|--|
| V1. Protección al trabajo | Protección del deber del trabajo | El Estado tiene el deber de proteger al trabajo. La empresa tiene el deber de acatar las leyes que protegen el trabajo. |
| | Protección del derecho al trabajo | El Estado protege el derecho al trabajo. El trabajador tiene el derecho al trabajo. El despido incausado ante la carencia de un motivo por parte del empleador |
| V2: Despidos laborales | Despido arbitrario | El despido injustificado ante un aparente motivo que no se prueba en el proceso |
| | Despido fraudulento | El despido se realiza a través del engaño El despido es a través de falsos o |

| | |
|--------------|--|
| | supuestas conductas |
| | El empleador quebranta los derechos fundamentales como la libertad del trabajador. |
| Despido nulo | El empleador transgrede los derechos fundamentales como la libertad de sindical del trabajador. |
| | El empleador infringe los derechos fundamentales como la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador |

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Métodos

El método de investigación jurídica que permita orientar nuestro análisis jurídico se cimienta en la hermenéutica, deductivo, ratio legis, sociológico, histórico. La hermenéutica como aquel método de interpretación de los textos que a través del significado expreso y etimológico de su contenido nos permite comprender el sentido de la ley y cuál fue el sentido que el legislador le proporciono. El procedimiento va de lo general a lo particular es metódico y permite establecer conjeturas de derechos colectivos a un grupo de trabajadores como a cualquier de otro individuo. El procedimiento ratio legis busca la razón del derecho en la ley esto es la moral, el valor, la igualdad, la dignidad entre otros aspectos que protegen e identifican a las personas. El método sociológico permite identificar los aspectos sociales que se enmarcan en las personas y que son plausibles de derecho. El método histórico nos permite ver de manera retrospectiva los momentos en los cuales el derecho se desarrolló, sus fines, objetivos y momentos de cambio que permita distinguir cualquier abuso o mal interpretación.

Técnicas

La tesis utilizo la sistematización de la información respecto al instrumento

usado, que fue la encuesta, siendo la técnica esencial que se empleó en la investigación.

Por otra parte, al aplicarse la referida técnica, se plasmó una serie de preguntas mediante un instrumento que oriente las respuestas hacia la aceptación o rechazo por parte de la actitud de los encuestados, este instrumento fue el cuestionario.

3.6. Procesamiento de los datos

Se determinó que, para analizar los datos que permita conocer la investigación, estos fueron tratados a través del sistema informático SPSS, traducción 23, en castellano.

Estableciéndose la distribución de frecuencias, esta consistió en mostrar de manera ordenada las tendencias de los resultados obtenidos de forma ascendente y en porcentajes, ya sean datos absolutos o datos relativos. Asimismo, se utilizó gráficos de frecuencia como diagramas de barra, diagrama de torta, diagrama escalonado.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1. Análisis de fiabilidad de las variables

Los resultados han tenido los logros esperados, ya que la estadística evidencio que la realidad problemática concuerda con los datos obtenidos, y además que la prueba de hipótesis confirió respuesta a los objetivos, determinándose que los resultados obtenidos son confiables.

4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

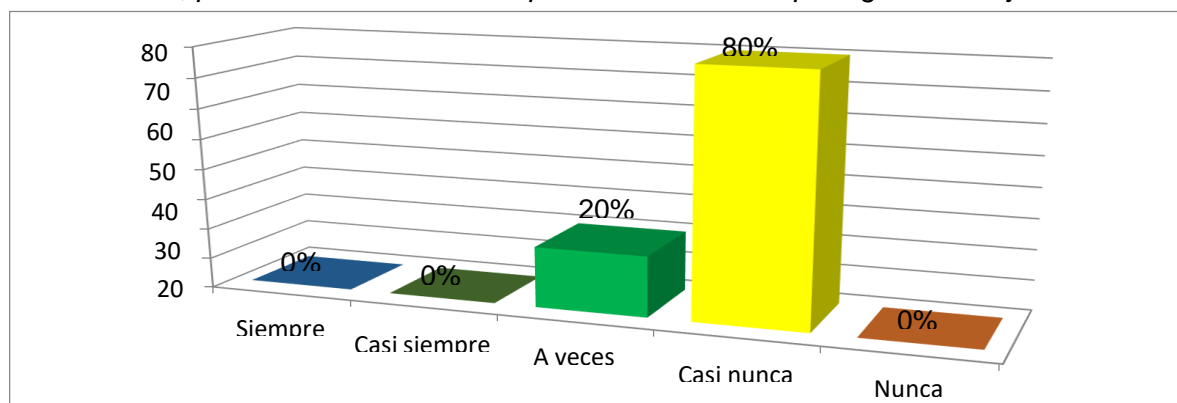
Tabla 2

Resultado de, para usted el Estado cumple con su deber de proteger al trabajo

| Deber de proteger al trabajo | N° | % |
|------------------------------|----|------|
| Siempre | 0 | 0.0 |
| Casi siempre | 0 | 0.0 |
| A veces | 2 | 20.0 |
| Casi nunca | 8 | 80.0 |
| Nunca | 0 | 0.0 |
| Total (N=10) | | |

Figura 2

Resultado de, para usted el Estado cumple con su deber de proteger al trabajo



Interpretación

El 80% de los entrevistados responden que casi nunca el Estado cumple con su deber de brindar protección al trabajo. El 20% de los entrevistados refieren que para ellos a veces el Estado suele cumplir con su deber de proteger al trabajo. Esta percepción de los trabajadores los coloca en situación de desconfianza ante la protección del trabajo por parte del Estado.

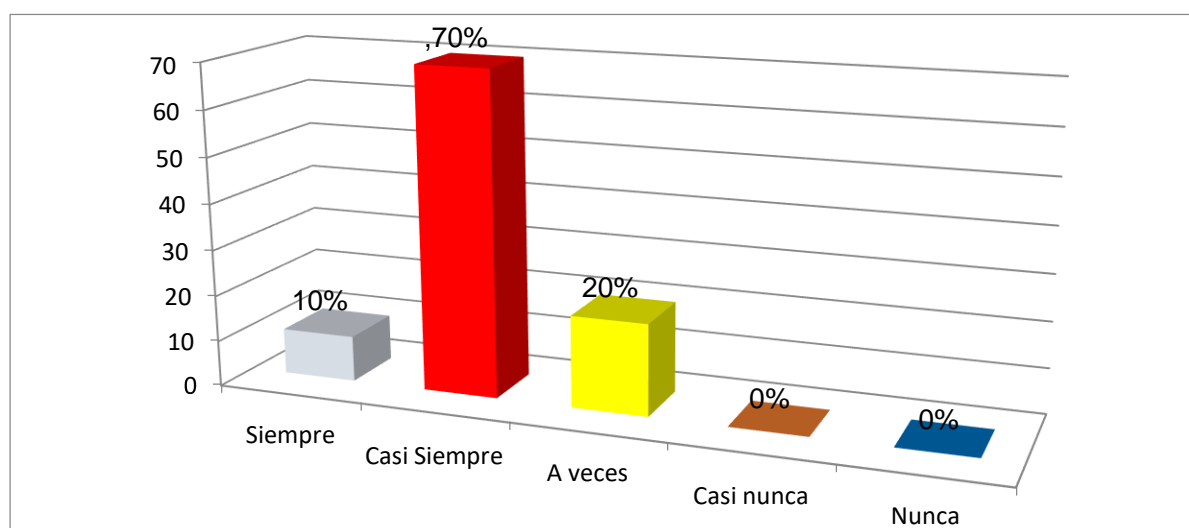
Tabla 3

Resultado de, para usted la empresa tiene el deber de acatar las leyes que protegen el trabajo

| Deber de acatar las leyes | N° | % |
|---------------------------|----|------|
| Siempre | 1 | 10.0 |
| Casi siempre | 7 | 70.0 |
| A veces | 2 | 20.0 |
| Casi nunca | 0 | 0.0 |
| Nunca | 0 | 0.0 |
| Total (N=10) | | |

Figura 3

Resultado de, para usted la empresa tiene el deber de acatar las leyes que protegen el trabajo



Interpretación

El 70% de los entrevistados respondieron que casi siempre la empresa suele acatar las leyes que protegen el trabajo. El 20% afirmó que a veces la empresa suele acatar las leyes que protegen el trabajo. El 10% refirió que siempre la empresa acata las leyes que protegen el trabajo.

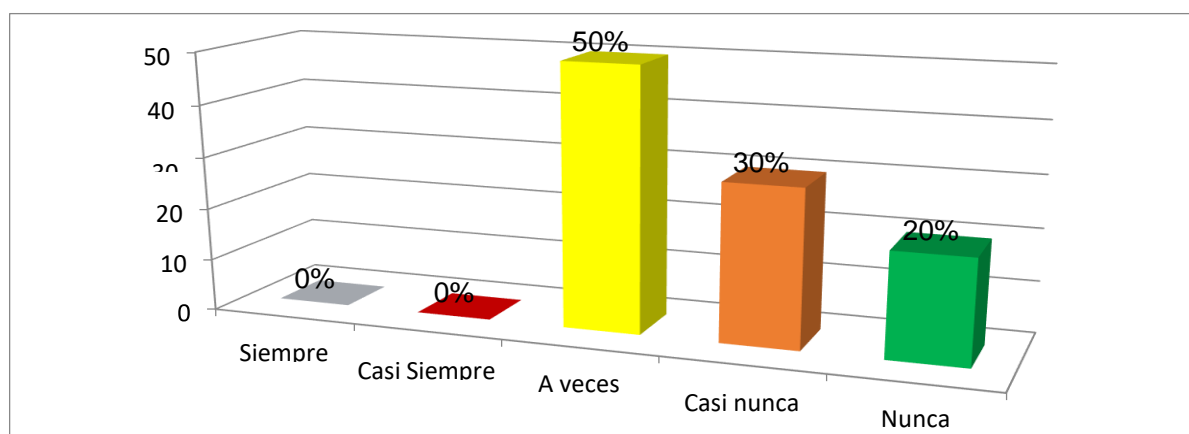
Tabla 4

Resultado de, considera que el Estado desarrolla leyes laborales para la protección del derecho al trabajo

| El Estado desarrolla leyes laborales para la protección del derecho al trabajo | N° | % |
|--|----|------|
| Siempre | 0 | 0.0 |
| Casi siempre | 0 | 0.0 |
| A veces | 5 | 50.0 |
| Casi nunca | 3 | 30.0 |
| Nunca | 2 | 20.0 |
| Total (N=10) | | |

Figura 4

Resultado de, considera que el Estado desarrolla leyes laborales para la protección del derecho al trabajo



Interpretación

El 50% de los entrevistados respondieron que a veces el Estado desarrolla leyes laborales para la protección del derecho al trabajo. El 30% de los entrevistados refieren que casi nunca el Estado desarrolla leyes laborales para la protección del derecho al trabajo. El 20% de los entrevistados afirma que nunca el Estado desarrolla leyes laborales para la protección del derecho al trabajo. Aquí encontramos una mayor percepción de los trabajadores respecto al poco desarrollo de leyes laborales favorables al empleador.

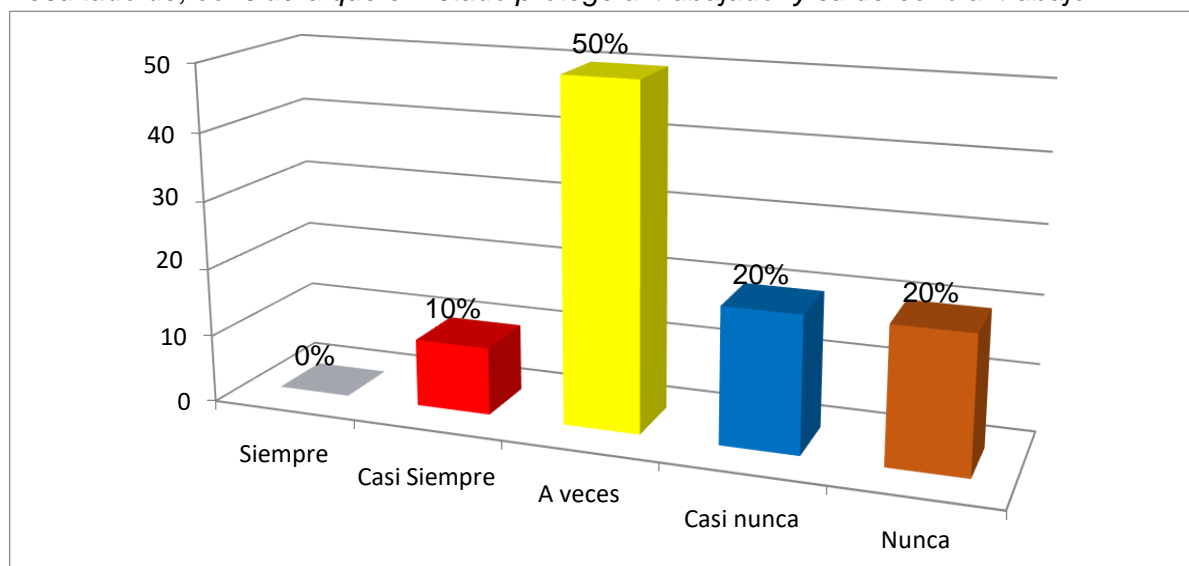
Tabla 5

Resultado de, considera que el Estado protege al trabajador y su derecho al trabajo

| El Estado protege al trabajador y su derecho al trabajo | N° | % |
|---|----|------|
| Siempre | 0 | 0.0 |
| Casi siempre | 1 | 10.0 |
| A veces | 5 | 50.0 |
| Casi nunca | 2 | 20.0 |
| Nunca | 2 | 20.0 |
| Total (N=10) | | |

Figura 5

Resultado de, considera que el Estado protege al trabajador y su derecho al trabajo



Interpretación

El 50% de los entrevistados responden que a veces el Estado protege al trabajador y su derecho al trabajo. El 10% responden que casi siempre el Estado protege al trabajador y su derecho al trabajo. El 20% refiere que casi nunca el Estado protege al trabajador y su derecho al trabajo. El 20% afirmó que nunca el Estado protege al trabajador y su derecho al trabajo. Es significativo la proporción de los trabajadores que desconfían del Estado con respecto a la protección al trabajador y su derecho al trabajo.

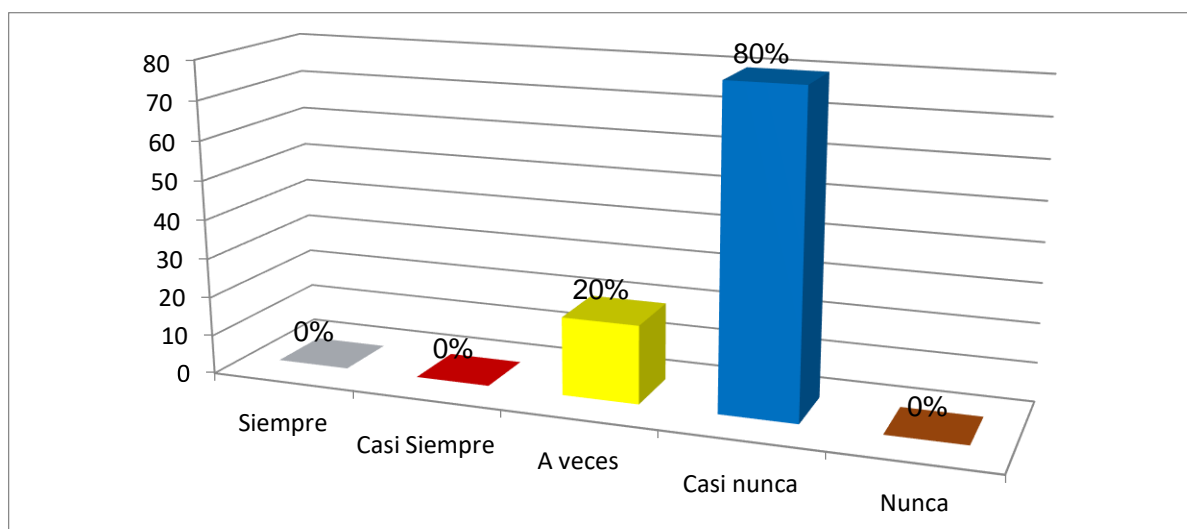
Tabla 6

Resultado de, considera usted que el despido incausado se presenta en las relaciones de abuso laboral ante la carencia de un motivo por parte del empleador

| Despido incausado se presenta en las relaciones de abuso laboral | N° | % |
|--|----|------|
| Siempre | 0 | 0.0 |
| Casi siempre | 0 | 0.0 |
| A veces | 2 | 20.0 |
| Casi nunca | 8 | 80.0 |
| Nunca | 0 | 0.0 |
| Total (N=10) | | |

Figura 6

Resultado de, considera usted que el despido incausado se presenta en las relaciones de abuso laboral ante la carencia de un motivo por parte del empleador



Interpretación

El 80% de los entrevistados respondieron que casi nunca el despido incausado es una forma de abuso por parte del empleador. El 20% de los entrevistados refirió que a veces el despido incausado es una forma de abuso por parte del empleador. La percepción de este último grupo de trabajadores hace referencia al abuso del empleador.

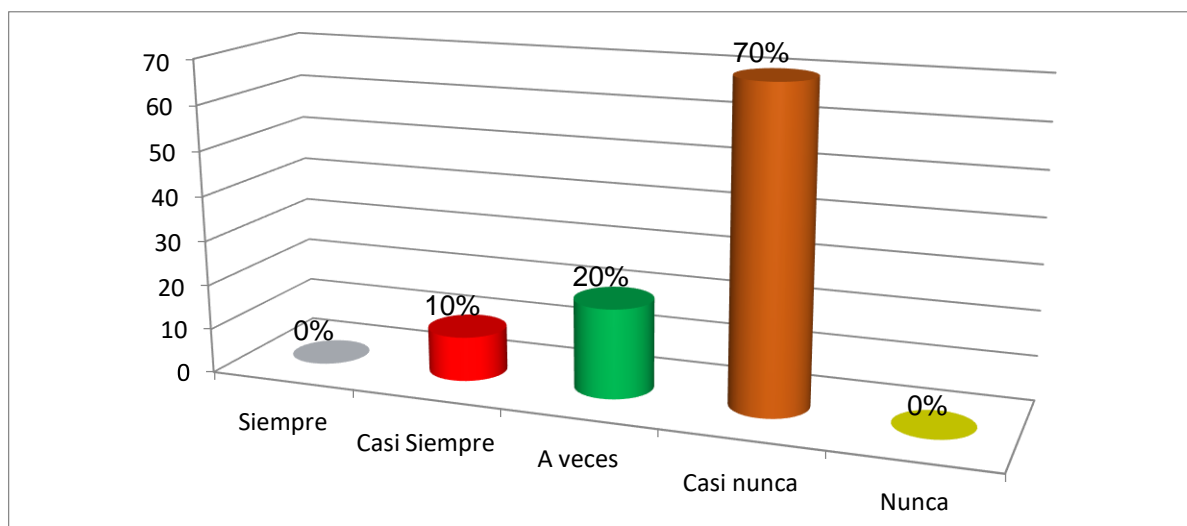
Tabla 7

Resultado de, de qué manera considera usted que las instituciones recurren al despido injustificado ante una aparente inspiración que no se prueba en el proceso

| Las instituciones recurren al despido injustificado | N° | % |
|---|----|------|
| Siempre | 0 | 0.0 |
| Casi siempre | 1 | 10.0 |
| A veces | 2 | 20.0 |
| Casi nunca | 7 | 70.0 |
| Nunca | 0 | 0.0 |
| Total (N=10) | | |

Figura 7

Resultado de, de qué manera considera usted que las instituciones recurren al despido injustificado ante una aparente inspiración que no se prueba en el proceso



Interpretación

El 70% de los entrevistados afirmó que casi nunca las instituciones recurren al despido injustificado. El 20% de los entrevistados respondió a veces las instituciones recurren al despido injustificado. Así mismo el 10% de los entrevistados refirió que casi siempre las instituciones recurren al despido injustificado.

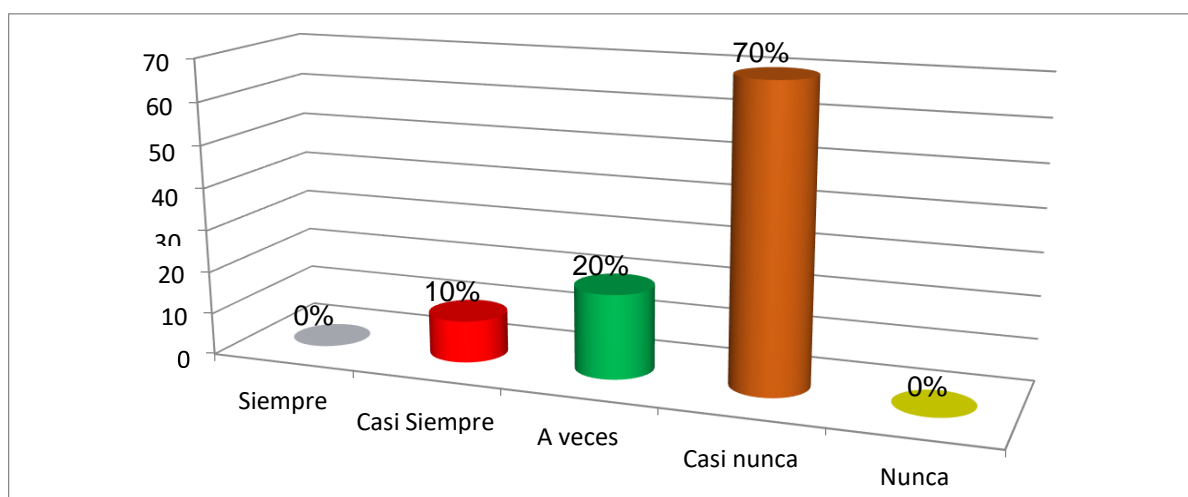
Tabla 8

Resultado de, de qué manera considera usted que las instituciones recurren al despido fraudulento que se realiza a través del engaño

| Las instituciones recurren al despido fraudulento a través del engaño. | N° | % |
|--|----|------|
| Siempre | 0 | 0.0 |
| Casi siempre | 1 | 10.0 |
| A veces | 2 | 20.0 |
| Casi nunca | 7 | 70.0 |
| Nunca | 0 | 0.0 |
| Total (N=10) | | |

Figura 8

Resultado de, de qué manera considera usted que las instituciones recurren al despido fraudulento que se realiza a través del engaño



Interpretación

El 70% de los entrevistados responden que casi nunca las instituciones recurren al despido fraudulento que se realiza a través del engaño. El 20% de los entrevistados afirmaron que a veces las instituciones recurren al despido fraudulento que se realiza a través del engaño. El 10% de los entrevistados afirmaron que casi siempre las instituciones recurren al despido fraudulento que se realiza a través del engaño.

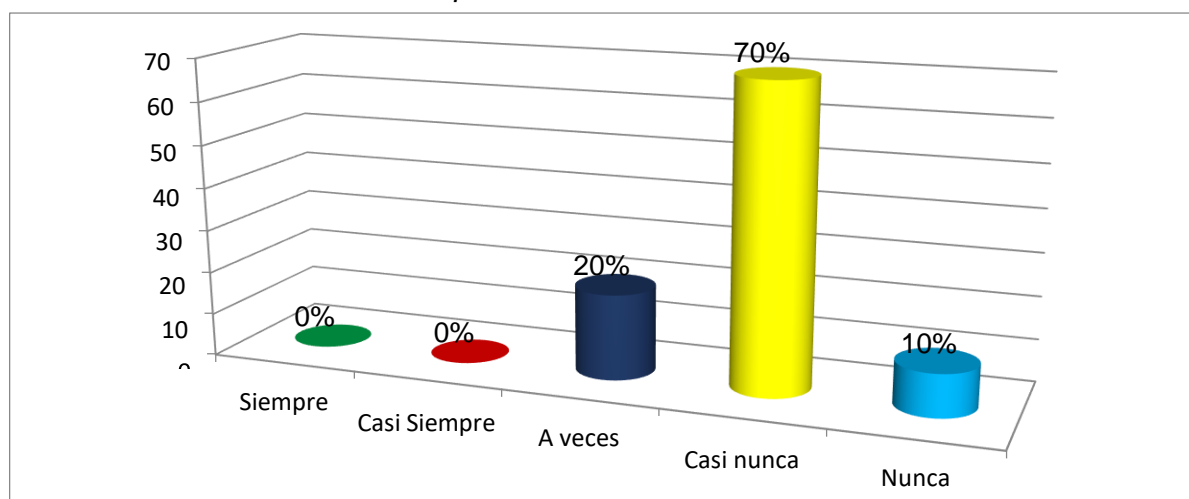
Tabla 9

Resultado de, de qué manera considera usted que las instituciones recurren al despido fraudulento a través de falsos o supuestas conductas

| Las instituciones recurren al despido fraudulento a través de falsos o supuestas conductas | N° | % |
|--|----|------|
| Siempre | 0 | 0.0 |
| Casi siempre | 0 | 0.0 |
| A veces | 2 | 20.0 |
| Casi nunca | 7 | 70.0 |
| Nunca | 1 | 10.0 |
| Total (N=10) | | |

Figura 9

Resultado de, de qué manera considera usted que las instituciones recurren al despido fraudulento a través de falsos o supuestas conductas



Interpretación

El 20% de los entrevistados señalaron que a veces las instituciones recurren al despido fraudulento a través de falsos o supuestas conductas. El 70% de los entrevistados responden que casi nunca las instituciones recurren al despido fraudulento a través de falsos o supuestas conductas. El 10% de los entrevistados afirmaron que nunca las instituciones recurren al despido fraudulento a través de falsos o supuestas conductas.

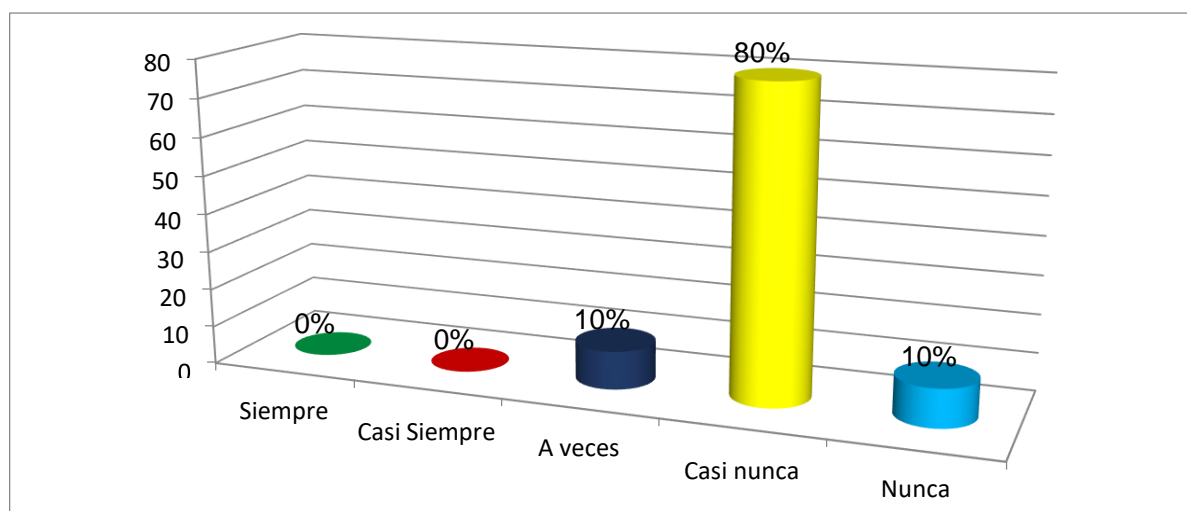
Tabla 10

Resultado de, de qué manera considera usted que en las instituciones el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad del trabajador en los despidos nulos

| En las instituciones el empleador vulnera los derechos fundamentales | N° | % |
|--|----|------|
| Siempre | 0 | 0.0 |
| Casi siempre | 0 | 0.0 |
| A veces | 1 | 10.0 |
| Casi nunca | 8 | 80.0 |
| Nunca | 1 | 10.0 |
| Total (N=10) | | |

Figura 10

Resultado de, de qué manera considera usted que en las instituciones el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad del trabajador en los despidos nulos



Interpretación

El 10% de los entrevistados respondieron que a veces las instituciones el empleador vulnera los derechos elementales como la libertad del trabajador en los despidos nulos. El 80% de los entrevistados respondieron que casi nunca las instituciones suelen vulnerar los derechos básicos como la libertad de los trabajadores en los despidos nulos. El 10% refiere que nunca las instituciones suelen vulnerar los derechos elementales como la libertad de los trabajadores en los despidos nulos.

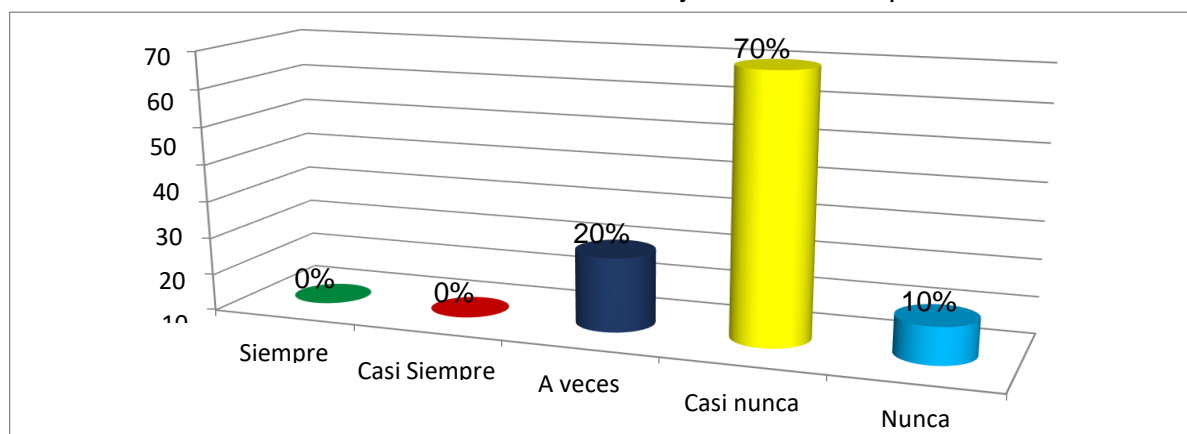
Tabla 11

Resultado de, de qué manera considera usted cuando el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad de sindical del trabajador en los despidos nulos

| El empleador vulnera los derechos fundamentales de libertad sindical | Nº | % |
|--|----|------|
| Siempre | 0 | 0.0 |
| Casi siempre | 0 | 0.0 |
| A veces | 2 | 20.0 |
| Casi nunca | 7 | 70.0 |
| Nunca | 1 | 10.0 |
| Total (N=10) | | |

Figura 11

Resultado de, de qué manera considera usted cuando el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad de sindical del trabajador en los despidos nulos



Interpretación

El 70% de los entrevistados respondieron que casi nunca el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad de sindical del trabajador en los despidos nulos. El 10% de los entrevistados afirmaron que nunca el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad de sindical del trabajador en los despidos nulos. El 20% de los trabajadores entrevistados afirmaron que a veces el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad de sindical del trabajador en los despidos nulos.

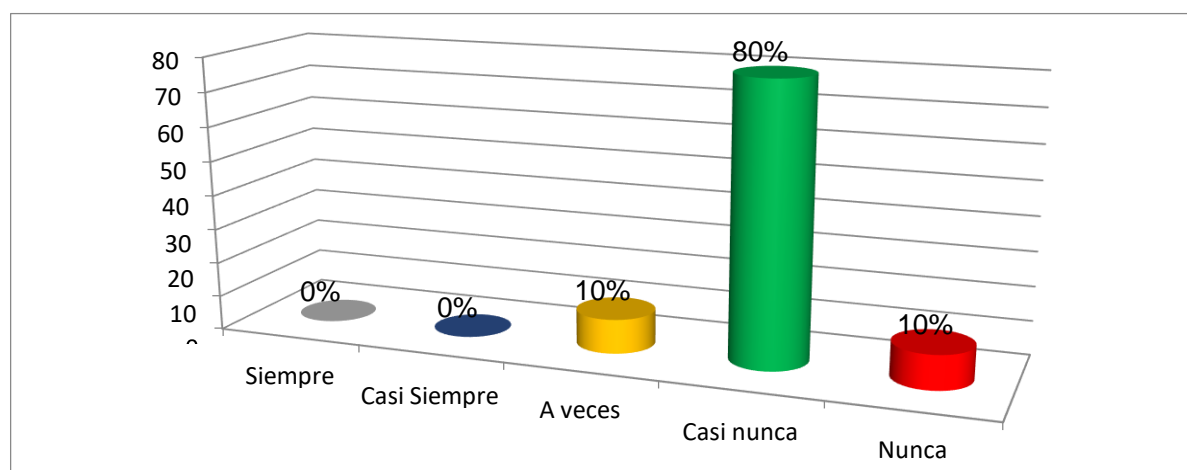
Tabla 12

Resultado de, de qué manera considera usted cuando el empleador vulnera los derechos elementales como la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador en los despidos nulos

| El empleador vulnera los derechos fundamentales como la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador | N° | % |
|---|----|------|
| Siempre | 0 | 0.0 |
| Casi siempre | 0 | 0.0 |
| A veces | 1 | 10.0 |
| Casi nunca | 8 | 80.0 |
| Nunca | 1 | 10.0 |
| Total (N=10) | | |

Figura 12

Resultado de, de qué manera considera usted cuando el empleador vulnera los derechos elementales como la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador en los despidos nulos



Interpretación

El 10% de los trabajadores entrevistados manifestó que a veces el empleador vulnera los derechos fundamentales como la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador en los despidos nulos. El 80% de los entrevistados respondieron que casi nunca el empleador vulnera los derechos fundamentales como la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador en los despidos nulos. El 10% de los entrevistados afirmó que nunca el empleador vulnera los derechos fundamentales como la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador en los despidos nulos.

4.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Hi: A menor nivel de protección del trabajo, mayor nivel de despidos laborales en los trabajadores estatales y particulares en el periodo 2016- 2020.

En consecuencia, nuestra prueba de contrastación de la hipótesis analiza la hipótesis nula siguiente:

Ho: A menor nivel de protección del trabajo, no existe relación significativamente con el mayor nivel de despidos laborales en los trabajadores estatales y particulares en el periodo 2016- 2020.

Tabla 13

Contrastación de hipótesis

| Ítems | Hipótesis nula | Prueba | Sig. | Decisión |
|-------|--|---|------|---------------------------|
| 1 | Las categorías de protección al trabajo se producen con probabilidades de igualdad | Prueba de Chi cuadrado para una muestra | ,050 | Rechaza la hipótesis nula |
| 2 | Las categorías de protección del derecho al trabajo se producen con probabilidades de igualdad | Prueba de Chi cuadrado para una muestra | ,000 | Rechaza la hipótesis nula |
| 3 | Las categorías de protección del deber al trabajo se producen con probabilidades de igualdad | Prueba de Chi cuadrado para una muestra | ,000 | Rechaza la hipótesis nula |
| 4 | Las categorías de despido laboral se producen con probabilidades de igualdad | Prueba de Chi cuadrado para una muestra | ,001 | Rechaza la hipótesis nula |

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Determinación

En nuestro estudio se concluye que al refutar la hipótesis nula Ho, la hipótesis general Hi se acepta, "A menor nivel de protección del trabajo, mayor nivel de despidos laborales en los trabajadores". Donde el valor característico de grados de libertad es de 0 a 1, razón el valor de significancia menor a 0.05, indica la probabilidad

de que no ocurra o el error al 5%, y la probabilidad de ocurrencia al 95%, siendo la H_1 , aceptada con un nivel de significancia menor al 0.05 (5%).

Las consecuencias nos muestran la probabilidad de ocurrencia de la hipótesis nula H_0 , esta se muestra con mayor diferencia, las variables ensayadas se originan con probabilidades de igualdad, lo que prueba que estas no son iguales, en resultado, existe discrepancia, donde los datos revelan que el nivel de rechazo de la hipótesis nula H_0 , se dan a un nivel de significancia menor a 0.05, rechazándose la hipótesis nula H_0 , y admitiéndose la primera hipótesis específica.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Se estableció un análisis al igual que una metodología de la triangulación, donde los elementos teóricos doctrinarios conceptuales, los resultados de la entrevista, y el análisis de las sentencias de despidos del trabajador se identifican las dos variables protección del trabajo y despido laboral, donde los trabajadores entrevistados establecen que el Estado no protege a los trabajadores respecto al empleo, asimismo, las leyes promovidas por el Estado no se ajustan a la protección del trabajador, estos elementos difieren con los aspectos constitucionales de la protección al trabajo como el deber al trabajo y el derecho al trabajo. En la doctrina laboral y constitucional la protección al trabajo como señala la constitución se refiere al deber que tiene el Estado para proteger el trabajo en los trabajadores y promover leyes que proteja al trabajador, el derecho al trabajo se orienta a la protección de la tutela efectiva en los trabajadores a poder actuar en la defensa de sus derechos laborales.

En relación si la empresa tiene el deber de respetar las leyes laborales y no abusar de su condición para actuar conforme a ley, los trabajadores entrevistados perciben que los empleadores no respetan los derechos de los trabajadores, de igual modo se establece que los empleadores despiden a sus empleados sin haber motivos determinados estableciéndose despidos arbitrarios del tipo incausado. En ese contexto, las sentencias sistematizadas establecen casos de despidos arbitrarios por parte de diversos empleadores ámbito estatal y particular que vinculan con la percepción ciudadana que el Estado no cumple con el deber de proteger a los trabajadores y que en parte brinda cierta protección de la tutela de derecho en los trabajadores.

En relación a los despidos injustificados, donde las causas no son probadas en el proceso, los trabajadores establecen en gran proporción que los empleadores

despiden a los empleados sin pruebas fehaciente las mismas que no se llegan a presentar en el proceso, por lo que no se evidencian la protección del Estado y la fortaleza de las leyes laborales a favor de los trabajadores. La doctrina del derecho al trabajo establece que es un derecho fundamental que se cimienta en el bienestar social, económico de las personas, las cuales facultan su realización. El derecho es el instrumento de protección en razón de un estado de derecho y una carta política que busque la estabilidad en el trabajador.

En ese mismo marco, los entrevistados señalaron que muchas veces suelen los empleadores crear un escenario de supuestas conductas impropias del trabajador que nunca llegaron a realizarse con la finalidad de generar el despido del trabajador; muchas veces las organizaciones suelen emplear esas acciones porque están convencidos que el Estado no protege al trabajador y de esa forma los despidos solo alcanzan la indemnización. La doctrina y de igual manera la Carta Política establece que existe una estabilidad laboral, siendo los despidos una situación jurídica excepcional según las causales de despido que puedan darse y se catalogan como conductas contrarias al orden jurídico laboral, es en esas situaciones donde la estabilidad laboral adquiere diversas formas, siendo la estabilidad laboral de entrada como aquella protección que nuestra legislación establece a partir del tercer mes, la estabilidad de salida que puede ser propia e impropia que suele ser parte de la doctrina.

Se debe entender que la estabilidad es en sí misma la protección otorgada al trabajador que ante una inestabilidad por parte del empleador a las funciones del trabajador es propia cuando no se dan las causales que se le atribuyen, admitiéndose la reincorporación. Asimismo, es impropia cuando a pesar de no contar con hechos causales determinantes se establece ante el despido la indemnización. En ese marco,

la protección de la norma permite saber en qué ocasiones de despidos laborales se suelen reponer al trabajador.

En las personas entrevistadas la mayor proporción establece que los empleadores no respetan los derechos básicos del empleado respecto al derecho a sindicalización y tutela jurisdiccional efectiva. En los dictámenes revisados que emite el órgano de interpretación de la constitución y juzgados laborales se establecen que los casos de despidos laborales fueron muchas veces por casos de despido nulo. La doctrina establece que los Derechos Humanos consagrados por los Estados suscritos y los organismos internacionales con las Naciones Unidas buscan proteger los derechos fundamentales y con ellos el derecho al trabajo, la cuales deben ser tomados en cuenta como jurisprudencia vinculante en el marco de los derechos humanos.

5.2. Conclusiones

Primera: El estudio llega a la conclusión que existe relación significativa entre la protección del trabajo y los despidos laborales, en vista que la incidencia de la protección al trabajo es menor por el Estado y en ese escenario los despidos se dan en mayor medida por los empleadores.

Segunda: El Estado y las instituciones empleadoras no cumplen el deber de proteger el trabajo lo que se evidencia en los despidos arbitrarios por parte de las entidades públicas y privadas.

Tercera: El derecho al trabajo se establece en la constitución como una manera de protegerla estabilidad laboral y la facultad de poder accionar ante el despido, siendo el despido fraudulento uno de los despidos que se dan en los empleadores del sector público y privado.

Cuarta: La mayor incidencia de los despidos nulos y el desconocimiento de la

sindicalización tiene relación con la menor protección del derecho al trabajo en los trabajadores públicos y privados. Los trabajadores perciben una menor representación de las instituciones de justicia y el Estado ante los actos de despido.

Quinta: La modificación del artículo 103 de la Constitución Política, reformo la estabilidad laboral estableciendo una relativa estabilidad a diferencia de lo absoluto, lo que los constitucionalistas refieren es el alejamiento de la carta política de la teoría de los derechos adquiridos, la cual brindaba protección a la estabilidad laboral, cambiándola por la teoría de los hechos cumplidos, la cual pone como referencia lo que indique la ley en la materia, por ejemplo a partir de ellas cualquier modificación en la norma laboral respecto a derechos adquiridos es factible, dando origen a la protección relativa de la estabilidad laboral.

5.3. Recomendaciones

Primera: La corriente de protección de los preceptos laborales a favor del trabajo, debe ser cumplida íntegramente por medio de los administradores de justicia, por cuanto se vienen apartando del precedente del caso Huatuco, en vista que la naturaleza del trabajo que ampara el derecho es el bienestar del trabajador, por ende, debe mantenerse la protección del trabajo por medio de la estabilidad laboral.

Segunda: La protección al trabajo debe establecerse desde la promoción y protección del deber y derecho al trabajo orientando las leyes laborales a favor de los trabajadores tanto del sector privado como del sector público.

Tercera: Promover el derecho al trabajo como un derecho humano, la sindicalización y generar sensibilidad de los empleadores que permita despidos laborales de los trabajadores sindicalizados.

REFERENCIAS

Constitución Política del Perú. (1993). *Plataforma digital única del Estado Peruano*.

<https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru>

Decreto Legislativo N° 728. (2020). *Plataforma digital única del Estado Peruano*.

<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703476-728>

Espinal, N. (2018). *El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides

Carrión]. Repositorio Institucional UNDAC.

<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/526>

Hernández, C. (2015). *El despido intempestivo en relación al cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador, frente al principio constitucional de*

estabilidad laboral y el buen vivir [Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma De Los Andes]. Repositorio Institucional UNIANDES.

<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/4635>

Huanayque, J. (2017). *Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la*

Corte Superior de Justicia de Arequipa [Tesis de pregrado, Universidad Nacional De San Agustín]. Repositorio Institucional UNSA.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4694>

Instituto Nacional De Estadística E Informática. (2021). *Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana*.

<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/09-informe-tecnico-mercado-laboral-jun-jul-ago-2021.pdf>

Rivera, A. (2017). *La vulneración de los derechos laborales por parte Tribunal*

- Constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-CASO Huatuco* [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. URP. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/1122>
- Rodríguez, L. (2019). *Análisis de la estabilidad laboral en Colombia* [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UCC. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/11669>
- Roeder, N. (2019). *Estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional UPAO. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/5779>
- Sandoval, C. (2017). *Limitaciones de la facultad de despido del empleador a la luz de la aplicación jurisprudencial de la libertad de trabajo como garantía del trabajador* [Tesis de pregrado, Universidad De Chile]. Repositorio Institucional UCHILE. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/146452>
- Villalta, W. y Villalta, J. (2019). *El despido intempestivo como forma de terminación de la relación de trabajo frente a la estabilidad laboral* [Tesis de pregrado, Universidad De Guayaquil]. Repositorio Institucional UG. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/39441>
- Zambrano, L. (2020). *El despido intempestivo en el código de trabajo para el sector privado y su vulneración al derecho a la estabilidad laboral* [Tesis de pregrado, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]. Repositorio Institucional ULVR. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/3910>
- Zapata, D. (2018). *La evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza a propósito de la Casación Laboral N° 18450-2015* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio

Institucional USAT. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1199>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

| Título: La protección al trabajo y el despido laboral en trabajadores públicos y privados en el 2020 | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---------------------------|-------------------------|--|
| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | | | |
| <p>Problema General: ¿Qué nivel de relación existe entre la protección del trabajo y el despido laboral de los trabajadores del sector público y privado de Lima entre los años 2016- 2020?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona el deber al trabajo y el despido arbitrario en trabajadores de la actividad pública y privada de Lima, entre los años 2016 - 2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona el derecho al trabajo y el despido fraudulento en trabajadores de la actividad pública y privada de Lima, entre los años 2016 - 2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona el derecho al trabajo y el despido nulo en trabajadores de la actividad pública y privada de Lima, entre los años 2016 - 2020?</p> | <p>Objetivo general: Establecer la relación existente entre la protección del trabajo y el despido laboral de los trabajadores del sector público y privado de Lima, entre los años 2016 -2020.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar, si existe relación entre el deber al trabajo y el despido arbitrario en trabajadores de la actividad pública y privada de Lima, en el 2020.</p> <p>Determinar, si existe relación entre el derecho al trabajo y el despido fraudulento en trabajadores de la actividad pública y privada de Lima, en el 2020.</p> <p>Determinar, si existe relación entre el derecho al trabajo y el despido nulo en trabajadores de la actividad pública y privada de Lima, en el 2020.</p> | <p>Hipótesis general: Hi: A menor nivel de protección del trabajo, mayor nivel de despidos laborales en los trabajadores del sector público y privado de Lima en el contexto del Covid-19</p> <p>Hipótesis específicas: H1: Hi: A menor nivel de protección del deber al trabajo, mayor nivel de despidos arbitrarios en los trabajadores del sector público y privado de Lima en el 2020.</p> <p>H2: Hi: A menor nivel de protección del derecho al trabajo, mayor nivel de despidos fraudulentos en los trabajadores del sector público y privado de Lima en el 2020.</p> <p>H3: Hi: A menor nivel de protección del derecho al trabajo, mayor nivel de despidos nulo en los trabajadores del sector público y privado de Lima en el 2020.</p> | Variable 1: Protección al trabajo | | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos | |
| | Protección del deber del trabajo | El Estado tiene el deber de proteger al trabajo. La empresa tiene el deber de acatar las leyes que protegen el trabajo | 1 – 2 2-3 3-4 5 | Escala de Licker Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi, Nunca (2) Nunca (1) | Bajo (20-47) Medio (48-74) Alto (75-100) | | | |
| | Protección del derecho al trabajo | El Estado protege el derecho al trabajo. El trabajador tiene el derecho al trabajo. | | | | | | |
| | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos | | | |
| | Despido arbitrario | Carencia de un motivo Supuesto motivo que no se prueba en el proceso | 6 – 7 7-8 8-9 | Siempre (5) Casi | Bajo (20-47) | | | |
| | Despido fraudulento | Se realiza a través del engaño Falsos o supuestas conductas | 9-10 10-11 11 | siempre (4) A veces (3) Casi, Nunca (2) Nunca (1) | Medio (48-74) Alto (75-100) | | | |
| | Despido Nulo | Vulnera como la libertad del trabajador. Vulnera la libertad de sindical del trabajador. Vulnera la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador. | 11 | | | | | |

Anexo 2. Matriz de metodología

| Tipo y diseño de investigación | Población y muestra | Técnicas e instrumentos | Estadística a utilizar |
|--|---|--|--|
| <p>Tipo: Investigación básica</p> <p>Diseño: No experimental transeccional</p> | <p>La población está conformada 4 millones 281 mil 300 personas en el 2016, dentro del marco de “población censal, Según Hernández, et al. (2014), este tipo de muestreo ocurre cuando se toma al total de población establecidas sin necesidad de realizar clasificación alguna.</p> | <p>Entrevista Tipo Lickert</p> <p>Ficha técnica de la variable 1</p> <p>Estructura El Cuestionario consta de 11 ítems Escala de Likert Siempre (5), Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p> <p>Bajo (20-47), Medio (48-74), Alto (75-100)</p> <p>Ficha técnica de la variable 2</p> <p>Estructura El Cuestionario consta de 11 ítems Escala de Likert Siempre (5), Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p> <p>Bajo (20-47), Medio (48-74), Alto (75-100)</p> | <p>En ese sentido se empleó el estadístico Descriptiva</p> <p>Para la visualización de datos se construyeron tablas o gráficos con porcentajes y, en los que se calculó estadísticos descriptivos y correlacionales utilizando el estadístico SPSS.</p> <p>Asimismo, la información se presentará en tablas y figuras.</p> <p>El análisis que se realizó fue en concordancia con los objetivos y el contraste de las hipótesis, una vez obtenidos los resultados permitieron elaborar las conclusiones específicas y la general.</p> |
| <p>Método: Hermenéutico-inductivo-deductivo-ratiologis</p> | <p>La muestra determinada por el método no probabilístico aleatorio simple es de 10 trabajadores de Lima, 2016-2020.</p> | | |

**Anexo 3. Casos de sentencias emitidas por el órgano judicial y el Tribunal
Constitucional**

CASO N° 1

EXP N.° 01332-2018-PA/TC PIURA SONIA ELIZABETH GARCÍA
MERINO SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.

ASUNTO:

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Sonia Elizabeth García Merino contra la sentencia de fojas 487, de fecha 9 de noviembre de 2017, expedida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Piura, que declaró improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES:

Con fecha 17 de junio de 2013, la recurrente interpone demanda de amparo contra el Seguro Social de Salud (EsSalud) y la empresa de Servicios Integrados de Limpieza SA (SILSA), a fin de que se declare la desnaturalización de la intermediación laboral entre estas empresas y la desnaturalización de su contrato de trabajo para servicio específico. En consecuencia, solicita que se disponga su reposición laboral trabajadora a plazo indeterminado de EsSalud en el puesto laboral que venía enseñando en el Hospital III José Cayetano Heredia, ubicado en el distrito de Astilla, Piura.

FUNDAMENTOS:

Delimitación del petitorio La demandante solicita que se declare la desnaturalización del contrato de intervención laboral entre EsSalud y SILSA, y la desnaturalización laboral del de trabajo para servicio específico. En consecuencia, requiere que se su reposición laboral como trabajadora de EsSalud en el cargo de técnica laboratorio (clínico) del Hospital III José Cayetano Heredia, ubicado en el

distrito de Castilla, Piura. Alega que, en la realidad, prestó labores de naturaleza permanente de forma personal, sujeta a subordinación y dependencia en el mencionado nosocomio de EsSalud, por lo que mantenía un contrato a plazo indeterminado con EsSalud. Así, al ser despedida sin causa alguna, se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario y al debido proceso.

Procedencia de la demanda

De acuerdo con la línea jurisprudencial del Tribunal respecto a las demandas de amparo sobre materia laboral individual privada, corresponde evaluar si el recurrente ha sido objeto de un despido incausado.

En consecuencia, en armonía con el artículo 77, inciso "d", del Decreto Supremo 003-97-TR, se debe concluir que se han desnaturalizado los contratos de trabajo sujetos a modalidad en cuestión. No obstante, se debe tener en cuenta lo siguiente:

i) lo expuesto en el aludido precedente del Expediente 05057-2013-PA/TC (que tiene como fundamento el artículo 5 de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público que exige verificar, antes de ordenar la reposición laboral, si el respectivo demandante ingresó o no mediante concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada; y ii) en el caso de autos, conforme se desprende de la demanda y sus recaudos, la demandante no ingresó mediante dicho tipo de concurso público.

Por ello, el Tribunal Constitucional estima que la pretensión de la parte demandante se debe declarar improcedente en esta sede constitucional. Por otro lado, y atendiendo a que la demanda de autos fue interpuesta con anterioridad a la publicación de la sentencia recaída en el Expediente 05057-2013-PA/TC en el

diariooficial *El Peruano*, corresponde remitir el expediente al juzgado de origen para que proceda a reconducir el proceso a la vía ordinaria laboral, conforme se dispone en el fundamento 22 de la precitada sentencia; y ordenar que se verifique lo pertinente con relación a la identificación de las responsabilidades funcionales mencionada en el fundamento 20 del precedente contenido en el Expediente 05057-2013-PA/TC.

HA RESUELTO

1. Declarar IMPROCEDENTE la demanda.

CASO N° 2

EXP. N.º 00677-2016-PA/TC MOQUEGUA TANIA LUZ MERY BRAVO

QUISPESENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

ASUNTO:

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Tania Luz Mery Bravo Quispe contra la sentencia de fojas 141, de fecha 14 de diciembre de 2015, expedida por la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, que declaró infundada la demanda de autos.

ANTECEDENTES:

Con fecha 27 de enero de 2015, la recurrente interpone demanda de amparo contra el Gobierno Regional de Moquegua; solicita que se deje sin efecto el despido discriminatorio del cual ha sido objeto por causa de su estado de gestación; y que, en consecuencia, se le reincorpore en el cargo de asistente administrativo en la Subgerencia de Obras del gobierno demandado y se le abonen los costos del proceso. Refiere que prestó servicios del 6 de noviembre de 2011 hasta el 5 de enero de 2015, en el régimen laboral público. Manifiesta que, por el tiempo que prestó sus servicios, ha obtenido protección contra el despido arbitrario. Señala que el 22 de diciembre de 2015, mediante la Carta 002-2014-TL-MBQ, comunicó a su empleador respecto a su estado de gestación. Afirma que al ser despedida se ha vulnerado su derecho constitucional a igualdad y la no discriminación.

Sobre la aplicación del precedente Elgo Ríos

En la sentencia emitida en el Expediente 02383-2013-PA/TC, publicada en el diario oficial *El Peruano*, el 22 de julio de 2015, este Tribunal estableció los criterios para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 5, inciso 2, del Código

Procesal Constitucional. En ese sentido, señala que deben analizarse dos niveles para determinar si la materia controvertida puede revisarse o no en sede constitucional:

a) La perspectiva objetiva, corrobora la idoneidad del proceso, bajo la verificación de otros dos subniveles: (a.1) La estructura del proceso, correspondiendo verificar si existe un proceso célere y eficaz que pueda proteger el derecho invocado (estructura idónea) y; (a.2) El tipo de tutela que brinda el proceso, si es que dicho proceso puede satisfacer las pretensiones del demandante de la misma manera que el proceso de amparo (tutela idónea).

b) La perspectiva subjetiva, centra el análisis en la satisfacción que brinda el proceso, verificando otros dos subniveles: (b.1) La urgencia por la irreparabilidad del derecho afectado, corresponde analizar si la urgencia del caso pone en peligro la reparabilidad del derecho y; (b.2) La urgencia por la magnitud del bien involucrado, si la magnitud del derecho invocado no requiere de una tutela urgente.

Sobre el derecho al trabajo

El artículo 22 de la Constitución establece: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona”; y su artículo 27 señala: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. En el presente caso, la demandante solicita que se ordene su reposición laboral al haber sido objeto de un supuesto despido nulo por haberse encontrado en estado de gestación. Al respecto, este Tribunal considera necesario resaltar lo previsto por el artículo 23 de la Constitución del Perú, respecto a la obligación que tiene el Estado de proteger especialmente a la madre que trabaja, proscribiendo cualquier tipo de discriminación que pudiese desembocar

en el despido de una trabajadora por razones de su embarazo. Asimismo, cabe recordar que el apartado

d) del artículo 5 del Convenio 158 de la OIT señala que el embarazo no constituirá causa justificada para la terminación de la relación laboral.

HA RESUELTO

1. Declarar FUNDADA la demanda de amparo de autos. En consecuencia, NULO el despido del que ha sido objeto la recurrente

CASO N° 3

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CASACIÓN LABORAL
N° 2228-2016 LIMA Reposición por despido fraudulento PROCESO ABREVIADO
– NLPT

SUMILLA:

Para que se produzca el despido fraudulento, no basta la sola imputación de los hechos, sino que debe respetarse el Principio de Tipicidad conforme a los supuestos establecidos en el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728999, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, no basta acreditarla existencia de los hechos, sino que los mismos deben respetar las garantías formales propias de un despido disciplinario, como es la tipificación de la supuesta falta cometida, debiendo evaluarse su gravedad, la categoría, antigüedad y antecedentes disciplinarios del trabajador.

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del **recurso de casación** interpuesto por el demandante, **Pablo JuliánRaymundo Hipolo**, mediante escrito de fecha diecinueve de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos a doscientos cinco, contra la Sentencia de Vista de fecha veintinueve de octubre de dos mil quince, que corre en fojas ciento setenta y ocho a ciento ochenta y seis, que confirmó la Sentencia apelada de fecha quince de julio de dos mil catorce, que corre en fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cincuenta y uno, que **declaró infundada la demanda**; en el proceso seguido con la parte demandada, Patronato del Parque de las Leyendas “Felipe Benavides Barreda”, sobre reposición por despido fraudulento

Decisión: Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante, Pablo Julián Raymundo Hipolo, mediante escrito de fecha diecinueve de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos a doscientos cinco; CASARON la Sentencia de Vista de fecha veintinueve de octubre de dos mil quince, que corre en fojas ciento setenta y ocho a ciento ochenta y seis; y actuando en sedede instancia: REVOCARON la Sentencia apelada de fecha quince de julio de dos milcatorce, que corre en fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cincuenta y uno, que declaró infundada la demanda; REFORMÁNDOLA DECLARARON FUNDADA la demanda, ORDENARON que la parte demandada cumpla con reponer al trabajador.

CASO N° 4

CASACIÓN LABORAL N° 28329-2017 DEL SANTA Reposición por despido fraudulento PROCESO ABREVIADO – NLPT

SUMILLA:

No existe despido fraudulento, si en la realidad de los hechos las causas imputadas existieron, en tal sentido, no es posible fundar una pretensión sobre hechos o situaciones inexistentes o fraudulentas cuando han quedado acreditadas las faltas cometidas.

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Financiera Confianza S.A.A., mediante escrito presentado el doce de octubre de dosmil diecisiete, que corre de fojas trescientos ochenta y nueve a cuatrocientos diez, contra la Sentencia de Vista de fecha veintisiete de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos sesenta y tres a trescientos sesenta y nueve, **que revocó la sentencia de primera instancia**, de fecha once de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos cuarenta y tres a trescientos sesenta y cinco, **que declaró infundada la demanda; en el proceso abreviado laboral** seguido por **Avelina Jimenez Berru**, sobre **Reposición por despido fraudulento**.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso: a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre de fojas ciento treinta y siete a ciento sesenta y tres, que la parte demandante plantea como pretensión; la reposición por despido fraudulento. **b) Sentencia de primera instancia: La Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Santa, mediante Sentencia de**

fecha once de mayo de dos mil dieciséis, declaró infundada la demanda al considerar que respecto a los hechos imputados, la demandante no ha cumplido con sus obligaciones de trabajador dispuestas en el reglamento interno de trabajo, así como el reglamento de seguridad física del entorno y equipos, y protocolo establecido para el manejo de llaves durante el cierre de agencia, conductas que además se encuentran previstas en el inciso a) y f) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, en tal sentido, la demandada ha cumplido con realizar las imputaciones de las faltas graves, por lo que, el despido no resulta fraudulento. **c)**

Sentencia de segunda

instancia: El Colegiado de la Sala Laboral Transitoria de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintisiete de septiembre de dos mil diecisiete, **revoco la Sentencia emitida en primera instancia que declaró infundada la demanda y reformándola la declaró fundada**, argumentando que la demandada sancionó a la demanda con el despido de manera injustificada, por cuanto el mismo se ha producido por una decisión unilateral de su empleador, más aún que existe el antecedente del proceso seguido entre las partes (Expediente N° 252 9-2014), sobre cese de actos de hostilidad en agravio de la demandante que fue amparada en segunda instancia, por lo que, determina que la demandada desde antes ya ejercía acciones contra la demandante, a fin de que la misma renuncie, por lo que, los hechos imputados tuvieron la misma finalidad. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma,

las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material. Además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Por estas consideraciones: DECISION Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, Financiera Confianza S.A.A., mediante escrito presentado el doce de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos ochenta y nueve a cuatrocientos diez; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista de fecha veintisiete de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos sesenta y tres a trescientos sesenta y nueve; y actuando en sede de instancia: **CONFIRMARON la Sentencia apelada** de fecha once de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos cuarenta y tres a trescientos sesenta y cinco, **que declaró INFUNDADA la demanda**; y ORDENARON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso

Anexo 4. Instrumentos de medición

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Le comunico que vengo desarrollando mi tesis de abogado en la Universidad Autónoma del Perú. La investigación que desarrollo se titula: La protección al trabajo y el despido laboral en trabajadores del sector público y privado en Lima entre los años 2016- 2020.

En ese marco, se ha elaborado un cuestionario de entrevista tipo Likert que permitirá conocer las actitudes de las personas con respecto a la protección del trabajo por las leyes y el Estado, y su relación con los despidos laborales en el sector público y privado en trabajadores de Lima, en el contexto del Covid-19, con la finalidad de generar información que sustente la validez de la tesis que vengo desarrollando. En tal sentido, se pide su grata colaboración para ser considerado entrevistado, siendo su participación voluntaria y anónima, tenga por seguridad que la información que no proporcione es totalmente confidencial y solo es con fines educativos.

Se le agradece por anticipado su colaboración y aporte en el presente estudio, me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente;

Bach. Bances Serquen, David Francisco

Anexo 5. Cuestionario

La presente es una prueba de actitud respecto a la protección al trabajo y su relación con los despidos laborales, por lo que se le agradece que conteste las preguntas, **marcando con una equis o aspa (X)**, el casillero de la respuesta de su preferencia.

Edad: Sexo: Número de integrantes de su familia: Estado Civil: Distrito de Residencia:

| Ítems N° | DERECHO AL TRABAJO | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | nunca |
|-------------|---|----------------|---------------------|----------------|-------------------|--------------|
| | A. PROTECCION AL TRABAJO | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | ¿Para usted el Estado cumple con su deber de proteger el trabajo? | | | | | |
| 2 | ¿Para usted la empresa tiene el deber de acatar las leyes que protegen el trabajo? | | | | | |
| 3 | ¿Considera que el Estado desarrolla leyes laborales para la protección del derecho al trabajo? | | | | | |
| 4 | ¿Considera que el Estado protege al trabajador y su derecho al trabajo? | | | | | |
| Ítems N° | DESPIDO LABORAL | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | nunca |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | ¿Considera usted que el despido encausado se presenta en las relaciones de abuso laboral ante la carencia de un motivo por parte del empleador? | | | | | |
| 6 | ¿De qué manera considera usted que las instituciones recurren al despido injustificado ante un supuesto motivo que no se prueba en el proceso? | | | | | |
| 7 | ¿De qué manera considera usted que las instituciones recurren al despido fraudulento que se realiza a través del engaño? | | | | | |
| 8 | ¿De qué manera considera usted que las instituciones recurren al despido fraudulento a través de falsas o supuestas conductas? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 9 | ¿De qué manera considera usted que las instituciones el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad del trabajador en los despidos nulos? | | | | | |
| 10 | ¿De qué manera considera usted cuando el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad de sindical del trabajador en los despidos nulos? | | | | | |
| 11 | ¿De qué manera considera usted cuando el empleador vulnera los derechos fundamentales como la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador en los despidos nulos? | | | | | |

Anexo 6. Operacionalización de variables

| Variables | Dimensiones | Indicadores |
|---------------------------|-----------------------------------|--|
| V1. Protección al trabajo | Protección del deber del trabajo | <p>El Estado tiene el deber de proteger al trabajo.</p> <p>La empresa tiene el deber de acatar las leyes que protegen el trabajo.</p> |
| | Protección del derecho al trabajo | <p>El Estado protege el derecho al trabajo. El trabajador tiene el derecho al trabajo.</p> |
| V2: Despidos laborales | Despido arbitrario | <p>El despido incausado ante la carencia de un motivo por parte del empleador</p> <p>El despido injustificado ante un aparente motivo que no se prueba en el proceso</p> |
| | Despido fraudulento | <p>El despido se realiza a través del engaño</p> <p>El despido es a través de falsos o supuestas conductas</p> |
| | Despido nulo | <p>El empleador quebranta los derechos fundamentales como la libertad del trabajador.</p> |
| | | <p>El empleador transgrede los derechos fundamentales como la libertad de sindical del trabajador.</p> <p>El empleador infringe los derechos fundamentales como la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador</p> |