



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Los contratos laborales frente al derecho de indemnización por
despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Cruz Villavicencio, Lourdes Margaret (orcid.org/ 0000-0001-8287-813X)

ASESOR:

Mgtr. Vega Colquipisco, Jonatan (orcid.org/ 0000-0002-9277-0293)

Línea de Investigación:

Reforma laboral: Flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva
e inspección de trabajo y sistemas provisionales

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo, se lo dedico a mi familia en especial al amor de mi vida que es mi hija, que ha sido mi impulso para hacer las cosas bien y así mismo, a las personas que me apoyaron en todo momento.

¡Gracias, los quiero!

Agradecimiento

Estoy totalmente agradecida con Dios, por guiar mis pasos y permitir que mi familia este con vida y ver que todo lo que me propongo lo logro. Así también, agradecida con mi asesor, quien supo encaminarme a hacer un buen trabajo.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	11
3.3. Escenario de estudio.....	12
3.4. Participantes.....	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.6. Procedimiento.....	14
3.7. Rigor científico.....	15
3.8. Método de análisis de datos.....	15
3.9. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	17
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1. Cuadro de categorías y subcategorías.....	12
Tabla 2. Cuadro de lista de participantes.....	13
Tabla 3. Cuadro de validación de guía de entrevistas.....	15

RESUMEN

La presente tesis titulada Los contratos laborales frente al derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020. Está conformada por análisis previo de antecedentes revistas indexadas. Asimismo, esta investigación busca teorizar académicamente la información respecto a los contratos laborales y el derecho de indemnización por despido arbitrario. Del mismo modo, se buscó obtener soluciones al problema estudiado a través de la indagación de estudios referentes al tema.

Por último, se elaboró guías de análisis documental y se revisó meticulosamente estudios respecto al tema, siguiendo un método de filtración de información.

En tal sentido, esta investigación tiene por objetivo general, Determinar si los contratos laborales aseguran el derecho a la indemnización por despido arbitrario en pandemia. Asimismo, el primer objetivo específico, Determinar si el principio protector asegura el proceso ordinario laboral. Del mismo modo, en el segundo objetivo específico determinar si la estabilidad laboral garantiza el derecho al trabajo.

Palabras clave: Estabilidad laboral, Proceso ordinario laboral, principios laborales, contrato laboral, despido arbitrario.

ABSTRACT

This thesis entitled Labor contracts against the right to compensation for arbitrary dismissal in a pandemic, Lima Norte, 2020. It is made up of a previous analysis of background indexed journals. Likewise, this research seeks to academically theorize the information regarding employment contracts and the right to compensation for arbitrary dismissal. In the same way, it seeks to obtain solutions to the problem studied through the investigation of studies related to the subject.

Finally, documentary analysis guides were prepared and studies on the subject were meticulously reviewed, following an information filtering method.

In this sense, this research has the general objective of determining if employment contracts ensure the right to compensation for arbitrary dismissal in a pandemic. Likewise, the first specific objective, determine if the protective principle ensures the ordinary labor process. Similarly, in the second specific objective, determine whether job stability guarantees the right to work.

Keywords: Labor stability, ordinary labor process, labor principles, employment contract, arbitrary dismissal

I. INTRODUCCIÓN

En referencia a la **aproximación temática**, la situación de la pandemia es un tema controversial, donde mundialmente nos hemos visto afectados y más aún en el ámbito laboral, donde económicamente fueron perjudicados, ya que las empresas formales y sus trabajadores, son los que más han sufrido crisis económicas. De las cuales, ciertas empresas entraron en quiebra y consigo mismo llevo al despido de sus colaboradores y estos mismos han atravesado por incumplimientos de contratos y vulneraciones de derechos. Debido a esto, el tema de la pandemia, no se presentaría como un motivo para que se genere despidos arbitrarios, ya que no es excusa para que el empleador pueda despedir a sus operarios, ya que legalmente no es motivo para que sean retirados de sus labores, ya que los afecta al no reconocerles sus derechos laborales.

De tal manera, a **nivel internacional**, en España, la ley establece que la extinción de un contrato de trabajo debe estar motivada por una buena causa, de lo contrario será un despido improcedente. La consecuencia práctica de beneficiarse es que los trabajadores no serán compensados en caso de despido justo.

Así también en México, hay más de 6,105 conciliaciones entre jefes y trabajadores y un promedio de 4,856 juicios laborales. Incluso, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), se pronunció exponiendo que no hay sustento legal para la modificación de los contratos laborales, ni mucho menos para los despidos. Cabe precisar, que solo ciertas personas hicieron valer sus derechos al momento de iniciar los juicios, ya que no todos conocen sus derechos laborales y que por ese simple hecho no demandan a las empresas que prestaron servicios. Cabe mencionar, que cuando el empleador despide al trabajador sin una razón válida, y basándose en la elección del empleador, cumple el contrato al continuar trabajando e indemnizarlo por tres meses de salario, en caso de que el empleador esté exento de aceptar trabajadores. Con diferente retribución, las excepciones, entre otras cosas, se refieren a casos de empleado de confianza,

en los que el prestador del servicio tiene menos de un año de servicio, etc.

Sin embargo, a **nivel nacional**, la gran mayoría de trabajadores formales se quedaron sin empleo, sin recursos económicos y también hubo el cierre de varias empresas; esto de por sí generó una afectación laboral.

El Artículo 27° de la Constitución Política del Perú, señala que, ante un despido arbitrario, la ley protege al trabajador. Por otro lado, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), tanto la tasa de desempleo, como la de inactividad incrementó en un 8,8%. Con esto, se ha generado efectos negativos en las contrataciones y reducción de personal. Por lo tanto, el trabajador se ha encontrado inmerso en una situación de desprotección, consecuencia del despido y no se encuentra alguna falta grave que justifique tal acción, es entonces que se habla de un tema inconstitucional, ya que una crisis sanitaria no es motivo para que las empresas tomen medidas drásticas en despidos y que también generen reducción de personal. Entonces, lo que se quiere dar a conocer, es que ello no aplicaría a ser un motivo de despido legal, ya que no sería una causa justa o alguna falta grave del trabajador hacia su empleador y su centro de labor.

Es por ello, a **nivel local**, se ha podido observar el aumento de desempleo en tiempos de pandemia, esto debido a los despidos injustificados que se suscitaron en Lima Norte, personas que fueron despedidas sin causa alguna justificada por ley y que por la falta de conocimiento no actúan tomando las medidas necesarias, como demandar a aquellas empresas que han generado incumplimiento de contrato al no reconocer los derechos de sus trabajadores.

Luego de haber mencionado la realidad problemática, se ha planteado como **problema general** de esta investigación, ¿Cómo los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia Lima Norte, 2020?, en **primer problema específico**, ¿De qué manera, el principio protector asegura una indemnización en un proceso ordinario?, de la misma manera consideramos también como **segundo problema específico**, ¿De qué

manera la estabilidad laboral garantiza el derecho al trabajo?

De tal manera, que el problema de investigación empieza con la **justificación teórica**, lo cual pueda ser de ejemplo académico para aquellos, que indaguen información, contratos laborales y el derecho de indemnización por despidos arbitrarios, en la que los trabajadores tuvieron ciertos inconvenientes al quedarse sin empleo. Del mismo modo, en la **justificación práctica**, estará basada en las soluciones que se obtendrá conforme al desarrollo de la investigación, y, por último, la justificación metodológica, en donde se obtendrá mediante datos recolectados por los profesionales de la materia de derecho laboral, la misma que puede servir en futuras investigaciones. **Justificación metodológica**, estará basada en la elaboración de instrumentos que serán debidamente aplicados para la recolección de datos recaudados de los expertos y análisis documental, respecto a los contratos laborales y el derecho de indemnización y que estos instrumentos puedan ser utilizados en futuras investigaciones

Como tal, esta investigación tiene por **objetivo general**, ¿Determinar si los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia Lima Norte, 2020? Asimismo, el **primer objetivo específico**, ¿Determinar si el principio protector asegura una adecuada indemnización en un proceso ordinario?, Del mismo modo, en el **segundo objetivo específico** ¿Determinar si la estabilidad laboral garantiza el derecho al trabajo?

Finalmente, esta investigación tiene por **supuesto general**, los contratos laborales si aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima norte, 2020. Asimismo, como **primer supuesto específico**, el principio protector si asegura una indemnización en el proceso ordinario. Finalmente, como **segundo supuesto específico**, la estabilidad laboral si garantiza el derecho al trabajo.

II. MARCO TEÓRICO

Con ánimo de investigar el presente tema de investigación, se recurrirá a **trabajos previos** como antecedentes internacionales. Según, Emhart (2016), en su tesis titulada “Función del recurso de unificación de jurisprudencia con ocasión de la indemnización del daño moral en el despido abusivo”. Tuvo como objetivo general, determinar el reconocimiento de los derechos fundamentales de toda relación laboral. La metodología utilizada fue de teoría fundamentada. Se concluyó que en la jurisprudencia el reconocimiento de los derechos fundamentales laborales tuvo una incidencia en el despido abusivo.

Asimismo, Almario (2016), en su tesis “Estabilidad y Garantías de los Derechos Laborales de los funcionarios y empleados del sector Judicial en Colombia”, el objetivo general es enseñar si se les reconoce derechos y garantías laborales a los trabajadores del ámbito judicial. La metodología utilizada fue de Teoría Fundamentada. Se concluye que, los órganos de supervisión establecidas por el Estado son insuficientes para poder ejercer una acción oportuna frente a vulneraciones de los derechos laborales de los trabajadores.

Así también, Badillo (2011), en su tesis “*Trabajadores contratados por honorarios y la violación de sus derechos laborales*”, tiene como objetivo general, alentar a todos los Estados a que se beneficien de condiciones laborales iguales o similares, sin distinción de cualquier tipo y con dignidad para los trabajadores y sus familias. La metodología fue la teoría fundamentada. Se concluye que los Estados están legalmente obligados a respetar los derechos consagrados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.

Respecto a los **antecedentes nacionales**, Rivera (2017), en su tesis “*La vulneración de los derechos laborales por parte Tribunal Constitucional en aplicación del precedente vinculante del Expediente N° 5057-2013-AA/TC-Caso Huatuco*” plantea como objetivo general determinar si el Tribunal Constitucional, mediante el Precedente Vinculante recaído en el Expediente N° 5057-2013-

AA/TC, vulnera derechos fundamentales de naturaleza laboral reconocidos en normas vigentes y en la línea jurisprudencial del propio Tribunal. La metodología fue teoría fundamentada. Se concluyó que el derecho al trabajo es considerado un derecho humano, el cual se encuentra debidamente amparado en instrumentos de carácter nacional y supranacional.

Así mismo, Bravo (2017), en su tesis *“Los contratos modales y la vulneración a la estabilidad laboral de los trabajadores de las entidades financieras de la Región de Lambayeque 2015– 2016”*, tiene como objetivo general que el Estado implemente mecanismos de fiscalización para enfrentar el uso abusivo de los contratos modales, ya sea por medio de sus órganos de control y pronunciamientos jurisprudenciales. La metodología fue de teoría fundamentada con un enfoque mixto. Se concluyó que, el Estado pone en marcha mecanismos de fiscalización para atender los abusos del uso de contratos oficiales, a través de sus órganos de control y decisiones precedentes judiciales.

Finalmente, Carbajal (2015), en su tesis *“Estabilidad laboral y Contratos Temporales en las Entidades Públicas del Estado – 2014”*, el objetivo general es estudiar aspectos relacionados con la seguridad jurídica hacia el trabajador. La metodología fue teoría fundamentada. Se concluyó que, en la estabilidad laboral, el trabajador solo puede ser despedido por una buena razón, ya que la indemnización no es la única herramienta que garantiza la protección de los trabajadores despedidos arbitrariamente, ya que la Corte Constitucional opta por la reincorporación.

En relación a las **teorías relativas** al tema de investigación, desarrollaremos las categorías y subcategorías. Respecto a la **primera categoría contratos laborales**, como base fundamental debemos entender que un contrato no es más que un acuerdo de voluntades para la creación de obligaciones. En otras palabras, como lo señala Bernal (2015), el contrato es un instrumento que genera relaciones jurídicas. Por otro lado, Ramos (2015), menciona desde el

punto de vista laboral, el contrato genera derechos y obligaciones desde su creación más no desde la culminación del vigente contrato.

Así también, Sanjuanelo (2019), menciona que, un contrato laboral tiene tres elementos: Prestación de servicios, remuneración y subordinación. Estos elementos son reconocidos constitucionalmente con implicancia del principio de primacía de la realidad, del cual se desprende que se reconoce el vínculo laboral cuando tiene los tres elementos mencionados dando forma al contrato de prestación de servicios. Asimismo, Quiñones (2015), añade que los contratos laborales se basan en los mismos principios laborales del derecho al trabajo, de los cuales se puede destacar el principio de estabilidad laboral y el principio de continuidad laboral, que han sido los más vulnerados con los despidos masivos. Incluso desde antes con la globalización, los trabajos ya no han sido duraderos, tanto es esta situación que pareciera que no existieran estos principios jurídicos.

Del mismo modo, se procederá a desarrollar la primera subcategoría **principio protector**. A modo de introducción, tal como lo menciona el autor Gómez (2014), los principios del derecho al trabajo son los presupuestos en que se basan las normas legales desvinculándose de otras ramas del derecho. Entonces, Arroyo (2019), quiere decir que los principios encaminan las leyes e indirectamente encuentran las soluciones a problemas facticos de la sociedad. Es por ello que, Campos (2018), menciona que el principio principal es el protector, al ser el que origina el surgimiento de los principios laborales.

Por otro lado, los autores Arellano y Benfeld (2017), mencionan que la misma legislación toma en cuenta estos principios, entre ellos el principio protector del trabajador, que se puede definir la protección del trabajador frente a las arbitrariedades que puede cometer el empleador. Asimismo, Vico (2021), manifiesta que se puede entender que este principio rige el derecho al trabajo, al ser presupuesto para las normativas y para ser interprete de valoración en los juicios.

Cabe mencionar que una relación laboral no está compuesta solo del principio

protector, sino hay otros principios originados de la doctrina y jurisprudencia. a) Primacía de la realidad: Los hechos priman sobre las formalidades. Basta que el contrato tenga los tres elementos del contrato laboral. b) Principio de razonabilidad: Las decisiones tomadas durante la relación de trabajo deben no ser perjudiciales para el trabajador. c) Irrenunciabilidad de derechos: El trabajador no puede renunciar a estos derechos. d) Principio de continuidad: Se presume que el contrato de trabajo es por tiempo indefinido. e) Principio de buena fe: Se promueve el comportamiento idóneo entre las partes contractuales en el contrato de trabajo.

Sin embargo, Irureta (2020), señala que el principio protector y los demás principios mencionados en ocasiones no son aplicados por los jueces porque como en toda rama del derecho, hay una controversia entre los principios y las reglas. Cuando una regla es válida para determinado caso no se tiene que hacer un juicio de valor para llegar a una solución. Por ello, Monesterolo (2020), menciona que, esto se puede comparar con lo vivido actualmente, resulta más práctico para el empleador, la reducción de personal y justificarlo con la pandemia. Asimismo, los estados han infringido los principios laborales con las regulaciones actuales.

Del mismo modo, se procederá a desarrollar la segunda sub categoría **estabilidad laboral**, que es un derecho laboral que consiste en que todo trabajador debe ser remunerado con la finalidad del sustento económico que necesite. Según, Bustamante (2018), menciona que la estabilidad permite desarrollarse personal y profesionalmente en el ámbito laboral. Asociando lo anterior, según, Almanza (2021), señala que la estabilidad laboral en otras legislaciones como, por ejemplo, la legislación colombiana, no solo se refiere al supuesto tiempo indefinido del trabajo, sino a que, en el acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador, debe existir una mínima seguridad para que el cese del contrato laboral no sea abrupto y abusivo, en caso de culminar.

Es en ese sentido, “La estabilidad laboral es garantizada desde dos vertientes,

el no ser despedido pasado el periodo de prueba y proteger al trabajador frente a un despido arbitrario, siendo solo justificable el despido por causas taxativas” (Franco, 2019). Por lo tanto, estas dos vertientes son estabilidad laboral de entrada y salida respectivamente.

Sin embargo, como ya se mencionó la estabilidad laboral ha sido vulnerada con los despidos masivos que ha habido desde que comenzó la pandemia provocada por el virus del Covid 19. No obstante, se debe tener en cuenta que no todos los contratos laborales funcionan bajo el mismo régimen y modalidad, pero no por ello se debe vulnerar el derecho de los trabajadores.

Al respecto, la segunda categoría el **derecho de indemnización por despido arbitrario**, “este derecho que se basa en el principio de protección contra el despido arbitrario que faculta al trabajador para el pago de una indemnización por el daño ocasionado por haber dejado de percibir un salario” (Franco, 2019). El empleador, está en la obligación de exponer de manera escrita las razones del despido. Por ello, los autores Toyama y Yomond (2020), indican que, ante la injustificación del cese de la vida laboral, el trabajador debe solicitar la indemnización por despido arbitrario.

Por otro lado, Cornejo (2020), menciona que el empleador a pesar de tener las facultades de dirigir, controlar y fiscalizar a sus trabajadores, no puede en el ejercicio de estas vulnerar la relación de trabajo, siendo en el caso del despido arbitrario, esta acción un acto ilegítimo sin justificación. Sin embargo, Cahuc (2019), alude que, la gran depresión económica iniciada desde el 2020, tuvo grandes bajas en la mano de obra por la limitación en la compra de bienes y servicios. Esto ha conllevando a despidos arbitrarios y vulneraciones del derecho al trabajo.

Es por ello que el autor, Auray (2014), indica que, el trabajador aparte de optar por la reparación de los daños provocados por el despido arbitrario también puede optar por la reposición laboral. Este último, tiene la finalidad de reponer las cosas a su estado anterior ante la violación de un derecho constitucional, en este

caso el derecho al trabajo. Asimismo, en otras legislaciones se toman otras acciones para afrontar el despido en beneficio del trabajador como la indemnización negociable entre el empleador y el trabajador respecto al monto.

Continuando, se procederá con la subcategoría uno, **proceso ordinario laboral**, este es el procedimiento más optado para la solución de los problemas laborales que se puedan presentar entre el empleador y el trabajador, conllevándolos a resolver sus conflictos y así una de las dos partes procesales pueda obtener la razón.

Al respecto, Urbina (2020), menciona que, los juzgados especializados de trabajo son los indicados para la resolución de este tipo de proceso. Según el artículo 2º de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se da a conocer “Todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originados con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral”.

Así también, Larroucau (2018), menciona que, el procedimiento ordinario, generalmente es aplicado ante la justicia. Seguidamente, Varela (2019), menciona que, los jueces especializados de trabajo usan el proceso ordinario laboral en primera instancia. Estos mismos, también pueden utilizar otros procesos, excepto los de no contencioso, ya que eso lo manejan los juzgados de paz letrado laboral.

Finalmente, la segunda subcategoría, **derecho al trabajo**, este derecho está inmerso de justicia social porque el trabajador busca un sustento económico para su familia y el mismo (Hidalgo, 2015). Por ello, este derecho tiene dos directrices el acceso y la conservación, el Estado promueve el acceso al empleo y regula la extinción injustificada de éste (Neves, 2015). Asimismo, a nivel constitucional el derecho al trabajo busca la concretización de la persona en el ámbito laboral y su protección ante un despido arbitrario (Tribunal Constitucional, EXP N° 07017-2015-PA/TC, Fundamento 5).

Este derecho también forma parte de los derechos humanos asociados al mundo laboral, cuya finalidad es permitir condiciones laborales mínimas satisfactorias. Estos derechos están consagrados en tratados y convenciones que desarrollan una serie de derechos humanos en el lugar de trabajo y en todas las áreas

apropiadas, reconociendo a las personas como propietarios (Bonilla 2020). El derecho al trabajo es un derecho económico, social y cultural. Los Estados partes del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales están obligados a garantizar las condiciones de trabajo idóneas, una remuneración equitativa para hacer prevalecer la seguridad del trabajador y su familia (Puntriano, 2016).

Por lo tanto, hay una interferencia estatal y también empresarial en aras de que el trabajador tenga una vida digna en relación al derecho al trabajo (Ramdhan, 2020). Esta intervención se debe a que en la teoría el derecho al trabajo está sujeto a la flexibilidad del mercado laboral y al debilitamiento y a veces carencia de la normativa laboral (Kurczyn, 2014). Quiere decir que siendo el Estado el que a través del poder legislativo debe tomar la iniciativa legislativa y organizativa para que no se vulnere el derecho al trabajo. Así también, Berens (2019), menciona que la legislación laboral nosolo busca las condiciones labores óptimas para el trabajador en individualidad, sino que también posibilita la formación colectiva.

Asimismo, el empleador debe respetar la normativa, pero debe estar en constante coordinación con el Estado por las bajas para evitar los problemas que acarrearán el mercado de trabajo. Pues, si no fuera así el Estado vulneraría e encubriría indirectamente la vulneración de derechos laborales (Pantigozo, 2019). Además, para Chenyu (2018), se debe promover la protección del empleo, ya que genera mejor relación a los trabajadores, enriqueciendo el desarrollo económico del país y por lo tanto debe ser protegido.

Respecto a los **enfoques conceptuales**, tenemos **derecho laboral**: Es la rama del derecho que tiene por objeto de estudio las relaciones jurídico laborales. **Principios laborales**: Son los presupuestos que tuvieron origen en la doctrina y jurisprudencia laboral. **contrato laboral**: Es todo contrato que contiene los tres elementos de una relación de trabajo: Prestación de servicios, remuneración y subordinación. **despido arbitrario**: Es el tipo de despido sin justificar el porqué

de tal acción ante el trabajador.

indemnización por despido arbitrario: Es el pago por resarcir el daño por el cese de la relación laboral y por dejar de percibir una remuneración. **estabilidad**

laboral: Es el derecho que tiene el trabajador por la presunción de que la relación laboral es indefinida. **trabajador:** Es quien presta servicios por recibir una remuneración. **empleador:** Es quien subordina al trabajador y lo remunera.

III. METODOLOGÍA

Esta investigación responderá al enfoque cualitativo. Por ello, es que a través de los instrumentos de recopilación de datos se filtrara la información obtenida para responder a las preguntas de este estudio.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación responde a la investigación de tipo básica, la cual busca la formación de teorías (Pruzan, 2016). Por ello, esta investigación titulada **Los contratos laborales frente al derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020**. Según, Sampieri (2014) menciona al ser de tipo básica se centró en adquirir nuevos conocimientos a través de la recolección de datos a través de información recabada de documentación y opiniones de expertos en materia laboral.

Respecto al diseño de investigación, según Bernal (2010), señala que, tiene la finalidad que se desarrolle correctamente el tema. Por lo tanto, el diseño de investigación que se utilizará es de teoría fundamentada. Se desarrollará teorías basadas en los datos recopilados a través de los medios ya mencionados.

3.2. Categorías, Subcategorías y Matriz de Categorización

Las categorías y subcategorías son clasificados, para obtener de cada uno de ellos una conceptualización clara. La matriz de categorización, son los elementos que fundamentan los problemas y objetivos de la elaboración de la investigación.

Tabla 1.

Categorías y subcategorías

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Contratos laborales	Principio protector
	Estabilidad laboral
Derecho de indemnización por despido arbitrario	Proceso ordinario
	Derecho al trabajo

Fuente: Elaboración propia (2021)

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio de esta investigación serán los centros laborales de Lima Norte, por la cantidad de despidos que ha habido en esta parte del Perú, desde que comenzó la pandemia. En la mayoría de casos estos despidos han vulnerado el derecho al trabajo, porque han sido arbitrarios teniendo como excusa la pandemia. Es por ello que, el escenario de estudio escogido para esta investigación será Lima Norte.

3.4. Participantes

En la presente investigación se contarán con abogados especialistas en derecho laboral, que trabajan en estudios jurídicos de Lima Norte, entidades del Estado y así también catedráticos de diferentes universidades. Los cuales han sido detallados en la siguiente tabla.

Tabla 2.

Participantes

Especialista	Profesión	EXPERIENCIA LABORAL
Fidel Ernesto Babilón Grados	Abogado	Abogado Especializado en Derecho Laboral, Arbitro en Negociaciones Colectivas y Experto en Relaciones Laborales.
Segundo Eliazar Barco Villegas	Abogado	Magister en Derecho Laboral y Conciliador
César Gonzales Hunt	Abogado	Catedrático de la Maestría de Derecho al Trabajo y Seguridad Social en PUCP
Daniel Paniura Jiménez	Abogado	Catedrático del curso de Instituciones de la Seguridad Social de la Maestría de Derecho de Trabajo de la PUCP
Rosario Berenice Rios Bravo	Abogada	Magistrada en Docencia Universitaria y Derecho Penal
Vladimir Romel Tarazona Quiñones	Abogado	Magister en Derecho Civil y Derecho Laboral
Juan Melecio Quiroz Garrido	Abogado	Ex Juez de Paz Letrado de Lima Norte, Catedrático del curso de Derecho Constitucional y Teoría del Estado, Catedrático del curso de Derecho Internacional Humanitario en las Escuelas de Armas y Servicios del Ejército del Perú.
Josef Antonio Mimbela Gonzales	Abogado	Litigante en Derecho Penal y Derecho Laboral

Miguel Ángel Álvarez Corzo	Abogado	Secretario judicial de ejecución del 12 juzgado de familia del área de prevención proceso tutelar
Carlos Alberto Castro Rojas	Abogado	Asistente de Juez Superior en la Sala Laboral, Abogado Litigante de Derecho Laboral en la corte Superior de Justicia Lima Norte.

Fuente: Elaboración propia (2021)

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En cuanto a los objetivos señalados en el proyecto de investigación, serán respondidos siguiendo la línea de enfoque cualitativo y así también se usarán dos técnicas de recolección de datos: La entrevista y el análisis documental cada una con su respectivo instrumento. A través de la guía de entrevista se desarrollará la formulación de nueve preguntas a los expertos para poder recabar información. Estas preguntas serán planteadas en base a las categorías y subcategorías. Con el fin de dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación y así también a las preguntas ubicadas en la guía de entrevistas, esta se ha elaborado de manera clara y objetiva. La guía de entrevista se encuentra en el anexo 1.

En cuanto a la guía de análisis documental, se recopilará información mediante documentos de suma relevancia que será analizada para la realización y el desarrollo de esta investigación. Es por ello, que estas técnicas ayudarán a resolver los objetivos planteados.

3.6. Procedimiento

El procedimiento en que se basará esta investigación será el de enfoque cualitativo, de tipo básica y el diseño será la teoría fundamentada. Por ello, mediante los instrumentos de recolección de datos se analizará los datos tanto de las guías de análisis documental como de las guías de entrevista.

Se proyectará en formar nuevos conocimientos en base a la teoría fundamentada.

3.7. Rigor científico

Se puede entender como rigor científico en el esfuerzo para que la investigación logre la mejor calidad posible. Por lo tanto, se priorizó en la aprobación de especialistas en investigación que verifiquen la conformidad de los instrumentos de recolección de datos.

Tabla 3.

Validación de Guía de Entrevista

VALIDADOR	CARGO	PORCENTAJE	CONDICIÓN
Jonatan Vega Colquipisco	Docente de la Universidad César Vallejo	95%	Aceptable
Ángel Fernando La Torre Guerrero	Docente de la Universidad César Vallejo	95%	Aceptable
Pedro Pablo Santisteban Llontop	Docente de la Universidad César Vallejo	95%	Aceptable

Fuente: Elaboración propia (2021)

3.8. Método de análisis de datos

Este proyecto de investigación, se basará en el enfoque cualitativo. Por ello se utilizará tres métodos para analizar los datos obtenidos de los instrumentos de recolección de datos. El método descriptivo fomenta la organización sistemática de datos, donde se describirá toda la información recogida en la presente investigación. Por otro lado, el método hermenéutico será utilizado

para una interpretación correcta de los documentos recogidos en los instrumentos de recolección de datos, que vendrían a ser las guías de entrevistas realizadas por los expertos en derecho laboral. Finalmente, el método inductivo analizará casos particulares para extraer conclusiones generales de estos.

3.9. Aspectos éticos

Esta investigación se regirá por la ética y la moral. Por lo tanto, los datos obtenidos son veraces y tendrán el consentimiento de los expertos respecto de sus opiniones. Así también, se respetará la autoría al momento de citar fuentes de cualquier índole, igualmente con el uso del Manual APA. En síntesis, se cumplirá esta investigación será de gran calidad.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La presente investigación tiene por objetivo determinar si los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, por tal motivo se fijaron los objetivos específicos para dar respuesta al objetivo general y mediante la aplicación de la guía de instrumentos formulada y respondidas por 10 abogados especializados en derecho laboral, donde cada uno respondió 9 preguntas relacionadas con los objetivos de la investigación y tuvo como resultado lo siguiente:

Respecto a la **primera pregunta del objetivo general** tenemos a los siguientes entrevistados:

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia?

Tenemos a, Álvarez (2022), menciona que, el trabajador que está prestando servicio bajo un contrato que genera un vínculo laboral entre trabajador y empleador, genera derecho para ambos y la vulneración del contrato trae consigo a que el trabajador pueda tomar las medidas que más le convenga ya sea la reposición de su puesto o la indemnización por haberlo despedido sin justificación amparada por ley. El tema de la pandemia trajo muchos despidos y al sustentar que ese sea el motivo para apartarlos de sus labores la parte afectada puede accionar.

También, Castro (2022), indica que, los contratos en general tienen la finalidad de proteger al trabajador contra los despidos arbitrarios, una vez superado el periodo de prueba, independientemente de las coyunturas que atraviesa un estado, por lo tanto, la pandemia no puede ser causal para justificar despidos masivos o injustificados o que simplemente se amparen en dicho suceso.

Según, Ríos (2022), señala que, los contratos no aseguran el derecho de

indemnización, ya que hasta antes de la pandemia no contenían cláusulas que protegían al trabajador en caso de fuerza mayor o casos fortuitos.

Así también, Paniura (2022), Considera que, los contratos laborales no necesariamente implican o tienen una de manera intrínseca la posibilidad de indemnizar a una persona, más aún si dentro de los contratos encontramos distintas modalidades que lejos de estar destinados otorgar una indemnización por despido arbitrario, en los hechos son firmados para evitar el otorgar este tipo de indemnizaciones.

Por otro lado, Babilón (2022), menciona que, la contratación laboral si asegura el derecho de indemnización y también genera cierta protección al trabajador. Es un mecanismo de protección. El artículo 38º del Decreto Legislativo 728, hace mención del despido arbitrario.

Según, Gonzales (2022), señala que, un contrato laboral independientemente de la modalidad que esté regulando no necesariamente asegura una indemnización por despido arbitrario, esto debido a que es la ley la que establece la indemnización por despido arbitrario y los escenarios en los que deben ser otorgados.

Así, ante el incumplimiento de pago de la indemnización por despido arbitrario, será el Poder Judicial el llamado a determinar su otorgamiento.

Sin embargo, Mimbela (2022), señala que, la legislación durante la pandemia ha estado plenamente vigente.

Ante ello, Barco (2022), indica que, los contratos laborales son documentos importantes de relevancia jurídica, en este caso para constatar el vínculo laboral del trabajador con su empleador. Es una pieza clave para determinar el tipo de relación laboral y si aplica o no una indemnización por despido arbitrario.

Según, Quiroz (2022), señala que, a raíz de la pandemia se ha establecido cláusulas especiales en los contratos y que de manera que el trabajador no sea afectado.

Finalmente, según Tarazona (2022), menciona que, el derecho a la indemnización por despido arbitrario siempre ha sido un alcance al servidor quien se ha visto perjudicado o afectado de acuerdo al despido.

Luego, en cuanto a la **segunda pregunta del objetivo general** tenemos:

2.- Según su experiencia, ¿qué opina sobre los contratos laborales que no establecen condiciones iguales o similares hacia los trabajadores?

Tenemos a, Álvarez (2022), menciona que, los contratos son diferentes, porque cada trabajador entra con un puesto laboral distinto y, por ende, las condiciones y otros aspectos que se pacten, harán que ese contrato sea distinto. Cada contrato tiene una cláusula distinta, plazo de prestación de servicio, etc.

También, Castro (2022), señala que, la Ley 30709 viabiliza el cumplimiento del mandato constitucional de no discriminación y del principio de igual remuneración por igualdad de trabajo y en la medida que cualquier persona que se sienta dentro de una discriminación directa o indirecta, encontrara amparo de esta ley.

Ante ello, Ríos (2022), menciona que, están dentro del marco de la ley y de los 27 regímenes laborales que existen en el Perú.

Por otro lado, Paniura (2022), señala que, Este tipo de contratos lejos de ser la excepción, en la realidad peruana es la regla general, pues lo que siempre ha buscado el empleador es reducir costos y lamentablemente una manera de

reducir los costos es otorgar bajas remuneraciones o condiciones desiguales a trabajadores que realizan la misma actividad

Según, Babilón (2022), indica que, los contratos laborales establecen condiciones legales distintas para cada trabajador, también dependerá de la labor que desempeña. A lo que ello quiere decir entonces, que los contratos laborales pueden establecer condiciones iguales o similares, esto siempre en cuando no haya discriminación. Artículo 30 del Decreto Legislativo 728.

Además, Gonzales (2022), señala que, el establecer condiciones similares o iguales en un contrato de trabajo dependerá mucho del puesto de trabajo de cada persona, el nivel de responsabilidad y otros factores, por lo que toda crítica a la infracción del derecho a la igualdad deberá necesariamente considerar las diferencias que naturalmente se dan dentro de un mismo trabajo. Así, no será lo mismo una persona que viene realizando 1 mes el trabajo, en comparación con otra persona que tiene 10 años de experiencia en la realización de la misma labor.

Sin embargo, Mimbela (2022), menciona que, los contratos laborales que establecen condiciones diferentes para los trabajadores con actividades similares son discriminativas.

Por otro lado, Barco (2022), señala que, los contratos laborales pueden ser de varios tipos y las condiciones laborales van a ser diferentes por varios factores. Uno de los factores sería por relación del régimen en el que se encuentre el empleado (Régimen general o Régimen especial), otro factor podría ser las condiciones que contenga y entre otros factores.

Según, Quiroz (2022), menciona que, todos los contratos tienen un fin específico general, la diferencia está en la labor que realiza cada trabajador.

Finalmente, Tarazona (2022), indica que, definitivamente estos contratos están sujetos a vulnerar el derecho del trabajador y perjudicarlos, no existiendo una igualdad de condiciones se estaría vulnerando su protección a la estabilidad laboral lo que ocasiona establecer demandas a futuro.

Así también, en cuanto a la **tercera pregunta del objetivo general** tenemos:

3.- En su opinión, ¿de qué manera se reconoce el derecho de indemnización por despido arbitrario en los derechos fundamentales de una relación laboral?

Tenemos a, Álvarez (2022), menciona que, la indemnización es la consecuencia que trajo la vulneración de un derecho dentro de un vínculo laboral, a lo que el trabajador se encuentra en la facultad de poder solicitar el monto que se le ha de reconocer mediante un Juez laboral.

También, Castro (2022), indica que, en el artículo 27º de nuestra Constitución, señala que todo trabajador tiene derecho a una adecuada protección contra el despido arbitrario; sin embargo, hay que resaltar que solo en dos supuestos somos vulnerables ante un despido arbitrario y es en los casos de los trabajadores “Par time” y que se encuentra dentro del periodo de prueba. Entonces esto se materializa en que únicamente se puede despedir es 2 situaciones: por conducta o capacidad.

Según, Ríos (2022), menciona que, el derecho de indemnización se le reconoce al mantener el vínculo laboral con la empresa y que se hayan cumplido con los elementos mínimos y las máximas diligencias para facultar al trabajador a recibir una indemnización en caso de una desvinculación arbitraria.

Ante ello, Paniura (2022), indica que, la indemnización por despido arbitrario es

una manera de brindar protección frente al despido arbitrario, es así como lo ha reconocido la norma y también lo ha reconocido el Tribunal Constitucional. Sin embargo, al trabajador también le asiste el derecho a la reposición, por lo que dependerá del trabajador el tipo de tutela que requiera frente al despido inconstitucional.

Según, Babilón (2022), señala que, se le reconoce objetivándose en la norma. Es un mecanismo de protección al trabajador en su afectación laboral.

Además, Gonzales (2022), indica que, la norma establece claramente que la indemnización por despido arbitrario es la única reparación frente a la configuración de un cese; sin embargo, el Tribunal Constitucional amplió esta protección precisando que el trabajador también podría optar por la reposición en su centro de labores, por lo que tanto la reposición como la indemnización son actualmente la manera en la que se protegen los derechos laborales.

En tal sentido, Mimbela (2022), menciona que, el artículo 34 del TUO LPCL, establece que corresponde la indemnización en los casos de despido injustificado. Esto es, cuando se le imputa una causa, pero ésta no se acredita en el juicio.

Según, Barco (2022), señala que, la indemnización por despido arbitrario, va a ser aplicables siempre y cuando se cumpla con los requisitos de fondo y de forma como lo indica la norma de acuerdo al Régimen en el que se encuentre el empleado (Régimen General 1.5 por sueldo por año laborado y Régimen especial micro empresas 10 remuneraciones por año laborado y pequeña empresa por 20 remuneraciones por año).

Ante ello, Quiroz (2022), indica que, como una garantía ante las contingencias posteriores al cese del vínculo laboral, el contrato deberá estipularlo también.

Para Tarazona (2022), considera que, el derecho a la indemnización es una protección al trabajador definitivamente ante la afectación a su condición laboral vulnerándose su derecho como trabajador, siendo éste un derecho fundamental para resarcir el daño ocasionado ante despidos arbitrarios.

Por otro lado, se realizó preguntas relacionadas con el **primer objetivo específico**; respecto a ello, la primera interrogante tenemos:

4.- En su opinión, ¿de qué manera, el principio protector asegura una indemnización en el proceso ordinario laboral?

Tenemos a, Álvarez (2022), menciona que, el principio protector ha sido creado para proteger al trabajador, ya que, al existir una desigualdad entre el trabajador y empleador, lo que busca este principio es acabar con ello y así se pueda llevar un proceso adecuado en el cual se le pueda reconocer los derechos del trabajador que su empleador le haya generado.

También, Castro (2022), señala que, en principio hay que saber que este principio tiene su esencia en hacer valer la igualdad y dignidad humana, así como también la misma se rige por 3 reglas: Regla in dubio pro operario, regla de norma más favorable y la condición más favorable; partiendo de esa base este principio y el derecho a una indemnización, están estrechamente vinculados, ya que obliga al Juez que ante dudas o interrogante deba aplicar este principio.

Según, Ríos (2022), que indica que mediante la normativa vigente se busca regular la desigualdad entre el empleado y el empleador.

Ante ello, Paniura (2022), señala que, el principio protector es una pauta interpretativa a efectos de que los jueces del Poder Judicial puedan interpretar

el derecho laboral para dar solución a casos específicos. En ese sentido, cuando se habla del despido arbitrario, la propia norma le deriva una indemnización tasada.

Por ello, este principio sería aplicable siempre que el despido arbitrario haya sido encubierto por una supuesta causa válida, dejando con ello al trabajador con la necesidad de acudir al Poder Judicial a efectos de buscar tutela adecuada a sus derechos, es en este momento que debe primar el principio protector a efectos de equiparar esa natural disparidad que existe entre el trabajador y el empleador.

Así también, Babilón (2022), menciona que, el principio protector asegura una forma o mecanismo de protección frente al despido injusto denominado arbitrario, y esto en nuestra norma (en el TUO del Decreto Legislativo 728) es la indemnización.

Además, Gonzales (2022), menciona que, el principio protector busca igualar esa disparidad natural existente entre el empleador y el trabajador, por lo que la manera en la que asegura una indemnización en un proceso laboral se dará cuando el magistrado al resolver determinada causa analice la condición del trabajador como sujeto que necesita una tutela especial por su condición.

Por ello, Mimbela (2022), considera que, el principio protector asegura una protección especial a los trabajadores por ser la parte más débil de la relación laboral.

Así también, Barco (2022), indica que, el principio protector al trabajador referente a la indemnización en el proceso ordinario, asegura un reconocimiento o la vulneración del derecho al trabajador y exige el reconocimiento por ese concepto con la finalidad de que el monto otorgado le asegure una solvencia hasta que pueda conseguir un nuevo empleo ante un despido arbitrario.

Según, Quiroz (2022), menciona que, este principio busca compensar o nivelar ciertas desigualdades que pudieran existir en la relación trabajador-empendedor.

Por último, Tarazona (2022), señala que, el principio protector es una garantía ante cualquier vulneración laboral, lo que asegura una futura indemnización, de acuerdo a la vulnerabilidad del derecho afectado, siendo una medida de protección garantista para su finalidad.

Respecto a la **segunda interrogante del objetivo específico**:

5.- Según su experiencia, ¿cómo el principio protector está relacionado con la seguridad jurídica del trabajador?

Tenemos a, Álvarez (2022), menciona que, la seguridad jurídica se basa en la norma, de manera que existe cierta protección hacia el trabajador, así también el principio protector. Ambos buscan que se proteja al trabajador.

Según, Ríos (2022), señala que, la relación se basa en la norma vigente, pues genera artículos, decretos y otras revisiones que actualizan la coyuntura social y de la realidad normativa.

También, Castro (2022), señala que, la seguridad jurídica la podemos ver materializada en la jurisprudencia laboral, proyectos de Ley pronunciados por el Estado, por lo tanto, de cierta forma el principio protector implícitamente lo podemos ver las sentencias y de esa manera prever la actuación de los tribunales.

Ante ello, Paniura (2022), indica que, la seguridad jurídica la otorga la norma y no necesariamente el principio del derecho laboral. Sin embargo, en caso tratemos de darle algún tipo de vinculación a estos dos aspectos, tendríamos que decir que se vinculan en la medida que el trabajador tendrá la expectativa que, ante la duda sobre una interpretación, el magistrado tendrá que optar por

la interpretación más favorable al trabajador.

Sin embargo, Babilón (2022), considera que, el principio protector es un principio, un lineamiento, una guía. Si en observancia del principio un ordenamiento (el peruano) establece mecanismos de tutela frente a situaciones injustas, ello puede disuadir al empleador de incurrir en estas, brindando determinado margen de seguridad jurídica a la relación laboral y al trabajador. Es decir, se podrá sentir más seguro en su puesto.

Por ello, Gonzales (2022), señala que, el principio protector hará posible que ante escenarios en los cuales existan interpretaciones dispares en determinada situación jurídica, la interpretación favorable al trabajador sea la que prime para resolver la controversia.

Sin embargo, considero que la relación entre el principio protector y la seguridad jurídica no tienen una relación íntima, ya que la seguridad jurídica implica que los conflictos se resuelvan sobre la base de la ley vigente.

Según, Mimbela (2022), menciona que, las normas laborales y la aplicación de estas mismas, serán la que se aplicara en el ámbito procesal.

De la misma manera, Barco (2022), señala que el principio protector busca compensar la desigualdad existente en la realidad ante el trabajador y el empleador. Es por ello que a través de este principio se busca brindar la seguridad jurídica en las múltiples herramientas legales creadas para defender los derechos del trabajador.

Según, Quiroz (2022), menciona que, la seguridad jurídica como tal relación con una estructura sólida del derecho del trabajo que busca precisamente el mayor amparo normativo.

Por último, Tarazona (2022), indica que, todo contrato previa revisión debe tener una protección o una cláusula que determine que no se vea afectado el derecho del trabajador, lo le cual brinda una seguridad jurídica protegiéndole de una afectación. Razón por la cual este principio asegura la seguridad legal del trabajador.

En cuanto a la **tercera interrogante del objetivo específico**:

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿qué opina sobre las vulneraciones de los derechos en un proceso ordinario laboral?

Tenemos a, Álvarez (2022), menciona que, en la mayoría de procesos siempre existe vulneraciones. El trabajador, que no se encuentre de acuerdo ante un resultado obtenido, podrá pedir el recurso de apelación o de nulidad si ve que sus derechos han sido vulnerados en el proceso y en la decisión que haya tomado el juez.

También, Castro (2022), indica que, como primer punto debemos saber que nos encontramos ante vulneraciones de ciertos derechos laborales, cuando un empleador menoscaba el ejercicio de los derechos laborales; ahora bien, la Ley ha establecido ciertos caminos donde el trabajador deba reclamar estos derechos y la vía correspondiente será la del proceso ordinario laboral.

Según, Ríos (2022), considera que, mientras que el proceso continúe conforme a la ley, no debería existir vulneraciones procesales.

Ante ello, Paniura (2022), señala que, el proceso laboral está dirigido a la defensa de los derechos, y precisamente el proceso ordinario laboral debería estar dirigido a ello. Considero que como en cualquier proceso pueden existir

vulneración de los derechos, sin embargo, para denunciar la violación a los derechos están los recursos que franquea la norma como son la apelación, la casación o la nulidad.

Sin embargo, Babilón (2022), indica que, el proceso laboral está forjado en la necesidad de encontrar la verdad material tomando en cuenta la situación de desventaja en el cual se encuentra el trabajador en el marco de dicho proceso contra el empleador.

Por ello, Gonzales (2022), menciona que, el proceso ordinario laboral y todo proceso está pensado para resolver un conflicto jurídico y no para la vulneración de los derechos.

Así, ante una sentencia o auto que afecte algún tipo de derecho, el trabajador o empleador que vea afectado su derecho podrá acceder a los mecanismos que establece la ley para lograr una tutela adecuada.

Por otro lado, Mimbela (2022), señala que, atentan contra los derechos de los trabajadores

Ante ello, Barco (2022), indica que, la defensa de los derechos laborales son la causa de un proceso ordinario laboral en donde se busca demostrar, defender y sentenciar a favor del trabajador ante cualquier reconocimiento que el juez encuentre.

Según, Quiroz (2022), menciona que, no debería existir tal vulneración, precisamente menos en un proceso laboral, donde lo que se busca es proteger el derecho de los trabajadores.

Por último, Tarazona (2022), asegura que, siempre el beneficiario será el empleador y el perjudicado será el trabajador. Esto siempre y cuando no se hayan establecido bien las cláusulas del contrato y terminan afectando al

empleado.

Continuando, se respondió la **primera pregunta del segundo objetivo específico**:

7.- Según su experiencia, ¿de qué manera la estabilidad laboral asegura el derecho al trabajo?

Tenemos a, Álvarez (2022), menciona que, la estabilidad laboral está sujeta al contrato, con estabilidad el trabajador asegura su permanencia y además es una garantía que lo protege ante cualquier abuso o vulneración que se pueda dar.

También, Castro (2022), indica que, la estabilidad se alcanza de diferentes formas entre las que tenemos por contrato laboral, vía judicial o superando dicho periodo establecido en la Ley. Ahora esto no nos asegura un puesto de trabajo, pero si nos habilita para poder accionar vía judicial.

Según, Ríos (2022), señala que, es un factor psicosocial, ya que, al mantener la idea de estabilidad laboral, mantiene vigencia y compromiso en el trabajo.

Ante ello, Paniura (2022), indica que, la estabilidad laboral es la garante principal del derecho al trabajo y se encuentran estrictamente relacionados. Sin estabilidad laboral los derechos laborales no tienen protección adecuada.

Así también, Babilón (2022), considera que, la estabilidad laboral es un atributo del derecho al trabajador y su mayor manifestación. Donde la encontraremos y hallaremos relaciones laborales más sólidas y menos conflictivas.

Además, Gonzales (2022), menciona que, el derecho al trabajo y la estabilidad

laboral se encuentran íntimamente ligados, ya que con la estabilidad laboral el trabajador tiene asegurado un ingreso mensual con todos los componentes que implica la relación de trabajo.

Sin embargo, Mimbela (2022), señala que, la estabilidad se da mediante el aseguramiento del puesto de trabajo a lo largo del tiempo.

Así también, Barco (2022), indica que, la estabilidad laboral ya sea en el sector público o privado, otorga al trabajador los beneficios laborales a de acuerdo a ley (compensación por tiempo de servicio CTS, vacaciones, gratificaciones, bonificaciones, indemnización por despido arbitrario, etc).

Según, Quiroz (2022), menciona que, la estabilidad como derecho permite la continuidad del trabajador y con ello asegura su permanencia en su trabajo.

Por último, Tarazona (2022), menciona que, la estabilidad laboral es una tranquilidad al trabajador, de poder desarrollar sus labores, porque generalmente para obtener la estabilidad el trabajador es sometido a ciertas etapas que lo condicionaran a un contrato a futuro y así permitiéndole tener una estabilidad de trabajo más segura.

Para finalizar se respondió la **segunda interrogante del segundo objetivo específico:**

8.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera la estabilidad laboral reconoce derechos y garantías laborales a los trabajadores?

Tenemos a, Álvarez (2022), menciona que, La estabilidad es parte de los derechos laborales y derechos constitucionales amparados que protegen al trabajador.

También, Castro (2022), indica que, en su opinión la estabilidad no reconoce derechos y garantías, sino más bien los protege ante las diversas vulneraciones que se susciten en contra del trabajador. Es por ello que se debe incentivar a los micro y medianos empresarios a la formalización, así como al respeto irrestricto de los derechos laborales.

Según, Ríos (2022), señala que, conforme a nuestras leyes nacionales y acuerdos internacionales se reconocen los derechos y garantías.

Ante ello, Paniura (2022), menciona que, la estabilidad laboral es el presupuesto de los derechos laborales, pues solo mediante ella el trabajador puede acceder al goce integral de sus derechos.

Por otro lado, Babilón (2022), indica que, es la Ley la que reconoce los derechos y garantías. Que el legislador brinde mayores resguardos a la protección del derecho al trabajo y por ende a la estabilidad como la principal de sus manifestaciones, hará que de manera indirecta dicha estabilidad los garantice.

Del mismo modo, Gonzales (2022), señala que, la estabilidad laboral es el presupuesto para el goce de los derechos y garantías laborales.

Según, Mimbela (2022), menciona que, la estabilidad laboral reconoce a los trabajadores la protección del puesto de trabajo. La estabilidad de entrada asegura un contrato indefinido y los protege frente a un despido arbitrario.

Así también, Barco (2022), señala que, en el cumplimiento de las normas, la estabilidad laboral, a través del contrato laboral y las normas de acuerdo a los Regímenes que se encuentre van a otorgar al trabajador las garantías laborales, una vez registrados en planilla y cumplan con todas las formalidades de ley.

Según, Quiroz (2022), menciona que, porque lo convierte en un trabajador fijo

y permanente y con el tiempo le genera derechos propios, en relación con su trabajo.

Por último, Tarazona (2022), menciona que, la estabilidad laboral se logra por los años de trabajo, la experiencia y así de esa manera se asegura mejores derechos y garantías laborales.

Para finalizar, **la tercera interrogante del segundo objetivo específico:**

9.- Desde su perspectiva, ¿qué opina sobre implementar mecanismos de fiscalización para evitar vulneraciones del derecho al trabajo?

Tenemos a, Álvarez (2022), menciona que, La fiscalización laboral es llevada a cabo por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, la cual tiene la función y el deber de poder manejar una adecuada supervisión para evitar que los empleadores no abusen de los derechos de los trabajadores y así también, es deber de ellos poder implementar más mecanismos que puedan servir de ayuda a todos los trabajadores.

También, Castro (2022), indica que, existen mecanismos. La institución encargada de precisamente de ello es la SUNAFIL, como velador de los derechos de un trabajador. Sin embargo, ante la cantidad de demandas, esta no se abastece, por lo que quizá se puede fortalecer esta institución a fin de que pueda atender en su mayoría de casos.

Según, Ríos (2022), menciona que, ya existen y para ello se creó la Sunafil.

Ante ello, Paniura (2022), señala que, sin una adecuada fiscalización laboral sería complicado y hasta imposible combatir la precariedad laboral, por lo que la fiscalización es el presupuesto para la materialización de muchos derechos. El no tener fiscalización adecuada deja en desprotección a los trabajadores,

pues no tendrían los mecanismos legales para la defensa de sus derechos.

Así también, Babilón (2022), considera que, de por sí sería de gran ayuda hacia los trabajadores, y así se respetarían sus derechos ante los abusos de sus empleadores.

De la misma manera, Mimbela (2022), considera que, la Sunafil debería aumentar el número de inspectores y brindar prioridad a los casos de despidos.

Ante ello, Gonzales (2022), señala que, los mecanismos de fiscalización hacen posible el respeto de las normas laborales y con ello evitan las posibles vulneraciones que puedan darse dentro de la relación de trabajo, por lo que su implementación será siempre necesaria e importante.

Según, Barco (2022), menciona que, es necesario para evitar cualquier tipo de vulneración a los derechos laborales, siempre en cuando se cumpla con un debido procedimiento y se cuente con los profesionales de nivel.

Ante ello, Quiroz (2022), señala que, estaría bien la implementación y puesta en práctica para medida y aseguramiento.

Por último, Tarazona (2022), indica que, la Sunafil, debería implementar más mecanismos que aseguren el derecho al trabajador, como vías de comunicación para denunciar algunas vulneraciones en el derecho laboral.

Continuando, pasaremos a la discusión, donde el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo desarrollar el tema de Los contratos laborales frente al derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia. Para ello se realizaron encuestas a especialistas en derecho laboral, para conocer de acuerdo a su experiencia el título investigado.

Determinar si los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia.

Al respecto, Sanjuanelo (2020), indica que, un contrato laboral consta de tres elementos: Prestación de servicios, remuneración y subordinación, los cuales son reconocidos ante la Constitución (p. 25). Asimismo, Ramos (2015) señala que, en este contrato cada una de las partes tiene derechos y obligaciones desde la manifestación de voluntades (p. 39).

Por ello, en caso de haber un incumplimiento en el contrato laboral se estaría vulnerando su derecho al trabajo. Sin embargo, en estos casos el trabajador no solo puede decidir por la indemnización también puede optar por la reposición laboral pero no ambas. Asimismo, cabe señalar que, según Auray (2014), en legislaciones internacionales se pueden tomar otras medidas para afrontar esta situación jurídica (p.48).

De tal forma, Toyama y Yomond (2020), mencionan que, ante todo despido, el empleador está en la obligación de exponer los motivos que justifiquen dicha acción, de no ser así el trabajador puede solicitar la indemnización por despido arbitrario (p.45).

Así también, Cornejo (2020), señala que, el empleador tiene facultades como tal, pero no le da derecho de vulnerar el derecho del trabajador, emitiendo un despido arbitrario que resultaría completamente perjudicial, siendo este despido un acto contrario a la legislación laboral (p.16).

Asimismo, Carbajal (2015), menciona que, el trabajador solo puede ser despedido por una buena razón, ya que la indemnización no es la única herramienta que garantiza la protección de los trabajadores despedidos arbitrariamente, ya que la Corte Constitucional opta por la reincorporación

(p.105).

En sí, el derecho al trabajo es vulnerado por el despido arbitrario llevado a cabo por el empleador, pero el trabajador debe entender que hay soluciones como la indemnización o la reposición laboral.

El despido arbitrario, ha sido excusa para que la mayoría de los empleadores despidan a sus trabajadores, teniendo en cuenta que la pandemia no era motivo legal para despedirlos, es entonces que se generaron violaciones de contratos y vulneraron los derechos de los sus empleados.

Es por ello que los entrevistados han opinado si los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, en donde los expertos mayoritariamente opinan que sí, debido a que el contrato laboral genera cierta protección al trabajador ante un abuso de derecho; solo uno de los entrevistado opina que no, hasta antes de la pandemia, no había cláusulas que protejan al trabajador ante una situación de fuerza mayor o casos fortuitos.

Determinar si el principio protector asegura la indemnización en el proceso ordinario laboral.

Primero debemos aclarar que, según Gómez (2014), indica que, las leyes se basan en los principios laborales centrándose solo en el derecho laboral (p. 25). Quiere decir que según Arroyo (2019), menciona que, los principios cumplen una función conductiva respecto a las leyes e indirectamente les dan soluciones a problemas facticos de la sociedad (p. 33). Es por ello que, Campos (2018), señala que, el principio es el protector, es el que origina los principios laborales. Por lo tanto, las legislaciones adoptaron estos principios por la desigualdad que hay en la relación laboral de empleador – trabajador (p.23).

Al respecto, según Arellano y Benfeld (2017), mencionan que, se toma en cuenta el principio protector del trabajador, que se puede definir como la protección del trabajador en el ámbito laboral ante la relación de subordinación existente con su empleador (p. 48). Al respecto, la legislación garantiza que todo despido debe tener claros los motivos que justifiquen tal accionar. Sin embargo, este principio y los demás principios laborales a veces no son aplicados por los jueces.

Es por ello que en una vía extraordinaria se encuentra la garantía constitucional del Proceso de Amparo, que según la Constitución es el proceso constitucional que procede ante la violación de un derecho y es llevado a cabo por el Tribunal Constitucional. No obstante, el Poder Judicial desde la vía ordinaria puede accionar ante la vulneración de los derechos. Por ello, se debe tener en cuenta según Abad (2015) a pesar de que el Tribunal Constitucional sea el órgano judicial más capaz ante un proceso de amparo en el ámbito laboral ha tenido diversas modificaciones en este tipo de proceso, volviéndolo un poco inconsistente. (p. 37)

En tal sentido, mientras el amparo siempre va a necesitar del derecho sustantivo para que el proceso laboral sea en favor de la parte vulnerable, el trabajador, porque para que el Amparo Laboral este bien sustentado no solo se debe sustentar en el principio protector sino en los demás principios laborales.

De por sí, el principio protector busca proteger al trabajador, ya que existe una desigualdad entre el empleado y su empleador. En la doctrina, Texto Único Ordenado del Decreto. Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 38, menciona a la indemnización por despido arbitrario; a partir de ello, los expertos han mencionado sobre si el principio protector asegura una indemnización en el proceso ordinario laboral, a lo que los expertos respondieron que sí, ya que es un mecanismo de protección hacia el trabajador que es la parte más débil en la relación laboral.

Determinar si la estabilidad laboral garantiza el derecho al trabajo.

Según, Bustamante (2018), señala que, la estabilidad laboral consiste en que un trabajador debe ser remunerado como sustento económico y a la presunción del tiempo indefinido en el trabajo (p. 45). Asociando lo anterior, según Almanza (2021) en otras legislaciones la estabilidad laboral también hace referencia al acuerdo de voluntades de las partes contractuales laborales, acuerdo en el cual debe haber la seguridad de que el fin del contrato no sea abusivo (p. 16). Es en ese sentido, para Franco (2019) menciona sobre las dos clases de estabilidad laboral, de entrada y de salida en el período que duró el contrato. Al respecto, según (Neves, 2015), menciona que, este derecho tiene dos directrices el acceso y la conservación, la promoción del empleo y la regulación de medidas necesarias en caso de despido arbitrario (p. 48).

Respecto al derecho al trabajo el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 07017-2015-PA/TC en su fundamento 5 indica que el derecho al trabajo busca la realización personal y laboral y su protección frente a un despido arbitrario. Al respecto, Puntriano (2016) señala que, el derecho al trabajo es parte de los derechos de segunda generación (p. 22). Por lo tanto, hay una intervención estatal y empresarial para el cumplimiento de las normas laborales. Asimismo, según Pantigozo (2019), el Estado con el empleador deben estar en una constante coordinación por los problemas del mercado laboral porque de no ser así se vulnerarían los derechos laborales (p. 36).

En síntesis, la estabilidad laboral y el derecho al trabajo están ligados en el sentido de que ambos requieren de una intervención estatal y coordinación entre Estado y el Empleador.

La estabilidad se da mediante el contrato de trabajo, ya que al contener derechos y obligaciones genera una relación laboral entre el empleador y su trabajador; a partir de ello, los expertos han mencionado sobre si la estabilidad laboral garantiza el derecho al trabajo, a lo los expertos respondieron que sí, ya que es un atributo del derecho al trabajador; así también que, generalmente

para obtener la estabilidad el trabajador es sometido a ciertas etapas que lo condicionarán a un contrato a futuro y así permitiéndole tener una estabilidad de trabajo más segura; otro de los expertos, dice que, es un factor psicosocial, ya que al mantener la idea de estabilidad, se mantiene el compromiso en el trabajador.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó si los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia. También, se concluyó que, los incumplimientos de contratos de si aseguran el derecho a indemnización. Los contratos laborales son hechos por la parte empleadora y en muchas ocasiones es la misma empresa que en la elaboración de estos documentos no toman en cuenta los principios laborales y esta situación también se debe a que los trabajadores ante una situación como la pandemia se sienten más vulnerables ante este tipo de arbitrariedades y por ende la omisión de su derecho como trabajador.

SEGUNDA: Se determinó que el principio protector protege al trabajador y asegura una indemnización en el proceso ordinario laboral. Es por ello, que el principio protector es un mecanismo de protección al trabajador, tal como lo menciona el artículo 27º de la Constitución Política del Perú, para que de una u otra forma se protejan los derechos de los trabajadores ante vulneraciones en los procesos.

TERCERA: Se determinó que la estabilidad laboral garantiza el derecho al trabajo, ya que la estabilidad es un derecho del trabajador, que está sujeto a un contrato lo cual hace prevalecer la estadía del mismo al prestar servicio en un centro laboral. Así también, la estabilidad es parte de uno de los muchos principios del derecho al trabajo. Por lo tanto, el trabajador es protegido según la doctrina ante un despido arbitrario y vulneración de derecho.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: En principio, debemos recordar que los contratos laborales tienen tres elementos, la prestación de servicios, la remuneración y la subordinación. Donde este último elemento, hace que el empleador pueda vulnerar ciertos derechos de los trabajadores, incumpliendo el contrato y despidiéndolos de forma arbitraria. Por ello, se recomienda a los trabajadores tomar acciones legales y presentar su demanda de indemnización por despido arbitrario o en todo caso por reposición laboral. Asimismo, se recomienda a la SUNAFIL, que pueda cumplir con su labor de fiscalización y supervisión a las empresas, y así también pueda tomar en cuenta que se está cometiendo abusos por parte de los empleadores al no cumplir con los contratos y dejar sin empleo a sus trabajadores en tiempos del Covid-19.

SEGUNDO: Por otro lado, se exhorta a los jueces en materia laboral tener en cuenta el principio protector en sus resoluciones judiciales con la finalidad de que sus decisiones sean hacia el trabajador. Así también, que ya no haya más vulneraciones en los procesos, donde solo se busca el reconocimiento de derechos constitucionales.

TERCERO: Por último, se exhorta a los empleadores a respetar el derecho al trabajo y sobre todo la estabilidad laboral durante la vigencia del contrato. Así también, se recomienda al Ministerio de Trabajo, que pueda contar con una base de datos de todos los trabajadores a nivel nacional que han sido despedidos y explicar el motivo por el cual fueron retirados de sus centros de labores, y así de esta forma se cumpla con manejar un adecuado control hacia los derechos laborales de los ciudadanos.

REFERENCIAS

- Almanza Junco, J. E. (2021). Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, 23(1).
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73365628007>
- Almario Pantoja, M. (2016). Estabilidad y garantías de los derechos laborales de los funcionarios y empleados del sector judicial en Colombia. *Novum Jus*, 10(1), 93-112. <https://doi.org/10.14718/NovumJus.2016.10.1.4>
- Arellano, P., & Benfeld, J. (2017). Reflexiones sobre el principio de protección al trabajador y su influencia en el ámbito sustantivo y procesal del derecho laboral. *Revista Chilena de Derecho y Tecnología*, 6(2), 3-24.

Doi:10.5354/0719-2584.2017.46138
- Arroyo Baltán, L. (2019). Enfoque criminológico del derecho al trabajo de las personas privadas de libertad en el Ecuador. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 24(2), 191-219.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3344923>
- Auray, S., Danthine, S., Poschke, M. (2014). Mandated versus Negotiated Severance Pay. *IZA Discussion Papers*, 8422.

<http://hdl.handle.net/10419/102348>
- Badillo Tamayo, Y. F. (2011) *Trabajadores contratados por honorarios y la violación de sus derechos laborales* [Tesis para obtener el título, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio de la Universidad Nacional Autónoma de México.
https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000688196
- Berens, S., & Kemmerling, A. (2019). Labor Divides, Informality, and Regulation: The Public Opinion on Labor Law in Latin America. *Journal of Politics in Latin America*. *Sage Journals GIGA*, 11(1), 23–48.

<https://doi.org/10.1177/1866802X19843362>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. 3^{ra} ed. Colombia: Pearson Educación. <https://docplayer.es/31316487-Tomado-bernal-cesar-a-2010->

metodologia-de-la-investigacion-tercera-edicion-pearson-educacion-colombia.html

Bernal-Fandiño, M. (2015). La Contratación Proactiva dentro de las nuevas visiones del contrato. *Vniversitas*, 130, 21–51.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82543859002>

Bonilla Carreón, C. S., Flores Catzin, L. C. (2020). El derecho humano al trabajo y su dimensión protectora en la norma laboral mexicana. *Revista IUS*, 14(45), 107-126. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293264642006>

Bravo Salvatierra, J. K. (2017) *Los contratos modales y la vulneración a la estabilidad laboral de los trabajadores de las entidades financieras de la Región de Lambayeque 2015 – 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruíz]. Repositorio de la Universidad Nacional Pedro Ruíz. <https://1library.co/document/yj7pg7ky-contratos-vulneracion-estabilidad-trabajadores-entidades-financieras-region-lambayeque.html>

Bustamante Vacalla, R. E. (2018) *Cultura organizacional y estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10793>

Cahuc, P. (2019) Short-time work compensation schemes and employment. *IZA World of Labor, Institute of Labor Economics*, 1-11, <https://wol.iza.org/articles/short-time-work-compensations-and-employment>

Campus Luna, G. M. (2018) *El Principio de Primacía de la Realidad como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico en la provincia de Chiclayo, 2013-2016* [Tesis para obtener el título, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5044>

Carbajal Alvarado, E. (2015) *Estabilidad laboral y Contratos Temporales en las Entidades Públicas del Estado – 2014*. [Tesis de Maestría, Universidad de Huánuco]. Repositorio de la Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/265>

Chenyu, C., Kose, J., Pang, J., Wu, H. (2018) Employment protection and corporate cash holdings: Evidence from China's labor contract law. *Journal of Banking & Finance*, 92, 182-194. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2018.05.011>

Cornejo Cachay, D. L. (2020). El Despido Arbitrario a raíz del Covid-19. *Cuaderno Jurídico y Político*, 6(15), 42-55. <https://doi.org/10.5377/cuadernojurypol.v6i15.11151>

- Emhart Ferriere, A. (2016). Función del Recurso de Unificación de Jurisprudencia con ocasión de la Indemnización del Daño Moral en el Despido Abusivo. [Tesis de Maestría, Universidad de Chile] Repositorio de la Universidad de Chile. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/144196>
- Francis, B., Inchneol, K., Wang, B., Zhang, Z. (2018) Labor law and innovation revisited. *Journal of Banking & Finance*, 94, 1-15 <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2018.06.007>
- Franco García, D. (2019) Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de Derecho*, 52, 70-87. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/851/85164002005/html/index.html>
- Goldin, A., Kurczyn Villalobos, P., Pastrana González, M. Á., Zavala Gamboa, O. (2014) El derecho del trabajo. Conceptos, instituciones y tendencias Buenos Aires, Ediar, 2014. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21, 269-276. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640697013>
- Gómez Hoyos, D. M. (2014). Principios y derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia, inclusión en tratados de libre comercio y breve comparación con los de otros países iberoamericanos. *IUS Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, 8(33), 98-160. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293231720006>
- Hidalgo Rueda, F.; Vargas Rodríguez, I. (2015). El respeto de los principios laborales y el acceso a la justicia en los procesos de empleo público y seguridad social tramitados ante la jurisdicción contencioso administrativa. *Revista Espiga*, 30, 65-74. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467846263008>
- Larroucau-Torres, J. (2019). El juicio sumario como procedimiento ordinario en la justicia civil chilena. *Revista de la Facultad de Derecho*. 46, 1-41. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=568161026001>
- Monesterolo Lencioni, G. A. (2020). Impacto del Covid-19 en las relaciones laborales en Ecuador. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia*, 1(8), 79-118. <https://doi.org/10.26807/rfj.vi8.314>
- Neves Mujica, J. (2015). El despido en la legislación y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los Plenos Jurisprudenciales Supremos en materia laboral. *THEMIS Revista De Derecho*, (67), 227-232. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/14470>
- Pantigozo Loaiza, M. H. (2019). El Contrato de Trabajo en el Código Penal. *Revista Argumentum*, 20(3), 1261-1271. <http://201.62.80.75/index.php/revistaargumentum/article/view/1245/754>
- Pruzan, P. (2016). Research Methodology: The Aims, Practices and Ethics of Science.

Dinamarca: Springer. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=uWShCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Scientific+investigation+methodology&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjlgPH3vMPsAhVSvFkKHT3cDd0Q6AEwB3oECAgQA#v=onepage&q=Scientific%20investigation%20methodology&f=false>

Puntriano Rosas, C. A. (2016). Consecuencias Jurídicas Derivadas de la Infracción a la Estabilidad Laboral de Salida por Parte del Empleador. *Derecho & Sociedad*, (46), 161-172. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18829>

Quiñones Tinoco, C. S., Rodríguez Lugo, S. (2015). La Reforma Laboral, la precarización del Trabajo y el Principio de Estabilidad en el empleo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 21, 2015, pp. 179-201 Universidad Nacional Autónoma de México <http://www.redalyc.org/artic82020ulo.oa?id=429640697008>

Ramadhan, G., Diamantina, A. (2020). Problematic Arrangements for Termination of Employment in the Job Creation Law. *Varia Justicia*, 16(2). <https://doi.org/10.31603/variajusticia.v16i2.3932>

Ramos, A. (2015) Interpretación Judicial de la Reforma Laboral. Ultraactividad de los convenios colectivos y la fórmula de cálculo de la Indemnización por Despido. *Actualidad Jurídica Uriá Menéndez*, 40. <https://www.uria.com/es/publicaciones/4752-interpretacion-judicial-de-la-reforma-laboral-ultraactividad-de-los-convenios-c>

Rivera Tantaruna, A. J. (2017). La vulneración de los Derechos Laborales por parte del Tribunal Constitucional en aplicación del precedente vinculante del Expediente N° 5057-2013-AA/TC - Caso Huatuco. [Tesis de grado, Universidad Ricardo Palma] Repositorio de la Universidad Ricardo Palma https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/URPU_b10896f0e4f19b9a7f42bd052c26d77c/Description

Rojas Miño, I. (2014). La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido. *Ius et Praxis*, 20(1), 91-122. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122014000100005>

Sanjuanelo Ortiz, J. (2019). Las consecuencias impositivas de la declaración judicial del vínculo realidad en el contrato de prestación de servicios. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, 23, 207-232. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=503865771008>

Sampieri. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6^{ta} ed. Editorial: Mc Graw Hill

Toyama Miyagusuku, J., & Yomond Santos, S. (2020). Los nuevos conflictos jurídicos laborales a propósito de la COVID-19. *IUS ET VERITAS*, (61), 178-193.

<https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202002.011>

Tribunal Constitucional (2016, 20 de setiembre). Sentencia 07017-2015-PA-TC.
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2017/07017-2015-AA.pdf>

Urbina-Sotero, S. A. (2020). *La oportunidad de la entrega de la Contestación de la Demanda en el Proceso Abreviado Laboral y su incidencia en el Derecho de Defensa de la parte demandante. [Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Privada del Norte]*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
<https://hdl.handle.net/11537/26575>

Valera, F. (2019). Enfoque crítico de la nueva Ley Procesal del Trabajo a 10 años de su promulgación. *Actualidad Laboral*. Recuperado de <https://actualidadlaboral.com/enfoque-critico-de-la-nueva-ley-procesal-deltrabajo-a-10-anos-de-su-promulgacion/>

Vico Gárate, B. A. (2021). Sobre la transmisibilidad de la acción indemnizatoria del daño moral en sede laboral: una propuesta en base al principio protector. *Ius et Praxis*, 27(2), 217-235.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122021000200217>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Categorización

Título: Los contratos laborales frente al derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS	CONCEPTUALIZACIÓN	SUBCATEGORÍAS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN
<p>Problema General: ¿Cómo los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia en Lima Norte, 2020?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿De qué manera, el principio protector asegura la indemnización en un proceso ordinario en pandemia, Lima Norte, 2020? ¿De qué manera la estabilidad laboral garantiza el derecho al trabajo en pandemia, Lima Norte, 2020? 	<p>Objetivo General: Determinar si los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020</p> <p>.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar si el principio protector asegura la indemnización en el proceso ordinario. Determinar si la estabilidad laboral garantiza el derecho al trabajo 	<p>Contratos laborales</p> <p>Derecho de indemnización por despido arbitrario</p>	<p>Es todo contrato que contiene los tres elementos de una relación de trabajo: Prestación de servicios, remuneración y subordinación.</p> <p>Es el derecho del pago el daño causado por el cese de la relación laboral y por dejar de percibir una remuneración.</p>	<p>- Principio protector.</p> <p>- Estabilidad laboral.</p> <p>- Proceso ordinario laboral.</p> <p>- Derecho al trabajo.</p>	<p>TÉCNICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrevista. - Análisis Documental. <p>INSTRUMENTOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guía de Entrevista. - Guía de Análisis Documental.

Fuente: Elaboración propia (2021)

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Los contratos laborales frente al derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

Entrevistado/a: ROSARIO BERENICE RIOS BRAVO

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADA PENALISTA Y MAG. EN DOCENCIA UNIV.

Institución: ESTUDIO JURÍDICOS ABOGADOS Y ASOCIADOS

Objetivo general

Determinar si los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia?

LOS CONTRATOS NO ASEGURAN EL DERECHO DE INDEMNIZACIÓN, YA QUE HASTA ANTES DE LA PANDEMIA NO CONTENIAN CLÁUSULAS QUE PROTEGÍAN AL TRABAJADOR EN CASO DE FUERZA MAYOR O CASOS FORTUITOS.

2.- Según su experiencia, ¿qué opina sobre los contratos laborales que no establecen condiciones iguales o similares hacia los trabajadores?

ESTÁN DENTRO DEL MARCO DE LA LEY Y DE LOS 27 RÉGIMENES

LABORALES QUE EXISTE EN EL PERÚ.

3.- En su opinión, ¿de qué manera se reconoce el derecho de indemnización por despido arbitrario en los derechos fundamentales de una relación laboral?

EL DERECHO DE INDEMNIZACIÓN SE LE RECONOCE AL MANTENER EL VINCULO LABORAL CON LA EMPRESA Y QUE SE HAYA CUMPLIDO CON LOS ELEMENTOS MÍNIMOS Y LAS MÁXIMAS DILIGENCIAS PARA FACILITAR AL TRABAJADOR A RECIBIR UNA INDEMNIZACIÓN EN CASO DE UNA DESVINCULACIÓN ARBITRARIA.

Objetivo específico 1

Determinar si el principio protector asegura la indemnización en el proceso ordinario laboral

4.- En su opinión, ¿de qué manera, el principio protector asegura una indemnización en el proceso ordinario laboral?

MEDIANTE LA NORMATIVA VIGENTE SE BUSCA REGULAR LA DESIGUALDAD ENTRE EL EMPLEADO Y EL EMPLEADOR.

5.- Según su experiencia, ¿cómo el principio protector está relacionado con la seguridad jurídica del trabajador?

LA RELACIÓN SE BASA EN LA NORMA VIGENTE, PUES
GENERA ARTÍCULOS, DECRETOS Y OTRAS REVISIONES QUE
ACTUALIZAN LA COMUNITARIA SOCIAL Y DE LA REALIDAD
NORMATIVA.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿qué opina sobre las vulneraciones de los derechos en un proceso ordinario laboral?

MIENTRAS QUE EL PROCESO CONTINÚE CONFORME A LA
LEY, NO DEBERIA EXISTIR VULNERACIONES PROCESALES.

Objetivo específico 2

Determinar si la estabilidad laboral garantiza el derecho al trabajo

7.- Según su experiencia, ¿de qué manera la estabilidad laboral asegura el derecho al trabajo?

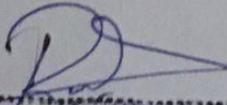
ES UN FACTOR PSICOSOCIAL, YA QUE AL MANTENER
LA IDEA DE LA ESTABILIDAD LABORAL, MANTIENE
VIGENCIA Y COMPROMISO EN EL TRABAJO.

8.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera la estabilidad laboral reconoce derechos y garantías laborales a los trabajadores?

CONFORME A NUESTRAS LEYES NACIONALES Y ACUERDOS
INTERNACIONALES SE RECONOCEN LOS DERECHOS Y GARANTIAS.

9.- Desde su perspectiva, ¿qué opina sobre implementar mecanismos de fiscalización para evitar vulneraciones del derecho al trabajo?

YA EXISTEN Y PARA ELLO SE CREÓ LA SUNAFIL.


 **Rosario Berenice Ríos Bravo**
CAL 78644

FIRMA Y SELLO

Lima, 05 de mayo 2022.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Los contratos laborales frente al derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

Entrevistador/a: Escondo Gladys Barco Villegas

Cargo/profesión/grado académico: Abogada

Institución: Barco & Asociados - estudio jurídico

Objetivo general

Determinar si los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia?

Los contratos laborales son documentos importantes de relevancia jurídica en este caso para constatar el vínculo laboral del trabajador con su empleador, es una pieza clave para determinar el tipo de relación laboral y si aplica o no aplica una indemnización por despido arbitrario.

2.- Según su experiencia, ¿qué opina sobre los contratos laborales que no establecen condiciones iguales o similares hacia los trabajadores?

Los contratos laborales pueden ser de varios tipos y las condiciones laborales van hacer diferente por varios factores.

uno de los factores sería por relación del Régimen en el que se encuentre el empleador (Régimen general, Régimen Especial), otro factor podría ser las condiciones que tenga el contenido de los contratos, entre otros factores.

3. En su opinión, ¿de qué manera se reconoce el derecho de indemnización por despido arbitrario en los derechos fundamentales de una relación laboral?

La indemnización por Despido Arbitrario, va ser aplicable siempre y cuando cumpla en los Regímenes de fondo y de forma como lo indica la norma de acuerdo al Régimen en el que se encuentre el empleador (Régimen General 1.5 x sueldo por año laborado y Régimen Especial - Micro empresa 10 remuneraciones x año laborado y Pequeño Empresa 100 R x año

Objetivo específico 1

Determinar si el principio protector asegura la indemnización en el proceso ordinario laboral

4. En su opinión, ¿de qué manera, el principio protector asegura una indemnización en el proceso ordinario laboral?

El principio protector al trabajador, referente a la indemnización en el proceso ordinario,

segundo un reconocimiento a la vulneración del derecho al trabajador y exige el reconocimiento por ese concepto con la finalidad de que el monto otorgado le asegure una subsistencia hasta que pueda conseguir un nuevo empleo ante un despido arbitrario.

5.- Según su experiencia, ¿cómo el principio protector está relacionado con la seguridad jurídica del trabajador?

El principio protector, busca compensar la desigualdad existente en la realidad entre trabajador y Empleador; es por ello que a través de este principio se busca brindar la seguridad jurídica en los múltiples instrumentos legales creados para defender los derechos del trabajador.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿qué opina sobre las vulneraciones de los derechos en un proceso ordinario laboral?

Los derechos laborales son la causa de un proceso ordinario laboral en donde se busca defender y sentenciar a favor del trabajador cualquier reconocimiento que el juez encuentre.

Objetivo específico 2

Determinar si la estabilidad laboral garantiza el derecho al trabajo

7.- Según su experiencia, ¿de qué manera la estabilidad laboral asegura el derecho al trabajo?

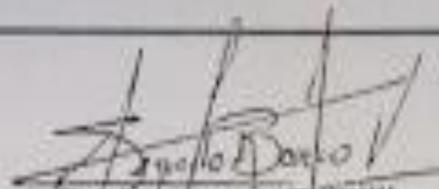
La estabilidad laboral, ya sea en el sector Público o privado, otorga al trabajador los beneficios laborales de acuerdo a Ley CTS, Vocaciones, Gratificaciones, Bonificaciones, otros, así como indemnización por despido arbitrario, etc.)

8.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera la estabilidad laboral reconoce derechos y garantías laborales a los trabajadores?

En el cumplimiento de la norma o normas la estabilidad laboral a través del Contrato laboral y los normas de acuerdo a los Regímenes que se encuentre van otorgar al trabajador, las garantías laborales, una vez registrado en planillas y cumple con todas las formalidades de ley.

9.- Desde su perspectiva, ¿qué opina sobre implementar mecanismos de fiscalización para evitar vulneraciones del derecho al trabajo?

Es necesario para evitar cualquier tipo de vulneración a los derechos laborales, siempre y cuando se cumpla con un debido procedimiento y se cuente con profesionales de nivel.


SEGUNDO ELIAZAR
BARCO VILLEGAS
ABOGADO
REG. CAL. 86409
FIRMA Y SELLO

Lima,..... de 2022.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Los contratos laborales frente al derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

Entrevistado/a: JOSE ANTONIO MORALES CANZARLES

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADO

Institución: Poder Judicial

Objetivo general

Determinar si los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia?

Si la legislación durante la pandemia
ha estado plenamente vigente.

2.- Según su experiencia, ¿qué opina sobre los contratos laborales que no establecen condiciones iguales o similares hacia los trabajadores?

Los contratos laborales que establecen

CONDICIONES DIFERENCIALES PARA TRABAJADORES
CON ACTIVIDADES SIMILARES CON DIFERENCIACIÓN

3.- En su opinión, ¿de qué manera se reconoce el derecho de indemnización por despido arbitrario en los derechos fundamentales de una relación laboral?

EL ART. 34 TUS LPEL ESTABLECE QUE
CONSERVARE LA INDEMNIZACIÓN EN LOS
CASOS DE DESPIDO INJUSTIFICADO, ESTO ES
CUANDO SE IMPONE UNA CAUSA PERO ESTA
NO SE ADECUA EN EL JUICIO, EQUIVALE A
UN PUNTO Y MEDIO POR AÑO.

Objetivo específico 1

Determinar si el principio protector asegura la indemnización en el proceso ordinario laboral

4.- En su opinión, ¿de qué manera, el principio protector asegura una indemnización en el proceso ordinario laboral?

ASEGURA UNA PARTE ESPECIAL A LOS
TRABAJADORES POR SER LA PARTE MÁS
DÉBIL DE LA RELACIÓN LABORAL

5.- Según su experiencia, ¿cómo el principio protector está relacionado con la seguridad jurídica del trabajador?

Con la dadas de normas laborales, en
la aplicación de las leyes al caso y
el ámbito pro caso.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿qué opina sobre las vulneraciones de los derechos en un proceso ordinario laboral?

Atentan contra los derechos de los
trabajadores y de los
la posibilidad de resarcimiento

Objetivo específico 2

Determinar si la estabilidad laboral garantiza el derecho al trabajo

7.- Según su experiencia, ¿de qué manera la estabilidad laboral asegura el derecho al trabajo?

Mediante la aseguramiento del puesto de trabajo a lo largo de tiempo

8.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera la estabilidad laboral reconoce derechos y garantías laborales a los trabajadores?

La estabilidad laboral reconoce a los trabajadores la protección del puesto de trabajo. La estabilidad de entrada alguna en contrato indefinido y la estabilidad de trabajo previene frente al despido arbitrario.

9.- Desde su perspectiva, ¿qué opina sobre implementar mecanismos de fiscalización para evitar vulneraciones del derecho al trabajo?

La INAFIL debería aumentar el número de inspectores y brindar procedimientos la atención de casos de despido.


CAI 68406
FIRMA Y SELLO

Lima, 06 de Mayo 2022.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Los contratos laborales frente al derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

Entrevistado/a: Daniel Paniura Jimenez

Cargo/profesión/grado académico: Abogado

Institución: Estudio Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU y Uría

Objetivo general

Determinar si los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia?

Considero que los contratos laborales no necesariamente implican o tienen una de manera intrínseca la posibilidad de indemnizar a una persona, más aún si dentro de los contratos encontramos distintas modalidades que lejos de estar destinados otorgar una indemnización por despido arbitrario, en los hechos son firmados para evitar el otorgar este tipo de indemnizaciones.

2.- Según su experiencia, ¿qué opina sobre los contratos laborales que no establecen condiciones iguales o similares hacia los trabajadores?

Este tipo de contratos lejos de ser la excepción, en la realidad peruana es la regla general, pues lo que siempre ha buscado el empleador es reducir costos y lamentablemente una manera de reducir los costos es otorgar bajas remuneraciones o condiciones desiguales a trabajadores que realizan la misma actividad.

3.- En su opinión, ¿de qué manera se reconoce el derecho de indemnización por despido arbitrario en los derechos fundamentales de una relación laboral?

La indemnización por despido arbitrario es una manera de brindar protección frente al despido arbitrario, es así como lo ha reconocido la norma y también lo ha reconocido el Tribunal Constitucional. Sin embargo, al trabajador también le asiste el derecho a la

reposición, por lo que dependerá del trabajador el tipo de tutela que requiera frente al despido inconstitucional.

Objetivo específico 1

Determinar si el principio protector asegura la indemnización en el proceso ordinario laboral

4.- En su opinión, ¿de qué manera, el principio protector asegura una indemnización en el proceso ordinario laboral?

El principio protector es una pauta interpretativa a efectos de que los jueces del Poder Judicial puedan interpretar el derecho laboral para dar solución a casos específicos. En ese sentido, cuando se habla del despido arbitrario, la propia norma le deriva una indemnización tasada.

- ▶ Por ello, este principio sería aplicable siempre que el despido arbitrario haya sido encubierto por una supuesta causa válida, dejando con ello al trabajador con la necesidad de acudir al Poder Judicial a efectos de buscar tutela adecuada a sus derechos, es en este momento que debe primar el principio protector a efectos de equiparar esa natural disparidad que existe entre el trabajador y el empleador.

5.- Según su experiencia, ¿cómo el principio protector está relacionado con la seguridad jurídica del trabajador?

La seguridad jurídica la otorga la norma y no necesariamente el principio del derecho laboral. Sin embargo, en caso tratemos de darle algún tipo de vinculación a estos dos aspectos, tendríamos que decir que se vinculan en la medida que el trabajador tendrá la expectativa que, ante la duda sobre una interpretación, el magistrado tendrá que optar por la interpretación más favorable al trabajador.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿qué opina sobre las vulneraciones de los derechos en un proceso ordinario laboral?

El proceso laboral está dirigido a la defensa de los derechos, y precisamente el proceso ordinario laboral debería estar dirigido a ello. Considero que como en cualquier proceso pueden existir vulneración del derecho, sin embargo, para denunciar la violación a los derechos están los recursos que franquea la norma como son la apelación, la casación o la nulidad.

Objetivo específico 2

Determinar si la estabilidad laboral garantiza el derecho al trabajo

7.- Según su experiencia, ¿de qué manera la estabilidad laboral asegura el derecho al trabajo?

La estabilidad laboral es la garante principal del derecho al trabajo y se encuentran estrictamente relacionados. Sin estabilidad laboral los derechos laborales no tienen protección adecuada.

8.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera la estabilidad laboral reconoce derechos y garantías laborales a los trabajadores?

La estabilidad laboral es el presupuesto de los derechos laborales, pues solo mediante ella el trabajador puede acceder al goce integral de sus derechos.

9.- Desde su perspectiva, ¿qué opina sobre implementar mecanismos de fiscalización para evitar vulneraciones del derecho al trabajo?

Sin una adecuada fiscalización laboral sería complicado y hasta imposible combatir la precariedad laboral, por lo que la fiscalización es el presupuesto para la materialización de muchos derechos.

El no tener fiscalización adecuada deja en desprotección a los trabajadores, pues no tendrían los mecanismos legales para la defensa de sus derechos.


DANIEL PANIURA JIMENEZ
ABOGADO
Inp. C.A.L. 73238

FIRMA Y SELLO

Lima 23 de mayo 2022

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Los contratos laborales frente al derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

Entrevistado/a: Vlademir Romel Salazar Torres

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADO Civilista - Laboral

Institución: Poder Judicial del Perú

Objetivo general

Determinar si los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia?

El derecho a la indemnización por despido arbitrario siempre ha sido en relación al sancionar que se ha visto perjudicado de acuerdo al despido, incumpliendo las cláusulas del contrato, en esta pandemia se ha garantizado la protección del trabajador por la misma situación y vulnerabilidad, lo cual garantiza la permanencia del trabajador.

2.- Según su experiencia, ¿qué opina sobre los contratos laborales que no establecen condiciones iguales o similares hacia los trabajadores?

Definitivamente estos contratos están sujetos a

a vulnerar el derecho del trabajador y perjudicarlo no existe igualdad de condiciones o vulneración su protección a su estabilidad laboral, lo que ocasiona estos daños por causas establecidas en los contratos.

3.- En su opinión, ¿de qué manera se reconoce el derecho de indemnización por despido arbitrario en los derechos fundamentales de una relación laboral?

El derecho a la indemnización es una protección al trabajador ante la afectación a su condición laboral, vulnerándose su derecho como trabajador cuando se vulnera un derecho fundamental para resarcir el daño ocasionado ante despidos arbitrarios.

Objetivo específico 1

Determinar si el principio protector asegura la indemnización en el proceso ordinario laboral

4.- En su opinión, ¿de qué manera, el principio protector asegura una indemnización en el proceso ordinario laboral?

El principio protector es una garantía ante cualquier vulneración laboral, lo que asegura efectivamente una indemnización de acuerdo a la vulneración del derecho afectado, siendo una medida de protección garantista para su finalidad.

5.- Según su experiencia, ¿cómo el principio protector está relacionado con la seguridad jurídica del trabajador?

Todo contrato previa revisión legal que tiene una protección ante la vulneración de algún derecho lo cual brinda seguridad jurídica al trabajador protegiéndolo de alguna afectación a su derecho por lo que este principio asegura la seguridad legal del trabajador.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿qué opina sobre las vulneraciones de los derechos en un proceso ordinario laboral?

Esta vulneración es una constante siempre que se trate de el formalismo o lo que pasa en un contrato siendo siempre el beneficio de empleador, y el perjudicado al trabajador, esto siempre se pasa por cuando no se establece bien los cláusulas de un contrato, que no se cumplen y termina afectando al trabajador.

Objetivo específico 2

Determinar si la estabilidad laboral garantiza el derecho al trabajo

7.- Según su experiencia, ¿de qué manera la estabilidad laboral asegura el derecho al trabajo?

La estabilidad laboral es definitivamente una tranquilidad al desarrollo de tu trabajo, pero que pesa por muchos etapas, se condiciona, sujetos a procesos que van de un año de trabajo, o asegurado un contrato por concurso, pero definitivamente la estabilidad laboral siempre asegura el derecho del trabajo.

8.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera la estabilidad laboral reconoce derechos y garantías laborales a los trabajadores?

Propiamente cuando logras una estabilidad laboral es más por los años de trabajo y experiencia, esto también cambia la relación laboral, modifica cláusulas del contrato asegurado y brindando mejores derechos y garantías laborales.

9.- Desde su perspectiva, ¿qué opina sobre implementar mecanismos de fiscalización para evitar vulneraciones del derecho al trabajo?

Se debería fiscalizar más y claro establecer mejores mecanismos que aseguren el derecho del trabajador, ve los programas por parte de la SUNAFIL, revisión de contratos, y otros, mejores vías de comunicación para denunciar alguna vulneración al derecho laboral.

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ 
Vladimir Romel Tarazona Quiñones
.....
VLADIMIR ROMEL TARAZONA QUIÑONES
SECRETARIO JUDICIAL
JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE PUENTE PIEDRA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PUENTE PIEDRA VENTANILLA

FIRMA Y SELLO

Lima,..... de 2022.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Los contratos laborales frente al derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

Entrevistado/a: Fidel Ernesto Babilón Grados

Cargo/profesión/grado académico: Experto en Relaciones Laborales

Institución: SUNAT

Objetivo general

Determinar si los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia?

la contratación laboral si asegura el derecho de indemnización y también genera cierta protección al trabajador. Es un mecanismo de protección. El artículo 38º del Decreto Legislativo 728, hace mención del despido arbitrario.

2.- Según su experiencia, ¿qué opina sobre los contratos laborales que no establecen condiciones iguales o similares hacia los trabajadores?

los contratos laborales establecen condiciones legales distintas para cada trabajador, también dependerá de la labor que desempeña. A lo que ello quiere decir entonces, que los contratos laborales pueden establecer condiciones iguales o similares, esto siempre en cuando no haya discriminación. Artículo 30 del Decreto Legislativo 728.

3.- En su opinión, ¿de qué manera se reconoce el derecho de indemnización por despido arbitrario en los derechos fundamentales de una relación laboral?

se le reconoce objetivándose en la norma. Es un mecanismo de protección al trabajador en su afectación laboral.

Objetivo específico 1

Determinar si el principio protector asegura la indemnización en el proceso ordinario laboral

4.- En su opinión, ¿de qué manera, el principio protector asegura una indemnización en el proceso ordinario laboral?

el principio protector asegura una forma o mecanismo de protección frente al despido injusto denominado arbitrario, y esto en nuestra norma (en el TUO del Decreto Legislativo 728) es la indemnización.

5.- Según su experiencia, ¿cómo el principio protector está relacionado con la seguridad jurídica del trabajador?

el principio protector es un principio, un lineamiento, una guía. Si en observancia del principio un ordenamiento (el peruano) establece mecanismos de tutela frente a situaciones injustas, ello puede disuadir al empleador de incurrir en estas, brindando determinado margen de seguridad jurídica a la relación laboral y al trabajador. Es decir, se podrá sentir más seguro en su puesto.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿qué opina sobre las vulneraciones de los derechos en un proceso ordinario laboral?

el proceso laboral está forjado en la necesidad de encontrar la verdad material tomando en cuenta la situación de desventaja en el cual se encuentra el trabajador en el marco de dicho proceso contra el empleador.

Objetivo específico 2

Determinar si la estabilidad laboral garantiza el derecho al trabajo

7.- Según su experiencia, ¿de qué manera la estabilidad laboral asegura el derecho al trabajo?

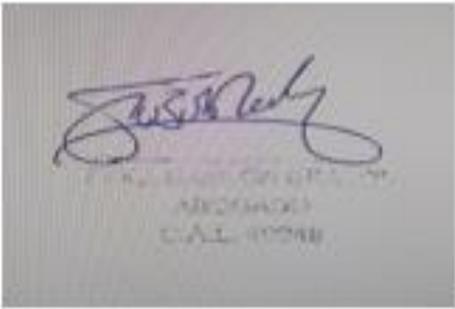
la estabilidad laboral es un atributo del derecho al trabajador y su mayor manifestación. Donde la encontraremos y hallaremos relaciones laborales más sólidas y menos conflictivas.

8.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera la estabilidad laboral reconoce derechos y garantías laborales a los trabajadores?

es la Ley la que reconoce los derechos y garantías. Que el legislador brinde mayores resguardos a la protección del derecho al trabajo y por ende a la estabilidad como la principal de sus manifestaciones, hará que de manera indirecta dicha estabilidad los garantice.

9.- Desde su perspectiva, ¿qué opina sobre implementar mecanismos de fiscalización para evitar vulneraciones del derecho al trabajo?

de por sí sería de gran ayuda hacia los trabajadores, y así se respetarían sus derechos ante los abusos de sus empleadores.



FIRMA Y SELLO

Lima 23 de mayo 2022

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Los contratos laborales frente al derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

Entrevistado/a: Cesar Gonzáles Hunt

Cargo/profesión/grado académico: Socio / Abogado / Magister

Institución: Philippi Prietcarrizosa|Ferrero DU

Objetivo general

Determinar si los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia?

Un contrato laboral independientemente de la modalidad que esté regulando no necesariamente asegura una indemnización por despido arbitrario, esto debido a que es la ley la que establece la indemnización por despido arbitrario y los escenarios en los que deben ser otorgados.

Así, ante el incumplimiento de pago de la indemnización por despido arbitrario, será el Poder Judicial el llamado a determinar su otorgamiento.

2.- Según su experiencia, ¿qué opina sobre los contratos laborales que no establecen condiciones iguales o similares hacia los trabajadores?

El establecer condiciones similares o iguales en un contrato de trabajo dependerá mucho del puesto de trabajo de cada persona, el nivel de responsabilidad y otros factores, por lo que toda crítica a la infracción del derecho a la igualdad deberá necesariamente considerar las diferencias que naturalmente se dan dentro de un mismo trabajo. Así, no será lo mismo una persona que viene realizando 1 mes el trabajo, en comparación con otra persona que tiene 10 años de experiencia en la realización de la misma labor.

3.- En su opinión, ¿de qué manera se reconoce el derecho de indemnización por despido arbitrario en los derechos fundamentales de una relación laboral?

La norma establece claramente que la indemnización por despido arbitrario es la única reparación frente a la configuración de un cese; sin embargo, el Tribunal Constitucional amplió esta protección precisando que el trabajador también podría optar por la reposición en su centro de labores, por lo que tanto la reposición como la indemnización son actualmente la manera en la que se protegen los derechos laborales.

Objetivo específico 1

Determinar si el principio protector asegura la indemnización en el proceso ordinario laboral

4.- En su opinión, ¿de qué manera, el principio protector asegura una indemnización en el proceso ordinario laboral?

El principio protector busca igualar esa disparidad natural existente entre el empleador y el trabajador, por lo que la manera en la que asegura una indemnización en un proceso laboral se dará cuando el magistrado al resolver determinada causa analice la condición del trabajador como sujeto que necesita una tutela especial por su condición.

5.- Según su experiencia, ¿cómo el principio protector está relacionado con la seguridad jurídica del trabajador?

El principio protector hará posible que ante escenarios en los cuales existan interpretaciones dispares en determinada situación jurídica, la interpretación favorable al trabajador sea la que prime para resolver la controversia.

Sin embargo, considero que la relación entre el principio protector y la seguridad jurídica no tienen una relación íntima, ya que la seguridad jurídica implica que los conflictos se resuelvan sobre la base de la ley vigente.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿qué opina sobre las vulneraciones de los derechos en un proceso ordinario laboral?

El proceso ordinario laboral y todo proceso está pensado para resolver un conflicto jurídico y no para la vulneración de los derechos.

Así, ante una sentencia o auto que afecte algún tipo de derecho, el trabajador o empleador que vea afectado su derecho podrá acceder a los mecanismos que establece la ley para lograr una tutela adecuada.

7.- Según su experiencia, ¿de qué manera la estabilidad laboral asegura el derecho al trabajo?

El derecho al trabajo y la estabilidad laboral se encuentran íntimamente ligados, ya que con la estabilidad laboral el trabajador tiene asegurado un ingreso mensual con todos los componentes que implica la relación de trabajo.

8.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera la estabilidad laboral reconoce derechos y garantías laborales a los trabajadores?

La estabilidad laboral es el presupuesto para el goce de los derechos y garantías laborales.

9.- Desde su perspectiva, ¿qué opina sobre implementar mecanismos de fiscalización para evitar vulneraciones del derecho al trabajo?

Los mecanismos de fiscalización hacen posible el respeto de las normas laborales y con ello evitan las posibles vulneraciones que puedan darse dentro de la relación de trabajo, por lo que su implementación será siempre necesaria e importante.



.....
CESAR GONZALES HUNT
ABOGADO
Reg. C.A.L. 12521

FIRMA Y SELLO

Lima, 20 de mayo de 2022.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Los contratos laborales frente al derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

Entrevistado/a: JUAN METECIO QUIROZ GARRIDO

Cargo/profesión/grado académico: Docente - Abogado

Institución: UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE.

Objetivo general

Determinar si los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia?

.....
A raíz de la pandemia se establecieron cláusulas
especiales en los contratos, y que tienen que ver
con la forma de no afectar al trabajador.
.....

2.- Según su experiencia, ¿qué opina sobre los contratos laborales que no establecen condiciones iguales o similares hacia los trabajadores?

1

todos los contratos tienen un fin específico general
la dif. está en la forma o realización y como esto
va a diferenciar de los demás, no todos son iguales
en realidad.

3.- En su opinión, ¿de qué manera se reconoce el derecho de indemnización por despido arbitrario en los derechos fundamentales de una relación laboral?

Como una garantía ante las contingencias posteriores al caso del vínculo laboral, el contrato debería estar asegurado también.

Objetivo específico 1
Determinar si el principio protector asegura la indemnización en el proceso ordinario laboral

4.- En su opinión, ¿de qué manera, el principio protector asegura una indemnización en el proceso ordinario laboral?

Este principio busca compensar o nivelar ciertas desigualdades que pudieran existir en la relación trabajador-empresario.

5.- Según su experiencia, ¿cómo el principio protector está relacionado con la seguridad jurídica del trabajador?

La seguridad jurídica como tal relaciona con una estructura como el proceso de trabajo que busca precisamente el mayor amparo normativo.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿qué opina sobre las vulneraciones de los derechos en un proceso ordinario laboral?

No debe existir tal vulneración, precisamente menos en el proceso laboral donde lo que se busca es proteger el derecho de los trabajadores.

Objetivo específico 2

Determinar si la estabilidad laboral garantiza el derecho al trabajo

3

7.- Según su experiencia, ¿de qué manera la estabilidad laboral asegura el derecho al trabajo?

Porque la estabilidad como derecho permite la
continuidad del trabajador y con ello asegura
su permanencia en el trabajo.

CONTINUIDAD DEL EMPLEO Y CON SU ASSEGURADO
SU POSIBILIDAD EN EL TRABAJO.

8.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera la estabilidad laboral reconoce derechos y garantías laborales a los trabajadores?

DESDE LO CONSIDERADO EN LOS TRABAJADORES FIJO Y
PERMANENTE, Y CON EL TIEMPO LAS GARANTÍAS
DIFERENTES PROPORCIONAN LA RECEPCIÓN CON SU TRABAJO.

9.- Desde su perspectiva, ¿qué opina sobre implementar mecanismos de fiscalización para evitar vulneraciones del derecho al trabajo?

QUE BIEN SIEMPRE SU IMPLEMENTACIÓN Y
PUESTA EN PRÁCTICA COMO MEDIDAS DE ASSEGURAMIENTO.



Lima 26 de Mayo 2022.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Los contratos laborales frente al derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

Entrevistado/a: Miguel Ángel Álvarez Corzo

Cargo/profesión/grado académico: Abogado/ Magister

Institución: Poder Judicial Lima Norte

Objetivo general

Determinar si los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia?

El trabajador que está prestando servicio bajo un contrato que genera un vínculo laboral entre trabajador y empleador, genera derecho para ambos y la vulneración del contrato trae consigo a que el trabajador pueda tomar las medidas que más le convenga ya sea la reposición de su puesto o la indemnización por haberlo despedido sin justificación amparada por ley. El tema de la pandemia trajo muchos despidos y al sustentar que ese sea el motivo para apartarlos de sus labores la parte afectada puede accionar.

2.- Según su experiencia, ¿qué opina sobre los contratos laborales que no establecen condiciones iguales o similares hacia los trabajadores?

Los contratos son diferentes, porque cada trabajador entra con un puesto laboral distinto y, por ende, las condiciones y otros aspectos que se pacten, harán que ese contrato sea distinto. Cada contrato tiene una cláusula distinta, plazo de prestación de servicio, etc.

3.- En su opinión, ¿de qué manera se reconoce el derecho de indemnización por despido arbitrario en los derechos fundamentales de una relación laboral?

La indemnización es la consecuencia que trajo la vulneración de un derecho dentro de un vínculo laboral, a lo que el trabajador se encuentra en la facultad de poder solicitar el monto que se le ha de reconocer mediante un Juez laboral.

Objetivo específico 1

Determinar si el principio protector asegura la indemnización en el proceso ordinario laboral

4.- En su opinión, ¿de qué manera, el principio protector asegura una indemnización en el proceso ordinario laboral?

El principio protector ha sido creado para proteger al trabajador, ya que, al existir una desigualdad entre el trabajador y empleador, lo que busca este principio es acabar con ello y así se pueda llevar un proceso adecuado en el cual se le pueda reconocer los derechos del trabajador que su empleador le haya generado.

5.- Según su experiencia, ¿cómo el principio protector está relacionado con la seguridad jurídica del trabajador?

La seguridad jurídica se basa en la norma, de manera que existe cierta protección hacia el trabajador, así también el principio protector. Ambos buscan que se proteja al trabajador.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿qué opina sobre las vulneraciones de los derechos en un proceso ordinario laboral?

En la mayoría de procesos siempre existe vulneraciones. El trabajador, que no se encuentre de acuerdo ante un resultado obtenido, podrá pedir el recurso de apelación o de nulidad si ve que sus derechos han sido vulnerados en el proceso y en la decisión que haya tomado el juez.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Los contratos laborales frente al derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

Entrevistado/a: Carlos A. Castro Rojas

Cargo/profesión/grado académico: Especialista Laboral - Abogado

Institución: Corte Superior de Justicia de Lima Norte

Objetivo general

Determinar si los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia?

Los contratos en general tienen la finalidad de proteger al trabajador contra los despidos arbitrarios una vez superado el periodo de prueba; independientemente de las coyunturas que atraviesa un estado por lo tanto la pandemia no puede ser causal legal para justificar despidos motivados o injustificados o que simplemente se originen en dicho suceso.

2.- Según su experiencia, ¿qué opina sobre los contratos laborales que no establecen condiciones iguales o similares hacia los trabajadores?

La ley 30709 viabiliza el cumplimiento del mandato

Constitucional de no discriminación y del principio de
igual remuneración por igual trabajo; y en la medida
que cualquier persona que se sienta afectada de una discriminación directa
o indirecta solicitara protección al amparo de esta Ley.

3.- En su opinión, ¿de qué manera se reconoce el derecho de indemnización por despido arbitrario en los derechos fundamentales de una relación laboral?

en el art. 27 de nuestra constitución señala que todo trabajador tiene
derecho a una adecuada protección contra el despido arbitrario; sin embargo
hay que resaltar que solo en dos supuestos somos vulnerables
ante un despido arbitrario y es en los casos de los trabajadores "set time"
y que se encuentre dentro del Período de Prueba, entonces esto se restringe
en que únicamente se pueda despedir en 2 situaciones: por conducta o capacidad.

Objetivo específico 1

Determinar si el principio protector asegura la indemnización en el proceso ordinario laboral

4.- En su opinión, ¿de qué manera, el principio protector asegura una indemnización en el proceso ordinario laboral?

En principio hay que saber que este principio tiene su esencia
en hacer valer la igualdad y dignidad humana. Así como también la
misma se rige por tres reglas: Regla in dubio pro operario, regla de norma
más favorable y la conclusión más favorable; partiendo de esa base este
principio y el derecho a una indemnización están estrechamente vinculados
ya que obliga al juez que ante ciertos datos, interrogante debía
aplicar este principio

5.- Según su experiencia, ¿cómo el principio protector está relacionado con la seguridad jurídica del trabajador?

La seguridad jurídica de poderes es materializada en la jurisprudencia laboral, por lo tanto de esta forma el principio protector impide la actuación de los tribunales.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿qué opina sobre las vulneraciones de los derechos en un proceso ordinario laboral?

Como primer punto debemos saber que nos encontramos ante vulneraciones de nuestros derechos laborales cuando un empleador menoscaba el ejercicio de los derechos laborales; ahora bien la ley no establece ciertos caminos por donde el trabajador debe reclamar estos derechos y la vía correspondiente para la de proceso ordinario laboral.

Objetivo específico 2

Determinar si la estabilidad laboral garantiza el derecho al trabajo

7.- Según su experiencia, ¿de qué manera la estabilidad laboral asegura el derecho al trabajo?

La estabilidad se alcanza de diferentes formas entre los que tenemos por contrato laboral, vía judicial o supuesto dicho periodo establecido en la ley; ahora esto nos asegura un puesto de trabajo? NO; pero sí nos habilita para poder accionar vía judicial

8.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera la estabilidad laboral reconoce derechos y garantías laborales a los trabajadores?

En mi opinión la estabilidad laboral no reconoce derechos y garantías sino más bien los protege ante las diversas vulneraciones que se suscitan en contra del trabajador; es por ello que se debe invertir a los niños y médicos empresarios a la formación así como al respeto irrestricto de los derechos laborales

9.- Desde su perspectiva, ¿qué opina sobre implementar mecanismos de fiscalización para evitar vulneraciones del derecho al trabajo?

Existen mecanismos: una institución encargada de eso es precisamente la Sunafil como primer velador por los derechos de un trabajador; sin embargo ante la gran cantidad de demanda esta no se abastece por lo que quizá se puede fortalecer esta institución a fin de que pueda atender en su mayoría de casos.



Lima, 03 de Junio 2022.

ANEXO 3: GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Los contratos laborales frente al derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

Objetivo General: Determinar si los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	CONCLUSIÓN
Decreto Supremo Nº 019 – 2006-TR, Aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspecciones del Trabajo y modificatorias.	Artículo 9.- Inicio de Actuaciones Inspectivas. 9.1. A través de una disposición superior emitida por los directivos, se	La entidad fiscalizadora encargada es la Superintendencia nacional de fiscalización laboral, conocida como SUNAFIL, ya que mediante ella se	Las denuncias que sean presentadas ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL deben ser los trabajadores, las

	<p>designará a los inspectores a realizar las actuaciones inspectoras.</p> <p>b) En los casos de despido arbitrario.</p>	<p>supervisa los derechos laborales de los trabajadores.</p>	<p>autoridades del sector público, las organizaciones sindicales y toda persona que considera que su derecho como trabajador está siendo vulnerando.</p> <p>También, cabe precisar, que en la denuncia que se realiza, se debe precisar el incumplimiento laboral que se reclama y además las pruebas que corroboren el reclamo.</p>
--	---	--	--

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Los contratos laborales frente al derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

Objetivo General: Determinar si los contratos laborales aseguran el derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	CONCLUSIÓN
Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).	Artículo 10 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), menciona lo siguiente: <i>“Si los organismos mencionados en el artículo 8</i>	Menciona, que ante un despido arbitrario, la forma de repararlo sería mediante la reposición del trabajo, el adecuado pago de una indemnización y cualquier otra reparación que	La Organización Internacional de Trabajo, promueve el desarrollo y el control de las normas internacionales de aspecto laboral, así como también fijan principios y derechos

	<p><i>del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada”.</i></p>	<p>considere apropiada.</p>	<p>básicos que garantizan a los trabajadores un trabajo adecuado.</p>
--	--	-----------------------------	---

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Los contratos laborales frente al derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

Objetivo Específico 1: Determinar si el principio protector asegura la indemnización en el proceso ordinario.

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	CONCLUSIÓN
	<i>Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, María Elena Rabanal Mejía, mediante escrito presentado el seis de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas trescientos</i>	La norma citada es el inciso c) del artículo 24° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto	El motivo por cual un empleador decida despedir a su trabajador, dicha razón o motivo debe estar justificado y respaldado por ley, de no ser así, el trabajador teniendo

<p>Casación Laboral N° 19709 – 2015 – Lima Indemnización por despido arbitrario o injustificado y otro Proceso Ordinario – NLPT- Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la Republica.</p>	<p><i>veintiséis a trescientos treinta y cuatro, contra la Sentencia de Vista de fecha veintidós de octubre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos noventa y siete a trescientos trece, que revocó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha uno de julio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos cincuenta y uno a doscientos sesenta y cuatro, que declaró fundada en parte la demanda y reformándola declararon infundada; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada LAN PERÚ S.A., sobre indemnización por despido arbitrario y otro.</i></p>	<p>Supremo N° 003-97-TR. Que debe de tener relación con la conducta del trabajador, sin embargo, ello no se plantea en el caso de la demandada, ya que en la carta de pre aviso y en la despido, la parte demandada invoca la inhabilitación a la demandante para la función de su cargo de tripulante de cabina, a consecuencia del examen médico realizado en la referida, que concluye “no apto definitivo”.</p>	<p>conocimiento que está siendo vulnerado un de sus derechos laborales, deberá demandar a su empleador por despido arbitrario y ante ello solicitar la indemnización por tal despido. El monto que se obtendrá es una remuneración y media, por cada año completo que ha laborado.</p>
--	---	--	--

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Los contratos laborales frente al derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

Objetivo Específico 1: Determinar si el principio protector asegura la indemnización en el proceso ordinario

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	CONCLUSIÓN
Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú	<i>El objetivo es que, a través de la argumentación jurídica propia del derecho constitucional, fundamentar las razones por las que la jornada de trabajo no puede constituir un factor determinante para despojar a los trabajadores contratados a tiempo</i>	Es necesario el reconocimiento del derecho de todos los trabajadores que ven que no se les reconoce su derecho como tal. Ante esta situación de un trabajador contratado por tiempo parcial, el cual se	La Constitución Política del Perú de 1993, menciona al principio protector ante un despido arbitrario. El principio protector

	<p><i>parcial de protección contra el despido arbitrario y evidenciar que cualquier medida que adopte el Estado con la finalidad de promover la inversión privada debe adoptarse en el marco de respeto a los derechos fundamentales.</i></p>	<p>busca ante los principios del derecho constitucional y del derecho laboral, que puedan determinar si les corresponde una protección adecuada frente a un despido arbitrario.</p>	<p>protege al trabajador ante la desigualdad que existe entre el trabajador y su empleador. Ante la situación de un contrato de tiempo parcial, si no llegase a existir dicha protección para el trabajador, ante un despido arbitrario, la parte empleadora abusaría y vulneraría los derechos laborales que le corresponderían al trabajador.</p>
--	---	---	---

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Los contratos laborales frente al derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

Objetivo Específico 2: Determinar si la estabilidad laboral garantiza el derecho al trabajo.

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	CONCLUSIÓN
Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú	<i>Nuestro Ordenamiento Jurídico Peruano, no se ha podido ajustar a una adecuada protección en lo que respecta a la estabilidad laboral hacia</i>	La estabilidad laboral, ha tenido cambios de acuerdo a la Constitución con la que contamos vigente, como por	La estabilidad, de por si es el derecho que tiene el trabajador, ya que al contar con un contrato vigente que lo vincula a un trabajo este es sujeto de

	<p><i>los trabajadores que laboran a tiempo parcial.</i></p>	<p>ejemplo con la Constitución de 1979, se ajustó a un modelo garantista y, sin embargo, con la vigente Constitución 1993, que actualmente ejercemos, brinda una mínima protección.</p>	<p>derecho ante vulneraciones que se puedan presentar por la parte de su empleador. Cabe recalcar, que, pese a que las dos constituciones tengan formas distintas de definir la estabilidad, eso no quiere decir que el trabajador no puede estar sujeto a una estabilidad laboral adecuada con el fin de proteger sus derechos y que prevalezcan ante cualquier abuso o vulneración.</p>
--	--	---	---

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Los contratos laborales frente al derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020

Objetivo Específico 2: Determinar si la estabilidad laboral garantiza el derecho al trabajo.

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	CONCLUSIÓN
La estabilidad laboral en las Constituciones de 1979 y 1993	<i>Con la estabilidad laboral, se adquiere protección legal, ya que un contrato de trabajo busca la conservación del puesto del trabajador en la</i>	las constituciones de 1979 y la de 1993, son distintas al momento de reconocer la estabilidad laboral, ya que la de 1979 en su artículo 48º,	La comparación de ambas constituciones, resulta poco relevante, ya que, si bien es cierto, la Constitución de 1993, no menciona el tipo

	<p><i>relación laboral y así también, no se de una desvinculación laboral de manera unilateral.</i></p>	<p>señalaba <i>“El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada”.</i></p> <p>La de 1979, recoge la estabilidad laboral de entrada y de salida.</p> <p>En la constitución de 1993, en su artículo 27º, señala: <i>“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.</i></p> <p>La de 1993, recoge solo la estabilidad laboral de salida.</p>	<p>de estabilidad laboral, el cual no la invalida según las normas internacionales del Convenio Internacional del Trabajo N° 158 y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.</p> <p>Cada país, según su legislación puede reconocer la estabilidad laboral absoluta o relativa.</p>
--	---	---	---

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES |

- 1.1. Apellidos y Nombres: Vega Colquipisco, Jnatan
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente - UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autora del Instrumento: Cruz Villavicencio, Lourdes Margaret

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
~

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

95 %

Lima, 10 de mayo del 2022

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No 43611140

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- a. Apellidos y Nombres: La Torre Guerrero, Ángel Fernando
- b. Cargo e institución donde labora: Docente de la UCV
- c. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- d. Autora del Instrumento: Cruz Villavicencio, Lourdes Margaret

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN


CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
--

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 12 de noviembre del 2021


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 09961844 Telf.: 980758944

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Samisteban Llojtop, Pedro Pablo
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autora del Instrumento: Cruz Villavicencio, Lourdes Margaret

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
--

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 12 de noviembre del 2021


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 09803311 Telf: 983278657



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA COLQUIPISCO JONATAN, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Los contratos laborales frente al derecho de indemnización por despido arbitrario en pandemia, Lima Norte, 2020", cuyo autor es CRUZ VILLAVICENCIO LOURDES MARGARET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 27 de Junio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA COLQUIPISCO JONATAN : 43611140 ORCID: 0000-0002-9277-0293	Firmado electrónicamente por: VJVEGAV el 27-06- 2022 20:12:42

Código documento Trilce: INV - 0846692