



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**La estabilidad laboral y el despido en el marco del principio de
continuidad como garante de los derechos del trabajador**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Llulluy Nuñez, Carmen Rosa (orcid.org/0000-0002-8222-1311)

ASESORA:

Mg. Palomino Gonzales, Lutgarda (orcid.org/0000-0002-5948-341X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,
Negociación Colectiva e Inspección del Trabajo y Sistemas
Previsionales

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia por el impulso que me han dado para seguir con mi objetivo de terminar de la carrera de Derecho. A mis padres por haberme inculcado la consigna de ser una persona con proyección social y por su apoyo a lo largo del desarrollo de la carrera.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por su acompañamiento a lo largo del estudio de Derecho. Por la fortaleza que me dio para vencer los obstáculos y barreras que se presentaron en el camino a ser una profesional del Derecho. A mi esposo y mis hijos, por ser mi motivo para salir adelante.

Índice de contenidos

Introducción	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	04
III. METODOLOGÍA	09
3.1. Tipo y diseño de investigación	09
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	09
3.3. Escenario de estudio	10
3.4. Participantes	10
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	10
3.6. Procedimientos	11
3.7. Rigor científico	11
3.8. Método de análisis de la información	11
3.9. Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	13
V. CONCLUSIONES	18
VI. RECOMENDACIONES	19
REFERENCIAS	20
ANEXOS	24

Índice de tablas

Tabla 1: Categorías y Subcategorías	09
Tabla 2: Participantes	10

Índice de figuras

Figura 1: Categoría Afectación a la estabilidad laboral	13
Figura 2: Categoría Despido	13
Figura 3: Red de información	14
Figura 4: Nube de palabras	15

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo analizar cómo se afecta la estabilidad laboral cuando hay inobservancia de las causales de despido en el marco del principio de continuidad como garante de los derechos del trabajador. La metodología empleada fue de tipo básica, diseño fenomenológico, las categorías utilizadas fueron afectación a la estabilidad laboral y despido. Se utilizó la entrevista como técnica para recopilar la información de los 5 participantes. Se concluyó que la manera en que se afecta la estabilidad laboral cuando hay inobservancia de las causales de despido, es que por la estabilidad laboral la contratación pretende ser por tiempo indefinido, es decir que sea permanente, es por eso que solamente se pueden despedir a los trabajadores por las causales establecidas por ley. En ese sentido, si bien es cierto existe la flexibilidad laboral esta no debe debilitar los contratos laborales, dado que conlleva a la vulneración de las aspiraciones del trabajador, la misma que se consolida con la remuneración percibida.

Palabras clave: Estabilidad laboral, despido, empleador, principio de continuidad, contratación, causales.

Abstract

The objective of this investigation was to analyze how job stability is affected when there is non-observance of the grounds for dismissal within the framework of the principle of continuity as a guarantor of the worker's rights. The methodology used was of a basic type, phenomenological design, the categories used were affectation to job stability and dismissal. The interview was used as a technique to collect information from the 5 participants. It was concluded that the way in which job stability is affected when there is non-observance of the grounds for dismissal, is that due to job stability, the hiring is intended to be for an indefinite period, that is, to be permanent, that is why only employees can be fired. workers for the reasons established by law. In this sense, although it is true that labor flexibility exists, it should not weaken labor contracts, since it leads to the violation of the worker's aspirations, which is consolidated with the remuneration received.

Keywords: Job stability, dismissal, employer, principle of continuity, hiring, causes.

I. INTRODUCCIÓN

En ese sentido se tiene que, a medida que transcurría el tiempo, el reconocimiento de los derechos laborales se convirtió en un asunto importante para los gobiernos y la sociedad en su conjunto. La consecución de hechos de protestas y reclamos conllevaron a que el reconocimiento del derecho laboral sea reconocido en múltiples instrumentos de índole internacional, en las que se considera como un derecho humano. Por tanto, estas resultan tener un carácter de irrenunciabilidad e inquebrantables en beneficio de los trabajadores. (Rivera, 2017)

En esa idea, el hecho que el derecho laboral sea considerado como un derecho humano y fundamental, hace suponer que el trabajador adquiere una relevancia importante, por lo que la forma de mirar al trabajador cambia, por lo que ha no solo es como un medio de producción para el empleador, si no que esta es visto en su condición de persona, titular de libertades y derechos reconocidos, es decir, desde el punto de vista jurídico, la dimensión de la persona como empleado, implica el respeto a su dignidad, pues se trata de un ser humano y el desempeño de sus labores la realiza como parte integrante de una sociedad, que aporta en el desarrollo de la misma. (Gonzales, 2019)

De manera que, una forma de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores es a través de principio de continuidad, que no es otra cosa que la relación laboral generada sea de una larga duración. Por lo que, se tendrán en cuenta el reconocimiento de proyecciones que permitan unan relación de largo plazo, siendo así, se preferirán los contratos de plazo indefinido, que se admitan las transformaciones necesarias en el contrato, y que se dinamice el contrato y su forma de mantenerlo. De igual modo que se restrinja la decisión unilateral por parte del empleador, entre otros aspectos que permiten que la relación laboral no se interrumpa con facilidad. (Espinal, 2018)

No está por demás señalar que, al referirse al principio de continuidad es abordar la problemática de la estabilidad laboral, ya que este derecho que ostenta el trabajador se puede ser vista desde dos aspectos importantes, el primero se trata de la preferencia por la suscripción de contratos con carácter indefinido, es decir una estabilidad laboral de entrada y por otro lado la estabilidad laboral de salida, por cuanto el trabajador no puede ser despedido de manera arbitrario o que esta no se encuentre justificado. (Valdeiglesias, (2018)

Desde esa perspectiva, el principio de continuidad es sinónimo de estabilidad y permanencia, pues a través de este se va garantizar que el trabajador desarrolle su labor de forma continua e indefinida y que lo desarrolle en el tiempo por el cual se exige el cumplimiento de sus actividades. De tal manera que es trabajador sentirá la tranquilidad que se encontrará dentro de una relación laboral por un tiempo indefinido con la protección de la norma jurídica. (Ruiz, 2016)

Bajo ese contexto, la pregunta general que se plantea es ¿Se afecta la estabilidad laboral cuando hay inobservancia de las causales de despido en el marco del principio de continuidad como garante de los derechos del trabajador? Las preguntas específicas de la presente investigación son, (a) ¿Se afecta la estabilidad laboral cuando se incurren en las causales de despido arbitrario en el marco del principio de continuidad como garante de los derechos del trabajador?, (b) ¿Se afecta la estabilidad laboral cuando se incurren en las causales de despido incausado en el marco del principio de continuidad como garante de los derechos del trabajador?

Mientras tanto, en lo referido a la justificación metodológica de la presente, la encontramos en la revisión sistemática de literatura que se realiza en relación al principio de continuidad como garante del derecho a la estabilidad laboral en el marco de la Constitución Política del Perú. Fuente de información de nos ha servido para la exposición de los resultados enfocados en los objetivos trazados.

De otro lado, la justificación teórica es usada cuando el investigador pretenda enriquecer el conocimiento respecto de fenómeno materia de investigación (Arias, 2021) En tal sentido, la investigación que convoca a la presente redacción, es significativa. Dado que, al abordar la problemática del principio de continuidad como garante del derecho a la estabilidad laboral en el marco de la Constitución Política del Perú, nos permitieron realizar un análisis en cuanto a falencias de carácter jurídico y social, de tal manera que nos permite exponer la teoría que se aporta a través de la investigación.

De igual modo, la investigación práctica se usa cuando las pretensiones del investigador es implementar o en su efecto intervenir en la mejora del problema planteado. (Arias, 2021) Por tanto, la investigación tuvo su justificación práctica en marco del artículo 1 de la Constitución Política del Perú respecto de que el fin supremo de la sociedad y del estado es la defensa de la persona, así

como también el respeto a su dignidad. De igual modo, se justifica el inciso numeral 15 del artículo 2 del mismo cuerpo normativo, el mismo que prescribe el derecho que tiene las personas de trabajar libremente, con arreglo a ley.

de despido arbitrario en el marco del principio de continuidad como garante El objetivo general del presente trabajo es analizar cómo se afecta la estabilidad laboral cuando hay inobservancia de las causales de despido en el marco del principio de continuidad como garante de los derechos del trabajador. Los objetivos específicos de la presente investigación son, (a) Explicar si se afecta la estabilidad laboral cuando se incurren en las causales de los derechos del trabajador, (b) Describir cómo se afecta a la estabilidad laboral cuando se incurren en las causales de despido incausado en el marco del principio de continuidad como garante de los derechos del trabajador

II.- MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se exponen los antecedentes de la investigación y las bases teóricas.

En ese sentido, respecto a los antecedentes internacionales, se tiene a Gómez y Gouzy (2018) quienes tuvieron el objetivo realizar un análisis respecto del escenario laboral caracterizado por ser flexible frente a la globalización, para tales fines realizó una investigación descriptiva. Los autores concluyeron que la flexibilización que se da en el ámbito laboral viene debilitando el contrato de trabajo, dado que dichos actos son realizados por contratos de carácter civil y no entre el trabajador y una determinada empresa. En tal sentido, esta situación genera desmedro en las condiciones laborales, vulnerando derechos como la estabilidad laboral, entre otros.

Gonzales et al (2017) quienes se trazaron el objetivo de indagar mediante un análisis de carácter jurídico respecto de la efectividad de las políticas laborales que se adoptan en el País ecuatoriano al momento en que se pretende la estabilidad laboral del empleado. Para tal efecto emplear una revisión bibliográfica y documentada, lo que les permitió llegar a la conclusión de que, pese a los últimos avances generados, aún hay un desconocimiento de los derechos laborales, en lo referido al contrato como formalidad de la relación, así como las formas de concluir con la relación empleador y empleado.

Ramírez (2017) se trazó el objetivo de qué manera confluyen la estabilidad laboral con la calidad de vida de trabajadores que desempeñan sus labores en la ciudad de Bogotá. Para tal fin utilizó un diseño descriptivo correlacional, lo que conllevó a que concluya que al vulnerarse su estabilidad laboral sus sentimientos de autorrealización se afectan, por lo que no se encuentran satisfechos e identificados con la empresa.

Rojo (2017) tuvo como objetivo analizar el impacto de la jurisprudencia generada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea respecto a la forma en que se regula la contratación de forma temporal. Para tal efecto utilizó una investigación de diseño descriptivo, lo que permitió concluir que las sentencias materias de estudio han generado una importante jurisprudencia respecto a que en las contrataciones de trabajadores deben priorizarse la contratación de personal con un plazo indeterminado, pues los contratos bajo alguna de las

modalidades exponen a los trabajadores a una vulneración a la estabilidad laboral.

En el marco nacional, se tiene como antecedente Ferro (2021) quien tuvo el objetivo de examinar el principio de conservación de los negocios jurídicos realizando una vinculación con el principio de continuidad en el derecho laboral, para tal efecto, utilizó una investigación descriptiva. El autor llegó a la conclusión de que, a nivel del derecho laboral, el principio de continuidad no ha tenido mucho desarrollo en los pronunciamientos que han realizado las entidades judiciales y administrativas. Pese a que el mencionado principio se encuentra arraigado en el derecho laboral, pues se procura que el trabajo se preserve. Por lo que este principio actuará de distintas maneras para garantizar la estabilidad laboral del trabajador.

Cabanillas, (2020), quien tuvo el objetivo de analizar cómo se lesiona el derecho a la estabilidad laboral de personas contratados mediante CAS en el lugar de la muestra de su investigación, por tanto, realizaron la aplicación de una investigación básica, lo que permitió llegar a la conclusión de que existe en sistema inestable en la permanencia de los trabajadores, por lo que hay evidencia de la vulneración de los derechos por la contratación de personas a través del CAS.

Cornejo (2020) tuvo como objetivo de su investigación determinar si se vulnera el derecho a gozar de estabilidad laboral de los trabajadores del Estado, a través de la celebración de contratos sujetos a una determinada modalidad. Para conseguir los fines propuestos realizó una investigación de nivel descriptivo explicativo, lo que conllevó a que concluya que estos tipos de contratos si vulneran los derechos la estabilidad laboral que anhelan los trabajadores en razón a constantes desnaturalizaciones que se presentan.

Yabar (2020) tuvo como objetivo determinar si desde análisis realizada en el marco del control de convencionalidad se afecta el derecho a gozar de estabilidad en el trabajo de empleador del sector público. Para tal fin usó una investigación dogmático exploratorio, permitiendo que llegue a la conclusión de que se desnaturaliza los contratos modales con frecuencia, pues se contratan a personas para actividades propias del estado, es decir actividades que con normalidad pudieran contratarse bajo el supuesto de plazo indeterminado.

Bravo (2017) tuvo el objetivo de determinar cuáles son las causas principales que vulneran el derecho a la estabilidad laboral de aquellos trabajadores que laboran en financieras. Para tal efecto usó una investigación descriptiva y analítica, permitiendo que llegara a la conclusión de que existe una política destinada a reducir costos en cuanto a la operatividad para efectos de conseguir mayor rentabilidad para la empresa, lo que conlleva a la preferencia por este tipo de contratos.

Respecto al marco conceptual y enfoque teórico se tiene que:

En principio, la relación laboral se origina para efectos de una duración prolongada, razonamiento que se realiza en función a que la actividad productiva generada por el empleador, tiene como propósito desarrollarse por un plazo indefinido y por el cual, para efectos de tener los resultados esperados, requiere los servicios de un personal que reúna las características que demanda su actividad, razón por la cual contrata al trabajador. (Valdeiglesias, 2018)

En ese sentido, el principio de continuidad es también llamado principio de estabilidad y permanencia, pues a través de esta se garantiza que el trabajador desarrolle sus actividades encargadas de manera permanente e indefinida. Esta situación genera que haya una tranquilidad en el trabajador respecto al vínculo laboral y la estabilidad generada por un tiempo indeterminado. Pues veamos, este fundamento tiene su sustento en que el trabajo se constituye como la fuente principal que genera los ingresos de carácter económicos, por lo que, a través de la consolidación de la continuidad de la relación laboral, existe una seguridad laboral. (Cariz, 2018)

Por lo que, bajo el principio de continuidad, el contrato se caracteriza por ser de trato sucesivo, en decir la relación es indefinida, de allí que se evidencian ciertos enfoques que son determinantes para la protección de los derechos laborales, tales como el hecho que la ley en materia establece como regla los contratos con plazos indeterminados, la presunción de una relación bajo un contrato a plazo indeterminado, la consideración de criterios más amplios para la suspensión de una relación laboral, los contratos modales se constituyen una excepción y se restringe al empleador causales de terminación de la relación laboral. (Zavala, 2017)

De otro lado, existen dos clases de estabilidad en materia laboral, primera es la estabilidad laboral entra, que parte de la premisa que desde que se da inicio

a una relación laboral, esta debe ser indeterminado y que las actividades que realice el trabajador estén acorde a la naturaleza por el cual fue contratado. La segunda clase es la estabilidad laboral de salida, la misma que se encuentra configurada para la resolución de la relación laboral solamente por causas que se encuentran justificadas y prescritas por la legislación vigente. (Gómez, 2018)

De igual modo, sobre la estabilidad laboral de salida, la doctrina se ha encargado de desarrollar dos clasificaciones, la primera es la absoluta, es decir que la relación se torna en vitalicia, dado que solamente se resolverá cuando se jubile el empleado o se retire del cargo, es decir que este no puede perder el trabajo por ninguna causa, salvo las que se encuentran establecidas por ley. La segunda clasificación es la relativa, por este se entiende que el trabajador ha sido vulnerado en sus derechos laborales, a consecuencia de un despido arbitrario y que solamente tiene el derecho a una indemnización más no a ser repuesto en el cargo. (Ulloa, 2018)

En esa línea de ideas, el despido se define como la potestad del empleador de desistir, unilateralmente, de la relación laboral. Esta facultad se encuentra limitado por una serie de criterios que la ley ha establecido, de tal forma que para que haya un despido se deben tener causas objetivas de despido, si no las hubiera o esta no se encuentra debidamente justificada, el empleador asumirá las sanciones administrativas correspondientes. (Rubio, 2016)

De lo señalado, conforme se vaya desarrollando la relación laboral pueden darse un conjunto de hechos por parte del empleador, actos que puedan ser lesivos a los derechos de los trabajadores. Razón por el cual la preocupación de los estados es establecer las razones por las que puede despedirse a un trabajador es constante y se va actualizando conforme la sociedad va avanzando y se han dado las nuevas formas de trabajo. (Franco, 2019)

En tanto, la legislación en materia ha previsto las causales que justifican el despido de un trabajador, siendo que, el primero está referido al fallecimiento de cualquiera de los dos sujetos de la relación, es decir del empleador, en el caso que fuera persona natural y del trabajador. La segunda causal se refiere a la renuncia del trabajador o que este de manera voluntaria se retire. La tercera está referida a la culminación de la obra o el servicio por el que fue contratado. La cuarta causal se refiere al acuerdo de disolver el contrato por mutuo acuerdo

de las partes. La quinta causal está referida a que el trabajador sufra invalidez de forma permanente. (Ruiz, 2016)

El tribunal Constitucional, a través de su jurisprudencia abundante a establecido al despido incausado como una forma de despido. Siendo que este tipo de despido es producido cuando hay una omisión de comunicación de forma escrita y/o verbal que motivaron al empleador a la decisión de rescindir la relación laboral. En ese sentido, el despido incausado es un despido de hecho, es decir que es la decisión arbitraria por parte del empleador, vulnerando los derechos del trabajador. (Lupa y Puma, 2019)

III.- METODOLOGÍA

3.1.- Tipo y diseño de investigación:

La investigación básica se origina a partir de los enfoques teóricos para efectos de incrementar el conocimiento en torno a la problemática identificada por el investigador. (Baena, 2017) Por tanto, se utilizó una investigación tipo básica o pura.

La investigación fenomenológica coadyuva que se comprenda el fenómeno de carácter social previamente identificada y estudiada, por tanto, está destinado a comprender las causas que lo originaron, contrastando la información recolectada. (Arias, 2021) Por lo que se ha utilizado un diseño fenomenológico.

3.2.- Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Las categorías de la investigación son de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 1:

Categorías y Subcategorías

Categorías	Subcategorías	Criterio1	Criterio2	Criterio3
Afectación a la estabilidad laboral	Afectación a la estabilidad Laboral de entrada	Contratación a tiempo indefinido (Bravo, 2017)	Causalidad de contratación (Cariz, 2018)	Naturaleza de la contratación (Cornejo, 2020)
	Afectación a la estabilidad laboral de salida	Tutela absoluta (Espinal, 2018)	Tutela relativa propia (Ferro, 2021)	Tutela relativa impropia (Gómez, 2018)
Despido	Despido Arbitrario	Daño emergente (Lupa y Puma, 2019)	Lucro cesante (Gonzales, 2019)	Protección constitucional (Gómez y Gouzy, 2018)
	Despido incausado	Sin expresión de causa (Ferro, 2021)	Motivación aparente (Franco, 2019))	Inobservancia de la ley (Ramírez, 2018)

De igual forma, la matriz de categorización se encuentra anexada en la presente investigación

3.3 Escenario de estudio

El escenario de estudio tiene una característica de relevancia, pues esta es determinante para efectos de una orientación de la investigación. El escenario se constituye como el espacio, el lugar donde se pondrán en evidencia todas las teorías y enfoques que han sido materia de estudio, permitiendo a los autores una mejor comprensión respecto de los fenómenos. (Lugo, 2017) En esa línea de idea, la presente investigación, al tratarse del derecho al trabajo, como un derecho fundamental, abarcó todo el escenario nacional.

3.4 Participantes

Los participantes que participaron de la investigación se encuentra compuesto por abogados especializados en materia constitucional y laboral. Por tanto, los participantes son los siguientes:

Tabla 2:

Categorización de Participantes

Nombres	Profesión	Especialidad	Experiencia	Código
Walter C. Peralta Cabrera	Abogado	Laboral	15 años	WALPC-2022
Ramos Ríos Michael Luis	Abogado	Laboral	10 años	MIRR-2022
Pulido Alvarado Isamar Cris	Abogado	Constitucional	5 años	ICRISPA-2022
Mejía Rafaelle Mises	Abogado	Constitucional	6 años	MIMERA-2022
Robles Rivera, Wilfredo	Abogado	Laboral	10 años	WILRR-2022

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Los métodos que ayudan a obtener los datos e información, se constituyen como las técnicas de recolección de datos (Duana y Hernández, 2020). En ese sentido, usaron como instrumento de recolección de datos la entrevista.

Los instrumentos de recolección de datos, son elementos necesarios y sirven para clarificar la relevancia de la experiencia, permitiendo una visión amplia de la realidad. (Duana y Hernández, 2020). En ese sentido, se utilizó la guía de entrevista para la presente investigación.

3.6. Procedimiento

Para efectos de la recopilación de la información de las experiencias de los participantes se han seguido el siguiente procedimiento:

Se elaboraron las interrogantes de la guía de entrevista, la misma que ha sido validada por especialistas en la materia, tras la revisión y conformidad de las preguntas se ha realizado la búsqueda de los participantes que reúnan las exigencias que demanda los criterios de elección de participantes. Una vez seleccionados se procedió al envío de la guía de entrevista vía correo electrónico o de manera personal, según sea el caso. Tras recibir las respuestas se procedió al procesamiento respectivo.

3.7.- Rigor Científico

Los criterios de rigor científico que fueron utilizados en la investigación que se presenta se exponen de la siguiente forma:

La consistencia consiste en que la investigación pueda ser replicada a otros estudios que aborden fenómenos en común, es decir que los aspectos metodológicos en cuanto a la recolección de la información se encuentren caracterizados por su veracidad. (Piza, Amaiquema y Beltrán, 2019)

La aplicabilidad se entiende que los resultados obtenidos en el estudio puedan aplicarse a otros contextos que guarden relación con la problemática estudiada. (Piza, Amaiquema y Beltrán, 2019)

La credibilidad, criterio que permite que haya una mejor evidencia de las experiencias y los fenómenos que se interpretan en la investigación. (Piza, Amaiquema y Beltrán, 2019)

La confirmabilidad tiende a garantizar que los resultados que se hayan obtenido del estudio garanticen que las descripciones que dieron a conocer los participantes se revistan de veracidad, por tanto, se inferirá la labor de campo empleada por los investigadores en cuanto se refiere al juicio o crítica empleada. (Piza, Amaiquema y Beltrán, 2019)

3.8.- Método de análisis de datos

Atlas. Ti es un software que permite que la creación, por medio de nodos, de un sistema analítico que coadyuvan a obtener los objetivos trazados por el investigador que se logren que los datos obtenidos sean codificados para su interpretación. (Hernández, 2018). Por lo que en la presente investigación se procesó través del software atlas. ti.

3.9.- Aspectos éticos

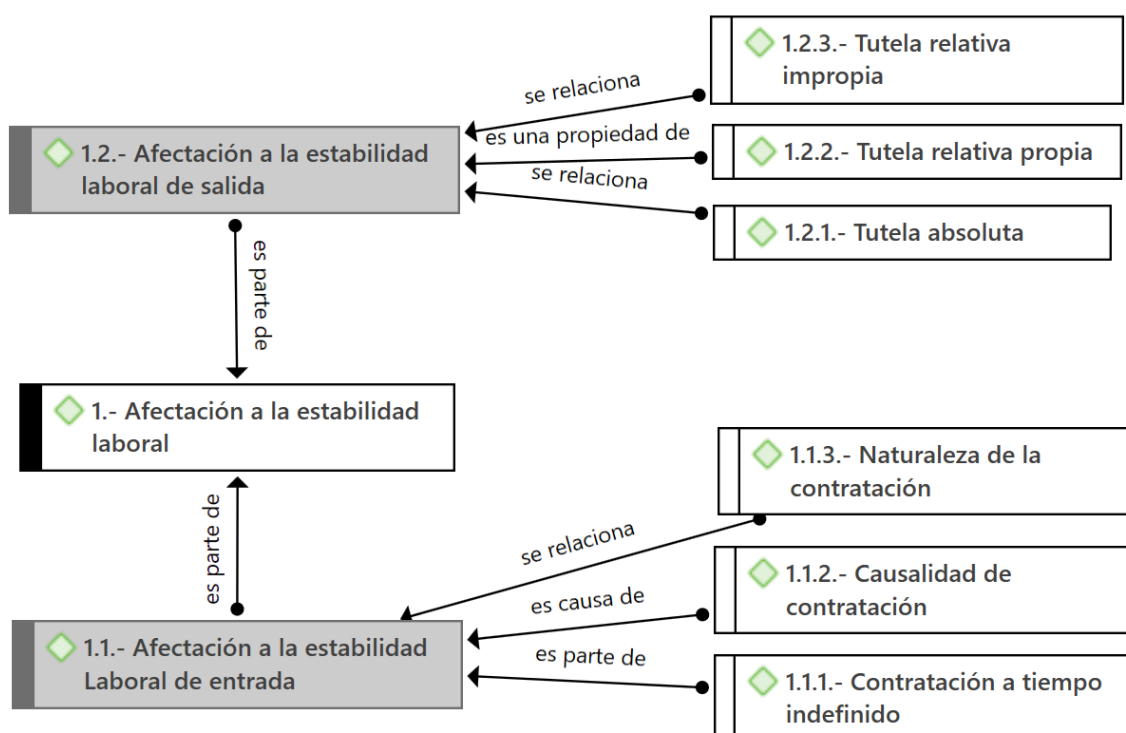
El respecto a los derechos de propiedad es una consigna de todo investigador que desarrolla una investigación debe tener, cuando tenga en consideración la revisión documentada, de tal manera que no se presente una situación de plagio parcial o total. (Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV) Por tanto, la presente investigación tendrá en cuenta las prescripciones realizadas por el Código de ética de la Universidad César Vallejo.

IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En ese capítulo se expuso los resultados, según las categorías, obtenidos a raíz de la aplicación de las entrevistas.

Figura 1:

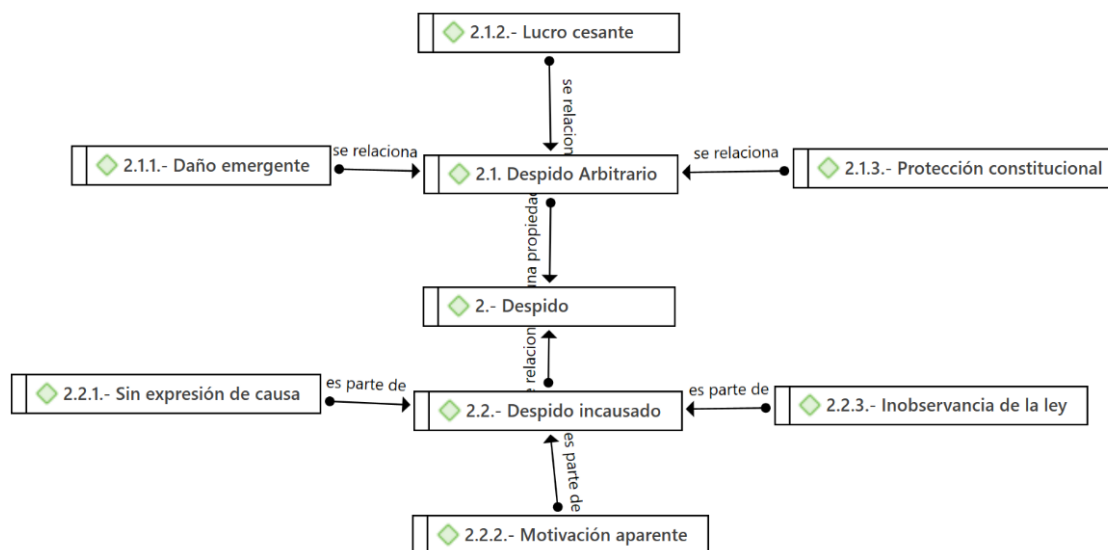
Categoría Afectación a la estabilidad laboral



Se puede interpretar de la figura 1 que al momento de realizarse el contrato de una persona debe tenerse en cuenta aspectos de vital importancia en aras de proteger los derechos laborales, tales como la tutela impropia, propia y la absoluta, pues estas afectarán de forma directa a la estabilidad laboral de salida. De igual modo, se tiene que la naturaleza, la causa y el tiempo de la contratación son parte de la estabilidad laboral de entrada, por lo que es idóneo que se tengan en cuenta estos aspectos a fin de no recaer en una vulneración a la estabilidad laboral del empleado. Asimismo, se desnaturaliza los contratos modales con frecuencia, pues se contratan a personas para actividades que responden a una naturaleza de plazo indeterminado.

Figura 2:

Categoría Despido

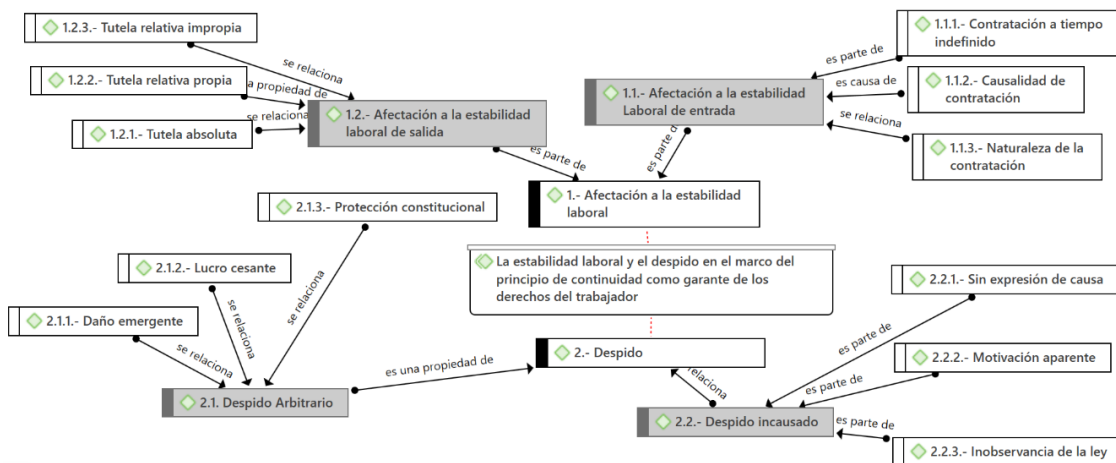


De la representación de la figura 2 se infiere que se afecta la economía del trabajador puesto que con el despido arbitrario habrá un daño emergente y lucro cesante, vulnerándose de esta manera a los trabajadores que han sido despedidos de forma arbitraria, por lo que yace la necesidad de que se proteja al trabajador conforme a lo establecido en la Constitución Política del Perú. En esa correlación de ideas, la relación laboral se origina para efectos de una duración prolongada, razonamiento que se realiza en función a que la actividad productiva generada por el empleador, tiene como propósito desarrollarse por un plazo indefinido y por el cual, para efectos de tener los resultados esperados, requiere los servicios de un personal que reúna las características que demanda su actividad, razón por el cual contrata al trabajador.

Asimismo, por el principio de continuidad se garantiza que el trabajador desarrolle sus actividades encargadas de manera permanente e indefinida. Esta situación genera que haya una tranquilidad en el trabajador respecto al vínculo laboral y la estabilidad generada por un tiempo indeterminado. Pues veamos, este fundamento tiene su sustento en que el trabajo se constituye como la fuente principal que genera los ingresos de carácter económicos, por lo que, a través de la consolidación de la continuidad de la relación laboral, existe una seguridad laboral.

Figura 3:

Red de información



La figura 3 conlleva a inferir que la estabilidad laboral y el despido en el marco del principio de continuidad como garante de los derechos del trabajador conlleva a realizar la contratación de los trabajadores considerando que la celebración que se realice no afecte la estabilidad laboral de entrada ni de la salida, para efectos de no recaer en un despido arbitrario o incausado.

Figura 4:

Nube de palabras



Por otro lado, las respuestas de los entrevistados fueron procesadas para efectos de realizar el conjunto de palabras de mayor uso han tenido en las entrevistas, teniendo como resultado que las palabras más utilizadas fueron laboral, estabilidad, trabajador, continuidad, las mismas que guardan relación con el tema abordado.

Para efectos de la discusión se han considerado los hallazgos obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de datos, los estudios previos considerados y la posición de la autora de la presente investigación, exposición que se realiza de la siguiente forma:

Los participantes WALPC-2022, MIRR-2022, ICRISPA-2022, MIMERA-2022 y WILRR-2022 coincidieron que la estabilidad laboral consiste en que la contratación por tiempo indefinido, es decir que sea permanente, es por eso que solamente se pueden despedir a los trabajadores por las causales establecidas por ley. En ese sentido, el argumento señalado tiene relación con lo señalado por los investigadores Gonzales et al (2017) y los autores Gómez y Gouzy (2018) respecto a que la flexibilidad laboral debilita los contratos laborales, conllevando a que los empleadores tomen decisiones en desmedro de los trabajadores, afecta la estabilidad laboral de los mismos. La posición fijada en la investigación está referida a que la inobservancia de las causales de despido conlleva a la vulneración de las aspiraciones del trabajador, la misma que se consolida con la remuneración percibida.

Los participantes WALPC-2022, MIRR-2022 y ICRISPA-2022 coincidieron que se afecta la estabilidad laboral dado que la permanencia del trabajador se interrumpe producto de la decisión unilateral del empleador de dar por culminada la relación contractual, asimismo MIMERA-2022, WILRR-2022 agregaron que con el despido las expectativas del trabajador se frustran. Al respecto, Rojo (2017) Ramírez (2017) y Ferro (2021) coincidieron que al vulnerarse la estabilidad laboral del trabajador sus sentimientos de autorrealización se afectan, así como el patrimonio del mismo. La posición de la autora de la presente investigación está referida indefinidamente, de tal manera que las aspiraciones del trabajador en el marco de la estabilidad laboral no se afecten, salvo por las causales establecidas por ley. Por tanto, se encuentra prohibido el accionar de forma arbitraria por parte del empleador.

Por último, respecto al tercer objetivo, los participantes ICRISPA-2022, MIMERA-2022 y WILRR-2022 coincidieron que al concurrirse las causas de un despido arbitrario se incurren en los presupuestos de lucro cesante y daño emergente,

dado que es decir producto del despido arbitrario se ha disminuido la esfera patrimonial, pudiendo ser el impacto de tal despido de forma permanente o continuado, pudiendo agravarse dicha situación. Al respecto, los investigadores Zavala (2017), Cabanillas, (2020), Cornejo (2020) y Yábar (2020) coincidieron con los participantes respecto a que la estabilidad laboral, como un derecho de gran relevancia para el trabajador, se afectará, pues son actos lesivos para los derechos constitucionales del trabajador. La posición de la investigación define que el despido arbitrario o incausado conllevan al desmedro de los derechos laborales, por cuanto estas se encuentran relacionadas a los fines de la persona.

V. CONCLUSIONES

1. La manera en que se afecta la estabilidad laboral cuando hay inobservancia de las causales de despido, es que por la estabilidad laboral la contratación pretende ser por tiempo indefinido, es decir que sea permanente, es por eso que solamente se pueden despedir a los trabajadores por las causales establecidas por ley. En ese sentido, si bien es cierto existe la flexibilidad laboral esta no debe debilitar los contratos laborales, dado que conlleva a la vulneración de las aspiraciones del trabajador, la misma que se consolida con la remuneración percibida.
2. Se afecta la estabilidad laboral cuando se incurren en las causales de despido arbitrario dado que la permanencia del trabajador se interrumpe producto de la decisión unilateral del empleador de dar por culminada la relación contractual, por lo que, al vulnerarse la estabilidad laboral, se afecta la autorrealización y el patrimonio del trabajador, lo que implica que no se garantiza los derechos del trabajador conforme los fundamentos del principio de continuidad.
3. La afectación a la estabilidad laboral en los supuestos de existir un despido incausado se da en el sentido de que se incurren en los presupuestos de lucro cesante y daño emergente, dado que producto del despido arbitrario se ha disminuido la esfera patrimonial, pudiendo ser el impacto de tal despido de forma permanente o continuado, pudiendo agravarse dicha situación.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al recomienda al Ministerio de trabajo se efectúen campañas sensibilizadoras respecto del procedimiento e importancia de la solicitud de oficio de constatación de despido, a efectos de que el trabajador tenga el respaldo de las autoridades administrativas en materia laboral frente a un despido.
2. Se recomienda a las comisarias se establezcan protocolos de atención a las personas que solicitan la realización de una constatación policial producto del despido arbitrario de un trabajador. Así como también se destinen los recursos que correspondan para la emisión de las constancias solicitadas y estas se deriven al Ministerio de Trabajo.
3. Se recomienda a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral es establecimiento de oficinas descentralizadas en convenio con los municipios distritales a fin de facilitar la atención de personas que ponen de conocimiento el despido de forma arbitraria por parte del empleador, acciones a considerarse en el marco del principio de continuidad laboral.

REFERENCIAS

- Arias, J. (2021) Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL. 1. Lima: Perú.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Baena, P. (2017) Baena, Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria. 3. <http://ebookcentral.proquest.com>
- Bravo, J (2017) Los contratos modales y la vulneración a la estabilidad laboral de los trabajadores de las entidades financieras de la región Lambayeque: 2015-2016. Tesis presentada para optar el grado académico de Maestro en derecho del trabajo y de la seguridad social. Universidad Nacional Pedro Ruiz. Lambayeque: Perú.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7510>
- Cariz, A. (2018) El Principio de Continuidad laboral en los Contratos por Obra o Faena. Tesina para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas. Universidad Andrés Bello. Santiago de Chile: Chile
https://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/6859/a89390_Garin_M_El%20principio_de_continuidad_laboral_2013_Tesis.pdf?sequence=1
- Cornejo, Y. (2020) Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en los contratos modales. Tesis para optar el título profesional de Abogado. Universidad Andina del Cusco. Cusco: Perú.
<https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4190>
- Espinal, N. (2018) "El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo. Tesis. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco: Perú. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/526>
- Ferro, V. (2021) El principio de continuidad de los contratos y el régimen de protección frente a la desvinculación laboral individual y colectiva. Tesis para optar por el grado académico de magíster con mención en derecho civil. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima: Perú.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/21275?show=full>
- Franco, D. (2019) Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. Revista de Derecho. 50 (72) <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n52/2145-9355-dere-52-70.pdf>

- Gómez, L. y Gouzy, J. (2018) Flexibilización laboral en Colombia: Crisis del contrato de trabajo. Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Derecho del Trabajo. Universidad de Gran Colombia. Bogotá: Colombia.
<https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/2207/TESIS%20FLXIBIZACI%C3%93N%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez, T. (2018) La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del régimen privado en la jurisprudencia nacional. Tesis para obtener el título profesional de abogada. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo: Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34639>
- Gonzales, E. (2019) Derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Derecho. Universidad Nacional Federico Villareal. Lima: Perú
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23922/Solano_ALME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, B. (2018) Atlas.ti para dato cualitativos. Investiga y educa.
<https://www.investigayeduca.com/atlas-ti-investiga-educa/>
- Hernández, S. y Duana, D. (2020) Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA. 9(17) Recuperado de:
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>
- Lugo, G. (2017) Escenario metodológico para la gestión curricular en los eus-ucv desde entornos virtuales. Revista de Pedagogía. 38 (102) Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/659/65952814011.pdf>
- Lupa M. y Puma, S. (2019) ¿La estabilidad laboral significa trabajar para siempre? Perspectivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Tribunal Constitucional peruano. Derecho y Cambio Social. 57.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7014389>
- Piza, N., Amaquema, F. y Beltrán, G. (2019) Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. algunas precisiones necesarias. Revista Conrado. 15 (70) <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-455.pdf>

- Ramírez, E. (2017) Estudio descriptivo correlacional entre la calidad de vida laboral, los factores de riesgo psicosocial, la jornada laboral y la estabilidad laboral, en un grupo de trabajadores de dos empresas del sector privado de Bogotá. Informa de investigación para obtener el grado de Maestría en psicología organizacional. Universidad Católica de Colombia. Bogotá: Colombia.
<https://biblioteca.ucatolica.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=77922>
- Resolución de Consejo Universitario N° 0262 (2020) Código de ética en investigación de la universidad César Vallejo. Universidad Cesar Vallejo.
<https://www.ucv.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Rivera, A. (2017) La vulneración de los derechos laborales por parte Tribunal Constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-aa/tc-Caso Huatuco. Tesis para obtener el título profesional de Abogado. Universidad Ricardo Palma. Lima: Perú.
<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1122/TESIS-%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1>
- Rubio, F. (2016) Sentencia vinculante “Caso Huatuco” (Exp: 05057-2013-pa/tc); en relación a la estabilidad laboral de los servidores públicos comprendidos en el D.L N° 728. Tesis para optar título profesional de abogado. Universidad Señor de Sipán. Pimentel: Perú.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4919>
- Ruiz, M. (2016) La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad. Tesis para optar el título profesional de abogado.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSP_e1aa409abb2405d7cf6226402d3e76b4/DetailsUniversidad Cat\u00f3lica San Pablo
- Ulloa, C. (2018) Estabilidad laboral de los docentes universitarios en el marco de la Ley Universitaria 30220. Tesis para optar el título profesional de Abogado. Universidad Continental. Huancayo. Perú.

<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/5041?locale=ja>

Valdeiglesias, C. (2018) Principio de continuidad en el régimen laboral de los docentes de instituciones educativas particulares del Perú. Revista Vox Iuris. 2 (36) <https://vlex.com.pe/vid/principio-continuidad-regimen-laboral-846600815>

Yabar, S. (2020) Contratos de trabajo a plazo determinado y el derecho a la estabilidad laboral de trabajadores en el sector público al año 2018 (Análisis a través del control de convencionalidad). Tesis para obtener el título profesional de Abogado. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Cusco: Perú.

<https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/5587>

Zavala, L. (2017) La indebida prevalencia de la regla de derecho sobre el principio jurídico en materia laboral en perjuicio del trabajador peruano al servicio del estado. a propósito del contrato administrativo de servicios. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Derecho de trabajo. Universidad San Martín de Porres. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3542?show=full>

ANEXOS

Anexo1: Matriz de categorización

Título: La estabilidad laboral y el despido en el marco del principio de continuidad como garante de los derechos del trabajador						
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS	CONCEPTUALIZACIÓN	SUB CATEGORIAS	FUENTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p>Problema General: ¿Se afecta la estabilidad laboral cuando hay inobservancia de las causales de despido en el marco del principio de continuidad como garante de los derechos del trabajador? Problemas específicos:</p> <p>(a) ¿Se afecta la estabilidad laboral cuando se incurren en las causales de despido arbitrario en el marco del principio de continuidad como garante de los derechos del trabajador?</p> <p>(b) ¿Se afecta la estabilidad laboral cuando se incurren en las causales de despido incausado en el marco del principio de continuidad como garante de los derechos del trabajador?</p>	<p>Objetivo General: Analizar cómo se afecta la estabilidad laboral cuando hay inobservancia de las causales de despido en el marco del principio de continuidad como garante de los derechos del trabajador</p> <p>Objetivos específicos (a) Explicar si se afecta la estabilidad laboral cuando se incurren en las causales de despido arbitrario en el marco del principio de continuidad como garante de los derechos del trabajador, (b) Describir cómo se afecta a la estabilidad laboral cuando se incurren en las causales de despido incausado en el marco del principio de continuidad como garante de los derechos del trabajador</p>	<p>Afectación a la Estabilidad Laboral</p> <p>Despido</p>	<p>Situación en el que se vulnera el derecho a la estabilidad del trabajador</p> <p>Decisión unilateral del empleador de culminar la relación laboral. (Suarez, 2021)</p>	<p>Afectación a la estabilidad Laboral de entrada</p> <p>Afectación a la estabilidad laboral de salida</p> <p>Despido Arbitrario</p> <p>Despido incausado</p>	<p>Revistas indexadas</p> <p>Legislación Nacional</p> <p>Legislación Internacional</p> <p>Doctrinas</p> <p>Entrevistas</p>	<p style="text-align: center;">TECNICAS:</p> <p style="text-align: center;">Análisis Documental Análisis de entrevistas</p> <p style="text-align: center;">INSTRUMENTOS:</p> <p style="text-align: center;">Guía de análisis documental Guía de entrevista</p>

Anexo 2: Guía de Cuestionario

CUESTIONARIO PARA TESIS SOBRE: La estabilidad laboral y el despido en el marco del principio de continuidad como garante de los derechos del trabajador

Apellidos y nombres del participante:	
Profesión:	
Código de entrevista	
Pregunta 1: ¿Qué consecuencias genera en la estabilidad laboral cuando no se tiene preferencia por una contratación laboral a tiempo indefinido?	
Respuesta:	
Pregunta 2: ¿Considera usted que cuando no se tiene en cuenta la naturaleza de la contratación se vulnera la estabilidad laboral en el marco del principio de continuidad como garante de los derechos del trabajador? ¿Por qué?	
Respuesta:	
Pregunta 3: ¿Qué implicancia conlleva el no tener en cuenta la tutela absoluta en el marco de la contratación del trabajador y como este conlleva a la vulneración de la estabilidad laboral?	
Respuesta:	
Pregunta 4: ¿Cuando no se tiene en cuenta la tutela propia e impropia en el marco de la contratación del trabajador, conlleva a vulnerarse la estabilidad laboral en el marco del principio de continuidad como garante de los derechos del trabajador? Explique	
Respuesta:	
Pregunta 5: ¿De qué manera se vulnera el principio de continuidad cuando se incurren en los presupuestos de lucro cesante frente al despido?	
Respuesta:	
Pregunta 6: ¿Cómo se vulnera la estabilidad laboral en el marco del principio de continuidad como garante de los derechos del trabajador cuando se incurren en los presupuestos de daño emergente frente al despido?	
Respuesta:	
Pregunta 7: ¿De qué forma se vulnera el derecho a la estabilidad laboral cuando se incurren en un despido sin expresión de causa?	
Respuesta:	
Pregunta 8: ¿Se afecta a la estabilidad laboral del trabajador cuando se incurren en un despido con motivación aparente? ¿Por qué?	
Respuesta:	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PALOMINO GONZALES LUTGARDA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "La estabilidad laboral y el despido en el marco del principio de continuidad como garante de los derechos del trabajador", cuyo autor es LLULLUY NUÑEZ CARMEN ROSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, 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, 09 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALOMINO GONZALES LUTGARDA DNI: 22422843 ORCID: 0000-0002-5948-341X	Firmado electrónicamente por: LUPALOMINOG el 12-12-2022 19:32:11

Código documento Trilce: TRI - 0480989