



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**La reducción inmotivada de la remuneración como causal del despido indirecto  
que vulnera la estabilidad económica del trabajador en la empresa de  
transporte Flores S.A, Lima – Perú, 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE**

**Abogado**

**AUTORES:**

OBREGÓN CENTURIÓN, Anthony Albino (ORCID: 0000-0003-1515-729X)

SAAVEDRA MONDRAGÓN, Cheila Licedt (ORCID: 0000-0002-3827-5195)

**ASESOR:**

Dr. MUCHA PAITAN, Ángel Javier (ORCID: 0000-0003-1411-8096)

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

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

**LIMA – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo, en primer lugar, a mis padres que estuvieron en todo momento apoyándome a través, de sus consejos, enseñanzas, sus valores y por la motivación constante, a mi hermana que me brindo su apoyo en los momentos más difíciles. A mi hija por motivarme y darme la fuerza para seguir adelante.

**Anthony Albino Obregón Centurión**

Dedico este trabajo a mis padres por haberme apoyado en todo momento, a mi hermana por sus consejos, sus valores y por la motivación constante, gracias a ellos me ha permitido ser cada día personas de bien, pero más que nada por su amor incondicional. A mi hija por ser mi motor y motivo para seguir adelante.

**Cheila Licedt Saavedra Mondragón**

## **Agradecimiento**

Agradecemos a Dios, ante todo, por la dicha de vivir y seguir a pesar de todas las situaciones que se nos presentan.

Asimismo, agradecemos a nuestro asesor del curso, por brindarnos paciencia, dedicación y sobre todo el apoyo constante en esta gran etapa de nuestro camino profesional.

A su vez a la Universidad César Vallejo por brindarnos la facilidad de poder estar aquí, amparados en la vanguardia y el excelente nivel profesional que requiere la enseñanza de la carrera de Derecho.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Índice de contenidos.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	21
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	22
3.3 Escenario de estudio.....	23
3.4. Participantes.....	23
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.6 Procedimiento.....	25
3.7 Rigor científico.....	25
3.8 Método de análisis de la información.....	25
3.9 Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	26
V. CONCLUSIONES.....	44
VI. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS.....	51

## Resumen

En el presente trabajo de investigación, hemos planteado como objetivo general lo siguiente: Determinar la problemática en la reducción inmotivada de la remuneración como causal del despido indirecto que vulnera la estabilidad económica del trabajador en la empresa de transporte Flores S.A, Lima – Perú, 2021.

De igual manera se llevó a cabo en el presente trabajo de investigación la siguiente metodología, el tipo era básica con diseño descriptivo. Se desarrollaron dos categorías las cuales fueron despido indebido y estabilidad económica, mientras que las subcategorías fueron consideradas; indemnización, calidad de vida y derecho laboral.

Asimismo se utilizaron las técnicas e instrumentos de una investigación cualitativa las cuáles serían las guías de entrevista y un análisis documental, luego obtuvimos el resultado, es importante determinar cuál es la problemática en la reducción inmotivada de la remuneración como causal del despido indirecto que vulnera la estabilidad económica y como conclusión final, debemos definir que, existe una problemática certera respecto a la reducción injustificada del pago bajo contrato laboral por un despido indebido y que éste debe ser no solamente indemnizado sino además considerarse que existe un daño y perjuicio al tutelar ante un despido cuestionado.

**Palabras clave:** Derechos laborales, despido indirecto, indemnización y remuneración inmotivada.

## Abstract

In this research work, we have set the following as a general objective: Determine what is the problem in the unmotivated reduction of remuneration as a cause of indirect dismissal that violates economic stability in the transport company Flores SA, Lima - Peru, 2021.

In the same way, the following methodology was carried out in the present research work, the type was basic with a descriptive design. Two categories were developed which were undue dismissal and economic stability, while the subcategories were considered: compensation, quality of life and labor law.

Likewise, the techniques and instruments of a qualitative research were used, which would be the interview guides and a documentary analysis, then we obtained the result that, is important to determine what is the problem in the unmotivated reduction of remuneration as a cause of indirect dismissal that violates the economic stability and as a final conclusion, we must define that there is a certain problem regarding the unjustified reduction of the payment under the employment contract due to an undue dismissal and that this should not only be compensated but also consider that there is a damage and harm to guardianship before a dismissal questioned.

**Keywords:** Labor rights, indirect dismissal, compensation and unjustified remuneration.

## I. INTRODUCCIÓN

Cabe resaltar la importancia que tiene el derecho en una sociedad que va creciendo a pasos agigantados para convertirse en un país cuyo sistema es precario en el ámbito regulación laboral, es claro precisar además que el Perú, aún no tiene un código único del trabajador o entendido en la doctrina como un código laboral, pero si tenemos un sinfín de normas que regulan a cabalidad total las diferentes modalidades, características y obligaciones con derechos respecto de los trabajadores y el empleador. dentro de este aparato normativo, hemos visto necesario el análisis a un problema qué parte desde una concepción clara cómo es la figura del despido, y que dentro de su tipología lo limitamos aún más respecto, al despido indirecto, entendido este como la modalidad mediante la cual, a través de comportamientos de carácter hostil, el empleador presiona al trabajador para que este de forma involuntaria se auto despidan o presente su renuncia factible.

A nivel internacional, según OIT, (2009), menciona lo siguiente, la importancia de un contrato de por medio entre la relación laboral del trabajador y el empleador rescatan la esencia importante del derecho acerca de la legitimidad de las voluntades, cuando existe la ruptura de este se pueden dar de manera natural o por su defecto por incumplimiento de alguna de las partes y como correspondencia de ello, terminaría en el llamado despido, pero es claro y necesario entender de que el despido debe ser amparado en lo que el mismo reglamento interno, puede exigir para que se configure como tal, y no buscar a través de mecanismos impropios de los derechos o ilegítimos para la afectación de los trabajadores.

De igual modo, a nivel nacional, en palabras del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (2015), es necesario entender de que esta institución promueve el empleo en nuestro país, representando al estado para que supla una de las necesidades básicas como es el trabajo, pero a su vez ante la inexistencia de una norma general que grafique todas las modalidades de despido, debemos rescatar que dentro de la doctrina, el despido indirecto tiene muchas falencias desde la perspectiva de que no

existe jurisprudencia vinculante directa acerca de las causales de esta para poder asociar a la defensa de los beneficios de ley y derechos de garantía constitucional en pro del trabajador como tal, en ese mismo sentido queda claro precisar que los contratos son parte objetiva de un proceso, pero por encima de ello está la supremacía de la realidad como principio primordial dentro del derecho laboral tanto individual como colectivo.

A nivel regional, Código Civil Chileno, (2014), los contratos laborales son de exclusiva vinculación entre los representantes procesales del derecho laboral responde a los principios generales que manda la Constitución respecto a los derechos laborales y bajo el criterio de la trilogía de la doctrina laboral en Chile, respeto a la remuneración, respeto al tiempo de servicio y respeto a los reglamentos internos de la empresa, bajo estas premisas es entendido que el código chileno plantea en estricto sensu una cuestión más dogmática para poder así suplir el problema que en la realidad también existe en este país vecino acerca de la mala tipificación del despido indirecto.

A nivel local, Casación, (2021) Es claro entender que la importancia de la implementación dentro de la reestructuración salarial predispone una alta demanda, en otras palabras, lo que analiza la presente jurisprudencia vinculante es que el sueldo básico restituye e incrementa las asignaciones extraordinarias, de la mano con lo que estipula el artículo 19, además no se consideran las remuneraciones computables, por cuanto es necesario precisar que, al momento de la liquidación de beneficios, sería el juez quién debería revisar nuevamente la “Implementación de la Reestructuración Salarial”, y en base a ello emitir una sentencia justa, definitiva y avocada al derecho tangible del trabajador. Dentro del aspecto nacional a medida que vamos describiendo la problemática nos encontramos ahora frente a un indicador más común y quizás de mayor sustento, los sucesos fundamentales que ocasiona el despido indirecto en el Perú que nos permite ver la importancia legal del mismo y que algunas instituciones o sentencian lo plantean a continuación.

El despido indirecto se produce por un acto de hostilidad, pero ¿cómo definimos la hostilidad dentro del amparo de la normativa laboral?, algunos autores en la doctrina



laboral conceptualizan que existen muchos motivos para justificar que el vínculo laboral (empleador – trabajador), quedaría en riesgo por parte del empleador frente al empleado, cuando éste primero tiene actitudes que ponen en riesgo la estabilidad laboral, y al mismo tiempo, se entiende que ese riesgo, plantea entonces una acepción a la indemnización por la situación de un despido indirecto, pero aquí existe otro problema o factor, y es que la doctrina no abala o categoriza independientemente la indemnización por despido indirecto, sino más bien lo vinculan como si se tratase de un despido arbitrario, cuando sabemos que por doctrina son totalmente distintos. Además, si trabajador desea accionar judicialmente deberá justificar con pruebas el acto de hostilidad al cual hace mención por el aspecto de una conducta riesgosa al respecto al contrato laboral.

Es importante tener presente que nuestra legislación peruana bajo la premisa de que tenemos una diversidad de normas dentro del derecho laboral, encontramos en el Decreto Legislativo núm. 7 Art 28, la esencia puntual de lo que es en concepto un despido indirecto y las causales por las cuales preexiste este o se podría sustentar jurídicamente en un proceso la validez de este. el análisis a presentar en nuestra investigación es que se revierte una situación que se va a convertir mañana más tarde en una problemática suscitada por la situación de la disminución de la remuneración en base exclusivamente al desinterés por parte del empleador a seguir contando con el servicio del trabajador, pero he aquí una situación muy clara, ya que dentro de la figura del derecho laboral como tal amparados bajo el criterio de que la Constitución respalda los derechos del in dubio pro operario, entendido esto último como el principio máximo del respeto a los derechos laborales, queda entendido entonces que la disminución injustificada de la remuneración de un trabajador, justificada en un despido no tiene una vigencia válida normativa, para que ésta pueda declararse en su momento como fundada, es decir, la problemática nace desde el momento en el que el trabajador se ve afectado a través de la inestabilidad económica que habrá en su hogar, por la falta de pago justo, bajo el pretexto ipso facto de determinar un despido indirecto por parte de la empresa o del empleador.

En el contexto descrito, se formuló el siguiente problema general: ¿Cuál es la problemática en la reducción inmotivada de la remuneración como causal del despido indirecto que vulnera la estabilidad económica del trabajador en la empresa de transporte Flores SA, Lima – Perú 2021?

En el presente trabajo de investigación, presentamos tres tipos de justificación, en primer lugar, una justificación teórica, luego práctica y finalmente una metodológica. La justificación teórica, según Torres, (2016) nos menciona que existe una justificación teórica cuando definimos la importancia del estudio de investigación y con ello despertamos el debate doctrinal y académico con un conocimiento que ya sabemos confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente”. Entendiendo ello tenemos que esta teoría busca en esencia formular una determinación acerca de los conceptos a tratar materia de la investigación que son reducción inmotivada y despido indirecto, por lo que nos permite ahondar semánticamente en el proceso de obtención de información

Ahora bien, en la justificación práctica, Torres, (2016) nos explica lo siguiente, una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema, o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirán a resolverlo. Entonces aquí entendemos la importancia que tiene como sería la aplicación de la investigación en función de la forma o el modo, entendido ello como la manera de que la figura del despido indirecto ampara su existencia, en la manifestación de vulneración de derechos por la situación de la ruptura de confianza o estabilidad por parte del empleador frente al empleado. Además, nos permitió ver las consecuencias que genera el despido indirecto en la familia.

Para concluir, la justificación metodológica según Galán, (2011) nos menciona lo siguiente, en el caso de la justificación metodológica, es importante considerar que existe un método particular que generar una estrategia respecto del conocimiento para que éste sea válido y confiable, además que investigar y observar por lo mismo que el mismo procedimiento como tal tiene varias etapas. Par el presente trabajo se elaboró

un cuestionario y una guía de entrevista a fin de recoger información de los participantes de la investigación.

Cabe indicar que el objetivo general del presente trabajo de investigación es: Determinar cuál es la problemática en la reducción inmotivada de la remuneración como causal del despido indirecto que vulnera la estabilidad económica del trabajador en la empresa de transporte Flores S.A, Lima – Perú, 2021. Así como el objetivo específico 1: Explicar por qué el despido indirecto es igual al despido arbitrario en materia de indemnización, como objetivo específico 2: Detallar cómo afecta la inestabilidad económica de la familia en aplicación de esta modalidad y por último el objetivo específico 3: Interpretar qué es la estabilidad económica en el ámbito laboral con respecto a la calidad de vida dentro de un contrato laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo de este trabajo de investigación tenemos el estudio de trabajos previos concernientes al problema de investigación, tanto en el ámbito de estudio nacional como desde el aspecto internacional.

A nivel nacional Gutiérrez (2019) en su tesis titulada “La desigual regulación laboral en torno a la sanción que se aplica a las faltas graves cometidas por el trabajador en contraste con la sanción aplicada contra los actos de hostilidad cometidos por el empleador”, tuvo como objetivo general definir la desigual regulación laboral en torno a la sanción que se aplica a las faltas graves cometidas por el trabajador en contraste con la sanción aplicada contra los actos de hostilidad cometidos por el empleador, como conclusión indicó que existe una desigualdad que al momento de ser regulada esta debe entenderse como una figura de carácter punitivo al momento de considerar actos de hostilidad.

Además, Caro (2019) en su tesis titulada “Situaciones que amerita protección legal a los trabajadores de confianza frente al despido laboral en el sector público”, tuvo como objetivo general determinar las situaciones que amerita protección legal a los trabajadores de confianza frente al despido laboral en el sector público, como conclusión se precisó que hay situaciones que requieren un amparo legal, dado que respecto de los trabajadores que son puestos por situación de confianza requieren ser protegidos por el estado.

Por su lado Obando (2018) en su tesis titulada “El régimen de protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza del sector privado en el desarrollo jurisprudencial de la Corte Suprema”, tuvo como objetivo general demostrar el régimen de protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza del sector privado en el desarrollo jurisprudencial de la Corte Suprema y como conclusión indicó que existe una problemática por la carencia del despido arbitrario respecto de lo que puede entenderse como jurisprudencia.

Aparte, Arévalo (2017) en su tesis titulada “Despido laboral y los efectos administrativos en la municipalidad provincial de coronel Portillo”, tuvo como objetivo general demostrar el despido laboral y los efectos administrativos en la Municipalidad Provincial de coronel Portillo, como conclusión se indicó la importancia de tipificar de forma correcta el despido y regular en los reglamentos internos de trabajo, la modalidades y causales directas para así priorizar tipos.

Finalmente, Peña (2017) en su tesis titulada “El criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral y el resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional”, tuvo como objetivo general demostrar el criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral y el resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional, como conclusión se indicó que el criterio de los jueces para determinar el daño moral como parte de la indemnización y también la importancia de resarcir el trabajo como forma de pago al derecho fundamental.

Como antecedente a nivel internacional, Barceló y Crissie (2018) en su tesis titulada “Despido Indirecto en el marco del contrato de trabajo en Colombia”, tuvieron como objetivo general determinar como el despido Indirecto en el marco del contrato de trabajo en Colombia, como conclusión indicaron que el despido indirecto es en Colombia una forma despiadada de finalizar un contrato sin repercusión de acciones legales por parte de los trabajadores

Además, Arqque (2017) en su tesis titulada “Evolución del despido indirecto en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2012 – 2015”, tuvo como objetivo general explicar evolución del despido indirecto en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2012 – 2015, como conclusión mencionó la importancia de la evolución del despido indirecto en el Tribunal Constitucional Supremo Boliviano y el riesgo que existe de que no hay regulación vigente ante grandes vacíos legales.

Por su lado Ormazábal (2015) en su tesis titulada “Naturaleza jurídica del despido indirecto: Condición resolutoria tácita o institución propia del derecho del trabajo”, tuvo como objetivo general determinar naturaleza jurídica del despido indirecto: Condición resolutoria tácita o institución propia del derecho del trabajo, se cómo conclusión se

explicó la importancia de la naturaleza jurídica del despido indirecto, y como a través de la práctica se toma en cuenta que es una forma cuestionable de despedir a alguien, y que debería tener regulación.

Aparte Barahona (2014) en su tesis titulada “El despido indirecto en la legislación laboral chilena”, tuvo como objetivo general analizar el despido indirecto en la legislación laboral chilena, su caso fue favorable ante el Tribunal Supremo de Chile respecto de la irregularidad de no acreditar un despido indirecto, como conclusión final se indicó que el despido indirecto en Chile corresponde ser analizado desde el ámbito de la figura de la ruptura de contratos laborales para que así se determine el derecho como tal frente a la indemnización.

Finalmente, Gonzales (2007) en su tesis titulada “Análisis Jurídico del despido indirecto y el derecho de demandar para el pago de prestaciones legales que procede”, tuvo como objetivo general explicar el análisis Jurídico del despido indirecto y el derecho de demandar para el pago de prestaciones legales que procede, como conclusión se indicó la importancia del análisis jurídico del despido indirecto y sobre todo la legalidad de presentar una demanda amparado en el derecho de ejecución de incumplimiento contractual laboral, y que sea visto como un proceso inmediato en la legislación comparada, además explica la importancia del pago como forma de indemnizar.

Con respecto al enfoque conceptual analizaremos los temas de la presente investigación en las cuales se tendrán en cuenta las categorías y subcategorías.

Según, Silva (2015) Es importante tener en cuenta que la tutela de derechos fundamentales, son reconocido dentro de la doctrina como una forma de protección de derechos fundamentales de los trabajadores, ello permite respaldar la organización dentro de las relaciones laborales y al mismo tiempo entender la medida cautelar, y la declaración de derechos nos crea un procedimiento particular en el ámbito de la relación subordinada, eso quiere decir que dentro de la normativa existe un vacío de por medio al momento de hablar sobre autodespido, ya que la legislación chilena no condecora dicha figura y simplemente usar jurisprudencias que avalen dicho acto como un simple despido.

Además también, Silva (2015) nos explica que el despido es una institución anterior al procedimiento de tutela de derechos laborales por lo mismo que se basa en una predisposición del respeto de la equidad y justicia, en palabras más sencillas es un claro comportamiento a la figura del despido ordinario con indemnización que amparada en el derecho civil pero debemos tener presente que la legislación laboral chilena presenta ciertas limitaciones por lo mismo que no ha encontrado en la realidad una práctica más confiable, es decir, que no basta con el simple hecho de la necesidad de la empresa para poder despedir, y que una causal cualquiera fuese debe considerarse cómo valido siempre que garantice el derecho.

Es claro precisar además que Silva (2015) explica que los Tribunales del Trabajo y las Cortes de Apelaciones han argumentado dos razones válidas, una a favor y otra en contra, dentro de esta modalidad vemos una compatibilidad por ambas acciones, es decir, por su parte la Corte Suprema presenta la unificación de jurisprudencias, a través del derecho fundamental como regla básica del ***indubio pro operario***, eso quiere decir que dentro de la directriz y matriz, debemos entender el derecho del trabajo, en tanto en la otra teoría no existe una vinculación de teoría por lo que la doctrina jurisprudencial opuesta que define que cada argumentación debe fundamentarse en una sede procesal y no de forma grupal, además entiende que la indemnización es un adicional al daño causado por el despido.

Luego de haber entendido el autodespido y el régimen de indemnización, es claro precisar que cuando ambos emanan de los mismos hechos, se entiende que el trabajador debe exigir lo que está preestablecido en la norma, pero al mismo tiempo también debe priorizar que ambas acciones, influyen en una hipótesis de abuso del derecho, pero en ese mismo tenor, debemos argumentar que el despido indirecto para la doctrina, plantea una figura novedosa, y es que el régimen indemnizatorio respalda las acciones de presión por parte del sujeto contratante.

La normativa del procedimiento, plantea dos casos particulares, una primera existencia de la deficiencia, y un segundo punto el vacío legal, y es que aquí debemos analizar la interpretación de la normativa, existen diferentes razones de compatibilidad en el

estudio claro del tenor del despido, eso quiere decir que se entiende claramente que la primera posición es entender porque existe el despido, y porque éste tiene diferentes modalidades, dependiendo de quién lo ejecuta, por qué lo ejecuta; en tanto el segundo punto de análisis claro es entender la indemnización basado en los principios generales como por ejemplo la interpretación armónica y sistemática, avalado ello, que se considera un derecho constitucional indemnizar a cualquier persona por sufrir un daño, en ambas figuras, existe un vacío normativo ante la compatibilidad de ambas formas, y hasta el procedimiento de tutela queda limitado.

Es claro también interpretar lo dicho por Silva (2015) que los principios asociados al derecho laboral buscan ser un conjunto de lineamientos y directrices para poder dar soluciones, con ello también es claro mencionar o precisar la interpretación de estos principios responden exclusivamente al valor de considerar al trabajador como vital perjudicado a niveles generales, es decir que por encima del derecho positivo es primordial considerar una influencia de la doctrina y los mismos principios dentro de la vigencia y contradicción de todo el ámbito legal laboral.

Según el maestro Ugarte citado por Torres (2016), plantea la preexistencia de algunas consideraciones como son, en primer lugar que el despido y el despido indirecto, son dos figuras distintas y que al momento de considerarlas igual respecto de la indemnización, partiendo del principio de igualdad, y es que este principio es rector de la figura de resarcimiento, debe crear cierta garantía procesal al ingresar al Procedimiento de Tutela, además es claro entender que los derechos fundamentales imputables al empleador siempre deben ser analizados desde la versión más simple, si hay una vulneración debe existir una indemnización, y en segundo lugar, entender que la conducta del empleador al desear irse, entendiendo ello como un autodespido, obligaría a éste a renunciar a derechos accesorios, como la reposición de su puesto, o devolución de una cantidad, como un seguro de desempleo.

En análisis de una casuística es necesario presentar la idea, y Silva (2015), nos explica, que una trabajadora sufrió una lesiones que le imposibilitaron seguir laborando, entonces se vio forzada al autodespido, pero bajo la premisa que si no lo



hubiera hecho, estaríamos frente a un factor irreversible, entendido como la renuncia de derechos laborales esenciales, además es claro precisar, que los trabajadores por aplicación del derecho laboral y civil al mismo tiempo, están prohibidos de renunciar, además es importante, entender que ambos derechos están sujetos a un contrato, entonces, las normas laborales estarían subsumidas en lo civil, además es importante entender que entre la vulneración de éstos derechos, prima la integridad psicológica y emocional.

Según Irarrázaval (2018) es importante entender que el reclamo ante la Inspección del Trabajo, dispone tener en cuenta que cuando el trabajador pone término al contrato y sin necesidad de mediación, podría recurrir al juzgado, y además de ello ordenarse un pago de indemnización por el simple hecho de suspensión.

Además, aclara Irarrázaval (2018) que la Corte Suprema rechazó un recurso porque la interpretación de los jueces está enfocada en una omisión de derecho razonable, además al final quién toma la decisión de desvincularse es el empleador a través del propio empleado, bajo el argot del despido indirecto.

Es claro entender que Irarrázaval (2018), precisa que la literalidad de la norma planteada es del año más retomo a los conceptos de despido patronal y despido indirecto, entonces analizaos la voluntad del empleador, por un lado, y en el otro la voluntad del trabajador, ambos conceptos, son causales de subjetividad.

Además, en otra línea argumentativa, Irarrázaval (2018), menciona que el derecho laboral no admite comentario de entender que el despido indirecto, exclusivamente responde a la existencia de una distinción fáctica entre la intención en el primer tipo de despido, en tanto en el segundo un interés particular del patrón.

La corte suprema, según Irarrázaval (2018), precisa que invoca el principio de interpretación armónica, y es decir que cuando existe un vacío legal debe primar el respaldo a un derecho fundamental frente a uno constitucional, y luego de ello crear un precedente para optar por evitar discrepancias legales.

La coherencia legal, es otro punto de análisis para Irarrázaval (2018) al precisar que es importante “que el despido orienta a una desvinculación libre e independiente”, pero entendido ello, por una voluntad limitada por parte del trabajador si es un autodespido, pero en el caso común de despido, no se tiene claro ese punto, además la coexistencia entre los criterios interpretativos y arbitrarios.

El principio vulnerado en un despido indirecto, Irarrázaval (2018) asocia ello al rescate del autodespido dentro del principio *in dubio pro operario*, y es que debe existir una clara postura acerca de lo que se resuelve al momento de ejecutar un proceso, entendido y amparado en conductas legales frente a conductas reales.

Para finalizar esta postura y posición, Irarrázaval (2018) menciona que los plazos que plantea el Código del Trabajo permiten concluir que en el caso del autodespido, existe un plazo de caducidad para reclamar, entonces bajo esa idea, la doctrina critica por lo mismo que al tratarse de un derecho nato e intrínseco respecto del tratamiento de ambos tipos de despidos, es decir el ordinario y el autodespido, existe una incongruencia por la naturaleza propia del derecho.

Dentro de la jurisprudencia más relevante, Sierra (2009 ) nos explica que existe una conexión propia entre la tutela y el despido injustificado, además es importante, comprender que el mismo Tribunal responde que es más importante, reconocer que el término injustificado, no es el mismo que indirecto, por lo mismo que aclara la importancia de precisar que la conducta del empleador es la que lleva a este cese, entonces aquí es necesario validar el primer punto acerca de la distinción en la práctica y no en la teoría.

Es también aclarar que, Sierra (2009 ) habla sobre los actos de hostilidad como causales directas del autodespido, pero además de ello la pura literalidad del precepto nos limita a comprender que el culpable es el trabajador por querer irse él mismo, pero aquí vemos que el despido encubierto es el despido patronal.

Luego de ese tema relevante de los conceptos, Sierra (2009 ) plantea que las indemnizaciones son propias de los despidos injustificados, pero dentro de ello se interpreta que la cantidad en monto es equivalente de seis a once meses de

remuneración, con ello entonces vemos que existe una conexión directa entre lo que el Tribunal menciona y lo que en la práctica se da, pero en la realidad, volvemos al problema de definir porque las otras modalidades de despido no responden a la teoría de las indemnizaciones.

Según Sierra ( 2009 ) explica que la tutela laboral, produce una conducta clara asociada a una visión empresarial dinámica, donde analizamos el derecho fundamental del trabajador, pero por debajo de ello, debemos entender porque se da un despido, y cuál es el motivo, justificado tanto por el trabajador y el empleador, dependiendo del tipo.

Y finalmente, Sierra (2009 ) analiza una discusión propia del autodespido, enfocado en la indemnización adicional a la que corresponde, por cuanto si vemos esa figura, encontraremos la diferencia entre la acción de tutela que deviene del despido y la tutela de derecho que deviene del despido indirecto.

Según Cabanellas (2014) es importante considerar que la indemnización es una manera de determinar la finalización de un contrato además de ello sirve como un instrumento frente al despido injustificado e innecesario por razones comunes y generales del Código Civil plantea ciertas y especiales exigencias una de ellas el lesionar los derechos fundamentales del trabajador otra figura importante asociada al término de las indemnizaciones es que dentro del contrato va a servir como base jurídica legal especificar la razón por la cual existe la figura del despido y que se sigan los términos generales del contrato.

Medallo, Monfort, & Monfort (2010) menciona que es importante considerar que ante la diversidad de instrumentos para poder protegernos ante un despido se ha determinado que la indemnización no solamente debe ser un componente protector sino además debe entenderse de la importancia de este frente un llamado despido arbitrario, es claro también tener en cuenta que las exigencias administrativas y judiciales están a la disposición de la actitud y el comportamiento del empleador y del empleado al momento de darse esta figura.

Según Cuvillo (2009) la procedencia de una indemnización exclusivamente asociada a las causas del despido arbitrario entendiendo que en nuestro país no tiene un sistema laboral unificado es decir un código es claro también comprender la importancia necesaria de la garantía de la indemnización.

Salanova (2011) Además las indemnizaciones por años de servicio son una medida de protección para los trabajadores con más vulnerabilidad es decir aquellos que son menos pagados o en su defecto aquellas que han tenido poco tiempo en la empresa y se ven en la necesidad de volver a caer en el desempleo.

Caro, (2019) El concepto general del término calidad de vida es muy multidimensional es decir hay muchas relaciones asociadas de esta figura dentro del ámbito laboral pero la más resaltante es aquella que está asociado a lo económico ya que mientras más gane un trabajador probablemente su estatus social crezca y bajo este criterio la calidad de vida de esta persona será alta, otro factor a veces la edad y el tipo de trabajo.

Barahona (2014) Otro objetivo importante de la calidad de vida del trabajador está centrado en alcanzar un plan de vida más ergonómico con condiciones seguras y saludables ello totalmente asociado a la idea de las oportunidades tanto profesionales y que mejoren también el ámbito personal.

Entonces también Patlán (2016) la calidad de vida en el trabajo también se ve reflejado bajo el conjunto de factores y acciones que van a repercutir en el trabajador como tal esto asociado no sólo el tipo de trabajo sino también a la fortaleza física y personal del trabajador antes mencionado todo ello en el ámbito del origen laboral es decir dependiendo de la existencia de un contrato de por medio para poder determinar estas características.

Patlán (2016) El conjunto de acciones más rescatable que hacen referencia a la calidad de vida del trabajador está puntualmente asociadas también al grupo de derechos humanos que tienen como respaldo la garantía de la calidad y el énfasis en la importancia de los componentes de este mismo los cuales son el tiempo dinero salud y aspecto personal.

Tenemos a Cortada, (2009), los menciona que es importante determinar que la condición de trabajo y vida en el caso de una conciencia profesional están totalmente asociados a la posibilidad de negociar siempre factores positivos hacia el trabajador, además nos permite entender que la hostilidad es una forma de vulnerar la estabilidad laboral partiendo de la premisa que es un acto totalmente inadecuado e innecesario.

Dentro de ese aporte García, (2001), es importante considerar que en este caso el alcance de la inestabilidad laboral en los trabajadores mexicanos afecta mucho la situación de las relaciones de trabajo por lo mismo que en este sector el salario o la forma de pago del todo no es tan formal siempre y cuando no existe un contrato es decir ante la falta de un contrato escrito vemos una situación de riesgo por parte de los ya mencionados las encuestas y algunos factores de medición determinan que actualmente en el sistema laboral mexicano existe una gran informalidad que deviene entonces de una situación de riesgo y posibilidad de actos hostiles para que así el jefe pueda lograr despedir al trabajador con el auto despido de este último.

Además Mendez, (2012), según el presente autor nos explica que la importancia del acoso laboral sistemático se ve mayormente asociado a la falta de protección legal que la norma no tipifica en el ámbito de hostilidad, algunos especialistas dentro del ámbito de la figura del acoso conceptualizada este como una modalidad de causar daño de manera continua al trabajador para que así se logre la tan ansiada renuncia por parte de este, si bien es cierto también se tome en cuenta que el conjunto de actos seguidos para causar el daño están siempre ligados a los actos de hostilidad, En España no existen tantas normas regulativas acerca de esto por lo mismo que no es tan común la práctica, pero en los últimos 5 años se ha visto y analizado que ha ido incrementando esta situación por lo mismo que se ha hecho ya una costumbre la reducción inmediata en los contratos laborales determinados y más bien la aparición de la figura de los contratos laborales indeterminados.

Seguimos Rodríguez, (2010), en ese sería entender lo importancia que tiene el derecho para poder regular los comportamientos por parte de los trabajadores y también de los dueños o jefes, esta relación nos permite entender la vinculación formal

contractual y laboral que deben tener siempre para que así mañana más tarde ante una situación de actos de hostilidad se presenten los recursos necesarios o herramientas procesales justas para evitar dilatan vientos y que se vulneren los derechos fundamentales del trabajador como es su remuneración, en el presente caso la reducción de la remuneración también es una forma de crear un daño al trabajador porque se está desvirtuando a manera que existen desestabilidad económica.

También Gorelli, (2012) nos plantea que la reducción de los costes del despido dentro de la reforma laboral española del 2010 tuvo una gran repercusión en el ámbito del trabajo privado, dada la circunstancia de que España tuvo una recesión económica muy alta se viene la posibilidad de crear normas tangencialmente que vulneraban los derechos de los trabajadores por lo mismo que necesitaban reformular su economía a través de la mano de obra barata, y la reducción de pagos en materia de trabajadores de oficina, con lo antes expuesto el autor trata de buscar delimitar el porqué de estas reducciones que atentaron en su momento con los derechos fundamentales como es la calidad de vida gracias a la remuneración justa.

Es importante, lo que Rojas, (2013) explica acerca de la naturaleza de las indemnizaciones por término de contrato de trabajo ya que dentro de esta figura debemos rescatar que la formalidad y la necesidad que tiene el legislador chileno al momento de definir cómo es que va a funcionar el respeto a las cláusulas contractuales en materia laboral, es importante también restablecer la figura de una indemnización en el caso de alguna irregularidad no prevista dentro del contrato, es decir para algunos autores lo importante de todo es merecimiento a la voluntad de las partes para así evitar vulnerar derechos que podrían ser constituidos como actores de estabilidad y castigados por el Código Penal chileno.

En la misma línea tenemos, Rojas (2014), plantea la importancia de la compensación al momento de terminar un contrato laboral de manera unilateral cuando de por medio existen actos de hostigamiento u hostilidad, además nos explica que a partir de propuestas planteadas por los legisladores chilenos deben tener una figura clara para poder modificar el sistema de indemnizaciones al momento de la finalización del

contrato, y esto bajo la incidencia de que actualmente existen muchos casos donde particularmente el instrumento de protección que debería ser el mismo contrato es débil ante la figura del despido en cualquiera de sus formas.

Acerca Urzúa & Caqueo, (2012) del concepto de calidad de vida, se analiza desde una perspectiva de que en esencia es una modalidad del bienestar del hombre o ser humano para que éste pueda disfrutar en plenitud todas las garantías y derechos que podrían hacerse de la idea clara de poder obtener dentro de una evaluación cognitiva comportamientos éticos y Morales correctos, además es importante proponer el respaldo que tiene la figura del derecho laboral en el ámbito de la calidad de vida al momento de dar la opción de crecer en la empresa.

Con ello Lopera, (2017) dada la idea preliminar de la calidad de vida lo podemos asociar al concepto donde se evalúan la afectación interna de cualquier trabajador expuesto a un riesgo improbable, es decir la situación en la cual no va a poder evitar que ocurra ya sea una desgracia o en su defecto un despido injustificado este último es una de las razones por las que comúnmente existe un desbalance en la calidad de vida ya que en realidad la calidad de vida debe ser asociado a un concepto más económico que particularmente psicológico 10 que en sí el dinero influye mucho en el temperamento personal, y más aún cuando hizo un trabajador que comúnmente está esperanzado en ganar dinero y no que se lo quiten.

Además, Fernández, (2010), menciona que dentro del concepto de calidad de vida no solamente debe asociarse al ámbito médico sino también se puede ver dentro del derecho plasmado en el incumplimiento de los contratos y al mismo tiempo en la reducción injustificada del sueldo cuando no hay motivos por los cuales hacerlo, dentro de la doctrina española no existe un amparo legal suficiente como para respaldar la seguridad jurídica que otorgó un contrato laboral pero de por sí y por naturaleza propia la voluntad de las partes se respeta a tan sólo a su firma, pero el vacío que existe es que cuando se presenta el auto despido, la situación cambia ya que no existe razón alguna o situación clara acerca de cómo mantener esa calidad.

Finalmente, Segura (2012) menciona que un punto claro a entender es la existencia del derecho laboral en nuestro país y este puntualmente la rama del derecho que está abocada a la protección de la clase trabajadora va a ver su equilibrio basado en 3 puntos importantes la producción el capital del trabajo propiamente dicho y esto dentro de una correlación de fuentes de empleo y productividad que a la larga van a mejorar la calidad del trabajador desde el ámbito digno y familiar en circunstancias agravantes entendemos también al derecho laboral como un derecho completo porque permite el desarrollo de la actividad de un país vinculando y asociando a la importancia de la mano de obra más importante de la sociedad el hombre.

En el ámbito del derecho laboral encontramos que, Lowen (2008) los menciona la importancia que tiene el derecho laboral propiamente dicho dentro del ámbito de las leyes del derecho internacional y es que avalando lo que en su momento dice la organización Internacional del Trabajo respecto de los derechos fundamentales de los trabajadores asocia a uno de ellos a la remuneración, entendida ésta como el pago absoluto correspondiente a las horas destinadas al trabajo bajo la modalidad de un contrato o una promesa de trabajo.

Etcheverry (2017), califica la necesidad de que exista un derecho laboral tangible es decir un código preexistente ante todas las normativas que pueden definirse dentro del ámbito variable del trabajo desde la noción del trabajador la idea de los contratos la importancia de las formas de pago las modalidades de despido preexistentes y existentes y sobre todo el respeto a la calidad de vida y la estabilidad económica dentro del ámbito y el argot de un trabajo digno, en otras palabras aquí también se plantea la necesidad de poder entender cómo es que el derecho laboral repercute a nivel general y estructural en el Bienestar Social.

Silveira (2019), siguiendo las palabras de este autor debemos tener en cuenta necesariamente que él plantea la importancia que se tiene en materia de los derechos fundamentales del trabajador, perdiendo en que estos derechos le van a permitir obtener beneficios constitutivos y beneficios tangibles, los primeros son aquellos que



mandan de la naturaleza propia del trabajo y los segundos son relacionados a la parte administrativa contractual que nace de la voluntad de las partes.

Asimismo, Marchi (2019) nos comenta, que la compensación asociada a los trabajos debe estar situada en el ámbito exclusivo de los despidos, ya que por esta vía se ven vulneraciones tangibles al derecho de los trabajadores cuando estos no son justificados por parte del trabajador.

Según Kolavenko & Kolavenko (2018), nos explican la importancia que tiene los diferentes sucesos asociados a la hostilidad dentro del trabajo al momento de terminarlo por los comportamientos del reglamento interno, es decir más que todo se cuantifica aquí la situación de que existe un daño de por medio para el trabajador y por ende debería haber una forma de solucionarlo tanto legal y compensatoriamente.

Souto & Oliveira (2009), resalta la importancia que tiene la figura de la compensación como una forma de un derecho laboral en Brasil, dada la circunstancia de que existe una gran informalidad en este país analizan la importancia que tiene mucho la compensación a favor de aquellos trabajadores que son despedidos sin razón alguna o se les permite la figura del auto despido, además de ello también plantea la importancia que tiene El Ministerio de trabajo de Brasil para poder fomentar modalidades legales las cuales eviten ciertas injurias o abusos contra ellos.

Tamin & Khogali (2015), es importante priorizar dentro del análisis de la compensación cuando existe un despido, entender el daño que va a repercutir o el costo que tendría que afrontar el trabajador luego de llegar al desempleo, ya que en todos los casos no necesariamente cuando alguien despiden consigue otro trabajo, si no se basa en el íntegro de dinero que va a recibir por una forma de compensar el tiempo que laboró, sí de por medio se le reduce los beneficios sociales, mucho peor sería que se le reduzca su remuneración directa bajo un contrato estimado.

Bolívar (2007), en el presente caso se está considerando algunas variables respecto a la situación de un despido injustificado dada la circunstancia de que al existir una multiplicidad de actos de hostilidad cada una de ellas de responder a una forma

exclusiva de compensar el daño desde una perspectiva en la cual el trabajador pueda superar dicho daño y al mismo tiempo ser compensado por el mismo.

Cueto (2017), es importante considerar en estos tiempos que el riesgo aumentado luego de un despido responde a la necesidad de las falencias económicas que podría tener el trabajador al momento de quedar desempleado, en una teoría muy simple es importante mencionar que el derecho laboral buscará implicancias necesarias de manera individual para que este sujeto o sea el trabajador logre la estabilidad económica necesaria a través de una compensación necesaria por trabajo, y si estamos dentro de una causal de despido sea justificada directa o arbitraria, merece una bonificación para poder respaldar dicha situación.

Sandoval (2013) de manera general en términos de indemnización, no podemos olvidar mencionar el concepto de la teoría de la responsabilidad que implica que cuando una persona es dañada ya sea legalmente o físicamente se prevé una situación especial para la recuperación de la misma, y la figura de la indemnización dentro de la teoría de la responsabilidad va a responder exclusivamente a resarcir un daño existente, algunos autores plantean que la violación de los derechos fundamentales es una forma de dañar, peor aún los actos de hostilidad son un riesgo latente frente a estos derechos y por ende también deben ser indemnizados independientemente de los tipos que existan.

Blanco (2008), es válido considerar que en este caso el autor quiere plantear 2 situaciones importantes en materia de respeto de los derechos laborales el primero es verificar siempre el cumplimiento de estos dentro de la empresa, en tanto el segundo punto sería establecer la relevancia que tiene los contratos para poder respetar dichos derechos mencionados antes

Finalmente, Caamaño (2014), nos explica la relevancia que tienen los contratos laborales en materia de respeto de los derechos fundamentales del trabajador estos enfocados y socios totalmente a la situación de evitar que un despido termine afectando tanto la estabilidad económica como el derecho fundamental a una remuneración digna.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y Diseño de Investigación**

##### **3.1.1. Enfoque**

El enfoque dentro de la investigación es cualitativo, según Sánchez y Reyes (2018)

El enfoque cualitativo también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos.

##### **3.1.2 Tipo**

El tipo de investigación es básica, según Sánchez y Reyes (2018) Se entiende que el tipo en este caso para la presente investigación, se considera que sería pura o fundamental, entonces significa que llevará nuevos conocimientos y dentro del campo de investigación, en otras palabras, no existen objetivos prácticos específicos, esto permite enriquecer todo conocimiento científico, asociado a los principios y leyes además es necesario entender que estos conocimientos permiten reforzar la investigación ya que están asociados a la práctica. Las investigaciones básicas buscan el progreso científico, acrecientan los conocimientos teóricos, persiguen la generalización de sus resultados con la perspectiva de desarrollar una teoría o modelo teórico científico basado en principios y leyes.

##### **3.1.3 Método**

El método dentro de esta investigación es inductivo, según Sánchez y Reyes (2018) Para la presente investigación el método a usar será el inductivo que nos explica puntualmente que se ven los casos particulares para que luego de ello obtengamos conclusiones para la aplicación a un modo general, además es claro precisar que los descubrimientos de algunas observaciones refuerzan las variables observadas. Ahora

bien, el análisis de este método permite establecer micro hipótesis para poder sistemáticamente asociarlas a una teoría clara respecto de una estructura generacional relacionada puntualmente con variables críticas, en la precisión de la investigación exploratoria, este método particularmente no refleja el estudio de variables sin datos.

### 3.1.4 Diseño

El diseño de la investigación es una teoría fundamentada, según Sánchez y Reyes (2018) La teoría fundamentada dentro de los diseños de una investigación cualitativa, es importante resolver que el planteamiento básico expone ciertas proposiciones teórica por los datos del trabajo, además en función de los estudios previos, el procedimiento que genera el fenómeno responde a dos criterios, el educativo y psicológico, pero sobre cualquier pre idea es importante resolver que sea un carácter concreto por lo mismo que derivan de procesos previos.

### 3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Tabla de matriz de categorización

CATEGORÍA	DEFINICIÓN	SUBCATEGORÍAS
DESPIDO INDIRECTO	Es un derecho concedido al trabajador para considerarse despedido tácitamente, donde la situación responde a una injustificada donde se nota un desmérito a los derechos fundamentales del trabajador. (Pérez, 2016)	<b>INDEMINIZACIÓN</b> Es la retribución de dinero justificada por razones que puedan suplir en parte un daño causado o una afectación a un derecho fundamental. (Pérez, 2016)
INESTABILIDAD ECONÓMICA	Se entiende por la descompensación objetiva de dinero por causas justificadas o injustificadas, pero sobre entendiendo un riesgo a la situación de la persona, la reducción desproporcionada puede causar la pobreza extrema. (Gómez, 2015)	<b>DERECHO LABORAL</b> Es una rama del derecho que regula las conductas asociadas al ámbito del trabajo, desde la posición de los derechos individuales y los colectivos. (Pérez, 2016)
		<b>CALIDAD DE VIDA</b> Está enfocado dentro de la doctrina como un amparo de retribución acerca de la potestad de vivir dignamente y con seguridad emocional. (Gómez, 2015)

### 3.3 Escenario de estudio

En la presente investigación se tuvo como escenario de estudio a la Empresa de Transporte Flores S.A, se obtuvo datos de los abogados especialistas en materia laboral, así mismo, nos ayudara a identificar a los trabajadores que sufren dichos actos de hostilidad que le con llevan a sufrir un despido indirecto por la reducción inmotivada de la remuneración causándole una afectación psicológica y económica donde mucha vez se ven vulnerados sus derechos laborales.

### 3.4. Participantes

Tuvimos como participantes a especialistas en materia laboral (abogados) y trabajadores de Empresas de Transporte, por lo que, nos permitió indagar a los trabajadores que se les han vulnerados sus derechos laborales por despido indirecto por la reducción inmotivada de la remuneración ocasionando un acto de hostilidad laboral.

#### Tabla de participantes

Sujeto	Nombre y apellidos	Grado académico / posición en la empresa	Experiencia Laboral
1	Shirley Acaro Gálvez	Caunter	3 años trabajando
2	Jessie Flores Varillas	Digitadora	4 años trabajando
3	Flor Marita Gonzales Lino	Terramoza	6 años trabajando
4	Dante Ramón Oroya Mendoza	Inspector	10 años
5	Jesús Andrés Bazán Huamanchumo	Abogado Profesional	4 años trabajando
6	Joffre Joao Núñez Merino	Fiscal Provincial	10 años trabajando
7	Ingrid Rojas Sánchez	Abogada – Asistente Legal (Laboral)	2 años Trabajando

### **3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En el presente trabajo de investigación, existen razones fundamentadas, consideradas como profundas, esto está asociado a los pensamientos y sentimientos, además nos brindan información respecto de la interpretación de los datos cualitativos o cuantitativos, es decir, en consecuencia, existen tres razones puntuales respecto de los instrumentos, nos permiten flexibilidad en su aplicación, además favorecen el vínculo directo entre los sujetos de estudio y por último que la ejecución es más rápida, si ello lo comparamos con la investigación cuantitativa, resulta ser que la aplicación de los instrumentos son más costosos y además es diferente la tipología del fenómeno estudiado. Sánchez y Reyes (2018)

Respecto de ello, es necesario entender que en el ámbito de la investigación está enfocado en la entrevista como técnica y propiamente de la guía de entrevista como instrumento, es importante entender además que una investigación cualitativa busca en esencia el desarrollo total de la doctrina en el tiempo real que lo amerita para asociar ideas claras a través de preguntas.

“Esta técnica permite recoger datos que brindan el diálogo entre el investigador y persona relacionadas al tema central, además es claro definir, que el fin puntual de esto es obtener la información necesaria para justificar que, por lo general, se buscan personas puntualmente profesionales y dirigidos a la materia de investigación”. Sánchez y Reyes (2018)

La guía entrevista: Es una técnica que nace del instrumento de la entrevista, y ésta consiste en la creación de un documento donde existen preguntas, para plantear un diálogo entre el investigador y el entrevistado, puntualmente esto tiene repercusión desde el punto de vista doctrinal de la investigación como tal, y es que, en resumen, la medida del nivel de comunicación entre ambos se entienda como profesionales y sobre todo se defina el aspecto de la doctrina de investigación. (Sánchez y Reyes ,2018)

### **3.6 Procedimiento**

Para el presente trabajo de investigación se tuvo diversidad de procesos, fue necesario primero que nada la descripción de la realidad problemática, luego de ello la elaboración de preguntas, posterior a ello los objetivos de investigación, y los supuestos de investigación. Asimismo, se investigó estudios previos los cuales fueron desarrollados en el marco teórico en el cual se desarrolló los antecedentes internacionales y nacionales. Posteriormente se utilizó la metodología acorde al caso presente de investigación, seguido por los participantes de estudio y los instrumentos de recolección de datos, finalmente se utilizó el análisis y la descripción de resultados.

### **3.7 Rigor científico**

Para entender el rigor científico, entendemos como presunciones que nos llevan a realizar una elaboración de la investigación de manera eficaz, en otras palabras, la información seleccionada está relacionada al deber de los criterios científicos, es más claro entender que existen razones para poder comprometer a la investigación cualitativa la formalidad de verificar como máximo objetivo para que se logre tener una idea más precisa de la investigación como tal.

### **3.8 Método de análisis de la información**

El método por utilizar fue el hermenéutico, ya que gracias a ello es importante mencionar la recolección de datos además se analizó e interpretó las respuestas, al momento de hablar sobre la aplicación de éstos en el ámbito de resultados y datos.

### **3.9 Aspectos éticos**

Esta investigación estuvo fundamentada en investigaciones científica, normas vigentes y estudios realizados por instituciones, las cuales dan mayor validez al procedimiento, y además le otorgan un respaldo.

En toda esta investigación se ha conseguido los lineamientos dados por la Universidad César Vallejo, así como las indicaciones dadas por el asesor metodológico, asimismo,

dentro del trabajo de investigación se han utilizado citas de textos de diversos autores los cuales han sido parafraseadas, a su vez, en cada una de ellas se ha respetado el formato APA 7 edición y la respectiva guía fue brindada por la Universidad César Vallejo.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

##### **Descripción de resultados de la técnica de Entrevista:**

Con respecto a la descripción de resultados de la guía de entrevista se realizaron un total de diez preguntas a los abogados materia de investigación. Siendo que, el objetivo general contiene dos preguntas, el objetivo específico 1), contiene dos preguntas, el objetivo específico 2), contiene dos preguntas y el objetivo específico 3), contiene cuatro preguntas. Para el primer grupo de preguntas relacionadas con el objetivo general, el cuál fue determinar cuál es la problemática en la reducción inmotivada de la remuneración como causal del despido indirecto que vulnera la estabilidad económica del trabajador en la empresa de transporte Flores S.A, se plantearon dos preguntas. 1 ¿Considera usted que, existe una vulneración a los derechos laborales respecto a la reducción de la remuneración como parte del despido indirecto? ¿Por qué?, 2 ¿Considera usted que no existe una justa indemnización a los trabajadores debido a la problemática económica que atraviesa el país? ¿Por qué?

- Con respecto a la primera interrogante, los entrevistados Núñez, Bazán y Rojas (2021) señalan que sí existe una vulneración a los derechos fundamentales de todo trabajador, consagrando la importancia del artículo 24.
- Con respecto a la segunda interrogante, los entrevistados Núñez, Bazán y Rojas (2021) señalan que no existe una justa indemnización a los trabajadores debido a la problemática que atraviesa el país, por la misma situación que no está regulado un monto compensatorio dado luego de un despido indirecto.

Para el segundo grupo de preguntas relacionadas con el objetivo específico 1, el cuál fue explicar por qué el despido indirecto es igual al despido arbitrario en materia de indemnización, se plantearon dos preguntas. 1 ¿Considera usted que, el despido



indirecto tiene la misma fundamentación que el despido arbitrario? ¿Por qué?, 2 ¿Considera usted que, deber ser la indemnización diferente o igual para cada tipo de despido regulado por nuestra norma? ¿Por qué?

- Con respecto a la primera interrogante, los entrevistados Núñez, Bazán y Rojas (2021) señalan que no necesariamente son lo mismo, ya que el despido indirecto también es considerado autodespido, además el contrato que existe en el primer es de mero caso omiso en justificación, en tanto en el otro caso, el contrato laboral, determina las razones del despido.
- Con respecto a la segunda interrogante, los entrevistados Núñez, Bazán y Rojas (2021) señalan que debe ser diferente la consideración de las indemnizaciones dependiendo del tipo de despido que existe, por lo mismo que hay razones diferentes.

Para el tercer grupo de preguntas relacionadas con el objetivo específico 2, el cuál fue detallar cómo afecta la inestabilidad económica de la familia en aplicación de esta modalidad, se plantearon dos preguntas. 1 ¿Considera usted que, la economía de una familia depende exclusivamente de los dos miembros del hogar (mamá y papá) o uno de ellos? ¿Por qué?, 2 ¿El despido indirecto afecta la economía de la familia? ¿Por qué?

- Con respecto a la primera interrogante, los entrevistados Núñez, Bazán y Rojas (2021) señalan que ambos miembros es de vital importancia su aporte para el sustento familiar, ello también se aclara bajo una premisa de que el matrimonio es un vínculo que permite el apoyo de dos personas, entonces, queda claro y necesario valorar el aporte económico de ambos, sobre todo si pertenecen a la PEA.
- Con respecto a la segunda interrogante, los entrevistados Núñez, Bazán y Rojas (2021) señalan que sí existe una afectación por el recorte de ingreso abrupto, es más también se precisa que hay un factor novedoso que se deslumbra en esta pandemia que estamos inmersos todos, el factor de falta de criterio para regular el monto de indemnización.

Para el cuarto grupo de preguntas relacionadas con el objetivo específico 3, el cuál fue interpretar qué es la estabilidad económica en el ámbito laboral con respecto a la calidad de vida dentro de un contrato laboral, se plantearon cuatro preguntas. 1 ¿Considera usted que, un contrato laboral es sinónimo de estabilidad económica? ¿Por qué?, 2 ¿Considera usted que la reducción inmotivada, afecta la estabilidad económica del trabajador? ¿Por qué?, 3 ¿Considera usted que la calidad de vida de una persona depende mucho de cuánto gana mensualmente? ¿Por qué?, 4 ¿Considera usted que, es será igual la de una persona si es despedida indebidamente que por una que ha finalizado su contrato laboral? ¿Por qué?

- Con respecto a la primera interrogante, los entrevistados Núñez, Bazán y Rojas (2021) señalan que si debe considerarse que un contrato laboral es sinónimo de estabilidad económica por lo mismo que la misma norma faculta la voluntad de las partes a través de la formalidad de los contratos como tal.
- Con respecto a la segunda interrogante, los entrevistados Núñez, Bazán y Rojas (2021) señalan que la reducción inmotivada si afecta la economía del trabajador por lo mismo que es algo que no se esperaba, además es claro precisar que los motivos dentro de este tipo de despido nacen de actos de hostilidad que afectan la continuidad de la relación laboral de manera coactiva.
- Con respecto a la tercera interrogante, los entrevistados Núñez, Bazán y Rojas (2021) señalan que la calidad de vida de los trabajadores depende de mucho de cuanto es el ingreso mensual, y ello se entiende que, para el tipo de trabajo, la remuneración no es la mejor, sino de acuerdo con las necesidades del mercado.
- Con respecto a la cuarta interrogante, los entrevistados Núñez, Bazán y Rojas (2021) señalan que no es lo mismo considerar la finalización de un contrato laboral con el despedir a una persona, entendido ello que en el primer caso se da por entendido, y en el segundo es una situación al azar bajo la premisa de actos de hostilidad.

Con respecto a la descripción de resultados de la guía de entrevista se realizaron un total de siete preguntas a los trabajadores de la empresa en mención en la presente

investigación. Siendo que el objetivo general contiene una pregunta, el objetivo específico 1 contiene dos preguntas, el objetivo específico 2 contiene tres preguntas y finalmente el objetivo específico 3 contiene una pregunta. Para el primer grupo de preguntas relacionadas con el objetivo general, el cual fue determinar cuál es la problemática en la reducción inmotivada de la remuneración como causal del despido indirecto que vulnera la estabilidad económica del trabajador en la empresa de transporte Flores S.A, se planteó una pregunta, 1 ¿El despido que le hicieron a usted en la empresa Flores SA, afectó la estabilidad económica de su familia? ¿Por qué?

- Con respecto a la primera interrogante, los entrevistados Oroya, Flores, Gonzales y Acaro (2021) señalan que el despido que sufrieron afectó la economía de su familia, porque en cada caso particular, por más que tenían diferentes cargos y puestos, su realidad al final era la misma, quedarse en el aire, y además sin un pago indemnizatorio que les permita afrontar la situación actual (pandemia) que vivimos todos.

Para el segundo grupo de preguntas relacionadas con el objetivo específico 1, el cuál fue explicar por qué el despido indirecto es igual al despido arbitrario en materia de indemnización, se plantearon dos preguntas. 1 ¿Pasó por este caso, de que su sueldo sería reducido por algún comportamiento de su parte, inapropiado? ¿Por qué?, 2 ¿Tiene hijos menores de edad? ¿Estudian en colegio? ¿Se ha visto reducido su canasta familiar con el despido?

- Con respecto de la primera interrogante, los entrevistados Oroya, Flores, Gonzales y Acaro (2021) señalan que han pasado por ese mismo caso por lo mismo que con todos, existieron indicios de actos de hostilidad, pero que el más representativo fue el de la reducción de su remuneración, además de ello, consideran que nunca se portaron inapropiadamente con la empresa y que en todo momento respetaron y se ciñeron a sus funciones y respeto al Reglamento Interno del Trabajo.
- Con respecto de la segunda interrogante, los entrevistados Oroya, Flores, Gonzales y Acaro (2021) señalaron lo siguiente, tanto Oroya, Gonzales y Acaro

tienen un hijo cada uno y son menores de edad, en tanto Flores no tiene aún pero igual creando una concordancia única entre las respuestas, desde el momento del despido hasta ahora, han notado una reducción en la canasta familia y ello ha imposibilitado el desarrollo de los hijos dado que no es lo mismo dos aportes (mamá y papá), que de uno solo, entendido allí que el cónyuge perjudicado se ve limitado por falta de cumplimiento de sus derechos laborales.

Para el tercer grupo de preguntas relacionadas con el objetivo específico 2, el cuál fue detallar cómo afecta la inestabilidad económica de la familia en aplicación de esta modalidad, se plantearon tres preguntas. 1 ¿Sabía que el despido que le sucedió es indirecto o cómo lo consideró?, 2 ¿Cuánto le pagaron aproximadamente luego del despido o no le dieron nada por indemnización?, 3 ¿Le notificaron justificadamente por qué le redujeron su sueldo?

- Con respecto a la primera interrogante, los entrevistados Oroya, Flores, Gonzales y Acaro (2021) señalaron que entendieron que era indirecto, por lo mismo que se vieron en la obligación de renunciar, pero de una forma unilateral bajo la presión de los actos de hostilidad.
- Con respecto a la segunda interrogante, los entrevistados Oroya, Flores, Gonzales y Acaro (2021) señalaron que no hubo una indemnización por el despido suscitado, además tuvieron enfrentamientos verbales por lo mismo que tan solo les notificaron a través de una carta informal de recursos humanos sin pie a reclamo.
- Con respecto a la tercera interrogante, los entrevistados Oroya, Flores, Gonzales y Acaro (2021) señalaron que no les notificaron debidamente al momento del despido indirecto, al mismo tiempo, la reducción injustificada trajo consigo problemas al momento de determinar el monto final por los demás derechos laborales.

Para el cuarto grupo de preguntas relacionadas con el objetivo específico 3, el cuál fue interpretar qué es la estabilidad económica en el ámbito laboral con respecto a la calidad de vida dentro de un contrato laboral, se planteó una pregunta 1 ¿Usted como

trabajador sufrió reducción inmotivada (sin razón alguna) antes del vencimiento de su contrato?

- Con respecto a la primera interrogante, los entrevistados Oroya, Flores, Gonzales y Acaro (2021) señalaron que antes que se venza el contrato de cada uno de ellos, les avisaron verbalmente y además al momento de darle su pago, pues notaron la reducción injustificada por parte de la empresa.

### Descripción de resultados de la técnica de Cuestionario:

A continuación, mostramos los resultados de la investigación, es este caso de la encuesta aplicada a cinco abogados.

En el primer gráfico muestra que el 100% de abogados especialistas en derecho laboral opinan que si existe una vulneración a los derechos laborales respecto de la reducción de la remuneración por el despido indirecto.

1. ¿Existe una vulneración a los derechos laborales respecto a la reducción de la remuneración como parte del despido indirecto?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	100%
NO	0	0%
NO PRECISA	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 1:** Vulneración de los derechos laborales respecto a la reducción de la remuneración.

**FUENTE:** Gráfico elaborado por Anthony Obregón y Cheila Saavedra.

Asimismo, en el segundo gráfico se muestra que el 20% de los abogados especialistas en derecho laboral opinan que sí existe una justa indemnización a los trabajadores debido a la problemática actual, en cambio el 80 % considera que no existe.

2. ¿No existe una justa indemnización a los trabajadores debido a la problemática económica que atraviesa el país?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	1	20%
NO	4	80%

NO PRECISA	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 2:** No existe una indemnización justa a los trabajadores.  
**FUENTE:** Gráfico elaborado por Anthony Obregón y Cheila Saavedra.

Ahora bien, en el tercer gráfico se muestra que el 20% de los abogados especialistas en derecho laboral opinan que sí existe una misma fundamentación entre el despido indirecto y el despido arbitrario, en tanto, el 80% no considera ello como válido.

3. ¿El despido indirecto tiene la misma fundamentación que el despido arbitrario?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	1	20%
NO	4	80%
NO PRECISA	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 3:** El despido indirecto.  
**FUENTE:** Gráfico elaborado por Anthony Obregón y Cheila Saavedra.

Adicionalmente, en el cuarto gráfico el 80% de los abogados especialistas en derecho laboral opinan que sí existe una indemnización diferente a cada tipo de despido, en tanto el 20% no admite ello.

4. ¿Debería ser la indemnización diferente o igual para cada tipo de despido regulado por nuestra norma?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	80%
NO	2	20%
NO PRECISA	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 4:** Indemnización por cada tipo de despido.  
**FUENTE:** Gráfico elaborado por Anthony Obregón y Cheila Saavedra.

En el quinto gráfico entendemos que el 20 % de los abogados especialistas en derecho laboral opinan que sí existe la dependencia exclusiva de los dos miembros, en la economía de una familiar, en tanto el 80% dice que no es del todo cierto.

5. ¿La economía de una familia depende exclusivamente de los dos miembros del hogar (mamá y papá)?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	1	20%
NO	4	80%
NO PRECISA	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 5:** La economía familiar.  
**FUENTE:** Gráfico elaborado por Anthony Obregón y Cheila Saavedra.

En el caso del sexto gráfico se muestra que el 80% de los abogados especialistas en derecho laboral opinan que el despido indirecto si afecta la economía de la familia, en tanto el 20% considera lo contrario.

6. ¿El despido indirecto afecta la economía de la familia?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	80%
NO	1	20%
NO PRECISA	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 6:** El despido indirecto afecta la economía.  
**FUENTE:** Gráfico elaborado por Anthony Obregón y Cheila Saavedra.

Del gráfico séptimo podemos rescatar que 100% de los abogados especialistas en derecho laboral opinan que sí existe una sinonimia entre la estabilidad económica y un contrato laboral por lo mismo que es importante mencionar esta pregunta como una de unanimidad acorde a lo investigado.

7. ¿Un contrato laboral es sinónimo de estabilidad económica?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	100%
NO	0	0%
NO PRECISA	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 7:** Contrato Laboral.

FUENTE: Gráfico elaborado por Anthony Obregón y Cheila Saavedra.

Por otro lado, en el octavo gráfico podemos ver que el 100% de los abogados especialistas en derecho laboral opinan que sí existe una reducción inmotivada que afecta la estabilidad económica del trabajador en tanto aquí también resaltamos la importancia de que se considera de manera unánime la respuesta.

8. ¿La reducción inmotivada, afecta la estabilidad económica del trabajador?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	100%
NO	0	0%
NO PRECISA	0	0%
TOTAL	5	100%

GRÁFICO 8: La reducción inmotivada afecta la estabilidad.  
FUENTE: Gráfico elaborado por Anthony Obregón y Cheila Saavedra.

En el noveno gráfico, vemos que el 80% de los abogados especialistas en derecho laboral opinan que sí existe una correlación entre la calidad de vida de una persona en función de cuánto gana mensualmente, pero un 20% de los encuestados determinan que no existe una relación directa y propia.

9. ¿La calidad de vida de una persona depende mucho de cuánto gana mensualmente?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	80%
NO	1	20%
NO PRECISA	0	0%
TOTAL	5	100%

GRÁFICO 9: La calidad de vida.  
FUENTE: Gráfico elaborado por Anthony Obregón y Cheila Saavedra.

Finalmente, en el décimo gráfico se muestra que el 100% de los abogados especialistas en derecho laboral opinan que no es lo mismo un despido a alguien que la finalización de su contrato laboral, además cabe resaltar que la unanimidad se da



por una circunstancia que valora lo diferente respecto del contrato con el despido propiamente.

10. ¿Es igual si una persona es despedida indebidamente que por una, que ha finalizado su contrato laboral?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	5	100%
NO PRECISA	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 10:** Despido o finalización del contrato laboral.  
**FUENTE:** Gráfico elaborado por Anthony Obregón y Cheila Saavedra.

### **Objetivo general**

Determinar cuál es la problemática en la reducción inmotivada de la remuneración como causal del despido indirecto que vulnera la estabilidad económica del trabajador, en la empresa de transporte Flores S.A, Lima – Perú, 2021.

La especialista en materia de derecho laboral, Núñez (2021) nos explica la importancia que tiene en estos tiempos, considerar un derecho fundamental la remuneración, y si hablamos de una vulneración a este derecho fundamental estaríamos frente a la entendida a la reducción de la remuneración correspondiente por una cuestión de un despido, a este comentario también se le puede definir y entender como una contrapropuesta actual a la realidad práctica del derecho laboral, dentro de esta práctica entendemos de que los contratos tienen la validez y la virtuosa exigencia de las voluntades y su cumplimiento, entonces bajo esa premisa este especialista nos plantea la necesidad de cuestionar porque es que el empleador tiende a reducir el salario o el pago por la cuestión del despido como tal.

Contrapuesto esta idea, el doctor Bazán (2021), resalta la necesidad de entender que esta reducción está totalmente ahogada a una situación injustificada y no materializada dentro de la ley misma, es decir existe un vacío legal que no ampara la situación de poder prever que existe esta vulneración y al mismo tiempo entenderla como un acto

de hostilidad independiente de los otros tantos que existen, seguido de ello podemos cuestionar y puntualizar la necesidad que tiene el restablecer este derecho fundamental a un derecho propio y natural; algunos autores dentro del marco teórico han planteado la importancia del doctrinal que por ejemplo en el derecho laboral chileno nos regala, al momento de considerar que en un eventual ley única del trabajo, que dentro de la doctrina chilena existe no buscan tanto la situación de la reducción sino más bien busca la situación de compensación o indemnización por esta reducción no justificada, pero a tal punto que no la consideran como un acto de hostilidad sino meramente por una situación del infortunio o la necesidad del mercado que podría plantear el tipo de trabajo y la idea del concepto del empleador frente a su empleado.

Entonces la propia correlación del estudio del objetivo general podemos entender de qué Acaro (2021), nos comenta como trabajador la mala experiencia que ha tenido respecto de haber sufrido como otros tantos trabajadores una reducción inmotivada de su remuneración líquida, fijada en el contrato laboral que tenía con la empresa, aquí vemos un análisis claro de la perspectiva que el mismo trabajador nos plantea en las siguientes palabras, nunca recibí notificación alguna respecto de esta actitud por parte de la empresa sabiendo que habían sido muchos años de trabajo con ellos, en el hogar el sustento directo soy yo pero lamentablemente con esta situación me vi obligado a tener que vender algunas cosas de uso personal para tener dinero y solventar los gastos de la familia, esta actitud hostil de la empresa me perjudicó bastante, y ni siquiera había tenido jamás problemas ni incumplimientos del reglamento interno de trabajo y el mismo contrato laboral nunca hubo una cláusula de intención de reducción ni por falta de personal ni por una situación aislada o personal del propio trabajo, entonces como podemos ver el trabajador plantea una gran observación dentro del ámbito del propio objetivo, y es que identifica que es un actor TIL un comportamiento sin justificación por parte de la empresa creando un perjuicio y al mismo tiempo una violación a un derecho fundamental constitucional laboral como es el pago o la remuneración digna y justa por parte del empleador para con el trabajador.

Finalmente a manera de entender un poco cómo es que se conceptualiza la idea de la reducción de la remuneración como un acto de hostilidad es claro entender y precisar

que por encima de cualquier situación injustificada ya de por sí nace una vulneración a este derecho, bajo esa premisa esta vulneración tiene que estar totalmente contemplada en un documento entendido como una norma o reglamento para que mañana más tarde se pudiera indemnizar de existir daños y perjuicios que los hay con el simple hecho de reducir a alguien lo que le corresponde por ley, ya es una falta grave al respeto de la autonomía que plantea la organización Internacional del Trabajo mencionando a una de sus grandes convenios que los principios fundamentales del derecho laboral individual dentro de la trilogía común entendida predomina la remuneración justa y digna.

### **Objetivo específico 1**

Explicar por qué el despido indirecto es igual al despido arbitrario en materia de indemnización.

Dentro de la doctrina del derecho laboral en general siempre debemos tener presente que así como existen derechos inherentes al trabajador como son un contrato, una realidad y una remuneración justa que otorgue una calidad de vida al trabajador, existen castigos que amerita hasta ciertos puntos sanciones como por ejemplo los despidos, para el doctor y especialista en la materia laboral Núñez debemos tener en cuenta cuatro aspectos para defender la figura de un despido probablemente la primera que se rescata es el incumplimiento del reglamento interno de trabajo, el siguiente cuando existe una falta grave constituida dentro del reglamento, también podríamos analizar el despido por una actitud de una enfermedad que directamente limite al trabajador a tal punto de que no puedan seguir realizando las funciones necesarias para su trabajo y finalmente decisión autónoma por parte del empleador de sacar al trabajador a través de esta figura legal entendida como el despido propio, pero el mismo autor o especialista nos va a definir que también existen modalidades de despido como el despido arbitrario, el despido legal, el despido injustificado, y finalmente el despido indirecto, todo este conjunto de despidos están contemplados en una ley actualmente vigente en nuestro país pero debemos tener en cuenta que esta figura del despido indirecto tiene una característica muy aparte y somera del resto,

acoplado a ello el especialista Rojas (2021) los menciona la importante necesidad de aclarar que dentro del ámbito de los despidos, los actos de hostilidad van a tener una importante y emergente versión al momento de entenderse como despidos indirectos.

Además siguiendo las palabras del especialista nos vamos a ir a un enfoque importante que es la indemnización y saliendo del ámbito laboral entraríamos al ámbito civil en donde debemos entender que las indemnizaciones son formas de resarcimiento de daños pero muchas veces estas indemnizaciones no tienen una forma de cuantificarse, si bien es cierto la doctrina es limitada en materia de indemnizaciones por despido laboral, y es que al existir una diversidad de despidos identifican que la modalidad indemnizaciones sólo acarrea en una y que las demás se tomen como referencia a la ya mencionada, y aquí existe una falla porque si existen diversidades de modalidades de despido debería existir también diversidad de formas de indemnizar a cada uno de los despidos porque la naturaleza de la indemnización no es tanto solamente resarcir el daño si no es adecuarlo a una circunstancia mediante la cual este resarcimiento va a surtir los efectos necesarios para poder restablecer a tal grado que no haya ocurrido el perjuicio o propiamente dicho el daño.

Es importante considerar lo que menciona Oroya (2021), al momento de determinar que en su caso él fue despedido sin un aviso previo, y al mismo tiempo incurrió en una situación mediante la cual no fue indemnizado por la empresa, él además menciona la importancia que tiene el contrato que había firmado para poder al menos reconocer la existencia de un vínculo laboral, da de ser circunstancia podemos entender entonces la necesidad que tuvo él como trabajador de tener que llevar un proceso innecesario por lo mismo que no era tan justificado que he sido despedido luego de años de trabajo en esa empresa, siguiendo esta misma línea también debemos entender que para el ámbito del derecho laboral aplicando una concordancia con el propio derecho civil la indemnización tiene que ser justificada y asociada al daño causado por parte de la empresa, en este es importante mencionar y cuestionar el comportamiento no solamente hostil por la actitud de la reducción, sino de buscar argucias legales y hasta poder entender el sobreseimiento del propio proceso, aquí también notamos que el trabajador tiene que gastar horas de su tiempo como desempleado para luchar por un

derecho que le correspondería por ley, porque el simple hecho de que la OIT mencione en uno de los convenios que la remuneración tiene que ser digna y justa, entonces con esta figura hostil vemos el cambio total y el perjuicio que le da al trabajador entonces debemos comprender la necesidad única de que en la práctica la mala aplicación e interpretación de estos actos hostiles siempre perjudicarán al trabajador y por norma legal les correspondería una indemnización pero diferente por el tipo de despido que se le plantee en este caso un despido indirecto.

Para concluir esta idea importante en este segundo punto de discusión, nos vamos a dar con la sorpresa y la idea clara de que existe una gran versatilidad en el ámbito del derecho civil respecto de las indemnizaciones pero que este gran ámbito debe ser reducido a tal punto que el derecho laboral sea lo suficientemente Maduro hablando legalmente para que se pueda contemplar con éxito las posibles adecuaciones a la norma para que la indemnización por despido indirecto no termine siendo igualada a la de un despido arbitrario común y simple, ya que podemos ver dentro de la doctrina histórica que el despido indirecto nace de la teoría del despido patronos en tanto el despido arbitrario nace de la teoría del despido legis.

### **Objetivo específico 2**

Detallar cómo afecta la inestabilidad económica de la familia en aplicación de esta modalidad.

Dentro del ámbito general de la palabra inestabilidad económica algunos autores han preferido definirlo más que todo no tanto del ámbito del derecho sino asociarlo más a una situación de calidad de vida pero he aquí el detalle que analiza el especialista en derecho laboral Núñez al plantearnos la coexistencia de ambos términos para la economía y el derecho, es decir algunos autores han contemplado la necesidad de conceptualizar la inestabilidad económica como algo negativo en tanto otros autores plantean la estabilidad económica como algo positivo, desde la perspectiva de nuestra investigación el especialista nos resalta que esto tiene que siempre estar entendido ya sea de manera positiva o negativa bajo un polo o una idea central, en este caso podemos entender que la idea central en la familia entonces tendríamos que hablar de

la parte negativa es decir la inestabilidad laboral como consecuencia directa en la afectación del ingreso de dinero común a una familia, de acuerdo con ello el especialista basan también una específica una manera más teórica de entenderlo y esta teoría nace de la perspectiva de que la familia es un núcleo y al mismo tiempo un generador de ingresos nato y natural por lo que a ambos miembros de la familia es decir papá y mamá podrían trabajar, y el verbo correcto usar es debería trabajar, pero aquí entonces entramos en la teoría absoluta de la figura de la economía y familia, hace muchos años atrás la familia naturales tenían la perspectiva de teorizarlo así, el papá trabajaba y la mamá cuidaba, actualmente esa figura se ha roto totalmente en esquemas y muchas veces ambos padres trabajan o hasta en algunos casos es la mujer quien trabaja y el hombre quien cuida del hogar OA veces ninguno de los 2 trabaja, entonces estos ciclos o modalidades que nacen en la actualidad van a incrementar o decrecer la teoría económica de la familia porque en el caso primordial y común si el hombre trabaja y éste a su vez es despedido indirectamente y consecuencia de ello se le reduce la remuneración correspondiente a su trabajo, vemos una afectación directa dentro del mismo sistema de la economía familiar en otras palabras estamos frente a la llamada inestabilidad económica familiar.

Al respecto Gonzales (2021), el problema que tuvo luego de haber sido despedido indirectamente a través de un acto de civilidad definido como la reducción de su remuneración según sus palabras el día que es un notificado el despido al momento de pasar por recursos humanos le otorgan un sobre en donde le han reducido sin razón alguna su sueldo básico viéndose perjudicado y dentro del argot de la frustración hace el reclamo ante la propia entidad o empresa luego de ello se ve mermada la situación porque comenzó las el problema de la pandemia y esto le trajo una gran inestabilidad laboral a su familia por lo mismo que no pudieron suspender algunos gastos necesarios bajo la emergencia sanitaria, lo que nos transmite el trabajador es la gran preocupación enfocada en la problemática de por qué motivo de la empresa opta por reducir sin justificación alguna el sueldo creando así ese desamparo económico latente entendido dentro de la figura económica como inestabilidad.

Dentro de las jurisprudencias vinculante más importantes del derecho laboral colombiano podemos encontrar 2 que rescata la importancia del respeto a la estabilidad económica de la familia cuando hay una vulneración de un derecho fundamental laboral no tanto asociado en este caso a la reducción del sueldo, sino más bien al conjunto de actos hostiles que podría plantear el empleador cuando el trabajador no cumple con las competencias definidas dentro del amparo legal, la segunda jurisprudencia nos plantea la necesidad de poder hablar de la indemnización cuando existen esta vulneración, enfocada totalmente a la reducción del sueldo por parte del empleador pero siempre y cuando éste busque algún pretexto para poder hacerlo legal, el código colombiano laboral nos plantea 3 figuras muy importantes, el derecho a la calidad de vida el derecho a las indemnizaciones por abusos laborales y el descanso cuando son actividades físicas irreversibles, pero ninguna de estas figuras está asociada cuando existe un despido indirecto o un despido patrono como también lo dice la doctrina internacional de Colombia.

### **Objetivo específico 3**

Interpretar qué es la estabilidad económica en el ámbito laboral con respecto a la calidad de vida dentro de un contrato laboral.

Luego de haber analizado la inestabilidad económica debemos analizar ahora la estabilidad económica asociada a la calidad de vida y es que estos 2 temas dentro del argot del derecho laboral como lo plantean los especialistas Bazán y Núñez, parten de una idea y premisa clara, que la calidad de vida es exclusivamente el bienestar íntegro y personal de cada ser humano y que dentro de la figura de las indemnizaciones es una de las tantas razones que justifican a la ya mencionada, para profundizar más la figura de la calidad de vida nos tenemos que remontar algunas jurisprudencias en materia civil que se han rescatado dentro del análisis documental porque es importante siempre mencionar la existencia y predominio de los derechos humanos naturales innatos para poder hablar del derecho laboral en sí es decir el individual, por lo que podemos entender y priorizar que el conjunto de factores que determinan la calidad de vida son 6, la edad, el lugar, el sexo, el dinero, el estatus, y la situación sentimental, y

es que la doctrina nos plantea la importante necesidad de siempre hablar de calidad de vida bajo estos seis componentes esencialmente.

Cuando una persona es despedida, debemos comprender que la situación personal no es la misma porque si lo ponemos en un caso práctico sacar a alguien de una circunstancia natural que es el trabajo, implica un abrupto golpe no solamente a la economía sino también a la proyección de vida futuro, esto quiere decir que dentro de las figuras necesarias para entender la calidad de vida está el estatus y esto se entiende por la posición económica actual del afectado, algunas ideas teóricas de esta figura plantean además que este riesgo al estatus va a partir de la increíble idea de no ser despedido jamás, y aunque eso es algo efímero puesto que sólo entendido bajo una circunstancia ya de años y experiencia, en otras palabras si una persona de 60 años es despedida de su trabajo probablemente durante los primeros 30 años laborando en una empresa ha podido asegurarse y ahorrar, pero si hablamos de un joven de 30 años que injustificadamente arbitrariamente indirectamente ha sido despedido no estamos en las mismas circunstancias porque la calidad de él es decir de esta persona, puntualmente va a llegar al riesgo de rendirse rápidamente y de perder toda esperanza de proyección a futuro.

Asimismo, Flores (2021), trabajador de la empresa desde hace un buen tiempo terminó preocupado luego de comunicarse al que había sido despedido indirectamente por una causal entendida como reducción de la remuneración, pero aquí la preocupación estuvo un poquito más sobreentendida por la calidad de vida que tenía su familia o al menos el estatus social que él le daba a su familia gracias al trabajo que había realizado en esta empresa por muchos años, la estabilidad económica con la que gozaba le permitió a él poder adquirir ciertos préstamos para que así sus hijos puedan estudiar en colegios particulares y poder tener el sueño de la casa propia pero luego de haber sido liquidado (término entendido en el argot laboral cómo darle los beneficios sociales de ley que le corresponden), se vio sorprendido con la con la reducción inexplicable de su sueldo bruto, y con ello se percató al mismo tiempo de que no había una justificación para haberlo despedido pero la empresa tomó esa decisión abocadas sin razón alguna probablemente por una necesidad de mercado



más que una situación de pensar en los trabajadores como tal, luego de ello podemos entender entonces de que ha habido una gran cantidad de razones por parte de los trabajadores que han visto también como este acto hostil por parte de la empresa alterado su estabilidad económica a punto también de denigrar su calidad de vida siguiendo los lineamientos del derecho civil extracontractual.

Para finalizar, la idea clara de interpretar que la estabilidad económica la espada de Damocles de todo trabajador bajo la premisa de ahorrar, también es importante entender que en el ámbito laboral la calidad de vida está respaldada por el respeto al contrato laboral, que no es nada nuevo ya que la voluntad de las partes siempre va a predominar, y que si en algún momento estoy llegando a un juicio siempre el contrato va a ser el as bajo la manga de un trabajador, pero lamentablemente la parte abstracta de estos son los actos de hostilidad que a veces cuesta como probarlos y aquí entramos otra vez en el dilema de interpretar al despido indirecto como un despido injustificado o interpretar al despido nulo como un despido arbitrario, existiendo estas cuatro modalidades dentro de la doctrina y legislación peruana, entonces entendemos que todo el conjunto de ideas parceladas a través de esta investigación resumen la posición de una jurisprudencia nacional, qué nos dice lo siguiente; el derecho le corresponde a quien se lo gana y a quien lo tiene, pero siempre y cuando éste esté fundamentado y amparado no solamente por la ley ni la Constitución sino por la primacía de la realidad, y este concepto es uno de los pilares fundamentales de la importancia del derecho laboral individual.

## V. CONCLUSIONES

1. Se explicó porque existe una similitud entre el despido arbitrario y el despido indirecto en materia de indemnización, esto asociado a la preocupación que, al no existir un código único laboral, nos permitimos ciertas analogías al momento de considerar el monto a resarcir luego del daño causado por un tipo de despido, sabiendo que hay una clara diferencia entre el despido arbitrario y el despido indirecto también es necesario plantear esa diferencia en el ámbito de indemnización.

2. Se detalló como la inestabilidad económica de la familia se ve afectada al momento de reducir injustificadamente la remuneración correspondiente al trabajador por los años laborados, aquí debemos también tener la precisión de entender que esta reducción injustificada de la remuneración es considerada dentro de la legislación laboral peruana como un acto de hostilidad contra el trabajador, y que es necesario desligar toda causal de mera voluntad en materia de despido indirecto para que así pueda atribuirse necesariamente la configuración de un acto de hostilidad.

3. Se interpretó el concepto de estabilidad económica partiendo del respeto que tienen a los contratos firmados por ambas partes al momento de consignar derechos y obligaciones del trabajador y empleador, ante entonces que la estabilidad económica es un factor fundamental en la calidad de vida de toda persona trabajadora, y que el instrumento jurídico necesario para poder exigir dicha estabilidad es el contrato laboral, sí es cierto también debemos tener presente que el trabajador ve perdido sus protestas laborales de la misma manera en este tipo de contratos.

## VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al Ministerio de Justicia tomar en consideración la jurisprudencia vinculante en materia de despido indirecto exclusivamente en el ámbito del acto de hostilidad que se refiere a la reducción injustificada de la remuneración de un trabajador, además dentro del mismo argumentó solicitamos la desvinculación exclusiva en materia de indemnización en el caso exclusivo del despido indirecto por considerarse además el daño a la calidad de vida.
2. Se recomienda el Ministerio de Justicia crear celeridad procesal en estos tipos de casos para que así el trabajador pueda rápidamente gozar de los beneficios que le corresponden por haber sido despedido indirectamente, bajo la modalidad de esta figura debemos tener presente que la doctrina no es tan clara al momento de justificar el motivo, por lo que El Ministerio de Justicia a la par con el Congreso deben crear necesariamente un reglamento en indemnizaciones.
3. Se propone a la comisión de trabajo del Congreso que elabore proyectos de ley asociados exclusivamente a la reestructuración de indemnizaciones en materia de despido indirecto, con el fin de evitar poner en riesgo la calidad de vida y Así mismo demostrar con el simple hecho de un contrato laboral la mera ejecución del respeto a los derechos fundamentales del trabajador, entre los cuales está una remuneración digna.

## REFERENCIAS

- Árevalo, L. (2017). *Despido laboral y los efectos administrativos en la municipalidad provincial de Coronel Portillo*. Lima.
- Arque, R. (2017). *Evolución del despido indirecto en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2012 – 2015*. Bolivia .
- Barahona, O. (2014). *El despido indirecto en la legislación laboral chilena*. Santiago .
- Blanco, A. (2008). Actos ilocucionarios hostiles y los fundamentos de la teoría de los actos de habla. *Bad Things with Words*. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0011-15032008000100003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-15032008000100003)
- Bolívar, A. (2007). Controller synthesis with compensation. *Revista Técnica de la Facultad de Derecho Universidad del Zulia*. Obtenido de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0254-07702007000300008&lng=es&nrm=iso&tlng=en](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0254-07702007000300008&lng=es&nrm=iso&tlng=en)
- Caamaño, E. (2014). El contrato laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales. *Derecho Laboral y su investigación*. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-00122014000100004](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122014000100004)
- Cabanellas, H. (2014). El derecho de las indemnizaciones . *Revista Ius et Praxis*, 91.
- Caro, J. (2019). *Situaciones que amerita protección legal a los trabajadores de confianza frente al despido laboral en el sector público*. Trujillo .
- Casación. (21 de abril de 2021). *La Ley El ángulo legal de la noticia* . Obtenido de 6 jurisprudencias clave sobre actos de hostilidad laboral: <https://laley.pe/art/11050/6-jurisprudencias-clave-sobre-actos-de-hostilidad-laboral>
- Chileno, C. (2014). *Código Civil - Libro de los contratos laborales*. Santiago de Chile : Centro Gáfrico Limitada .
- Cortada, E. (2009). *Hostilidad, negociación y conciencia profesional*. Recuperado el 2021 de agosto de 11, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=265377>

- Cueto, D. (2017). Private Valuation of Compensation Stock Options. *Economía Coyuntural*. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222017000200002&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222017000200002&script=sci_abstract)
- Cuvillo, A. Á. (2009). *Informe sobre la regulación del despido en Europa*. Madrid: Publicaciones de Ilustre Colegio de Abogados de Madrid.
- Empleo, M. d. (2015). *Los cambios circunstanciales en el derecho al despido*. Lima: Santillana S.A .
- Etcheverry, J. (2017). Rule of Law y discrecionalidad judicial: compatibilidad y recíproca limitación. *Rule of Law*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0122-98932017000100003](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-98932017000100003)
- Fernández, J. (2010). Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la perspectiva de la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF). *Rev. Esp. Salud Publica*. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272010000200005](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272010000200005)
- Galán, A. (2011). *La investigación científica para estudiantes*. Lima: Editorial Soto E.R.L.
- García, B. (2001). Inestabilidad laboral en México. *Contratos de Trabajo*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6428549>
- Gómez, A. (2015). *El derecho individual del trabajo*. Cali - Colombia: Gaban Sociedades de Lectura S.I.A.
- Gonzáles, M. (2007). *Análisis Jurídico del despido indirecto y el derecho de demandar para el pago de prestaciones legales que procede*. Santiago .
- Gorelli, J. (2012). La reducción de los costes de despido en la reforma laboral española de 2010. *Rev. latinoam. derecho soc no.14 Ciudad de México*. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702012000100079&lang=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702012000100079&lang=es)
- Gutiérrez, W. (2019). *La desigual regulación laboral en torno a la sanción que se aplica a las faltas graves cometidas por el trabajador en contraste con la sanción aplicada contra los actos de hostilidad cometidos por el empleador*. Lima .
- Irrázaval, L. (2018). El caso del despido indirecto y la suspensión del plazo ¿Interpretación o creación judicial del derecho? *Ius et Praxis*, 18-21. Recuperado el 03 de agosto de 2021, de

[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-00122014000100005](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122014000100005)

- Kolavenko, E., & Kolavenko, N. (2018). Bringing to disciplinary responsibility of employees and employers on labor law. *Revista Universidad y Sociedad*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2218-36202018000300142&lng=es&nrm=iso&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202018000300142&lng=es&nrm=iso&tlng=en)
- Lopera, P. (2017). Health-related quality of life: Exclusion of subjectivity. *FREE THEMES • Ciênc*. Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/csc/2020.v25n2/693-702/>
- Lowen, T. (2008). TRUE OR FALSE (IS THE INTERNATIONAL RIGHT TO THE TRUTH HARD-LAW?). *International Law*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1692-81562009000100003&lng=es&nrm=is&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1692-81562009000100003&lng=es&nrm=is&tlng=en)
- Marchi, L. (2019). WORKERS' COMPENSATION IS ASSOCIATED WITH WORST CLINICAL RESULTS AFTER LUMBAR FUSION. *WORST CLINICAL*. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/coluna/a/khHCsHhXW5kkySMcqk3RbRM/?lang=en>
- Medallo, A., Monfort, C., & Monfort, F. (2010). *La indemnización por despido*. Valencia : Delta Ediciones.
- Mendez, F. (2012). Acoso laboral sistemático. *Estudio de la medicación prescrita a las personas afectadas de conductas hostiles sistemáticas en su ámbito laboral*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=77234>
- Ninibeth Barceló, J. C. (2018). *Despido indirecto en el marco del contrato de trabajo en Colombia*. Cali. Recuperado el 03 de agosto de 2021, de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-00122019000200433](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122019000200433)
- Obando, J. (2018). *El régimen de protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza del sector privado en el desarrollo jurisprudencial de la Corte Suprema*. Arequipa.
- OIT. (2009). Changes about to contractual break of employes . *International Work Ritghs* , 5 .
- Ormazábal, N. (2015). *Naturaleza jurídica del despido indirecto: Condición resolutoria tácita o institución propia del derecho del trabajo*. Guatemala. Recuperado el 03 de agosto de 2021, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rdpucv/n41/a04.pdf>
- Patlán, P. (2016). *Calidad de vida en el trabajo y salud ocupacional en trabajadores de organizaciones mexicanas*. Mexico : Ediciones Montalván .

- Peña, E. (2017). *El criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral y el resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional*. Valparaíso .
- Pérez, Ó. (2016). *El trabajo y la empresa*. Arequipa- Perú: Firol Lectores S.A.C .
- Reyes, H. S. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima - Perú: Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Rodríguez, C. (2010). La Santa Sede y los movimientos revolucionarios europeos de 1820. *Universita degli studi di Urbin Becario*. Obtenido de [https://revistaayer.com/sites/default/files/articulos/45-7-ayer45\\_Anarquismo\\_Tavera.pdf](https://revistaayer.com/sites/default/files/articulos/45-7-ayer45_Anarquismo_Tavera.pdf)
- Rojas, I. (2013). The Legal Nature of Indemnity Due to Termination of the Contract of Employment in the Chilean Labor Law. *Revista de derecho (Valparaíso)*. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512013000200004&lang=es](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512013000200004&lang=es)
- Rojas, I. (2014). La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido. *Ius et Praxis vol.20 no.1 Talca*. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-00122014000100005&lang=es](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122014000100005&lang=es)
- Salanova, M. (2011). *La indemización por despido*. Maracaibo : Ediciones Jurídicas Iuris.
- Sandoval, D. (2013). Full compensation and civil liability: The concept of full compensation and its applicability to nonpecuniary damages to the person as a guarantee of the rights of the victims. *Revista de Derecho Privado*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0123-43662013000200010](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-43662013000200010)
- Segura, A. (2012). *El derecho laboral* . Lima: Santillana S.A.
- Sierra, A. (2009 ). Acción de Tutela Laboral y despido Indirecto, comentario a la sentencia "Gómez Cattini con Camilo Ferrón Chile SA" segundo juzgado del trabajo de Santiago. *Publicación de revista chilena en Derecho Laboral* , 12-23.
- Silva, C. (2015). Compatibilidad entre el procedimiento de tutela de derechos fundamentales y el despido indirecto. *Revista de Derecho Valdivia*, 31-32.
- Silveira, A. (2019). Employee Satisfaction and Corporate Performance in Brazil. *The Employee Is Always Right*. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/rac/a/Nz9zTRZFXBbhc7Jt7SDcdRK/?lang=en>

- Souto , S., & Oliveira, B. (2009). Work-related diseases and health-related compensation claims. *ORIGINAL ARTICLES*. Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/rsp/2008.v42n4/630-638/en/>
- Tamin, H., & Khogali, M. (2015). Cost of work-related injuries in insured workplaces in Lebanon. *accidents du travail*. Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/bwho/2003.v81n7/509-516/>
- Torres, B. (2016). *La investigación y el proceso*. Lima: Santillana S.A.
- Urzúa , A., & Caqueo, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Ter Psicol vol.30 no.1 Santiago*. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-48082012000100006](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082012000100006)



## ANEXOS

## ANEXO 1 – MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS	TIPO	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA
La reducción inmotivada de la remuneración como causal del despido indirecto que vulnera la estabilidad económica del trabajador en la empresa de transporte Flores S.A, Lima – Perú, 2021.	¿Cuál es la problemática en la reducción inmotivada de la remuneración como causal del despido indirecto que vulnera la estabilidad económica del trabajador en la empresa de transporte Flores SA, Lima – Perú, 2021?	Determinar cuál es la problemática en la reducción inmotivada de la remuneración como causal del despido indirecto que vulnera la estabilidad económica del trabajador en la empresa de transporte FLORES S.A, Lima – Perú, 2021.	Explicar por qué el despido indirecto es igual al despido arbitrario en materia de indemnización	Es importante determinar cuál es la problemática en la reducción inmotivada de la remuneración como causal del despido indirecto que vulnera la estabilidad económica del trabajador en la empresa de transporte FLORES S.A, Lima – Perú, 2021.	Enfoque Cualitativo (básico)	Descriptivo	Despido indirecto	Indemnización
			Detallar cómo afecta la inestabilidad económica de la familia en aplicación de esta modalidad				<i>Inestabilidad económica</i>	Calidad de vida
			Interpretar qué es la estabilidad económica en el ámbito laboral con respecto a la calidad de vida dentro de un contrato laboral.					Derecho laboral

## ANEXO 2 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE ENTREVISTA

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Jofree Joao Nuñez Merino  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Fiscal Provincial en el Ministerio Público – Lima Este  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista  
 1.4. Autor (es) de Instrumento: - Obregón Centurión Anthony Albino  
 - Saavedra Mondragón Cheila Licet

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE				ACEPTABLE			
		20	40	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:

X

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100
-----

Lima, 22 de julio del 2021.

**INFORMANTE:** Jofree Joao Nuñez Merino  
 DNI N°: 42941153

  
 Jofree Joao Nuñez Merino  
 Fiscal Provincial  
 Fiscalía Provincial Penal Corporativa de San Juan de Lurigancho - 2° Despacho

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: Rosa Emilia Torres Meléndez  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Asesor Social  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista  
 1.4. Autor(es) de Instrumento: - Obregón Centurión Anthony Albino  
- Saavedra Mondragón Chella Licet

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE					ACEPTABLE				
		20	40	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**

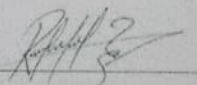
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación:
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación:

X

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95%

Lima, 22 de julio del 2021.

  
 INFORMANTE:  
 DNI N°: 71878027

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Bazan Huamanchumo Jesús Andrés  
1.2. Cargo e institución donde labora: Abogado laboralista independiente  
1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista  
1.4. Autor (es) de Instrumento: - Obregón Centurión Anthony Albino  
- Saavedra Mondragón Chella Licet

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		20	40	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:

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100

Lima, 22 de julio del 2021.

  
JESUS ANDRES  
BAZAN HUAMANCHUMO  
ABOGADO  
Reg. 83696  
INFORMANTE:  
DNI N°:

## ANEXO 3 – GUÍA DE ENTREVISTA

### GUÍA DE ENTREVISTA



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADO

- NOMBRE COMPLETO: .....
- LUGAR DE TRABAJO: .....
- FUNCIÓN DESEMPEÑADA: .....
- FECHA DE LA ENTREVISTA: .....

**TÍTULO: LA REDUCCIÓN INMOTIVADA DE LA REMUNERACIÓN COMO CAUSAL DEL DESPIDO INDIRECTO QUE VULNERA LA ESTABILIDAD ECONÓMICA DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE FLORES S.A, LIMA – PERÚ, 2021.**

**Objetivo General:** Determinar cuál es la problemática en la reducción inmotivada de la remuneración como causal del despido indirecto que vulnera la estabilidad económica del trabajador en la empresa de transporte FLORES S.A, Lima – Perú, 2021.

1. ¿Considera usted que, existe una vulneración a los derechos laborales respecto de la reducción de la remuneración por el despido indirecto?

---

---

---

---

2. ¿Considera usted que no existe una definición clara de la indemnización respecto de la inestabilidad económica?

---

---

---

---

**Objetivo específico 1:** Explicar por qué el despido indirecto es igual al despido arbitrario en materia de indemnización.

3. ¿Considera usted que, el despido indirecto tiene la misma fundamentación que el despido arbitrario? ¿Por qué?

---

---

---

---

4. ¿Considera usted que, debería ser la indemnización diferente para cada tipo de despido regulado por nuestra norma? ¿Por qué?

---

---

---

---

**Objetivo específico 2:** Detallar cómo afecta la inestabilidad económica de la familia en aplicación de esta modalidad.

5. ¿Considera usted que, la economía de una familia depende exclusivamente de los dos miembros del hogar (mamá y papá)? ¿Por qué?

---

---

---

---

**Objetivo específico 3:** Interpretar qué es la estabilidad económica en el ámbito laboral con respecto a la calidad de vida dentro de un contrato laboral.

6. ¿Considera usted que, un contrato laboral es sinónimo de estabilidad económica? ¿Por qué?

---

---

---

---

7. ¿Considera usted que la calidad de vida de una persona depende mucho de cuánto gana mensualmente? ¿Por qué?

---

---

---

---

8. ¿Considera usted que, es será igual la calidad de vida de una persona si es despedida indebidamente que por una que ha finalizado su contrato laboral? ¿Por qué?

---

---

---

---



## ANEXO 4 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE CUESTIONARIO

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: **Jofree Joao Nuñez Merino**  
 1.2. Cargo e institución donde labora: **Fiscal Provincial en Ministerio Público – Lima Este**  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Cuestionario**  
 1.4. Autor (es) de Instrumento: **- Obregón Centurión Anthony Albino**  
**- Saavedra Mondragón Cheila Licet**

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE				ACEPTABLE			
		20	40	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:

X

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100
-----

Lima, 22 de julio del 2021.

INFORMANTE: Jofree Joao Nuñez Merino  
 DNI N°: 42941153

  
 Jofree Joao Nuñez Merino  
 Fiscal Provincial  
 Fiscalía Provincial Penal Corporativa de  
 San Juan de Lurigancho - 2° Despacho



**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: Bazán Huamanachimo Jesús Andrés  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Abogado laboralista independiente  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Cuestionario**  
 1.4. Autor (es) de Instrumento: - **Obregón Centurión Anthony Albino**  
 - **Saavedra Mondragón Cheila Licet**

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		20	40	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:

X
100

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Lima, 22 de julio del 2021.

  
 JESÚS ANDRÉS  
 BAZÁN HUAMANACHIMO  
 (78062197)  
 REG. 83696

**INFORMANTE:**  
**DNI N°:**

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: Rivera Sánchez Ingrid Mercedes  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Asistente Social  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Cuestionario  
 1.4. Autor (es) de instrumento: - Obregón Centurión Anthony Albino  
- Saavedra Mondragón Cheila Licet

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		20	40	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:

X

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95%

Lima, 22 de julio del 2021.

INFORMANTE:  
 DNI N°: 72873072

## ANEXO 5 – GUIA DE CUESTIONARIO



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TÍTULO: LA REDUCCIÓN INMOTIVADA DE LA REMUNERACIÓN COMO CAUSAL DEL DESPIDO INDIRECTO QUE VULNERA LA ESTABILIDAD ECONÓMICA DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE FLORES S.A, LIMA – PERÚ, 2021.

### INTRUCCIONES:

El siguiente cuestionario es de forma anónima, se solicita que sea llenado con honestidad para el correcto desarrollo de la investigación, gracias por la colaboración.

### CONDICIÓN:

Abogado

### PREGUNTAS:

1. ¿Existe una vulneración a los derechos laborales respecto a la reducción de la remuneración como parte del despido indirecto?

SI  NO  NO OPINA

2. ¿No existe una justa indemnización a los trabajadores debido a la problemática económica que atraviesa el país?

SI  NO  NO OPINA

3. ¿El despido indirecto tiene la misma fundamentación que el despido arbitrario?

SI  NO  NO OPINA

4. ¿Debería ser la indemnización diferente o igual para cada tipo de despido regulado por nuestra norma?

SI  NO  NO OPINA

5. ¿La economía de una familia depende exclusivamente de los dos miembros del hogar (mamá y papá)?

SI  NO  NO OPINA

6. ¿El despido indirecto afecta la economía de la familia?

SI  NO  NO OPINA

7. ¿Un contrato laboral es sinónimo de estabilidad económica?

SI  NO  NO OPINA

8. ¿La reducción inmotivada, afecta la estabilidad económica del trabajador?

SI  NO  NO OPINA

9. ¿La calidad de vida de una persona depende mucho de cuánto gana mensualmente?

SI  NO  NO OPINA

10. ¿Es igual si una persona es despedida indebidamente que por una, que ha finalizado su contrato laboral?

SI  NO  NO OPINA

## ANEXO 6 – GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: La reducción inmotivada de la remuneración como causal del despido indirecto que vulnera la estabilidad económica del trabajador en la empresa de transporte Flores S.A, Lima – Perú, 2021.

**Objetivo General:** Determinar cuál es la problemática en la reducción inmotivada de la remuneración como causal del despido indirecto que vulnera la estabilidad económica en la empresa de transporte Flores S.A.

AUTORES: -

FECHA : 08/08/2021

<b>Fuente documental</b>	<b>Jurisprudencia</b> <b>CASACIÓN 3636 – 2010 CUSCO</b> <b>17 DE AGOSTO DEL 2011</b>
<b>Contenido de la fuente a analizar</b>	La sala añade que el concepto de impago es diferente al de reducción, dando a este segundo concepto la calidad de acto de hostilidad, por lo mismo que es un comportamiento patronal frente a una decisión inmotivada, injustificada, unilateral y por ende hasta debería interpretarse arbitraria.
<b>Análisis del contenido</b>	De lo expuesto, debemos entender que el concepto de impago está totalmente desvinculado con el de reducción, toda vez que se entienda que para cada caso existe una postura particular entre el empleador y empleado, además es importante precisar que ambas conductas son entendidas como actos de hostilidad.
<b>Conclusión</b>	Es claro precisar que el concepto de impago, es distinto con el de reducción, y es que, en el segundo caso, vemos que existe un ánimo doloso por parte del empleador de no justificar la disminución del pago correspondiente al contrato laboral, entonces es importante rescatar que la reducción debe ser un acuerdo y escrita como adenda en un contrato.

Título: La reducción inmotivada de la remuneración como causal del despido indirecto que vulnera la estabilidad económica del trabajador en la empresa de transporte Flores S.A, Lima – Perú, 2021.

**Objetivo Específico 1** – Explicar por qué el despido indirecto es igual al despido arbitrario en materia de indemnización, como objetivo específico

AUTORES: -

FECHA : 08/08/2021

<b>Fuente documental</b>	<b>Jurisprudencia</b> <b>CASACIÓN LABORAL N° 254 – 2018 LIMA</b> <b>PROCESO ORDINARIO – NLPT</b> <b>05 DE AGOSTO DEL 2020</b>
<b>Contenido de la fuente a analizar</b>	El IUS VARIANDI que detenta el empleador, le otorga el poder jurídico de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga, pero ello no le permite al empleador justificar la reducción de la remuneración por el gasto sin razón de los pasajes por lo que el trabajador es enviado a otros lados, y más bien entendemos y vemos un ANIMUS de perjudicar y presionar al trabajador para que sea despido indirectamente.
<b>Análisis del contenido</b>	Queda claro entender que el IUS VARIANDI, dentro del ámbito de la materia laboral, es la relación tangencial de subordinación cambiante, entre el poder jurídico que le da la norma al empleador, y el poder de decisión que lo tiene el empleado al momento de responder órdenes, siempre que éstas no limiten o vulneren su derecho fundamental, como es entendido, el respeto al contrato, el pago debido de su remuneración y la supremacía de la realidad.
<b>Conclusión</b>	Debemos entender que el concepto de IUS VARIANDI, es la columna medular de la subordinación por lo mismo que permite regular los parámetros de las funciones que debe realizar el trabajador, y por ende los mismos derechos que el empleador, además es preciso definir que el derecho variante siempre está relacionado a in dubio pro operario.

Título: La reducción inmotivada de la remuneración como causal del despido indirecto que vulnera la estabilidad económica del trabajador en la empresa de transporte Flores S.A, Lima – Perú, 2021.

**Objetivo Específico 2** – Detallar cómo afecta la inestabilidad económica de la familia en aplicación de esta modalidad

AUTORES: -

FECHA : 08/08/2021

<b>Fuente documental</b>	<b>Jurisprudencia</b> <b>CASACIÓN N° 2599 – 2007 LAMBAYEQUE</b> <b>30 DE OCTUBRE DEL 2012</b>
<b>Contenido de la fuente a analizar</b>	La Suprema Sala considera un criterio uniforme respecto del sentido de la reducción remunerativa con la inestabilidad económica, y refiere que existen varias razones justificadas para entender que el desmedro económico está sujeto a la disminución en la canasta familiar y perjuicio de un posible proceso aparte de indemnización por daños y perjuicios.
<b>Análisis del contenido</b>	Del contenido de la fuente, es claro entender que el criterio uniforme de Sala, plantea el respecto a la estabilidad económica, dado que se presenta la posibilidad de no poder justificar la disminución del sueldo pues es una tentativa al derecho internacional que, según la OIT, la remuneración debida.
<b>Conclusión</b>	El criterio uniforme de la Sala, nos plantea que la estabilidad económica se logra con el respeto a las reglas del contrato laboral, en tanto si hay una alteración no justificada hablaríamos de una inestabilidad económica.



Título: La reducción inmotivada de la remuneración como causal del despido indirecto que vulnera la estabilidad económica del trabajador en la empresa de transporte Flores S.A, Lima – Perú, 2021.

**Objetivo Específico 3** – Interpretar qué es la estabilidad económica en el ámbito laboral con respecto a la calidad de vida dentro de un contrato laboral.

AUTORES: -

FECHA : 08/08/2021

Fuente documental	<p style="text-align: center;">Jurisprudencia</p> <p style="text-align: center;">CASACIÓN LABORAL N° 18711 – 2015 AREQUIPA 04 DE JULIO DEL 2017</p>
Contenido de la fuente a analizar	<p>Según la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, define que una de las obligaciones del empleador es el de adoptar las medidas necesarias para garantizar una calidad de vida justificada en torno a las reglas del contrato laboral, por lo mismo que es claro precisar que de vulnerarse ello se puede hasta considerar un acto de hostilidad.</p>
Análisis del contenido	<p>De acuerdo a lo antes mencionado, es preciso entender que la calidad de vida, es un término que nace entre los 90 que nos permite crear una relatividad del comportamiento humano para poder justificar un sistema de valores morales y éticos que no perjudiquen a los trabajadores por parte del empleador, entonces siguiendo esas líneas, se justifica que respeto de la calidad de vida es esencial para poder justificar la validez de un contrato laboral.</p>
Conclusión	<p>La calidad de vida del trabajador está asociada totalmente al respecto de sus derechos laborales y fundamentales tipificados en el contrato laboral, pero al mismo tiempo, los otros factores, como es: La remuneración, si ésta injustificadamente es reducida, crearía dos escenarios, el primero una inestabilidad económica y consecuencia de ello, una vulneración a la calidad de vida, entonces como conclusión, es relevante entender la importancia de la calidad de vida del trabajador y éste es vulnerado por cualquier acto de hostilidad.</p>