



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Despido del Trabajador por enfermedad grave y el Derecho al
trabajo en la Corte Superior Justicia de Lima Norte, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogado**

AUTOR:

Porras Acuña, Fernando Martin (orcid.org/0000-0002-6683-1689)

ASESOR:

Mg. Vargas Huaman, Esau (orcid.org/0000-0002-9591-9663)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derechos Fundamentales, Procesos Constitucionales y Jurisdicción Constitucional
y Partidos Políticos.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

DEDICATORIA

El presente estudio de investigación se lo dedico en primer lugar a Dios porque siempre está conmigo, guiándome y dándome la fe y fortaleza que necesito. También a mi familia, por el gran apoyo que me dan día a día, porque juntos descubrimos que “querer es poder”

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la posibilidad de desarrollar mi tesis con perseverancia, concentración y ánimo; a mis padres y a mis hijas por la paciencia y apoyo durante el desarrollo. Así como también a mi profesor, quien con su conocimiento me guio y brindo soporte profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOSE

ÍNDICE	ii
ÍNDICE DE TABLAS.....	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Categorías y subcategorización y matriz de categorización	11
3.3. Escenario de estudio	12
3.4. Participantes	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.6. Procedimiento	14
3.7. Rigor científico	14
3.8. Método de análisis de datos	15
3.9. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	17
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Categorías y subcategorías.....	11
Tabla. 2 Participantes.....	12
Tabla. 3 Validación del instrumento de recolección de datos.....	15

RESUMEN

El presente informe de investigación se estableció como objetivo general determinar la manera en que el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el Derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021, dicha investigación se realizó con el fin de resolver esta problemática que genera inseguridad en el ámbito laboral. Respecto a la metodología, fue de tipo básica, de diseño fenomenológico, utilizando la técnica de entrevistas y análisis documental. De los resultados, si el trabajador fue despedido por enfermedad grave, resultó evidente que posee una incapacidad para el trabajo que lo inhabilita, lo cual afecta los ingresos del trabajador, pero no su derecho al trabajo porque se comprende que pudo ser ejercido por el trabajador siempre que esté habilitado para poder ejercerlo, pues nuestro sistema normativo prevé que pese a las indisposiciones que pudiesen sufrir los trabajadores, podrá conservar su puesto y sus ingresos para mantener su estabilidad económica. Se concluyo que el despido del trabajador por enfermedad grave afecta negativamente en el Derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte, 2021.

Palabras clave: Derecho al trabajo, despido, enfermedad grave, trabajador.

ABSTRACT

The present research report was established as a general objective to determine the way in which the dismissal of the worker due to serious illness affects the Right to work in the courts of the North Lima Court 2021, said investigation was carried out in order to solve this problem. It creates insecurity in the workplace. Regarding the methodology, it was of a basic type, of phenomenological design, using the technique of interviews and documentary analysis. From the results, if the worker was fired due to serious illness, it was evident that he has an inability to work that disables him, which affects the worker's income, but not his right to work because it is understood that it could be exercised by the worker provided that he is authorized to exercise it, since our regulatory system provides that despite the indispositions that workers may suffer, he will be able to keep his position and his income to maintain his economic stability. It was concluded that the dismissal of the worker due to serious illness negatively affects the Right to work in the courts of the North Lima Court, 2021.

Keywords: Right to work, dismissal, serious illness, worker.

I. INTRODUCCIÓN

Con el transcurso del tiempo se ha podido evidenciar que el derecho al trabajo resulta ser una evidente representación de un derecho fundamental que posee todo individuo, sobre todo cuando este derecho ha sido reconocido por nuestra Carta Magna actualmente, según Bautista (2019).

La Constitución Política del Perú (1993) protege al trabajador frente a un despido arbitrario en el artículo 27 al exigir una indemnización para intentar resarcir el daño ocasionado al mismo, debido a que dicho despido fue unilateralmente por parte del empleador, opina Bances (2021).

Al mismo tiempo, esta tesis busca analizar la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N°29497) que obliga a los Ministerios de Salud y de Trabajo y Promoción del Empleo a implementar acciones de prevención y promoción para la lucha contra los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral, las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

De modo que, un empleador no puede retirarle una oferta laboral a su trabajador que padece alguna enfermedad grave siempre que este pueda realizar las funciones esenciales del trabajo, sin que represente una amenaza directa, en otros términos, un riesgo significativo de daño considerable para la salud y la seguridad de sí mismo o de los demás trabajadores que no podrá eliminarse ni reducirse mediante una adaptación razonable, señala Castillo (2020).

En este sentido, la adquisición de una enfermedad mortal o sus secuelas no puede impedir la contratación o el despido de trabajadores, salvo que sea objetivamente imposible, por razones técnicas o de salud, ocupación y seguridad, cuya apropiación está a cargo de la empresa (Beltrán, et al., 2021). Por su parte, lo mismo ocurre con los despidos, ya que, si el empleador termina la relación laboral por el simple motivo de padecer una enfermedad grave o secuelas, ello hará prescribir el despido.

Cabe destacar que, los pacientes con enfermedades graves o degenerativas son personas auténticamente autónomas gracias a los avances

en tratamiento médico, en el dominio y rastreo de la enfermedad, razones por las que tanto la legislación como la jurisprudencia actual asegura la no discriminación del trabajador con enfermedades graves pues realmente son excepcionales los puestos de trabajo incompatibles con esta enfermedad.

En tal sentido, el problema general formulado es: ¿de qué manera, el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte, 2021?, siendo los problemas específicos 1, ¿de qué manera, el despido del trabajador por enfermedad grave que genera la disminución de la producción afecta en el derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte, 2021? Y como problema específico 2, ¿de qué manera, el despido del trabajador por enfermedad grave que genera la falta de comprensión afecta en el derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte, 2021?

Asimismo, su **justificación teórica**, radica en que esta tesis servirá como un aporte significativo para solucionar esta problemática que aqueja a los trabajadores que padecen enfermedades graves como también para sus familias puesto que actualmente se sienten totalmente desprotegidos, precisa Fernández (2020). Con respecto a su **justificación metodológica**, resulta importante mencionar que se aplicaron los métodos necesarios con la finalidad de alcanzar los objetivos que se recalcan en el presente estudio, manifiesta Falvo (2021).

El presente trabajo de investigación tiene **justificación práctica**, porque resulta importante para aquellos trabajadores con enfermedades graves con el fin de proteger sus derechos laborales y salarios justos de acuerdo con la ley; esto es, dentro de la programación establecida en sus presupuestos y planes operativos, para cuyo efecto se les deberá brindar las facilidades necesarias, señala Herbas y Rocha (2018).

De modo que, se planteó como objetivo general: determinar la manera en que el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte, 2021, siendo los objetivos específicos: 1) determinar si el despido del trabajador por enfermedad grave que genera la disminución de la producción afecta en el derecho al trabajo en los

juzgados de la Corte de Lima Norte, 2021. Y como objetivo 2) determinar de qué manera, el despido del trabajador por enfermedad grave que genera la falta de comprensión afecta en el derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte, 2021.

Por lo tanto, surge como supuesto general: el despido del trabajador por enfermedad grave afecta negativamente en el derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021, siendo los supuestos específicos: 1) El despido del trabajador por enfermedad grave que genera la disminución de la producción afecta negativamente en el Derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021, siendo el supuesto específico. 2) El despido del trabajador por enfermedad grave que genera la falta de comprensión afecta negativamente en el Derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En este punto ampliamos los antecedentes de este informe de investigación, por ello en el ámbito internacional se presentó con la tesis de Sáenz (2020) siendo su objetivo distinguir los aspectos en los que se desempeñó la extinción de un contrato laboral y el progreso de los despidos grupales con el método inductivo, pues concluye que para el modelo español de despido grupal se deriva por una estructura que beneficia la salida de los colaboradores de la corporación frente a un contexto caótico y reestructuración de la producción.

Además, Mora (2021) teniendo el objetivo de establecer el umbral de la potestad reguladora del Ministerio del Trabajo, debido a que esta facultad intenta fortalecer la normativa laboral para comprender los requerimientos de los empleadores y los colaboradores con el método descriptivo, pues concluye que la potestad reguladora es la facultad que viene de la Constitución y la normativa para que una entidad determine regulaciones legales de aspecto general y necesario; en este contexto, la regulación constitucional establece el escenario de competencia de cada fase con facultad reguladora y la normativa comprenderá los umbrales de esta potestad para evitar la administración perturbe la normatividad de las formas tasadas en la regulación constitucional.

De modo que, Alarcón (2021) tuvo como objetivo determinar las condiciones en las que sucedieron los despidos sin motivación alguna con el método analítico, pudo concluir que la fuerza mayor y el caso fortuito para obtener la forma de restricción de contrato de trabajo, solo se halla en jurisdicción de un magistrado de la República, motivo por el que, a la actualidad es cierta la preexistencia del estado cosas institucionales en torno al derecho laboral y la forma en la que se desempeñaron los ceses a lo largo del año 2020, con motivo de la pandemia del Covid-19.

Cabe destacar que, Lugo (2022) con el objetivo de especificar los aspectos en los que procede la prescripción para desarrollar los actos derivados del despido en la nueva Ley Federal del trabajo con el método descriptivo, por lo que logra concluir que la normativa requiere al jefe a notificar al colaborador de forma escrita el motivo o los motivos de la desvinculación de trabajo y la fecha o

fechas donde estas sucedieron, no obstante, le da la posibilidad de avisarle de forma personal o mediante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Para finalizar, los autores Castillo y Vila (2022) posee como objetivo intentar comprender el despido sin motivo aparente con el método analítico, por lo que ha concluido que el despido sin motivación debe comprenderse, no como la violación de los derechos laborales, de forma específica en su derecho al trabajo, o de su derecho a la estabilidad laboral, más bien debe comprenderse como atribución que tiene el empleador, de la que debe de emplear dentro de una discrecionalidad adecuada para evitar que sucedan trasgresiones.

En el nivel nacional se inició con la tesis de Bautista (2019) mediante el objetivo de estudiar el despido arbitrario en la perturbación del derecho constitucional al trabajo con el método tipo básica logra concluir que preexisten diversos trabajos desarrollados en torno al despido en los que se expresa una forma de violar el derecho laboral, ya que el resarcimiento con motivo de reparación por el perjuicio provocado al colaborador que fue despedido de manera arbitraria, se extiende hasta la perspectiva financiera, debido a que además de perturbar los ingresos del colaborador, también estaría su estabilidad laboral, el perjuicio psíquico y moral, esto sin considerar que posee su derecho al trabajo en él.

Además, Castillo (2020) con el propósito de establecer el pago por reparación en el despido que violenta el derecho a la seguridad social y la estructura pensionaria con el método descriptivo transversal ha concluido que hay diversas ópticas contradictorias entre el Plan Jurisdiccional Supremo y la Resolución que enuncia la Sala Laboral con respecto a la motivación de brindarle las compensaciones devengadas o la reparación de perjuicios y daños en los contextos de despido injustificado.

Asimismo, Bances (2021) con el objetivo de determinar el vínculo del resguardo al trabajo con el despido laboral de los colaboradores tanto del sector público como privado, con el método de investigación jurídica pudo concluir que la existencia de un nexo importante de la defensa del trabajo junto con los despidos laborales, debido a que incide en menor porcentaje la protección al

trabajo por parte del Estado por lo que los despidos se originan en gran medida por sus empleadores.

Al mismo tiempo, Gonzales (2020) al poseer el objetivo de establecer la jerarquía y el contenido de la legislación laboral determinada en tiempos de pandemia a partir de la óptica del derecho laboral en el Perú y en el exterior mediante el método de tipo básico ha concluido que al no ser eficientes los aspectos dictaminados por el Estado, entonces representa que el derecho laboral no se ha asegurado como se había establecido desde un inicio, en ese contexto, el Estado, no emplea lo que estipula nuestra Carta Magna.

Para finalizar, Espinal (2018) con el objetivo de establecer la relevancia que debe tener el respeto a las facultades laborales como es con la estabilidad laboral y otros de aspecto social en un Estado de Derecho al utilizar el método descriptivo se concluyó que el derecho a la permanencia laboral es una facultad primordial que es consustancial al beneficio de otras facultades primordiales del colaborador.

Con respecto al despido del trabajador, es comprendido como la extinción del contrato laboral por decisión unilateral del empleador, sea de forma adecuada o inadecuada. Por otro lado, el despido es el acto independiente que posee el juicio estable de la autoridad, para su certificación, debe ser de acuerdo con el proceso establecido por normativa y en correlación con este autor nos expresa que el despido es extinguir una relación laboral, por motivos jurídicos del empleador (Atoche, 2018). Por ello, es una de las formas que incentiva mayor discusión en el derecho laboral normativo de una relación laboral, ya que el despido como suceso del empleador es concluyente para que el colaborador fuera apartado de su trabajo (Burgos y Castro, 2018).

El despido es la finalización de la relación laboral, cuando posee inicio en un juicio unilateral de parte del empleador, por lo que se genera cuando el empleador decide unilateralmente terminar el contrato de trabajo con el colaborador. Las facetas del despido: es un suceso autónomo del empleador; termina la relación laboral, y por ello los trabajos en el centro laboral; es un suceso recepticio, ya que el colaborador debe distinguir el juicio del contratante;

es un suceso voluntario del contratante de forma directa, sin requerimiento de establecerlo; este suceso negativo que logra brindarse de diferentes formas (Escobar y Arroba, 2022).

En base a lo indicado anteriormente, advertimos que el despido es una de las formas más problemáticas de la relación laboral, y esto es cierto, ya que todo colaborador busca brindar sus servicios de la mejor forma y nadie quiere percibir la violación de su derecho al trabajo siendo despedido sin alguna motivación adecuada (Franco, 2019). En la actualidad predomina el principio de causalidad del despido, lo que intenta expresar que todo despido debe regirse a un motivo justificado, es decir, la relación de trabajo solo logra ser extinto cuando haya una motivación suficiente y debidamente justificada (Rojas y Cayllahua, 2021).

Con relación a la disminución de la producción por la grave enfermedad que padece el trabajador, se percibió que el colaborador al verse perjudicado por dicha enfermedad, se verán restringidas sus atribuciones y aptitudes para poder desempeñar las funciones que regularmente realizaba de manera normal como las hacía con anterioridad al ataque de este padecimiento (Álvarez, Piñas y Viteri 2021).

En diversas situaciones, el empleador se siente fastidiado por el poco o nulo desempeño del colaborador ya que, al reducir su producción por limitaciones de salud, reduce también la finalización o el desarrollo del producto terminado para el consumo del bien o de los servicios que brinda, sin considerar desarrollando sus actividades con normalidad para poder cumplir con los objetivos planteados en su contrato (Fontalvo, T. De la Hoz, E. y Morelos, J. 2018)

Al mismo tiempo, en ciertas ocasiones, se les exige que cumplan y lleguen a los objetivos planteados a pesar de esta enfermedad grave ya que se sostienen en lo estipulado en el contrato laboral que plantea el objetivo que debe alcanzar en cierto tiempo determinado (Rojas y Cayllahua, 2021).

En cuanto a la capacidad de comprensión debido a su grave enfermedad debe ser amplia considerando que, es necesario la recuperación del colaborador

para que éste pueda desempeñar sus funciones con normalidad posteriormente a la superación de la enfermedad grave, de esta forma conservará a un empleado que conoce el trabajo, que tiene la experiencia y que tiene la capacidad para trabajar de manera adecuada en base a sus antecedentes laborales (Martínez y Peña, 2021).

Por todo lo anterior, es mejor que el empleador sea comprensible en base a la recuperación del colaborador y que éste logre recuperarse de manera adecuada para que vuelva a tener la misma productividad antes de la enfermedad padecida, por otro lado, los demás colaboradores sentirían un mejor ambiente al apreciar que el empleador se preocupa por su equipo de trabajo (Ayala, Freire y Falconi, 2021).

Con relación al derecho al trabajo, se ha comprendido que preserva la esencia de la Constitución de 1993, pero disminuyó las facultades laborales que ya habían sido distinguidas en la constitución precedente, esto ha provocado que los problemas de trabajo se mantengan (Mena, 2018). Debido a esto, el Tribunal Constitucional debe cumplir con la labor de recomposición del ordenamiento laboral, comprendido por la forma interpretativa los rangos de tutela de diversas facultades laborales que han sido restringidas por la normativa.

Se debe resaltar que, la facultad laboral es un derecho esencial y primordial para el desarrollo de otras facultades humanas y comprende una parte conjunta y natural a la dignidad humana, ya que todo individuo posee facultad a laborar para poder desarrollarse con dignidad (Vanegas y Jaramillo, 2021). Por ello, es el colectivo de leyes que comprenden las relaciones entre el colaborador y el empleador; el contrato laboral, las condiciones de trabajo, así como el horario laboral, la remuneración, los días de descanso, las vacaciones, entre otras (Halpern, 2022).

En cuanto al derecho al respeto del vínculo laboral, se entiende que el trabajo es una obligación y un derecho, es la base del bienestar social y el medio de realización de la persona, pues el artículo 23 advierte que en sus diversas formas debe ser autorizado por el Estado, el cual protege especialmente a las madres trabajadoras, menores y discapacitados.

Por ello, debe ser prioridad del empleador mantener la relación laboral con el colaborador en base a la normativa laboral que tenemos en nuestro país, favoreciendo al colaborador que obtiene un medio de sustento propio y el de su familia de manera digna, por otro lado, el beneficio mismo al lograr impulsar y desarrollar la productividad de la entidad obteniendo más productos y servicios prestados (Sabastizagal, 2020).

En base a ello, es esencial respetar los lineamientos establecidos en la normativa laboral que regulan todos los aspectos que se consideran adecuados para preservar una relación laboral correcta y que beneficie tanto al colaborador por sobre sus derechos esenciales como también al empleador siguiendo la legislación establecida y siendo una entidad adecuada que respeta la normativa social (Mamani, O., et al. 2020).

Con respecto al derecho a no ser despedido arbitrariamente, se comprendió que entre las formas de despido se expresa el despido arbitrario, en esta forma de despido el empleador desarrolla una labor abusiva de la facultad de concluir con el vínculo laboral sin motivación alguna con el colaborador y lo subsana solamente con el pago de resarcimiento, a pesar de que nuestra legislación prohíbe este contexto (Besoain, A., et al., 2022).

De acuerdo con el artículo 34 del D.S N°003.97-TR, mantiene que nuestra legislación, existen dos formas de despido arbitrario, en el primer supuesto es cuando se despidió al colaborador sin motivación aparente o por no haberse indicado el motivo o la falla; en el segundo supuesto se despide al colaborador manifestando el motivo, pero sin poder comprobar la decisión o el proceso judicial. Cabe destacar que, en base con lo determinado por el artículo 36 del D.S. N°003.97-TR, menciona que el tiempo para actuar de forma legal, prescribe a los 30 días naturales de sucedido el motivo o el suceso que provocó la destitución.

En concordancia con el artículo 34 del mismo colectivo regulador, determina que, en todos los casos que el colaborador solo le corresponde la contraprestación resarcitoria, que se halla regulada por ley, asimismo logrará solicitar cualquier favorecimiento que se le corresponda. De modo que, lo que

comprende estos aspectos son los magistrados especializados en el aspecto laboral, en causa habitual laboral, en relación con el artículo 2 de la Ley N°29497.

En cuanto a los **enfoques conceptuales** se desarrolla lo siguiente: **Despido arbitrario** está regulado en la norma, donde se señala claramente los casos en la que incide el trabajador que resulta finalmente el desvinculo laboral con la empresa; por otro lado, **el despido incausado** es aquel que se efectúa sin tener justificación alguna, es decir que el empleador ha procedido a desvincular al trabajador de la empresa, sin ampararse a una causa prevista en la norma. En tal sentido, el **derecho al trabajo** es el **derecho fundamental** de toda persona, a elegir libremente el área laborar sin ser **discriminado** y a obtener un **salario** equitativo y digno.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

La investigación será de tipo básica como determinó Arias (2020) porque desea conocer nuevas razones científicas para identificar el despido del trabajador por enfermedad grave y el derecho al trabajo.

Diseño de investigación:

La autora Jilcha (2019) indicó respecto al **diseño de investigación**: “El diseño de investigación es fundamental a la hora de elegir el escenario de estudio, porque especifica la forma en que se puede obtener la información fundamental para una investigación.” (p.26). El diseño será fenomenológico como detalló Arias (2020) puesto que estudiará el fenómeno social sin que se modifique la realidad de esta indagación.

El autor Mamani, O. (2018) recalcó con relación al diseño: “Sin manipular deliberadamente las variables de estudio, que se basa en el análisis de los fenómenos que se originan en un contexto natural.” (p.18). Además, es correlacional como precisaron Arias y Covinos (2021) puesto que se examinó el vínculo existente entre las categorías de la investigación.

3.2. Categorías y subcategorización y matriz de categorización

Tabla 1 Categorías y subcategorías

Categorías	Subcategorías
Despido del trabajador.	1. Disminución de la producción. 2. Capacidad de comprensión.
Derecho al trabajo.	3. Derecho al respeto del vínculo laboral. 4. Derecho a no ser despedido arbitrariamente.

Elaboración propia 2022.

La matriz de categorización se encuentra en anexo 1

3.3. Escenario de estudio

La opinión de Arias (2020) es que resulta ser el lugar en el cual se realizó esta indagación, por lo que se realizó en la Corte de Lima Norte. Con respecto al escenario que se examinará, las autoras Coca, Buneo, y Guerra (2022) señalaron que: “Se busca elegir el sitio para realizar la investigación porque debe permanecer en este ambiente en base al interés profesional y personal del área investigada” (p.31).

3.4. Participantes

Para Falvo (2021) los integrantes son los individuos que conforman este estudio tan importante. Con respecto a los integrantes, los autores Bai & Clark (2019) recalcaron que: “A la hora de elegir a los participantes de esta investigación, es fundamental tomar en consideración cada aspecto para lograr la validez de esta indagación.” (p.55).

Los expertos que se entrevistaron son:

Tabla. 2 Participantes

Especialista	Profesión	EXPERIENCIA LABORAL
Javier Zavala Batlle	Abogado	Gerente General en People & Projects SAC.
Roberto Prada Morales	Relacionista Laboral	Gerente de Recursos Humanos en Labor Research Consulting.
Gerardo Pacco Coronado	Abogado	Representante Legal en CORPESA.
Milagros Guerra Rojas	Abogado	Independiente
Kelly Barrera Yabar	Abogado	Independiente
Shally Velez Guerrero	Abogado	Independiente

Hugo Gonzalez Díaz	Abogado	Independiente
Karla Rosa Ojeda Díaz	Abogado	Supervisor Senior de Relaciones Industriales en Servicios Minería Inc – Fluor Perú
Marco Antonio Moya Durand	Relacionista Industrial	Jefe de Relaciones Laborales en Consorcio Sacyr Ajani
Carlos Barreto Rossi	Relacionista Industrial	Jefe de Relaciones Laborales en Cumbra

Elaboración propia 2022

Nota: Datos recolectados de las entrevistas de este estudio.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Entrevista: Desea recopilar la información gracias al coloquio con el cual se formularon las interrogantes, evidenciaron Arias (2020). De manera que, se realizaron entrevistas a 10 abogados.

b) Análisis de fuentes documentales: Desea realizarse mediante el estudio de documentos, del cual se podrían recopilar resúmenes para después examinarlas, señaló Melgar (2020). En esta indagación se realizó un exhaustivo análisis de resoluciones que se vinculan con el despido.

Con respecto al asunto, Díaz y Calzadilla (2018) señaló sobre las técnicas de recolección de información: “Es importante que este tipo de estudio busque recolectar toda la información eficiente siguiendo ciertos métodos porque podría afectar la forma en que se agrupan estos registros.” (p.37).

Los instrumentos de recopilación de información fueron:

a) Guía de preguntas de entrevista: Se comprobaron de acuerdo con las finalidades trazadas en la mencionada matriz de categorización, manifestó Arias (2020).

b) Ficha de análisis de fuentes documentales: Con el que se recolecta la información de revistas de derecho, relató Falvo (2021).

3.6. Procedimiento

Los autores Coca, Buneo, y Guerra (2022). puntualizaron que: “El estudio cualitativo se ha vinculado a la indagación que se centra en la recopilación y análisis de registros escritos y orales.” (p.28). En ese sentido se ha procedido primero a la elaboración de la matriz para realizar la guía de entrevistas. Posteriormente se aplicó la entrevista a operadores jurídicos quienes brindaron datos útiles que permitieron efectuar la discusión de resultados. En consecuencia, de ello es que se realizaron las conclusiones de la presente investigación.

3.7. Rigor científico

El rigor científico se relaciona con el nivel de confiabilidad que tiene este análisis, exteriorizó Mamani, O. (2018) los cuales se vincularon con este estudio de investigación.

(i) La dependencia, es la recolección de datos según lo interpretado en esta investigación, y se emplearon las adecuadas técnicas de estudio.

(ii) La credibilidad, debido a que la observación de este informe de investigación se desarrolló con objetividad.

(iii) La transferencia, se basa en que este estudio permitió reconocer más esta indagación.

(iv) La confirmación, se efectuó con la debida triangulación de datos, cuando se consiguió esa recopilación de información con relación a esta problemática.

La autora Coy (2019) señaló sobre el rigor científico que: “El rigor científico podría evaluarse en las distintas etapas del método, durante la planificación de un análisis, su metodología y el análisis de la información.” (p.15). La confianza se funda en que las perspectivas de los expertos que otorgan esta libertad de los materiales en relación con la recopilación de datos, por lo que permitió obtener una información eficiente que sirvió para resolver las interrogantes distinguidas en este análisis.

Tabla. 3 Validación del instrumento de recolección de datos

Validación de la Guía de Entrevista			
VALIDADOR	CARGO	PORCENTAJE	CONDICION
Esáu Vargas Huamán	Docente Investigador de la UCV	88%	Aceptable
Godofredo Jorge Calla Colana	Escuela de Posgrado de la UNE	95 %	Aceptable
Víctor Daniel Híjar Hernández	Coordinador de Investigación Científica EUPG	90 %	Aceptable

Elaboración propia 2022

3.8. Método de análisis de datos

Las muestras fueron probabilísticas porque este estudio posee un enfoque cualitativo, en vista que carece de aplicación sobre una ecuación. En esta indagación se recopilaron los datos con los pertinentes instrumentos que se han ejecutado con respecto a las finalidades evidenciadas. El autor Castañeda (2022) indicó sobre la recolección de datos: “El estudio ha superado el procedimiento de recogida de datos, ya que busca encontrar soluciones al problema planteado” (p.53). Las entrevistas tuvieron incógnitas vinculadas con los fines de dicho estudio, (Bernardo, Carbajal y Contreras, 2019).

En esta investigación realizada se utilizó el siguiente método: El método interpretativo, que sirvió para interpretar de manera jurídica todo lo acaecido. Con relación a este informe de investigación, el método interpretativo permitió examinar el fenómeno estudiado (entrevistados). El autor Díaz y Calzadilla (2018) señalaron sobre los métodos lo siguiente: “Los métodos vinculados al conjunto de técnicas específicas que manejamos en una investigación para seleccionar determinados casos, visualizar la vida social, recopilar y esclarecer datos, analizar registros y examinar los resultados.” (p.37).

3.9. Aspectos éticos

El presente informe de investigación se basó en el adecuado empleo de las normas para que proceda su publicación, puesto que además se tuvo en consideración el estatuto de la Universidad César Vallejo. Por lo tanto, se citaron a los autores pertinentes y se efectuó un adecuado parafraseo de las ideas significativas de los mismos.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este apartado desarrollamos la descripción de resultados recogidos en los instrumentos de recolección de datos que corresponden a la guía de entrevista y a la guía de análisis documental. En tal sentido iniciamos describiendo los resultados encontrados en la guía de entrevista con relación al Objetivo General: determinar la manera en que el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el Derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021; para tal efecto se formularon las siguientes preguntas:

1. De acuerdo con su experiencia, ¿de qué manera, el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo?
2. En su opinión, ¿usted cree que se justifica el despido del trabajador por enfermedad grave? ¿Por qué?
3. De acuerdo con su experiencia, ¿cree usted que el despido por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo? ¿por qué?

Respecto a la primera pregunta, Ojeda, Prada y Barrera (2022), señalaron que, afecta en sus derechos fundamentales a (i) la libertad de elección y empleo, (ii) la dignidad individual y / o familiar (ante la imposibilidad de cubrir y satisfacer necesidades asociadas a la contraprestación del servicio), (iii) al principio de igualdad (no discriminación) en la ley; en la vulneración de un derecho fundamental, como el principio de igualdad de trato y no discriminación, el derecho a la salud y el derecho a la tutela judicial efectiva, la Constitución y la Ley, protegen y avalan el derecho al trabajo, en el caso de un trabajador, este tiene la oportunidad de brindar sus servicios al empleador, siempre y cuando cuente con salud y facultades que le permitan desarrollar la labor que se le encomiende; Por otro lado, Barreto, Pacco, Zavala y Guerra (2022) Precisaron, que supone la suspensión de la relación laboral por falta de capacidad de parte del subordinado, la extinción del vínculo laboral de un trabajador argumentando grave enfermedad sólo sería legítima si la enfermedad produce incapacidad absoluta permanente conforme a ley o, sin llegar a ello, si es que impide la realización de las tareas por las que el trabajador fue contratado o que venía desempeñando y no existiese otro puesto equivalente a donde reubicarlo. En este último caso procedería el despido justificado, si el trabajador es despedido

por enfermedad grave, es evidente que tiene una incapacidad para el trabajo que lo inhabilita, sin duda esto afecta los ingresos del trabajador, pero no estoy seguro que pueda afectar su derecho al trabajo porque el derecho al trabajo se entiende que puede ser ejercido por el trabajador cuando se encuentra habilitado para poder ejercerlo, ya que nuestro sistema normativo prevé que a pesar de las indisposiciones que pudiesen sufrir los trabajadores, tendrá derecho a conservar su puesto y sus ingresos para conservar su estabilidad económica; no obstante, Moya, Gonzales y Vélez (2022) sostienen, que hay normas que protegen a los trabajadores otorgándoles las licencias necesarias para afrontar la enfermedad. Cualquier tipo de despido será arbitrario e indemnizable, en realidad, nos encontramos ante un despido arbitrario y por ende ilegal; sin embargo, acarrea consecuencias de índole social, ya que priva al trabajador de acceder a los beneficios que su condición le otorga, se tendría que analizar mucho la realidad de la persona y puesto (organización); de darse el despido; trae impacto en el derecho al trabajo.

Respecto a la segunda pregunta, Pacco, Ojeda, Guerra y Gonzales (2022), sostienen que si el trabajador tiene una enfermedad grave, el empleador no puede mantenerlo de manera indefinida tiene que existir un tiempo máximo que puede el empleador aceptarlo, porque está fundada en una causa que está prevista por la ley que puede ser por faltas relacionadas al rendimiento o a la conducta del trabajador, puesto que de acuerdo a nuestra legislación el empleado se encuentra obligado a otorgar las licencias médicas suficientes para la atención de la enfermedad del trabajador, y tal vez, considerar que se deben crear fondos o seguros que permitan al empleador, descargar los costos sociales que le genera un trabajador no productivo; Por otro lado, Barreto, Moya y Barrera (2022), refieren que sí, porque existe mecanismos adicionales de protección, y procesos que se declara por medio de informe de un comité de médicos, si se justifica porque va relacionado a la capacidad del trabajador, dado que el ex trabajador posiblemente no se encuentra en sus facultades y/o fortaleza física para seguir ejerciendo actividades encomendadas en su labor; no obstante, Prada y Vélez (2022), establecen que no es una causal de despido la enfermedad como tal. Sin embargo, si el trabajador comete una falta grave podría acarrear el despido en un debido proceso.

Por último, respecto a la tercera pregunta, Vélez y Ojeda (2022), manifiestan que, si afecta, porque vulnera derecho constitucional y las (normas) derechos laborales del trabajador, porque se vulnera un derecho constitucional; así mismo, Moya y Rojas (2022), indican que, si trae consecuencias, pero en posición del empleador se justifica viendo relacionado a la capacidad de la persona versus posición, puesto a que el empleador se encuentra obligado a remunerar y subsidiar las inasistencias causadas en enfermedad surgidas y comprobadas mediante los sustentos médicos -certificado médico- el cual registra el resultado de la atención medida y la necesidad del descanso medico; Por otro lado, Barreto y Gonzales (2022), opinan que, No afecta, siempre y cuando existan mecanismos alternos de protección, y estimó que no se trata de un derecho al trabajo, sino más bien de ser atendido debidamente ante una situación no prevista, situación que no solo se constituye en una obligación del empleador, sino también del estado, como protector de la seguridad social.

Por otro lado, con relación al Objetivo Específico 1: determinar si el despido del trabajador por enfermedad grave que genera la disminución de la producción afecta en el derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021, para tal sentido se formularon las siguientes preguntas:

4.- En su opinión, ¿en qué casos cree usted que se produce la disminución de la producción por parte del trabajador cuando se padece enfermedad grave?

5- De acuerdo con su experiencia, ¿cree usted que la disminución de la producción por padecer una enfermedad grave sea motivo de despido por parte del empleador?

6.- En su opinión, ¿qué acciones debería de tomar el empleador para conservar el derecho al respeto del vínculo laboral?

Respecto a la cuarta pregunta, Zavala, Vélez y Guerra (2022), sostienen que, se produciría en casos de enfermedades incapacitantes o cuasi incapacitantes, dependiendo mucho del tipo de enfermedad y del tipo de trabajo que se realiza, si se produce la disminución de la producción, no obstante el empleador debe primar el bienestar del trabajador reubicándolo de ser posible en otro puesto laboral en el cual pueda producir, para aquellos casos en los que se afecte la capacidad - detrimento de la facultad física o mental sobrevenida de la

enfermedad del trabajador; por otro lado Barreto, Barrera, Ojeda y Moya (2022), opinan que, cuando el trabajador ya no puede realizar las labores para los cuales fue contratado originalmente, se debería medir el nivel de producción- avance y cumplimiento de objetivos para determinar si existe disminución de la producción, y cuando el trabajador disminuye deliberada y reiteradamente el rendimiento de las labores encomendadas, de este modo cuando ya es declarado enfermedad grave impacta el rendimiento hacia la posición a la que fue contratado; no obstante, Pacco y Gonzales (2022), enfatizan que, La disminución de la producción del trabajador debido a una enfermedad grave, no la disminuye sino que anula la producción del trabajador porque se encuentra inhabilitado para el trabajo, es así que en todos los casos en que se prescindiera de un trabajador va a existir una disminución en la producción; por un sentido elemental de que el trabajador es parte del aparato productivo.

Respecto a la quinta pregunta, Zavala, Moya y Barreto (2022), sustentan que, debe de medirse el nivel de afectación. Si como producto de una enfermedad grave el desempeño del trabajador disminuye notoriamente y ello afecta bastante su productividad, entonces el nivel de afectación sería grave y podría sustentar el despido; de lo contrario, no. Se analiza el despido justificado relacionado con la capacidad del trabajador, siempre y cuando el trabajador tenga la opción de recibir indemnización o pensión; Por otro lado, Gonzales, Vélez y Barrera (2022), opinan que, Nos encontramos ante un despido ilegal e injusto; sin embargo, existe un sustento factico, que radica en la necesidad de seguir produciendo; por tanto, considero que existe un vacío legal en este aspecto, no como primera opción. El empleador debe buscar reubicar al trabajador en otro puesto antes de ir al despido, tengamos en cuenta que no se estaría cumpliendo con el objetivo (labor específica para cual se contrató a la persona), normalmente por un tema humano, algunas empresas agotan la permanencia de las personas que fueron declaradas con enfermedad grave, esto, hablando de empresas privadas; no obstante, Prada y Guerra (2022), mencionan que, la producción implica un conjunto de factores que se relacionan a equipos, procesos, sistemas y fines relacionados e interdependientes, por tanto, así el trabajador realice una actividad específica que muestre caída en un PF(factor de desempeño), la línea de actividades de producción absorberá dicha brecha, sea en lo operativo, o en

la gestión. por ello, el empleador se encuentra obligado a reubicar al trabajador que como consecuencia de su enfermedad ya no puede continuar en el puesto.

Para finalizar, respecto a la sexta pregunta, Ojeda, Pacco y Zavala (2022), manifestaron que, el empleador podrá iniciar un procedimiento de despido por causa justa relacionada con la capacidad del trabajador, no sin antes otorgar un plazo mínimo de 30 días para demostrar sus capacidades o corregir su deficiencia, lo cual hace necesario que labore efectivamente; en este sentido, la ley no faculta al empleador para exonerar al trabajador de concurrir al centro de trabajo, ya que además de estar así previsto el trabajador debe laborar para demostrar su capacidad o corregir su deficiencia, en consecuencia el empleador no es un asegurador de riesgos, es el estado quien debe proveer la cobertura de riesgos en estos casos, y debería dar oportunidad al trabajador de recuperarse, ayudarlo con todos los medios que pueda, asistirlo psicológicamente a él y a su familia. También debería hacer todos los esfuerzos por reubicar al trabajador en otro puesto si en el puesto actual no se desempeña con eficiencia debido a su enfermedad. Ello debe ser parte de la responsabilidad social que todo empleador debiera practicar; Por otro lado, Vélez, Guerra y Barreto (2022), refieren que se debe buscar puesto acorde a las capacidades del trabajador -otorgar las licencias y permisos normados por ley al trabajador hasta que corresponda, deberá en principio brindar todas las facilidades al trabajador para tratamiento de su enfermedad (a través de sus licencias). Así también ubicar un puesto de trabajo que se adecue a las medida de su trabajador, como reasignación de funciones o indemnización por despido (suma graciosa); no obstante, Moya, Barrera, Prada y Gonzales (2022), indican que se debe, analizar el performance del trabajador en su tiempo de servicio para ver el método de apoyo como factor humano, en tal sentido la ley permite la aplicación de procedimientos de despido, el cual el empleador puede demostrar dentro de un plazo mínimo de 30 días y comprobar si hay disminución de capacidades y/o mejorar las observaciones detectas... (i) Analizar las características inherentes y generales del cargo dentro de la matriz global de gestión, (ii) el nivel de Inter relacionamiento interno / corporativo del puesto y cómo se llevan las funciones entre dependencias (iii) la carga de actividades, Horas Hombre proyectadas y esquema de jornadas de asistencia de forma en que sean replanteadas , segmentadas , realineadas u

otra (s), buscando salvaguardar la relación de las partes, por ello el vínculo laboral no es más que una relación de índole legal y el contrato que lo contiene no son más que obligaciones imperativas de obligatorio cumplimiento entre las partes; sin embargo, ello no implica que en algún momento el trabajador decida terminar de manera unilateral con dicho vínculo; por ello lo que se debe buscar siempre la identidad entre el trabajador y el empleador, ello no solo permitirá mantener el vínculo laboral, si no también fortalecerla.

Finalmente, con relación al Objetivo Específico 2: determinar de qué manera, el despido del trabajador por enfermedad grave que genera la falta de comprensión afecta en el Derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021, por tanto, se enunciaron las siguientes preguntas:

7.- En su opinión, ¿de qué manera, la capacidad de comprensión afecta en el derecho al trabajo cuando se padece de una enfermedad grave?

8.- De acuerdo con su experiencia, ¿cree usted que un trabajador que padece enfermedad grave debe ser tolerado por su falta de capacidad de comprensión para ejercer su trabajo? ¿por qué?

9.- En su opinión, ¿cree usted que el despido arbitrario del trabajador que padece alguna enfermedad grave afecta su derecho al trabajo? ¿por qué?

Respecto a la séptima pregunta, Zavala, Barrera y Guerra (2022), argumentan que, la falta de entendimiento o comprensión de la enfermedad por parte del empleador puede efectivamente llevar al empleador a tomar decisiones equivocadas como despedir a un trabajador enfermo que podría recuperarse o controlar apropiadamente su enfermedad, tengamos en cuenta que la afectación en la capacidad de comprensión o facultades para realizar la labor por la cual fue contratado, creará un estado de estrés mayor, sumado a la enfermedad grave que pueda estar padeciendo, ya que de ser absoluto, podría dar la facultad al empleador para recurrir a la finalización de la relación laboral; Por ende, Ojeda, Moya, Pacco y Barreto (2022), mencionan que, Cuando el desarrollo del trabajo está por debajo del normal y no cumple con la prestación de servicios contratada y esperada por el empleador, tiene impacto pero también se debe evaluar la posición de contratación, funciones que realiza el trabajador, la enfermedad grave inhabilita al trabajador a realizar su trabajo, cuando el trabajador fue contratado originalmente para labores productivas y ya no puede cumplirlas; Por

tanto, Gonzales, Prada y Vélez (2022), indican que, cuando se padece una enfermedad grave, no es posible evaluar la capacidad de comprensión, ya que, si en verdad se trata de una situación grave, el trabajador no podrá desempeñar las labores que se pudiese encomendar, sin embargo por capacidad de comprensión entenderé empatía desde el lado del empleador y en términos laborales, la igualdad de oportunidades y equidad de trato. En esa línea, la disrupción en alguna o todas las variables desemboca en consideraciones subjetivas y parciales del individuo en cuestión, en este sentido de producirse la discapacidad plena del trabajador, que afecte su capacidad de comprensión, se podría concluir o dar por terminada la relación laboral.

Respecto a la octava pregunta, Pacco, Barreto, Ojeda y Guerra (2022), manifiestan que, cuando el trabajador padece enfermedad grave se encuentra inhabilitado para realizar su trabajo, no hay ninguna prestación por más mínima que sea, por lo menos hasta que se rompa el vínculo laboral. La reasignación de funciones sería una opción, porque estamos ante una situación de incapacidad ajena a la voluntad del trabajador, que por su magnitud e intensidad imprescindiblemente no permite el desarrollo o desempeño normal de su trabajo, y también depende de las políticas laborales de la empresa, para decidir si el trabajador pueda ser reubicado o en su defecto desvincularlo del puesto de trabajo; Por otro lado, Moya, Gonzales y Vélez (2022), indican que, todo depende del informe médico y el performance del trabajador, considero que un trabajador que sufra una enfermedad grave no es posible de ser evaluado en cuanto a las labores que desempeñe, sino puede desempeñar ninguna otra función se tendrá que dar por terminada la relación laboral o reubicarlo a otro puesto; también indican Barrera y Zavala (2022), que, de hecho todo tiene un límite y pueden coincidir en que ambos pueden darse apoyo hasta cierto punto, siempre y cuando no ocasione un perjuicio real y cierto al empleador o se ponga en juego la seguridad o salud del propio trabajador o de sus compañeros en su centro de trabajo.

Por último, respecto a la novena pregunta, Gonzales, Ojeda, Barreto y Zavala (2022), mencionan que, desde que es arbitrario es obvio que si afecta a su derecho al trabajo y lo afecta porque la causa no es atribuible al trabajador,

porque emocionalmente le genera altos niveles de ansiedad, estrés, sentimientos de inseguridad y de fracaso, la pérdida de autoestima y el deterioro de las relaciones familiares, y también porque ya no podía ejercer las funciones para lo que fue contratado en un principio, un trabajador despedido por ese motivo, no sólo perdería tal vez su único medio de subsistencia sino que además se le haría muy difícil su reinserción en otro empleo; Por otro lado, Pacco y Barrera (2022), exponen que, el despido por enfermedad grave que lo inhabilita para el trabajo se encuentra permitido por la ley así que no puede existir despido arbitrario, porque como se mencionó, existen factores (estrés, inseguridad, baja autoestima, etc.) que no permitirán el desarrollo normal de sus actividades, por lo cual el empleador puede usar la figura que mejor se aplique para terminar la relación laboral; No obstante, Guerra, Vélez y Moya (2022), señalaron que, por supuesto que afecta su derecho al trabajo y trasgrede las normas laborales, ya que ello no se encuentra regulado como una causal de despido, el trabajador despedido tendrá el derecho de demandar reposición e indemnización por haber vulnerado sus derechos laborales, por eso antes de caer en un despido arbitrario se debe analizar a profundidad funciones; performance.

Seguidamente describimos los resultados encontrados en la guía de análisis documental respecto al Objetivo General: determinar la manera en que el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el Derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021, para tal efecto se examinó la CASACIÓN LABORAL N.º 19709 – 2015 donde la Segunda Sala De Derecho Constitucional Y Social Transitoria de la Corte Suprema De Justicia De La República señaló entre sus fundamentos que, La Constitución Política del Perú (1993) protege al trabajador frente a un despido arbitrario en el artículo 27. en tal sentido se debe tener una visión clara de lo expuesto por los especialistas y analizar bien la conclusión de los resultados médicos para no vulnerar el derecho al trabajo de cada persona y no dañar su integridad moral y psicológica, ya que un despido arbitrario no solo afecta al trabajador sino también a los integrantes de la familia al no percibir un sustento económico por una decisión injusta por parte del empleador. Por ello, el derecho al trabajo es un derecho fundamental de toda persona, y se debe respetar las leyes y normas establecidas en nuestra

Constitución; para que cada ciudadano se sienta respaldado y viva dignamente sin ser discriminado.

Por otro lado, describimos los resultados encontrados en la guía de análisis documental respecto al Objetivo Específico 1: determinar si el despido del trabajador por enfermedad grave que genera la disminución de la producción afecta en el derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021, por tanto se analizó la CASACIÓN LABORAL N° 21599-2018 donde la Segunda Sala De Derecho Constitucional Y Social Transitoria Corte Suprema De Justicia De La República señaló entre sus fundamentos que, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 33° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR, objeto de análisis, señala que el detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de las tareas, deberá ser debidamente certificado por el Instituto Peruano de Seguridad Social, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador. Esto con el fin de comprobar que la disminución de la producción por parte del trabajador afecta en el derecho al trabajo. En tal sentido, la empresa debe regirse a la norma: inciso a) del artículo 33° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR, en la cual exige que todo sustento debe ser certificado por Essalud, Ministerio de Salud o la Junta de médicos designada por el Colegio Médico del Perú. Con el fin de comprobar si hay disminución de la producción que afecte en el derecho al trabajo.

Por otro lado, describimos los resultados encontrados en la guía de análisis documental respecto al Objetivo Específico 2: determinar de qué manera, el despido del trabajador por enfermedad grave genera la falta de comprensión afecta en el Derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021, por tanto, se analizó la CASACIÓN LABORAL N° 21599-2018 donde la Segunda Sala De Derecho Constitucional Y Social Transitoria Corte Suprema De Justicia De La República, señaló entre sus fundamentos que, el empleador al no tomar en cuenta el artículo 33° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR, no podrá alegar

que el trabajador por su falta de comprensión para ejercer su labor afecte en el derecho al trabajo, ya que padecer de una enfermedad grave no limita a desarrollar las tareas encomendadas, a modo que esta afecte a sus compañeros de trabajo o a la empresa. Por tal motivo, toda persona tiene derecho al trabajo y a no ser discriminado y nuestra legislación laboral regula las leyes y normas para hacer respetar los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores.

Por otro lado, a continuación redactamos la **discusión de resultados** como producto del método de triangulación en relación al objetivo general entre los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos que responden a las guías de entrevista y guías de análisis documental con los hallazgos encontrados en los antecedentes de investigación así como los hallazgos advertidos en las corrientes doctrinarias, en tal sentido iniciamos con relación a la discusión de resultados respecto al Objetivo General.

En relación a los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos que responde a la guía de entrevista, la mayoría de los entrevistados señalaron que, afecta en sus derechos fundamentales a (i) la libertad de elección y empleo, (ii) la dignidad individual y / o familiar (ante la imposibilidad de cubrir y satisfacer necesidades asociadas a la contraprestación del servicio), (iii) al principio de igualdad (no discriminación) en la ley; en la vulneración de un derecho fundamental, como el principio de igualdad de trato y no discriminación, el derecho a la salud y el derecho a la tutela judicial efectiva, la Constitución y la Ley, protegen y avalan el derecho al trabajo, en el caso de un trabajador, este tiene la oportunidad de brindar sus servicios al empleador, siempre y cuando cuente con salud y facultades que le permitan desarrollar la labor que se le encomiende; por otro lado, precisaron, que supone la suspensión de la relación laboral por falta de capacidad de parte del subordinado, la extinción del vínculo laboral de un trabajador argumentando grave enfermedad sólo sería legítima si la enfermedad produce incapacidad absoluta permanente conforme a ley o, sin llegar a ello, si es que impide la realización de las tareas por las que el trabajador fue contratado o que venía desempeñando y no existiese otro puesto equivalente a donde

reubicarlo. En este último caso procedería el despido justificado, si el trabajador es despedido por enfermedad grave, es evidente que tiene una incapacidad para el trabajo que lo inhabilita, sin duda esto afecta los ingresos del trabajador, pero no estoy seguro que pueda afectar su derecho al trabajo porque el derecho al trabajo se entiende que puede ser ejercido por el trabajador cuando se encuentra habilitado para poder ejercerlo, ya que nuestro sistema normativo prevé que a pesar de las indisposiciones que pudiesen sufrir los trabajadores, tendrá derecho a conservar su puesto y sus ingresos para conservar su estabilidad económica; también sostienen que si el trabajador tiene una enfermedad grave, el empleador no puede mantenerlo de manera indefinida tiene que existir un tiempo máximo que puede el empleador aceptarlo, porque está fundada en una causa que está prevista por la ley que puede ser por faltas relacionadas al rendimiento o a la conducta del trabajador, puesto que de acuerdo a nuestra legislación el empleado se encuentra obligado a otorgar las licencias médicas suficientes para la atención de la enfermedad del trabajador, y tal vez, considerar que se deben crear fondos o seguros que permitan al empleador, descargar los costos sociales que le genera un trabajador no productivo; además manifiestan que, si afecta, porque vulnera derecho constitucional y las (normas) derechos laborales del trabajador, porque se vulnera un derecho constitucional; así mismo indican que, si trae consecuencias, pero en posición del empleador se justifica viendo relacionado a la capacidad de la persona versus posición, puesto a que el empleador se encuentra obligado a remunerar y subsidiar las inasistencias causadas en enfermedad surgidas y comprobadas mediante los sustentos médicos -certificado médico- el cual registra el resultado de la atención medida y la necesidad del descanso médico.

Por otro lado, respecto a los hallazgos encontrados en el instrumento de recolección de datos que refiere a la guía de análisis documental, los magistrados de la Segunda Sala De Derecho Constitucional Y Social Transitoria de la Corte Suprema De Justicia De La República, amparada en la CASACIÓN LABORAL N.º 19709 – 2015, señalaron entre sus fundamentos que, evaluar bien la conclusión de los resultados médicos para no transgredir el derecho al trabajo de cada persona y no dañar su integridad moral y psicológica, ya que un despido

arbitrario no solo afecta al trabajador sino también a los integrantes de la familia al no percibir un soporte económico por una decisión injusta por parte del empleador. Por ello, el derecho al trabajo es un derecho fundamental de toda persona, y se debe respetar las leyes y normas establecidas en nuestra Constitución; para que cada ciudadano se sienta respaldado y viva dignamente sin ser discriminado, conforme a las motivaciones observadas en reiteradas sentencias judiciales.

Al respecto, Bautista (2019) precisa en su investigación respecto a la necesidad de indagar en el despido parcial hacia trabajadores diagnosticados con enfermedad grave, hecho que llegaría a perturbar los ingresos económicos básicos de su canasta familiar con el amparo del derecho constitucional al trabajo; así mismo menciona el resarcimiento con motivo de reparación por el perjuicio provocado al colaborador que fue despedido de manera arbitraria, siendo así un claro resultado de perjuicios monetarios y al mismo tiempo psicológicos para el empleado por parte del empleador, asimismo, Sáenz (2020) sostiene el estudio de diferenciar los elementos de desempeño del fin de un contrato de trabajo, al igual que de un despido masivo, el investigador concluye que existe un método inductivo, el cual resulta siendo un beneficio la salida de los despedidos ante una reestructura productiva laboral.

Igualmente, al respecto, Atoche (2018) precisa, que el empleador tiene la autoridad para extinguir el vínculo laboral, teniendo en cuenta que debe actuar de acuerdo con la norma establecida en nuestra Constitución Política; asimismo, toda persona tiene derecho a su desarrollo personal y laboral sin ser discriminado, ya que todo individuo posee facultad a laborar para poder desarrollarse con dignidad.

Por tanto, de los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos, antecedentes de investigación y corrientes doctrinarias se demuestra el Supuesto General en el que, el despido del trabajador por enfermedad grave afecta negativamente en el derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021 con clara intención, la mayoría de entrevistados señalaron que no se debe vulnerar los derechos

fundamentales de las personas ya que la Constitución y la ley protege el derecho al trabajo, evitando que exista algún tipo de discriminación ya que por padecer una enfermedad grave, no inhabilita al trabajador para desarrollar las funciones encomendadas, sólo sería legítima si la enfermedad produce incapacidad absoluta permanente conforme a ley, así como, los investigadores en sus correspondientes productos de investigación sostuvieron que ante un despido arbitrario, la ley ampara al trabajador con una reparación económica por los perjuicios provocados y en esa misma línea lógica, también los doctrinarios de las teorías científicas precisaron que si bien es cierto que el empleador tiene la autoridad para dar de baja a un contrato, este tiene que fundamentar que existe un debido proceso para extinguirlo, ya que toda persona tiene derechos respaldados por nuestra Carta Magna.

Por otro lado, la **discusión de resultados** respecto al Objetivo Específico 1, como consecuencia de la aplicación del método de triangulación entre los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos que responden a las guías de entrevista y guías de análisis documental con los hallazgos encontrados en los antecedentes de investigación, así como los hallazgos advertidos en las corrientes doctrinarias.

De los resultados obtenidos en los instrumentos de recolección de datos de las guías de entrevista respecto al Objetivo Específico 1, la mayoría de los entrevistados opinan que, cuando el trabajador ya no puede realizar las labores para los cuales fue contratado originalmente, se debería medir el nivel de producción- avance y cumplimiento de objetivos para determinar si existe disminución de la producción, y cuando el trabajador disminuye deliberada y reiteradamente el rendimiento de las labores encomendadas, de este modo cuando ya es declarado enfermedad grave impacta el rendimiento hacia la posición a la que fue contratado, el empleador debe buscar reubicar al trabajador en otro puesto antes de ir al despido, tengamos en cuenta que no se estaría cumpliendo con el objetivo (labor específica para cual se contrató a la persona), normalmente por un tema humano, algunas empresas agotan la permanencia de las personas que fueron declaradas con enfermedad grave,

esto, hablando de empresas privadas; también manifestaron que el empleador podrá iniciar un procedimiento de despido por causa justa relacionada con la capacidad del trabajador, no sin antes otorgar un plazo mínimo de 30 días para demostrar sus capacidades o corregir su deficiencia, lo cual hace necesario que labore efectivamente; en este sentido, la ley no faculta al empleador para exonerar al trabajador de concurrir al centro de trabajo, ya que además de estar así previsto el trabajador debe laborar para demostrar su capacidad o corregir su deficiencia, en consecuencia el empleador no es un asegurador de riesgos, es el estado quien debe proveer la cobertura de riesgos en estos casos, y debería dar oportunidad al trabajador de recuperarse, ayudarlo con todos los medios que pueda, asistirlo psicológicamente a él y a su familia.

Por otro lado, respecto a los hallazgos encontrados en el instrumento de recolección de datos que refiere a la guía de análisis documental en relación al Objetivo Específico 1, los magistrados de la Segunda Sala De Derecho Constitucional Y Social Transitoria Corte Suprema De Justicia De La República, basada en la CASACIÓN LABORAL N° 21599-2018 señalaron que el despido del trabajador por enfermedad grave que genera la disminución de la producción afecta en el derecho al trabajo, señala que el deterioro de la actividad física o mental determinante para el desempeño de las tareas, deberá ser debidamente certificado por una entidad estatal o particular, valedera, a pedido del empleador. Con el fin de comprobar si hay disminución de la producción que afecte en el derecho al trabajo.

Al respecto Espinal (2018) precisa en su investigación referente a respetar las facultades laborales relevantes consignando el cumplimiento de actividades desarrolladas en el área laboral, es así que según el aspecto social del Estado de Derecho fija mención en un método descriptivo y apoya al trabajador según cumplimiento de ley y/o circunstancias del trabajador con enfermedad grave en el establecimiento laboral, de la misma forma, Alarcón (2021), menciona las circunstancias del despido, tocando el método analítico que influye en la decisión a la forma en la que posiblemente se desempeñe el colaborador.

Al respecto, el trabajador al padecer enfermedad grave y no llevar un buen tratamiento médico, afectará su salud y no podrá desarrollarse bien en sus labores ocasionando bajas en la producción de la empresa; Martínez, Coronel, y Gaspar (2020). sostiene, que el trabajador fue contratado para cumplir las funciones estipuladas en su contrato y al no lograr los objetivos, el empleador puede tomar la decisión de finalizar el contrato basándose en la ley.

Por tanto, de los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos, antecedentes de investigación y corrientes doctrinarias se demuestra el Supuesto específico 1 en el que, el despido del trabajador por enfermedad grave que genera la disminución de la producción afecta negativamente en el Derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021, con entereza, toda vez que la mayoría de entrevistados señalaron que cuando el trabajador ya no puede realizar las labores para los cuales fue contratado originalmente, se debería medir el nivel de producción, avance y cumplimiento de objetivos para determinar si existe disminución de la producción, en este caso el empleador por un tema humano debería reubicar al trabajador y agotar opciones para evitar un despido que afectara no solo económicamente a él sino también a su familia al no percibir un sueldo, así como, los investigadores en sus correspondientes productos de investigación sostuvieron que los órganos competentes harán cumplir la ley protegiendo los derechos del trabajador, ya que padecer de una enfermedad grave, no inhabilita sus capacidades para desarrollar su labor, y en esa misma línea lógica, también los doctrinarios de las teorías científicas precisaron que el trabajador que padece de una enfermedad grave, al no llevar un buen tratamiento afectara su salud ocasionando bajas en su producción y el empleador al ver el no cumplimiento de sus labores puede tomar la decisión de extinguir el contrato de acuerdo a ley.

Finalmente, la **discusión de resultados** respecto al Objetivo Específico 2, como consecuencia de la aplicación del método de triangulación entre los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos que responden a las guías de entrevista y guías de análisis documental con los

hallazgos encontrados en los antecedentes de investigación, así como los hallazgos advertidos en las corrientes doctrinarias.

De los resultados obtenidos en los instrumentos de recolección de datos de las guías de entrevista respecto al Objetivo Especifico 2, la mayoría de los entrevistados, mencionan que, cuando el desarrollo del trabajo está por debajo del normal y no cumple con la prestación de servicios contratada y esperada por el empleador, tiene impacto pero también se debe evaluar la posición de contratación, funciones que realiza el trabajador, la enfermedad grave inhabilita al trabajador a realizar su trabajo, cuando el trabajador fue contratado originalmente para labores productivas y ya no puede cumplirlas; por tanto, no hay ninguna prestación por más mínima que sea, por lo menos hasta que se rompa el vínculo laboral. La reasignación de funciones sería una opción, porque estamos ante una situación de incapacidad ajena a la voluntad del trabajador, que por su magnitud e intensidad imprescindiblemente no permite el desarrollo o desempeño normal de su trabajo, y también depende de las políticas laborales de la empresa, para decidir si el trabajador pueda ser reubicado o en su defecto desvincularlo del puesto de trabajo.

Por otro lado, respecto a las respuestas encontradas en el instrumento de recolección de datos que refiere a la guía de análisis documental en relación al Objetivo Especifico 2, los magistrados de la Segunda Sala De Derecho Constitucional Y Social Transitoria Corte Suprema De Justicia De La República, reflejada en la CASACIÓN LABORAL N° 21599-2018 expusieron que, ocurren situaciones respecto a la forma del despido del trabajador por enfermedad grave que implica la falta de comprensión en el Derecho al trabajo en los juzgados, ya que padecer de una enfermedad grave no limita a desarrollar las tareas encomendadas. Por tal motivo, toda persona tiene derecho al trabajo y a no ser discriminado y nuestra legislación laboral regula las leyes y normas para hacer respetar los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores.

En relación Castillo (2020) precisa en su investigación, la forma de establecer un despido con antecedentes comprobatorios, basados en certificados de

salud, acreditados que efectivamente el colaborador descuidará sus actividades por las que inicialmente fue contratado, arbitrariedad, quizá. Sin embargo, tiempo después, Castillo y Villa (2022), lo corrobora en conjunto que un despido deberá concluir justificadamente y basado en derechos laborales actualizados y cerciorados efectivamente en artículos y normas legales vigentes para la efectuación del despido al colaborador.

Al respecto, Martínez y Peña (2021) precisan, que el empleador debe considerar a un trabajador que padece de una enfermedad grave, y debe brindar las licencias necesarias para la recuperación, y mantener su puesto de trabajo considerando que está en condiciones óptimas para desarrollarse con profesionalismo y cabalidad; Mamani, O., et al. (2020) sostiene, que se debe respetar la normativa laboral para que se beneficie no solo el trabajador, sino también el empleador para mantener una buena relación laboral.

Por tanto, de los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos, antecedentes de investigación y corrientes doctrinarias se demuestra el Supuesto específico 2 en el que, el despido del trabajador por enfermedad grave que genera la falta de comprensión afecta negativamente en el Derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021, con ahincó, toda vez que el trabajador presente deficiencia para desarrollar sus labores genera un impacto, viéndose disminuida su productividad y ante estos casos el empleador tendría que decidir si el trabajador pueda ser reubicado o en su defecto desvincularlo del puesto de trabajo, así como, los investigadores en sus correspondientes productos de investigación sostuvieron que al haber un despido injustificado, el empleador deberá resarcir con una reparación económica por daños causados, y en esa misma línea lógica, también los doctrinarios de las teorías científicas precisaron que el empleador debe brindar todas las facilidades para que el trabajador pueda recuperarse y reincorporarse al puesto laboral mostrando su capacidad para desarrollar su trabajo y mantener el mismo.

V. CONCLUSIONES

Por otro lado, a continuación, redactamos las conclusiones arribadas en la siguiente investigación:

- 1) Se concluye, que el despido del trabajador por enfermedad grave afecta negativamente en el derecho al trabajo, contraviniendo la Constitución Política de 1993 y sus derivados normativos; así como de la normatividad de derecho internacional, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, entre otros; dado que el estado de alarma sanitaria ha generado altos índices de enfermedad lo cual ha conllevado a que, en muchos casos, los empleadores se han valido de esta situación para el rompimiento del vínculo laboral con los trabajadores.
- 2) Se ha determinado que el despido del trabajador por enfermedad grave que genera la disminución de la producción afecta negativamente en el Derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte, ya que, para producirse dicha causal, la enfermedad grave que se invoca debe estar debidamente acreditado por la autoridad medica autorizada, es decir por entidades públicas y no privadas, aunado a ello se debe acreditar que la enfermedad ha generado una baja de nivel de producción del trabajador.
- 3) Se ha establecido que el despido del trabajador por enfermedad grave que genera la falta de comprensión afecta negativamente en el Derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte, dado que, en la mayoría de los casos, las enfermedades han sido justificadas, es decir, han tenido sustento legal, sin embargo, no ha sido considerada por los empleadores, advirtiéndose incluso casos en donde la enfermedad grave no ha sido sustentada legalmente.

VI. RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda al Congreso de la República, incorporar en el artículo 5 de la LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO, LEY N° 28806, incorporar como facultad del inspector, el de disponer la evaluación médica del trabajador ante entidades públicas oficiales, en casos que el trabajador presente enfermedad que no le permita realizar sus trabajos de manera correcta.
- 2) Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realizar oportunamente las inspecciones laborales a los diferentes centros de trabajo a efectos en casos de reclamos o quejas de trabajadores que estén recibiendo hostigamiento por supuestos casos de baja de producción por enfermedad grave.
- 3) Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo postular directivas a los empleadores a efectos de que se cumplan con los protocolos de atención médica de los trabajadores a efectos de identificar los casos en que un trabajador sufre una enfermedad grave que no le permita desarrollar sus funciones dentro del centro de trabajo.

REFERENCIAS

- Alarcón, M. (2021). *Impacto del Covid-19 en el Derecho laboral en Colombia: Despido sin justa causa en el año 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Colombia]. https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/26122/2/F-010-GB-008_RESUMEN_ANAL%c3%8dTICO MARIA CECILIA ALARCON.docx.pdf
- Álvarez, G., Piñas, L. y Viteri, B. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *Artículo SciELO*, 3(8). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000500011
- Arias, J. (2020). *Métodos de investigación online: herramientas digitales para recolectar datos*. Enfoques Consulting EIRL.
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis: guía para la elaboración*. Enfoques Consulting EIRL.
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL.
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Atoche, M. (2018). *Factores limitantes del empleo para los jóvenes egresados del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, de la Provincia de Arequipa, año 2015*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/11616>
- Ayala, L., Freire, N. y Falconi, R. (2021). El despido intempestivo a trabajadores de la empresa Ecuacerámica en época de pandemia en Riobamba. *Artículo SciELO*, 8(3). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000500010&script=sci_arttext_plus&tlng=es

- Bai, H. & Clark, M. (2019). *Propensity Score Methods and Applications*. <https://methods.sagepub.com/book/propensity-score-methods-and-applications?fromsearch=true>
- Bances, D. (2021). *La protección al trabajo y el despido laboral en trabajadores del sector público y privado entre los años 2016 – 2020* [Tesis de grado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1979>
- Bautista, H. (2019). *El despido arbitrario y la vulneración del Derecho Constitucional al trabajo, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Privada Telesup]. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/653/1/BAUTISTA%20CARHUACUSMA%20HYONER%20OMAR.pdf>
- Beltrán, J., et al. (2021). La incapacidad temporal como beneficio de la seguridad social: una revisión de literatura. *Revista Ocupación Humana*, 21(1). <https://latinjournal.org/index.php/roh/article/view/1032>
- Bernardo, C. Carbajal, Y. y Contreras, V. (2019). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN Manual del estudiante Ciudad Universitaria Santa Anita, 2019. <https://docplayer.es/134732351-Metodologia-de-la-investigacion-manual-del-estudiante.html>
- Besoain, A., et al. (2022). Condiciones de empleo, trabajo y calidad de vida de hombres y mujeres en trabajo informal. *Artículo SciELO*. <https://scielosp.org/article/rsp/2022.v56/17/es/>
- Burgos, A. y Castro, L. (2018). *La Naturaleza Jurídica de las Remuneraciones Devengadas en el Sistema Jurídico Laboral Peruano*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/10284>
- Castañeda, M. (2022). La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. *Artículo SciELO*, 16(1). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162022000100006&script=sci_arttext

- Castillo, A. y Vila, C. (2020). *Hacia una nueva interpretación del despido sin justa causa*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana de Colombia]. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/55420/Tesis-29.pdf?sequence=1>
- Castillo, C. (2020). *El pago indemnizatorio en el despido incausado vulnera el derecho a la seguridad social y al sistema pensionario* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50548/Castillo_ACA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Coca, J., Buneo, G. y Guerra, J. (2022). Investigación cualitativa sobre el impacto del confinamiento estricto en las entidades del tercer sector españolas relacionadas con las enfermedades raras. *Artículo SciELO*, 31(2). <https://scielosp.org/article/sausoc/2022.v31n2/e210378es/>
- Coy, M. (2019). *Research Methodologies: Increasing Understanding of the World. Pima Community College*. https://www.researchgate.net/publication/330780471_Research_Methodologies_Increasing_Understanding_of_the_World
- Díaz, V. y Calzadilla, A. (2018). Metodología de la Investigación, procesos de investigación y estudiantes de Medicina. *Artículo SciELO*, 34(1). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522018000100251
- Escobar, E. y Arroba, D. (2022). La carga de la prueba en el despido intempestivo. *Artículo Conciencia Digital*, 5(3). <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/ConcienciaDigital/article/view/2201>
- Espinal, N. (2018). *El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/526/1/TESIS%20DE%20%20ESPINAL%20ATENCIO%20%20OFICIAL.pdf>

- Falvo, M. (2021). Cuando lo que se cuida no es el trabajo. Aportes para el análisis de las movilizaciones laborales en conflictos abiertos. Artículo SciELO, 22(37). http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712021000200267
- Fernández, V. (2020). *Tipo de justificación en la investigación científica*. Fondo editorial de la Universidad César Vallejo. <https://www.espirituemprededortes.com/index.php/revista/article/download/207/275/>
- Franco, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Artículo SciELO*, (52). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972019000200070
- Fontalvo, T. De la Hoz, E. y Morelos, J. (2018) La Productividad y sus Factores: Incidencia en el Mejoramiento Organizacional. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047
- Gonzales, E. (2020). *La regulación de la relación laboral y su impacto en el derecho al trabajo en el contexto de la pandemia. Un análisis desde la legislación comparada*. [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25570/Gonzales%20Loayza,%20Edgar.pdf?sequence=1>
- Halpern, G. (2022). Comentario de jurisprudencia del despido de un trabajador por actos temerarios que exponen a sus compañeros al virus covid-19. *Artículo SciELO*, 49(1). https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-34372022000100155&script=sci_arttext
- Herbas, B. y Rocha, E. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Artículo SciELO*, (42).

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&nrm=iso

Jilcha, K. (2019). Research Design and Methodology. *Cyberspace*.
<https://www.intechopen.com/chapters/68505>

Lugo, A. (2022). *La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido en la Nueva Ley Federal del trabajo*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de México].
<https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/62842/LUGO%20ANNEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mamani, O. (2018). Calidad metodológica y características de las tesis de pregrado de psicología de una universidad privada del Perú. *Artículo SciELO*, 6(2).
http://dev.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992018000200007

Mamani, O., et al. (2020). Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: validación de un instrumento en trabajadores peruanos (LABOR-PE-COVID-19). *Artículo SciELO*, 29(3).
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000300002

Martínez, M., Coronel, J. y Gaspar, M. (2020). Derecho a la liquidación por terminación del contrato individual de trabajo por caso fortuito. *Artículo Reciamuc*, 4(4).
<https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/585>

Martínez, M. y Peña, G. (2021). La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala, Ecuador. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 5(3).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/532>

Melgar, K. (2020). Tesis la Subordinación y su Implicancia en la Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios, Municipal Distrital de Santiago de Surco.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1165/Melgar%20Saravia%2C%20Kiara%20Jazmin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mena, K. (2018). *La Importancia de las Remuneraciones Devengadas en los casos de Despido Fraudulento: El Caso Peruano*. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica del Perú].
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/1106>

Mora, J. (2021). Análisis del desempleo y la ocupación después de una política estricta de confinamiento por COVID-19 en Cali. *Artículo SciELO*, (94).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-25962021000100165

Rojas, Y. y Cayllahua, P. (2021). Contratación de obreros municipales de Chachapoyas (Amazonas, Perú) y sus derechos laborales, 2017-2018. *Artículo SciELO*, (24).
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-61932021000200216

Sabastizagal, I. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Artículo Scielo*, 37(1).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342020000100032

Sáenz, J. (2020). *La extinción del contrato de trabajo, el despido colectivo: Evolución, situación actual y tendencias*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona].
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/670805/jfsp1de1.pdf?sequence=1>

Vanegas, C. y Jaramillo, R. (2021). El trabajo y la seguridad social en tiempos de la COVID-19. *Artículo SciELO*, 19(40).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-25302020000300207

ANEXOS

ANEXO 01:

MATRIZ DE CATEGORIZACION

Título: Despido del trabajador por enfermedad grave y el derecho al trabajo en la Corte Superior Justicia de Lima Norte, 2021				
Pregunta general	Objetivo general	Supuesto general	Categorías	Metodología
¿de qué manera, el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el Derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021?	Determinar la manera en que el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el Derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021.	El despido del trabajador por enfermedad grave afecta negativamente en el Derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021.	<p>Categoría 1</p> <p>Despido del trabajador</p> <p>Subcategorías</p> <p>Disminución de la producción</p> <p>Capacidad de comprensión</p>	<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño:</p> <p>Fenomenológico</p> <p>Participantes: 10 abogados</p> <p>Técnica de recolección:</p> <p>Entrevistas</p> <p>Instrumento de recolección:</p> <p>Guía de entrevistas</p>
Preguntas específicas	Objetivos específicos	Supuestos específicos		
Pregunta específica 1 ¿de qué manera, el despido del trabajador por enfermedad grave	Objetivo específico 1 El despido del trabajador por enfermedad grave que	Supuesto específico 1 El despido del trabajador por enfermedad grave que	<p>Categoría 2</p> <p>Derecho al trabajo</p> <p>Subcategorías</p>	

<p>que genera la disminución de la producción afecta en el Derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021?</p> <p>Pregunta específica 2 ¿de qué manera, el despido del trabajador por enfermedad grave que genera la falta de comprensión afecta en el Derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021?</p>	<p>genera la disminución de la producción afecta en el Derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021.</p> <p>Objetivo específico 2 De qué manera, el despido del trabajador por enfermedad grave que genera la falta de comprensión afecta en el Derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021.</p>	<p>genera la disminución de la producción afecta negativamente en el Derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021.</p> <p>Supuesto específico 2 El despido del trabajador por enfermedad grave que genera la falta de comprensión afecta negativamente en el Derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021.</p>	<p>Derecho al respeto del vínculo laboral Derecho a no ser despedido arbitrariamente</p>	<p>Método de análisis: Método de interpretación</p>
--	---	--	--	--

Nota: Elaboración propia

ANEXO 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Despido del trabajador por enfermedad grave y el derecho al trabajo en la Corte Superior Justicia de Lima Norte, 2021

Entrevistado/a:.....

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

Objetivo general

Determinar la manera en que el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021.

1.- De acuerdo con su experiencia, ¿de qué manera, el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo?

.....
.....

2.- En su opinión, ¿usted cree que se justifica el despido del trabajador por enfermedad grave? ¿Por qué?

.....
.....

3.- De acuerdo con su experiencia, ¿cree usted que el despido por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo? ¿por qué?

.....
.....

Objetivo específico 1

Determinar si el despido del trabajador por enfermedad grave que genera la disminución de la producción afecta en el derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021.

4.- En su opinión, ¿en qué casos cree usted que se produce la disminución de la producción por parte del trabajador cuando se padece enfermedad grave?

.....
.....

5- De acuerdo a su experiencia, ¿cree usted que la disminución de la producción por padecer una enfermedad grave sea motivo de despido por parte del empleador?

.....
.....

6.- En su opinión, ¿qué acciones debería de tomar el empleador para conservar el derecho al respeto del vínculo laboral?

.....
.....

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera, el despido del trabajador por enfermedad grave que genera la falta de comprensión afecta en el Derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021

7.- En su opinión, ¿de qué manera, la capacidad de comprensión afecta en el derecho al trabajo cuando se padece de una enfermedad grave?

.....
.....

8.- De acuerdo con su experiencia, ¿cree usted que un trabajador que padece enfermedad grave debe ser tolerado por su falta de capacidad de comprensión para ejercer su trabajo? ¿por qué?

.....
.....

9.- En su opinión, ¿cree usted que el despido arbitrario del trabajador que padece alguna enfermedad grave afecta su derecho al trabajo? ¿por qué?

.....
.....

FIRMA Y SELLO

Lima,.... de..... 2022.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: Despido del trabajador por enfermedad grave y el derecho al trabajo en la Corte Superior Justicia de Lima Norte, 2021

Objetivo General: Determinar la manera en que el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021

Autor: Porras Acuña, Fernando Martin

Fecha: 15/08/2022

FUENTE DOCUMENTAL	
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
CONCLUSIÓN	

Objetivo Específico 1: Determinar si el despido del trabajador por enfermedad grave que genera la disminución de la producción afecta en el derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021

Fecha: 16/08/2022

FUENTE DOCUMENTAL	
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
CONCLUSIÓN	

Objetivo Específico 2: Determinar de qué manera, el despido del trabajador por enfermedad grave que genera la falta de comprensión afecta en el Derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021

Fecha: 16/08/2022

FUENTE DOCUMENTAL	
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
CONCLUSIÓN	

ANEXO 03: FICHAS DE VALIDACION DE DATOS.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Godofredo Jorge Calla Colana
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Escuela de Posgrado de la UNE
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autor de Instrumento: Fernando Martín Porras Acuña

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1 CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.													x	
2 OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.														x
3 ACTUALIDAD	Está 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	Está 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 y supuestos.														x
9 METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.														x
10 PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.														x

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI
--

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 21 de Julio del 2022.


 Godofredo J. Calla Colana
 DOCTOR EN EDUCACIÓN

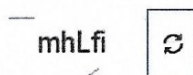
DNI 25413288 Telf.: 950909327

Número de Documento de Identidad

Ingrese el número de su Documento de Identidad

Calle Colana Godofredo

Ingrese sus Apellidos y Nombres completos



Ingrese el código de la imagen

(**) Si existe alguna observación en tu nombre o DNI haz clic aquí.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CALLA COLANA, GODOFREDO JORGE DNI 25413288	BACHILLER EN EDUCACION HISTORIA Fecha de diploma: 17/01/1989 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
CALLA COLANA, GODOFREDO JORGE DNI 25413288	LICENCIADO EN EDUCACION HISTORIA Fecha de diploma: 31/03/1989 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CALLA COLANA, GODOFREDO JORGE DNI 25413288	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION: GESTION EDUCACIONAL Fecha de diploma: 29/08/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
CALLA COLANA, GODOFREDO JORGE DNI 25413288	MAESTRO EN EDUCACION EVALUACION Y ACREDITACION DE LA CALIDAD DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 14/01/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. PERU
CALLA COLANA, GODOFREDO JORGE DNI 25413288	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION: CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 24/07/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
CALLA COLANA, GODOFREDO JORGE DNI 25413288	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 06/10/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 23/04/1979 Fecha egreso: 05/03/2020	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/> (<https://enlinea.sunedu.gob.pe/mpv>)



CALLA COLANA GODOFREDO JORGE

Posdoctoral en Ciencias de la Educación, Doctor en Educación, Magister en Gestión Educativa, Maestro en Mención Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación y por último estudios concluidos en Historia en la mención de Maestría. También es profesor en la Escuela de Posgrado de la PNP, es metodólogo de la Escuela Militar de cadetes de Chorrillos. Es miembro de Amnistía Internacional. Ha sido considerado en la Enciclopedia del Callao por sus méritos propios y condecorado como Docente del Bicentenario de la Región del Callao Es Profesor en Tutorías doctorales avanzadas en Multiversidad Mundo Real Edgar Morín, profesor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, profesor de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle- La Cantuta y docente de pre grado en la Universidad Alas Peruanas y la Universidad José Carlos Mariátegui (coordinador en investigación de Posgrado). Egresado en Derecho y Ciencia Políticas en la UNMSM, Poeta, escritor e investigador con 16 investigaciones o libros publicados.



Fecha de última actualización: 10-04-2022

ORCID

0000-0002-9801-9353

Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 29/10/2019

Activar V
Ve a Config

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Vargas Huamán, Esaú
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Investigador de la UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autor de Instrumento: Porras Acuña, Fernando Martin

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI
--

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

88%

Lima, 11 de Julio del 2022.


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No 31042328 Telf.: 969415453

Ficha CTI Vitae

VARGAS HUAMAN ESAU



EGRESADO EN DOCTORADO DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS, MAGISTER EN DERECHO CIVIL Y COMERCIAL DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA INCA GARCILASO DE LA VEGA, TITULADO DE INGENIERO ELECTRICISTA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, TITULADO DE ABOGADO EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES DE APURÍMAC; GRADUADO DE MAGISTER CON EL TEMA DE INVESTIGACIÓN "RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DE ALIMENTOS DEL CONCEBIDO Y SU INFLUENCIA EN RELACIÓN A LA EQUIDAD E IGUALDAD CON EL NEONATO, EN LOS JUZGADOS DE PAZ LETRADO DE BREÑA, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA, PERIODO 2008-2010, TITULADO COMO ENGENIERO ELECTRICISTA CON EL TEMA DE INVESTIGACIÓN "RECEPCIÓN Y TRANSMISIÓN DE SEÑALES DE TELEVISIÓN VÍA SATELITE DE LA LOCALIDAD DE PACUCHA"



Fecha de última actualización: 14-09-2022

DATOS PERSONALES

Apellidos :	VARGAS HUAMAN	Fuente
Nombres:	ESAU	
Género:	MASCULINO	
Nacionalidad:	PERU	
Página web personal:	http://	

EXPERIENCIA LABORAL

Institución	Cargo	Fecha Inicio	Fecha Fin
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	DOCENTE	2003-05-01	A la actualidad
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	DOCENTE A TIEMPO COMPLETO	2008-09-01	2014-07-01
EMPRESA ENERGOPROJEKT HOLDING S.A.	ABOGADO DEFENSOR	2004-10-01	2014-07-01

EXPERIENCIA LABORAL COMO DOCENTE

Institución	Tipo Docente	Tipo Institución	Fecha Inicio	Fecha Fin
-------------	--------------	------------------	--------------	-----------

EXPERIENCIA COMO ASESOR DE TESIS

Universidad	Tesis	Testista(s)	Repositorio	Fecha Aceptación de Tesis
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	ESTOFANERO LERA LIZBARRY		Agosto 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	MID RAMOS, JAMILA YAZMIN		Enero 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	TORRES ILLANES, GRACIELA FINNY		Agosto 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	HUACHACA BENDEZI, DIANA KATY		Julio 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	VIV MENDIOLA, BRUNO GUSAR		Agosto 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	ROCHA CONDE, JUAN JULIO		Julio 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	SOTELO AGUIRRE, NOELIA LEZETH		Abril 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	VARGAS LISBET, PERIZY		Agosto 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	CRUCIANA ZEGARRA, NELIBIA WENESSAY		Agosto 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	MULLINI CHACOLLI, DORIS DABIA		Agosto 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	DULANTO PÓRTEZ, ELIZABETH VICTORIA		Agosto 2022

20/9/22, 12:48

Directorio de Recursos Humanos afines a la CTI

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	GOMEZ ARCE, SAN ESBEN Y SANTOS JIMIER, JAN HARA BETSAUL	Febrero 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	POLANCO CHAMBI, FERNANDO SUFRIO	Agosto 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	APAZA LUQUE, HECTOR Y CAJANA MEDINA, GUIDO BERNARDINO	Agosto 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	CANCHANI PAREDA, ROSANA OSHIN	Julio 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	HUAFANCAY GUSPEL, DANIEL SAM	Agosto 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	CANO SOLIS, NICKERSON BIVETH	Agosto 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	FERNANDEZ PERALTA, LILA PATRICIA Y LUME LEVANO, DORIS ELIZABETH	Agosto 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	BERNARDE POLO, NATALIVY ANNADEL	Julio 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	ASTUPRA CRIBILLERO, LESBETH JOSETTY	Julio 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	ANAS CAMPOMANES, CARLOS FRANCISCO	Diciembre 2021
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	CARDENAS VALERA, ANICA	Febrero 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	HURTADO MANZANO, WENELY FLEOR	Diciembre 2021
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	PIZARRO TACURI, YADIRA LOLA	Noviembre 2021
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	HUGINO BERNAL, KARINA BOLANG	Agosto 2021
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	GUERRA FALCON, MANUEL Y ROSAS ROVERA, MELBA SOPHA	Julio 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	HURTADO YARRI, JOSELIN KATLUSKA KARLA Y ZAMUDIO MATOS, CLAUDIA G. ESA	Enero 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	ARCE CODOQUERA, ELAINE YILIANA	Agosto 2021
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	REWATA NOLVERTO, LUIS ALBERTO	Marzo 2021
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	MONTEZA ORELLANAS, ESTEBEN SHILARY	Julio 2021
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	FEDRANZA FERNANDEZ, SALLY ANWEL	Octubre 2021
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	CAURURO REYES, GINA GISELA	Agosto 2021
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	FIGUEROA ZERARRA, LUIS ALBERTO	Mayo 2021
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	MORILLO USQUIANO, HEYDI CARRINA	Marzo 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	MORALES SAWVEDRA, ALICIA	Mayo 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	ROSALES CARRILLO, NORMA	Mayo 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	ALVIS PERALTA, PEUL MELSON	Mayo 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	MONTOYA MEDINA, ALAN MIGUEL	Julio 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	MENDOZA MORALES, MARIBEL ALEXANDRA Y SELVA PASCUAL, LIZ MAYRE	Agosto 2021
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	BERNABE LOPEZ, CRISTIAN JESUS	Febrero 2022
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	Licenciado / Título	CEPONI HEDALGO, ROMAN JOACOS	Setiembre 2021

EXPERIENCIA COMO EVALUADOR Y/O FORMULADOR DE PROYECTOS

Año	Tipo de proyecto	Entidad financiadora	Metodología de evaluación	Monto proyecto (USD)
-----	------------------	----------------------	---------------------------	----------------------

DATOS ACADÉMICOS

Grado	Título	Centro de Estudios	País de Estudios	Fuente
-------	--------	--------------------	------------------	--------

IDIOMAS

#	Idioma	Lectura	Conversación	Escritura	Lengua Materna
---	--------	---------	--------------	-----------	----------------

PRODUCCIÓN CIENTÍFICA

Tipo Producción	Título	Primer autor	Año de Producción DOI	Cuartil de Revista Fuente ScimagoJR o JCR**
-----------------	--------	--------------	-----------------------	---

* Sólo se presentan los cuartiles para la producción tipo artículos y review.

** Cuartil no disponible para el año de la publicación.

*** La revista no tiene cuartil en el año de la publicación.

OTRAS PRODUCCIONES

Tipo de Producción	Título	Año de Producción	Título de la fuente
--------------------	--------	-------------------	---------------------

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

Título	Descripción	Fecha de Inicio	Fecha Fin	Inv. Principal	Área OCDE
--------	-------------	-----------------	-----------	----------------	-----------

PROYECTOS DE ORCID

Título	Descripción	Fecha de Inicio	Fecha Fin
--------	-------------	-----------------	-----------

DISTINCIONES Y PREMIOS

https://ctivtae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=25944

2/3

20/9/22, 12:48

Directorio de Recursos Humanos afines a la CTI

Distinción	Descripción	País	Fecha premiación
------------	-------------	------	------------------

Contatar Investigador Aquí

Los investigadores son responsables por los datos que consignen en la ficha personal del Directorio Nacional de Investigadores en CTI, la cual podrá ser verificada en cualquier oportunidad por el CONCYTEC.

De comprarse fraude o falsedad de la información y/o los documentos adjuntados, el CONCYTEC, podrá dar de baja el registro, sin perjuicio de iniciar las acciones correspondientes.

{ La información de este directorio es autoreferenciada, por lo que el contenido de cada perfil es de responsabilidad exclusiva de la persona inscrita; y por lo tanto, no debe ser considerado como una fuente de información oficial. }



Calle Cháuchuco N° 867 - San Isidro, Lima - Perú. Central Telef. 0051-1-999-0930, dina@concytec.gob.pe

Número de Documento de Identidad

Ingrese el número de su Documento de Identidad

Vargas Huaman Esau

Ingrese sus Apellidos y Nombres completos

y5hx1



Ingrese el código de la imagen

BUSCAR

IMPRIMIR

LIMPIAR

(**)Si existe alguna observación en tu nombre o DNI haz clic aquí.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VARGAS HUAMAN, ESAU DNI 31042328	TITULO DE INGENIERO ELECTRICISTA Fecha de diploma: 21/11/1989 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
VARGAS HUAMAN, ESAU DNI 31042328	BACHILLER EN INGENIERIA ELECTRICA Fecha de diploma: 13/01/1989 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
VARGAS HUAMAN, ESAU DNI 31042328	INGENIERO ELECTRICISTA Fecha de diploma: 21/11/1989 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
VARGAS HUAMAN, ESAU DNI 31042328	ABOGADO Fecha de diploma: 24/09/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VARGAS HUAMAN, ESAU DNI 31042328	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 11/08/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES PERU
VARGAS HUAMAN, ESAU DNI 31042328	MAESTRO EN DERECHO CIVIL Y COMERCIAL Fecha de diploma: 24/01/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/> (<https://enlinea.sunedu.gob.pe/mpv>)

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: HIJAR HERNANDEZ VICTOR DANIEL
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Coordinador de Investigación Científica EUPG
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autor de Instrumento: Porras Acuña, Fernando Martín

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI
--

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

90 %

Lima, 20 de Julio del 2022.


 Mg Víctor Daniel Híjar Hernández
 D.N.I. N° 09461497 COD:053086
 ASESOR / REVISOR

Ficha CTI Vitae



HJAR HERNANDEZ VICTOR DANIEL

Doctorando en psicología Universidad Federico Villarreal, Magister en ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en la Universidad CESAR VALLEJO, LICENCIADO EN EDUCACIÓN y Docente Universitario, con amplia experiencia en trabajo con jóvenes y adultos; realización de talleres referidos a desarrollo de la investigación científica, monográfica, proyectos de tesis y desarrollo de tesis. Asesoría de ejecución de tesis, Orientado a obtener resultados óptimos a través de la planificación y aplicación de las normas APA, fichaje, redacción, construcción y manejo de instrumentos.



Fecha de última actualización: 16-05-2022

Scopus®

Scopus Author ID: ISBN:978-1-

ORCID

ID 0000-0002-4926-052X

Conducta
Responsable en
Investigación

Fecha: 21/10/2019

DATOS PERSONALES

		Fuente
Apellidos :	HUAR HERNANDEZ	
Nombres:	VICTOR DANIEL	
Género:	MASCULINO	
Nacionalidad:	PERÚ	
Página web personal:	http://	

EXPERIENCIA LABORAL

Institución	Cargo	Fecha Inicio	Fecha Fin
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	DOCENTE TC	2014-07-01	A la actualidad
UNIVERSIDAD NAC. FEDERICO VILLARREAL	DOCENTE	2014-04-01	A la actualidad
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	JEFATURA	2016-12-01	A la actualidad
UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	DOCENTE	2011-03-01	2019-07-01
ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ PARA LA FORMACIÓN DE SUB-OFICIALES	DOCENTE	2011-03-01	2013-03-01

EXPERIENCIA LABORAL COMO DOCENTE

Institución	Tipo Docente	Tipo Institución	Fecha Inicio	Fecha Fin
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	Ordinario-Auxiliar	Universidad	Agosto 2014	A la actualidad
UNIVERSIDAD NAC. FEDERICO VILLARREAL	Ordinario-Auxiliar	Universidad	Marzo 2014	A la actualidad
UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP S.A.C.	Ordinario-Auxiliar	Universidad	Marzo 2013	Diciembre 2018
UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	Ordinario-Auxiliar	Universidad	Marzo 2011	Julio 2019

EXPERIENCIA COMO ASESOR DE TESIS

https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=54074

1/3

Universidad	Tesis	Tesista(s)	Repositorio	Fecha Aceptación de Tesis
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	Licenciado / Título	LUIS ALBERTO CONSILIA COTRINA		Octubre 2015
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	Licenciado / Título	SANTOS ALICIA JAVE CENTENO		Junio 2015
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	Licenciado / Título	JOSE MERCEDES YAMUNAOUE PURIHUMAN		Julio 2015
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	Licenciado / Título	CARLOS ERNESTO LUCAS PACHECO		Noviembre 2015
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	Licenciado / Título	victor gutierrez celis		Abril 2015
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	Licenciado / Título	joel Macera Bariga		Febrero 2016
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	Licenciado / Título	jose armando carrion ferro		Junio 2016
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	Licenciado / Título	JOSE FRANCO QUISPÉ LOPEZ		Junio 2016
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	Licenciado / Título	MELISZA GLBERT CALDAS CUEVA		Noviembre 2015
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	Licenciado / Título	MARIO ESTEBAN VARGAS GRANDA		Junio 2016
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	Licenciado / Título	KRISTEL STEPHANY MORENO CARHUAJULCA		Abril 2016
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	Licenciado / Título	JOSE MARTIN GUERRA ALVA		Febrero 2016
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	Licenciado / Título	ZULMIA SALINAS RIVEROS		Mayo 2016

EXPERIENCIA COMO EVALUADOR Y/O FORMULADOR DE PROYECTOS

Año	Tipo de proyecto	Entidad financiadora	Metodología de evaluación	Monto proyecto (USD)

DATOS ACADÉMICOS

Grado	Título	Centro de Estudios	País de Estudios	Fuente
LICENCIADO / TÍTULO	LICENCIADO EN EDUCACION FISICA	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PERÚ	
MAGISTER	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO	PERÚ	
BACHILLER	BACHILLER EN EDUCACION	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PERÚ	

IDIOMAS

#	Idioma	Lectura	Conversación	Escritura	Lengua Materna
1	INGLES	BÁSICO	BÁSICO	BÁSICO	NO
2	ESPAÑOL O CASTELLANO	AVANZADO SUPERIOR	AVANZADO SUPERIOR	AVANZADO	SI

PRODUCCIÓN CIENTÍFICA

Tipo Producción	Título	Primer autor	Año de Producción	DOI	Revista	Fuente	Cuartil de ScimagoJR o JCR*
JOURNAL_ARTICLE	Aprendo en casa con mediación virtual		2022	10.53887/se.vi.73		VICTOR DANIEL HIJAR HERNANDEZ a través de ORCID	
Conference Paper	Current stress phenomenon in solar photo voltaic plant associated to mining process in weak grids	Munoz-Cours F.E.	2021	10.1109/INTERCON52878.2021.9532607	Proceedings of the 2021 IEEE 28th International Conference on Electronics, Electrical Engineering and Computing, INTERCON 2021		No Aplica
Conference Paper	Yaw alignment evaluation with mathematical models for wind farms	Mamani M.J.A.	2021	10.1109/INTERCON52878.2021.9532624	Proceedings of the 2021 IEEE 28th International Conference on Electronics, Electrical Engineering and Computing, INTERCON 2021		No Aplica
MasterThesis	Percepción del desempeño docente de educación física desde la óptica del alumno del nivel secundario EBR. RED-09-UGEL-02-SMP-2012	Hijar Hernandez, Victor Daniel	2013			ALICIA	No Aplica

* Sólo se presentan los cuartiles para la producción tipo artículos y review.

** Cuartil no disponible para el año de la publicación.

*** La revista no tiene cuartil en el año de la publicación.

OTRAS PRODUCCIONES

Tipo de Producción	Título	Año de Producción	Título de la fuente
LIBRO	APRENDO EN CASA CON MEDIACIÓN VIRTUAL	2022	

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

Título	Descripción	Fecha de Inicio	Fecha Fin	Irv. Principal	Área OCDE
POLÍTICAS PÚBLICAS Y VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y EL GRUPO FAMILIAR EN LA REGIÓN LIMA		Febrero 2019	Diciembre 2019	VICTOR DANIEL HIJAR HERNANDEZ	

PROYECTOS DE ORCID

Título	Descripción	Fecha de Inicio	Fecha Fin

DISTINCIONES Y PREMIOS

Distinción	Descripción	País	Fecha premiación

DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Tipo de PI	Estado	Título de la PI	Tipo de Participación	País

PRODUCTOS DE DESARROLLO INDUSTRIAL

Denominación	Tipo de Desarrollo	Tipo de Participación	Estado del Desarrollo	Alcance

[Contactar Investigador Aquí](#)

Los investigadores son responsables por los datos que consignen en la ficha personal de IDirectorio Nacional de Investigadores en CTI, la cual podrá ser verificada en cualquier oportunidad por el CONCYTEC.

De comprobarse fraude o falsedad de la información y/o los documentos adjuntados, el CONCYTEC, podrá dar de baja el registro, sin perjuicio de iniciar las acciones correspondientes.

{ La información de este directorio es autoreferenciada, por lo que el contenido de cada perfil es de responsabilidad exclusiva de la persona inscrita; y }
por lo tanto, no debe ser considerado como una fuente de información oficial.



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
HIJAR HERNANDEZ, VICTOR DANIEL DNI 09461497	LICENCIADO EN EDUCACION FISICA Fecha de diploma: 21/12/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
HIJAR HERNANDEZ, VICTOR DANIEL DNI 09461497	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 23/08/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
HIJAR HERNANDEZ, VICTOR DANIEL DNI 09461497	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 06/06/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

ANEXO 04: INFORMACION DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.

MATRIZ DE REGISTRO DE DATOS DE LA GUÍA DE ENTREVISTA												
Objetivos de Investigación (TESIS)	Preguntas Entrevistas	ENTREVISTADO 1: Gerard M. Paez Caranada	ENTREVISTADO 2: Karla Raza Ojeda Díaz	ENTREVISTADO 3: Javier Heurich Zavala Balle	ENTREVISTADO 4: César O. Barreto Barri	ENTREVISTADO 5: Marco Antonio Mayra Duran	ENTREVISTADO 6: Roberto Pedro Morales	ENTREVISTADO 7: Kelly Berroa Tabar	ENTREVISTADO 8: Heus Gonzalez Diaz	ENTREVISTADO 9: Milagros Guerra Rojas	ENTREVISTADO 10: SKelly Yales Guerrero	
Objetivo general: Determinar la manera en que el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021	1.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera, el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo?	Todo despido conlleva la pérdida de ingresos del trabajador, con lo que se genera el estado de insolvencia de su familia. Si el trabajador no dispone de recursos económicos suficientes para cubrir sus necesidades básicas, se ve afectado su bienestar y el de su familia.	En la vulneración de un derecho fundamental, como el derecho a la igualdad de trabajo y al desarrollo de la actividad profesional y al derecho a la estabilidad efectiva.	La vulneración del derecho del trabajador a su salud laboral y a su estabilidad, así como la vulneración de su derecho a la igualdad de trabajo y al desarrollo de la actividad profesional y al derecho a la estabilidad efectiva.	Supone la vulneración de los derechos laborales por parte del empleador, ya que el trabajador es despedido por falta de capacidad de trabajo.	El despido, en tanto que vulnera el derecho del trabajador a su salud laboral y a su estabilidad, así como la vulneración de su derecho a la igualdad de trabajo y al desarrollo de la actividad profesional y al derecho a la estabilidad efectiva.	Afecta a los derechos fundamentales (I) la libertad de elección de profesión, (II) la dignidad del individuo y familiar (ante la imposibilidad de cubrir y satisfacer sus necesidades básicas) y la contención de la actividad profesional, (III) el principio de igualdad (con discriminación) en la ley.	Si bien es verdad, la Constitución y la Ley, protegen y amparan al derecho del trabajador, en el caso de los trabajadores, existe una brecha entre la ley y la realidad, ya que el empleador, siempre que le permite despedir al trabajador, lo hace con facilidad.	En realidad, nos encontramos ante un despido arbitrario y por ende el trabajador, al estar privado de su actividad profesional, se ve afectado en su bienestar y en su estabilidad.	Afecta al derecho al trabajo del trabajador y a su estabilidad, ya que se ve afectado su bienestar y en su estabilidad.	En principio, no se ve afectado el derecho del trabajador, ya que el despido por enfermedad grave no afecta su estabilidad, ya que el trabajador puede volver a trabajar en cualquier momento.	
	2. En su opinión, ¿qué es lo que justifica el despido del trabajador por enfermedad grave? ¿Por qué?	Si el trabajador tiene una enfermedad grave, el empleador no puede mantenerlo en su puesto de trabajo, ya que esto implicaría un costo muy alto para el empleador.	Si, por que se fundamenta en un caso de fuerza mayor, ya que el trabajador no puede trabajar por su estado de salud.	No, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	No, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.
	3.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo afecta en el despido por enfermedad grave el derecho al trabajo? ¿Por qué?	Ver respuesta 1.	Porque vulnera un derecho constitucional.	Precontratación N° 1	No afecta, siempre y cuando exista un caso de fuerza mayor.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.
Objetivo específico 1: Determinar si el despido del trabajador por enfermedad grave que genera la disminución de la producción afecta en el derecho al trabajo de los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021	4.- En su opinión, ¿qué es lo que causa la disminución de la producción por parte del trabajador cuando produce enfermedad grave?	La disminución de la producción del trabajador debido a una enfermedad grave, no se disminuye, ya que el trabajador puede producir en su totalidad.	Cuando el trabajador disminuye su producción, ya que el trabajador no puede trabajar por su estado de salud.	Cuando el trabajador disminuye su producción, ya que el trabajador no puede trabajar por su estado de salud.	Cuando el trabajador disminuye su producción, ya que el trabajador no puede trabajar por su estado de salud.	Cuando el trabajador disminuye su producción, ya que el trabajador no puede trabajar por su estado de salud.	Cuando el trabajador disminuye su producción, ya que el trabajador no puede trabajar por su estado de salud.	Cuando el trabajador disminuye su producción, ya que el trabajador no puede trabajar por su estado de salud.	Cuando el trabajador disminuye su producción, ya que el trabajador no puede trabajar por su estado de salud.	Cuando el trabajador disminuye su producción, ya que el trabajador no puede trabajar por su estado de salud.	Cuando el trabajador disminuye su producción, ya que el trabajador no puede trabajar por su estado de salud.	
	5.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo afecta en el despido por enfermedad grave el derecho al trabajo? ¿Por qué?	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	
	6.- En su opinión, ¿qué acciones debe tomar el empleador para garantizar el derecho al trabajo del trabajador?	El empleador debe garantizar el derecho al trabajo del trabajador, ya que el trabajador puede producir en su totalidad.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Cuando el trabajador disminuye su producción, ya que el trabajador no puede trabajar por su estado de salud.	Cuando el trabajador disminuye su producción, ya que el trabajador no puede trabajar por su estado de salud.	Cuando el trabajador disminuye su producción, ya que el trabajador no puede trabajar por su estado de salud.	Cuando el trabajador disminuye su producción, ya que el trabajador no puede trabajar por su estado de salud.	Cuando el trabajador disminuye su producción, ya que el trabajador no puede trabajar por su estado de salud.	Cuando el trabajador disminuye su producción, ya que el trabajador no puede trabajar por su estado de salud.	Cuando el trabajador disminuye su producción, ya que el trabajador no puede trabajar por su estado de salud.	Cuando el trabajador disminuye su producción, ya que el trabajador no puede trabajar por su estado de salud.	Cuando el trabajador disminuye su producción, ya que el trabajador no puede trabajar por su estado de salud.
Objetivo específico 2: Determinar de qué manera el despido del trabajador por enfermedad grave que genera la falta de comprensión afecta en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021	7.- En su opinión, ¿de qué manera, el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo? ¿Por qué?	Cuando el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo, ya que el trabajador puede producir en su totalidad.	Cuando el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo, ya que el trabajador puede producir en su totalidad.	Cuando el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo, ya que el trabajador puede producir en su totalidad.	Cuando el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo, ya que el trabajador puede producir en su totalidad.	Cuando el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo, ya que el trabajador puede producir en su totalidad.	Cuando el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo, ya que el trabajador puede producir en su totalidad.	Cuando el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo, ya que el trabajador puede producir en su totalidad.	Cuando el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo, ya que el trabajador puede producir en su totalidad.	Cuando el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo, ya que el trabajador puede producir en su totalidad.	Cuando el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo, ya que el trabajador puede producir en su totalidad.	
	8.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo afecta en el despido por enfermedad grave el derecho al trabajo? ¿Por qué?	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	
	9.- En su opinión, ¿qué es lo que justifica el despido del trabajador por enfermedad grave? ¿Por qué?	Cuando el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo, ya que el trabajador puede producir en su totalidad.	Si, porque el trabajador tiene una enfermedad grave que le impide trabajar.	Cuando el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo, ya que el trabajador puede producir en su totalidad.	Cuando el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo, ya que el trabajador puede producir en su totalidad.	Cuando el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo, ya que el trabajador puede producir en su totalidad.	Cuando el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo, ya que el trabajador puede producir en su totalidad.	Cuando el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo, ya que el trabajador puede producir en su totalidad.	Cuando el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo, ya que el trabajador puede producir en su totalidad.	Cuando el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo, ya que el trabajador puede producir en su totalidad.	Cuando el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo, ya que el trabajador puede producir en su totalidad.	

**GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL**

Título: Despido del trabajador por enfermedad grave y el derecho al trabajo en la Corte Superior Justicia de Lima Norte, 2021

Objetivo General: Determinar la manera en que el despido del trabajador por enfermedad grave afecta en el derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021

Autor: Porras Acuña, Fernando Martin

Fecha: 15/08/2022

<p>FUENTE DOCUMENTAL</p>	<p>-CASACIÓN LABORAL N° 19709 – 2015</p> <p>-SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA</p> <p>-MATERIA : Indemnización por despido arbitrario y otro PROCESO ORDINARIO - NLPT</p> <p>-DEMANDANTE : María Elena Rabanal Mejía</p> <p>-DEMANDADO : LAN PERÚ S.A.</p>
<p>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</p>	<p>Segundo: Del pronunciamiento de las instancias de mérito</p> <p>La Juez del Décimo Sexto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de primera instancia de fecha uno de julio de dos mil catorce, declaró fundada en parte la demanda, ordenando a la demandada que cumpla con pagar a favor del actor la suma de</p> <p>cuarenta y seis mil trescientos cincuenta con 96/100 soles (S/.46,350.96) por concepto de indemnización por despido arbitrario, más el pago de intereses legales, con costas y costos del proceso.</p> <p>La Cuarta Sala Laboral Permanente de la mencionada Corte Superior de Justicia, revocó la sentencia apelada, que</p>



	<p>declaró fundada en parte la demanda y reformándola declararon infundada, luego de considerar: a) no resulta atendible el argumento de la demandante en el sentido de que su relación laboral se habría desnaturalizado convirtiéndose en un contrato de trabajo indeterminado en la labor administrativa que se le asignó, ello si se tiene en consideración que el no apto médico expedido por el Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, no constituye un certificado de incapacidad física que le dé la condición de incapacitada para todo tipo de trabajo sino únicamente para la labor específica de tripulante de cabina; b) el empleador en ejercicio de su poder de dirección, se encontraba en la facultad de reubicar o no a la demandante en otro puesto de trabajo; c) no se encuentra acreditado que la enfermedad que adolece la accionante sea una enfermedad profesional atribuible a la emplazada.</p> <p>Tercero: infracción normativa</p> <p>Corresponde analizar si el Colegiado Superior, al emitir Sentencia, ha incurrido en infracción normativa de:</p> <p>- Artículo 24° inciso c) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece:</p> <p><i>“Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: (...) c) La inhabilitación del trabajador”.</i></p>
<p>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</p>	<p>La Constitución Política del Perú (1993) protege al trabajador frente a un despido arbitrario en el artículo 27. en tal sentido se debe tener una visión clara de lo expuesto por los especialistas y analizar bien la conclusión de los resultados médicos para no vulnerar el derecho al trabajo de cada persona y no dañar su integridad moral y psicológica, ya que un despido arbitrario no solo afecta al trabajador sino también a los integrantes de la familia al no percibir un sustento económico por una decisión injusta por parte del empleador.</p>



CONCLUSIÓN	Por ello, el derecho al trabajo es un derecho fundamental de toda persona, y se debe respetar las leyes y normas establecidas en nuestra Constitución; para que cada ciudadano se sienta respaldado y viva dignamente sin ser discriminado.
-------------------	---

Objetivo Específico 1: Determinar si el despido del trabajador por enfermedad grave que genera la disminución de la producción afecta en el derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021

Fecha: 16/08/2022

FUENTE DOCUMENTAL	<p>-CASACIÓN LABORAL N° 21599-2018</p> <p>-SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA</p> <p>-MATERIA : Indemnización por despido arbitrario, daño moral y otros PROCESO ORDINARIO - NLPT</p> <p>-DEMANDANTE : Enrique Coveña Baca</p> <p>-DEMANDADO : CPVEN Servicios Petroleros S.A.C.</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>Sexto: Sobre las causales de extinción del contrato de trabajo</p> <p>Si bien el contrato de trabajo tiene vocación de continuidad, la legislación laboral en defensa precisamente de este principio de conservación del contrato ha limitado las posibilidades resolutorias de las partes material y formalmente.</p> <p>Las partes unidas por un contrato de trabajo disponen de facultades resolutorias para extinguir la relación laboral en forma bilateral o unilateral con o sin invocación de causa. Por</p>



	<p>otro lado, resulta claro que, ante el incumplimiento de una de las partes, la perjudicada está facultada para extinguir el vínculo laboral; empero no cualquier inobservancia justifica extinción, sino solo aquellos que por su gravedad no consientan la prosecución de la relación laboral.</p> <p>Ahora bien, el despido del trabajador por causa justa opera de una parte como una manifestación concreta de las facultades disciplinarias con que cuenta la empleadora, ello con el obvio propósito de restablecer el equilibrio alterado por el incumplimiento y de otra parte sirve de hecho ejemplarizador para el resto de los trabajadores.</p> <p>El empleador por su parte tiene facultades para extinguir con causa justa el contrato de trabajo.</p> <p>El Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, precisa en su artículo 23° los supuestos en que puede prosperar la causa justa del despido relacionada con la capacidad del trabajador:</p> <p>“Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:</p> <p>a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas;</p> <p>2 cuyo texto es el siguiente:</p> <p>"a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales</p> <p>Sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros;"</p> <p>b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;</p> <p>c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes”.</p>
--	---



ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	De acuerdo con lo estipulado en el artículo 33° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR, objeto de análisis, señala que el detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de las tareas, deberá ser debidamente certificado por el Instituto Peruano de Seguridad Social, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador. Esto con el fin de comprobar que la disminución de la producción por parte del trabajador afecta en el derecho al trabajo.
CONCLUSIÓN	En tal sentido, la empresa debe regirse a la norma: inciso a) del artículo 33° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR, en la cual exige que todo sustento debe ser certificado por Essalud, Ministerio de Salud o la Junta de médicos designada por el Colegio Médico del Perú. Con el fin de comprobar si hay disminución de la producción que afecte en el derecho al trabajo.

Objetivo Específico 2: Determinar de qué manera, el despido del trabajador por enfermedad grave que genera la falta de comprensión afecta en el Derecho al trabajo en los juzgados de la Corte de Lima Norte 2021

FUENTE DOCUMENTAL	<p>-CASACIÓN LABORAL N° 21599-2018</p> <p>-SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA</p> <p>-MATERIA : Indemnización por despido arbitrario, daño moral y otros PROCESO ORDINARIO - NLPT</p> <p>-DEMANDANTE : Enrique Coveña Baca</p> <p>-DEMANDADO : CPVEN Servicios Petroleros S.A.C.</p>
--------------------------	--



CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>Octavo: Precisamente, el artículo 33° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR, objeto de análisis, señala que el detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de las tareas, deberá ser debidamente certificado por el Instituto Peruano de Seguridad Social, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador. (el énfasis es nuestro)</p> <p>Cautelando el derecho al trabajo, el Legislador a fin de evitar el ejercicio abusivo del derecho impone al empleador la carga de acreditar que el trabajador se encuentra imposibilitado de realizar cualquier tarea en la empresa y que por tanto el vínculo laboral debe extinguirse.</p>
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>El empleador al no tomar en cuenta el artículo 33° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR, no podrá alegar que el trabajador por su falta de comprensión para ejercer su labor afecte en el derecho al trabajo, ya que padecer de una enfermedad grave no limita a desarrollar las tareas encomendadas, a modo que esta afecte a sus compañeros de trabajo o a la empresa.</p>
CONCLUSIÓN	<p>Por tal motivo, toda persona tiene derecho al trabajo y a no ser discriminado y nuestra legislación laboral regula las leyes y normas para hacer respetar los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores.</p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VARGAS HUAMAN ESAU, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Despido del trabajador por enfermedad grave y el derecho al trabajo en la Corte Superior Justicia de Lima norte, 2021", cuyo autor es PORRAS ACUÑA FERNANDO MARTIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 13 de Octubre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VARGAS HUAMAN ESAU DNI: 31042328 ORCID: 0000-0002-9591-9663	Firmado electrónicamente por: VARGASHU el 23-10- 2022 09:59:16

Código documento Trilce: TRI - 0434187