



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**“Derechos de los trabajadores ante el despido injustificado por causa de la
pandemia, Lima Norte, 2020”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORA:

Ganoza Castro, Julissa Stefany (ORCID: 0000-0002-3678-1385)

ASESOR:

Mg. Aceto Luca (ORCID: 0000-0001-8554-6907)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral, flexibilidad laboral, reforma procesal laboral, negociación
colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales

Lima - Perú

2020

Dedicatoria

La presente tesis es dedicada a Dios por ser mi guía y darme las fuerzas para continuar este proceso de obtener uno de mis sueños y mi anhelo más deseado.

A mis Padres por ser mi apoyo, mi empuje y mi motivo estos años, gracias a ellos he podido llegar hasta aquí y soy quien soy gracias a mis Padres, estoy orgullosa y privilegiada de ser su hija y ustedes mis Padres.

A todas las personas por sus consejos y el aliento de seguir y han hecho que mi trabajo se realice con éxito.

Agradecimiento

Agradezco a todas las personas por a ver estado a mi lado en este proceso profesional, por su apoyo y sus consejos brindados hacia mi persona.

Tambien agradecida a cada persona por alentarme y dándome mis empujones de seguir cada día cumpliendo mis metas y sobre todo en mi proceso profesional ya que han hecho que mis pasos en mi vida universitaria será intactos y positivos.

Índice de contenidos

| | |
|--|--------------------------------------|
| Índice de contenidos | 41. |
| INTRODUCCIÓN..... | |
| | ¡Error! Marcador no definido. |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 11 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 11 |
| 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización..... | 15 |
| 3.3. Escenario de estudio... .. | 16 |
| 3.4. Participantes..... | 17 |
| 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 14 |
| 3.6. Procedimiento..... | 15 |
| 3.7. Rigor científico..... | 16 |
| 3.8. Método de análisis de datos..... | 17 |
| 3.9. Aspectos éticos..... | 18 |
| IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS | |
| 4.1 Recursos y presupuestos..... | 19 |
| 4.2 Financiamiento..... | 20 |
| 4.3 Cronograma de ejecución..... | 21 |
| REFERENCIAS | |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | |
|--|-------|
| 1. Tabla 1 categorías y sub categorías | p. 15 |
| 2. Tabla 2 descripción de participantes..... | p. 16 |
| 3. Tabla 3 validación de la guía de instrumento..... | p. 18 |
| 4. Tabla 4 equipos y bienes duraderos..... | p. 19 |
| 5. Tabla 5 materiales e insumos..... | p. 20 |
| 6. Tabla 6 cronograma de ejecución..... | p. 22 |

RESUMEN

La presente investigación denominada “Derechos de los trabajadores ante el despido injustificado por causa de la pandemia, Lima Norte, 2020” tuvo como objetivo determinar de qué manera, los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por causa de la pandemia, Lima Norte, 2020.

La metodología que se utilizó en el presente estudio es el enfoque cualitativo y tipo y diseño de investigación, asimismo, como instrumento de recolección de datos y guía de análisis documental.

Se concluyó que, la ruptura del vínculo laboral en el periodo de prueba 3, 6 o 12 meses en algunos casos, es un mecanismo legalmente valido del empleador de prescindir de un trabajador, que no cumple las expectativas. La Ley laboral señala que el trabajador adquiere protección ante el despido arbitrario una vez superado el periodo de prueba, razón por la cual, es una acción que tiene soporte legal.

Palabras claves: Despido injustificado, derecho de los trabajadores, pandemia.

ABSTRAC

The present investigation called "Rights of workers in the face of unjustified dismissal due to the pandemic, Lima Norte, 2020" aimed to determine how, the rights of workers are violated with the unjustified dismissal due to the pandemic, Lima North, 2020.

The methodology used in the present study is the qualitative approach and the type and design of research, also as a data collection instrument and a document analysis guide.

It was concluded that the breaking of the employment relationship in the trial period of 3, 6 or 12 months in some cases, is a legally valid mechanism for the employer to dispense with a worker, who does not meet expectations. The Labor Law indicates that the worker acquires protection against arbitrary dismissal once the trial period has passed, which is why it is an action that has legal support.

Keywords: Unjustified dismissal, workers' rights, pandemic.

I. INTRODUCCION

La realidad problemática de la presente investigación se centra que la pandemia Covid-19 ha afectado al mundo durante los meses que lleva este año, lo cual se ha intensificado nivel mundial con repercusiones en la salud de forma exponencial y con graves consecuencia a todo nivel. La economía ha sufrido lo peor de esta crisis que se podría comparar con la segunda Guerra mundial. Países como Italia, España, China, Estados Unidos, Colombia, Ecuador, Perú, Chile, Brasil entre otros se han visto afectados con esta pandemia. Esto constituye una amenaza e incertidumbre para la fuerza laboral de esos países ya que están expuestos al despido como consecuencia de la poca generación de ingresos que han tenido las empresas; la cuarentena y el distanciamiento entre las personas son primordiales para evitar el contagio. Para el mes de marzo la pandemia afectaba a casi 170.000 personas en 148 países y había provocado más de 6500 muertes la proporción de la población estimaban el nivel de contagio entre el 40% y el 70% de la población, actualmente el número de contagio ya supera los 31.343.430 (Johns Hopkins University, 2020, p.1).

Según el observatorio de la OIT (2020), en su informe sobre el covid-19 y el mundo del trabajo, explican la contracción que han tenido los países con esta pandemia, indican que ha sido a gran escala generando una grave situación en el mercado laboral actual. En sus datos estadísticos de abril del 2020, las nuevas estimaciones mundiales si la incidencia es elevada habría 24.7 millones más de desempleados en todo el mundo (p.15).

A nivel Mundial destaca el caso español, donde como método de protección se han promulgado nuevas leyes para la protección tanto de los trabajadores como del trabajo, el Ministerio del Trabajo y Economía Social de España (2020), publicó una guía para la labor de los actores en el entorno de trabajo con relación al Covid-19, esta guía tiene como objetivo facilitar los datos referente al uso de las normas laborales relacionados con los distintos contextos que pueden hallar las empresas y los individuos que ahí laboran. Esta guía aborda los deberes de la protección de la empresa, las medidas de prevención tanto de carácter colectivo o particular, y

hace mención del teletrabajo como una medida de carácter temporal y extraordinario que puede activarse en estos momentos (p.1).

Asimismo, en el contexto latinoamericano resalta el caso de Argentina presentado por Foglia (2020,p.8) quien realiza un análisis del coronavirus y su impacto en el derecho del trabajo haciendo un estudio de las reglas que han sido establecidas para enfrentar el virus, el autor hace referencia a una resolución del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación (2020), donde en su artículo 1 establece la "...suspensión del deber de asistencia al lugar de trabajo...", En este contexto existe la posibilidad de analizar tanto los derechos como obligaciones de los empleadores y los trabajadores, ante esta situación los trabajadores pueden ser despedidos de sus sitios de trabajo afectando su vida diaria y su economía familiar. De la misma manera López (2020), de Argentina, sostiene que la crisis que actualmente vive el mundo podría aumentar profundamente el desempleo desde una perspectiva global, esta situación según el autor afectará el crecimiento económico como consecuencia las estimaciones sobre el desempleo están entre 5.3 millones en un escenario prudente y 25 millones en un escenario aún más grave (p.259). Finalmente, se analiza el contexto nacional peruano quien por decreto declara el estado de emergencia en el territorio peruano en el cual los empleadores no pueden despedir trabajadores ni suspender prestaciones por fuerza mayor. Según Meléndez (2020, p.345) se presentó el Decreto N.º 038-2020, donde se ha dispuesto, que aquellas empresas que no puedan usar la modalidad a distancia, ni otorgar licencia con goce de salario, tengan de opción la suspensión perfecta de labores como una manera de proteger el vínculo laboral y la percepción de remuneraciones aun después que haya dejado de trabajar, a su vez se presentó el proyecto de Ley N° 5039/2020-CR que propone implantar medidas para evitar la terminación del vínculo laboral por determinación del empleador mientras dure el estado de emergencia sanitaria, establecido por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, y hasta treinta (30) días hábiles posteriormente de terminado el mismo. Si bien es cierto estas medidas están direccionados a disminuir los despidos, y suspensión de prestación de servicios, muchos ciudadanos han perdido su trabajo, tanto por motivos de fuerza mayor y en muchos

casos por despidos arbitrarios, habiendo una vulnerabilidad en los derechos de las personas, sobre todo en este contexto tan sensible y delicado.

Por otra parte, como problema general se ha planteado la pregunta, ¿de qué manera, los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por causa de la pandemia, Lima Norte, 2020, Seguidamente como problemas específicos se establecieron, ¿de qué manera, los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por presentar denuncia ante las autoridades competentes por causa de la pandemia, Lima Norte 2020? como también ¿de qué manera, los derechos laborales de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por discriminación a causa de la pandemia, ¿Lima Norte, 2020? Por otra parte, se justifica la investigación desde el ámbito teórico, ya que al ser un tema de actualidad existe pocas investigaciones a nivel académico que analice las categorías de estudio, sobre todo a nivel nacional este aportará con sus resultados, aumentando así de información actual, convirtiéndose en una fuente de consulta para otros investigadores. La justificación práctica se obtiene al establecer la relación entre el cumplimiento de la norma y el derecho de los trabajadores, y como el contexto de la pandemia se deben de cumplir con las normas y leyes de protección laboral, a su vez, permite conocer los cambios legales que se deben establecer para no violentar los derechos de los trabajadores y que estos no sean vulnerados con el despido injustificado. Se justifica metodológicamente, tomando en cuenta que se trata de un estudio que va a establecer la relación entre los derechos laborales y la vulneración de estos a través del despido injustificado en el contexto de la pandemia, cumpliendo el proceso metodológico para lograr los objetivos. Asimismo, como objetivo general se propuso, determinar de qué manera se protegen los derechos de los trabajadores frente a la vulneración de los despidos injustificados durante la pandemia, Lima Norte, 2020; dentro de ello también se tienen a los objetivos específicos, establecer de qué manera, los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por presentar una denuncia ante las autoridades competentes por causa de la pandemia, Lima Norte, 2020; así como establecer de qué manera, los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por discriminación a causa de la pandemia, Lima Norte, 2020. En esa misma línea, se tienen los supuesto, en el caso del supuesto general se propuso, la protección de los derechos de los trabajadores brinda una adecuada

continuidad laboral por causa del despido injustificado durante la pandemia, Lima Norte, 2020 y los supuestos específicos son, los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por presentar denuncia ante las autoridades competentes por causa de la pandemia, Lima Norte, 2020 y los derechos laborales de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por discriminación por causa de la pandemia, Lima Norte, 2020

II. MARCO TEÓRICO

Toda investigación requiere de establecer antecedentes de estudio, de esa manera buscar coincidencias y diferencias en el análisis de las categorías en diversos ámbitos, tanto a nivel nacional como internacional.

Entre los antecedentes nacionales destaca la investigación de Caro (2019) cuya tesis fue titulada “Situaciones que ameritan protección legal a los trabajadores de confianza frente al despido laboral en el sector público”. Su objetivo fue establecer la relación entre los criterios de protección legal y los despidos de los trabajadores en el sector público. La metodología fue de tipo básica, de diseño no experimental y nivel correlacional, la población correspondió a 62 trabajadores administrativos, teniendo como muestra final a 54 trabajadores. El instrumento empleado fue el cuestionario. Entre sus resultados se demostró que es imperante la protección legal de los trabajadores ante los despidos laborales, sobre todo en estos casos: por sufrir accidentes (83.9%), por estado de gestación (75.8%), por decisión política partidaria (54.85%). Asimismo, se concluyó que con un 95% de confianza existe relación significativa entre la protección legal y el despido de los trabajadores de confianza en el sector público.

Acosta (2017) en su tesis “Plazos en el derecho de acción a razón de la caducidad en casos de despido arbitrario”. Cuyo objetivo fue señalar si existe implicación por la limitación en los plazos dados en el derecho del trabajador ante la caducidad del mismo ante los despidos arbitrarios. La metodología fue de naturaleza explicativa, explorativa y de carácter teórico, la población fue constituida por los abogados especializados en materia laboral del distrito judicial de Lima sur. El instrumento utilizado fue un cuestionario con 11 ítems. Concluyendo que los tiempos en el derecho de acción de caducidad limitan, vulnera y afecta el derecho laboral de las personas.

Casanova (2017) presentó su tesis “Despido incausado-fraudulento y su daño moral cuantificado por los jueces del poder judicial del distrito de la merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017”. Como objetivo principal propuso establecer de qué manera se realizaron las cuantificaciones de daño moral por los despidos fraudulentos y sin causa. La metodología fue de tipo básica, no experimental y descriptiva, la muestra seleccionada fue de 10 casos (sentencias digitales entre los años 2014-2017). El instrumento para recabar la información fue la ficha de análisis, concluyendo que de los 18 criterios a utilizar en los despidos en el 90% de los casos los criterios no fueron empleados correctamente, ello debido entre otros aspectos que no hay una estandarización de criterios entre los jueces, siendo realizados a modo subjetivo.

En el contexto internacional Sandoval (2017) presentó su tesis titulada “Limitaciones de la facultad de despido del empleador a la luz de la aplicación jurisprudencial de la libertad de trabajo como garantía del trabajador”. Su objetivo principal fue analizar la literatura existente mediante la exposición de juicios de la jurisprudencia que respaldan el derecho laboral tutelar, en detrimento de la protección legal que requiere el empleador para su compañía y el análisis del derecho comparado. La metodología usada fue el análisis de contenido conceptual y legal del derecho al trabajo, desde las perspectivas del trabajador, concluyendo que el despido presenta ciertos factores que lo tornan justificado o injustificado a pesar de que este es un derecho del empleador, de acuerdo a la doctrina esta se ha encargado de categorizar el despido de acuerdo a sus causas en buena, mala o ninguna.

Hernández (2015) en su trabajo cuyo título fue “El despido intempestivo en relación con el cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador, frente al principio constitucional de estabilidad laboral y el buen vivir” su objetivo fue la promoción del derecho del trabajo, a través de la protección del Estado en referencia a la estabilidad laboral del trabajador.

La metodología usada fue de tipo inductiva, deductiva, el tipo de investigación de campo, bibliográfica y documental, la técnica fue la observación directa, encuestas, entrevista, dirigida a 50 sujetos seleccionados como parte de la muestra, concluyendo que la irrenunciabilidad de los derechos y la estabilidad

laboral no son suficientes para proteger a los trabajadores y frenar el abuso de los empleadores que prefieren contratar trabajadores por poco tiempo y luego despedirlos sin causa justa.

Almada (2016), realizó una investigación titulada “La protección del derecho al trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad” el objetivo general de la investigación se refiere al estudio del derecho laboral, trabajo asalariado, por cuenta propia, amparados por la ley. La metodología se efectuó a través del método exploratorio, mediante la recolección de material doctrinario y legal, análisis y observación de la jurisprudencia.

Lacruz (2020) Concluyendo que los cambios en las normas laborales, donde resalta la protección del trabajador por parte de la empresa, cuya competencia a nivel mundial la impulsa a ser más flexible, de esta manera el derecho al trabajo pasa a ser un derecho funcional para la competencia de las empresas, en el supuesto que aumente el empleo y desmejore sus condiciones. (p, 1)

En el marco teórico se definen las categorías derecho de los trabajadores y despido injustificado, así como sus subcategorías, con respecto al derecho de los trabajadores. Para Vega (2020) cuya revista ‘aproximaciones a las nuevas tenencias...’ nos dice que dentro de los derechos de los trabajadores están también las trabajadoras domésticas ya que éstas se han visto mucho más vulnerables al trabajar de casa a casa y exponiendo su vida y la vida de sus familiares y estén expuestos también al contagio por la pandemia del COVID-19 que ha sido viral a nivel mundial. (p, 1). Goyes (2012), titulado los principios del derecho laboral y la seguridad social’ que un derecho fundamental es la igualdad del trabajador dentro del empleo ya que se desempeña en sus diversas funciones ya actividades. (p.171). Liberal (2008). Los derechos de los trabajadores es también gozar de sus vacaciones debidas y programadas que el centro laboral brinda a sus trabajadores, también hace referencia que sin embargo existen trabajadores que después de sus vacaciones ya se les hace difícil el regreso a sus labores indicadas. (p.3)

se enfatiza en lo comentado por la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra (2003), que establece que existía una necesidad de una regulación social internacional con la finalidad de lograr condiciones iguales en todas las partes, la

OIT se fundó con la finalidad de obtener justicia social, enfatizar la existencia de derechos humanos internacionales y los derechos fundamentales de los trabajadores como convenios sobre libertad sindical, trabajo forzoso, igualdad de oportunidades, así como el empleo y las oportunidades, y el trabajo infantil, eran principios y derechos que estaban contenidos directa o indirectamente en la OIT (p.7).

Pittard (2013) comenta que en el contexto norteamericano los trabajadores y sus sindicatos no deben ser vistos como intereses económicos sino como portadores de derechos humanos fundamentales (p.229); en este mismo sentido Savage (2014) nos indica que en el contexto canadiense remplazar una lucha política sostenida para proteger el derecho de los trabajadores como un enfoque de derechos humanos, el cual es atractivo por varias razones (p.9).

Según Patlán (2016) los derechos humanos del trabajo establecen en sus objetivos que todos los individuos, sin distinción de credo, raza, o sexo, poseen el derecho a buscar su bienestar en libertad, poseyendo una seguridad financiera y con las mismas oportunidades (p.122). Los derechos humanos laborales reconocen al individuo como persona, manteniendo el respeto por la dignidad humana y sus necesidades básicas en el trabajo, es significativo señalar que el derecho al trabajo forma parte de otros como derecho a la igualdad, derecho a la libertad de expresión, el derecho a la seguridad social, por indicar solo algunos (p.123).

Suarez (2017), argumenta que el derecho al trabajo es reconocido en muchos de los instrumentos internacionales, como parte de un derecho esencial de gran importancia en la actuación de otros derechos como pieza esencial de la dignidad humana, su contenido se entiende en dos sentidos: por un lado, tener un lugar de trabajo y por otro el derecho a que no sea despedido de manera injustificada (p.2).

Las subcategorías de la categoría derecho de los trabajadores están establecidas en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783 en sus artículos 73, 74 y 77. La primera subcategoría se habla sobre la protección de los trabajadores, esta protección es ante cualquier de hostilidad *acto* o cualquier medida de coerción que use el empleador como parte de la función es que el

trabajador requiere en el ámbito de la seguridad y salud de las personas en el trabajo.

La siguiente subcategoría hace mención a participar en los programas de capacitación. Es decir, todos los trabajadores tienen el derecho de formar parte de capacitaciones sin exclusión, ya que esta capacitación mejorará el desempeño laboral, actualizará en nuevas técnicas y métodos para el buen desarrollo de sus funciones. (p.26). Recuero (2020) en su revista 'la compartición internacional de datos personales relativos a la salud en tiempos de la covid-19. Aspectos éticos y legales para el impulso de la necesaria cooperación' precisa que realicen estrategias para que no exista la explotación hacia los trabajadores es así, que el autor propone programas de capacitación y debatir para un mejor manejo laboral. (p.2) Para Rodríguez (2013) 'La protección y seguridad de los trabajadores' los trabajadores también se basan en la plena seguridad como también en la vigilancia del centro laboral y controlar los peligros del día a día de los trabajadores que laboran, es por ello, que los trabajadores van a poder realizar sus servicios sin peligros, es así donde realizan capacitaciones para mejorar la protección de cada uno de ellos. (p. 82). Guidotti (2010) Para precisa que dentro del contrato de trabajo tiene que estar estipulado la no discriminación, el acoso sexual y la libertad sindical, por lo tanto, que el trabajador dentro de su centro laboral va a poder realizar sus actividades sin temor y con normalidad. (p. 2)

Con respecto a la categoría despido injustificado la European Commission (2017), expresa que la legislación debe proveer de protección al trabajo y proteger trabajadores de la acción arbitraria por empleadores a través de una serie de requisitos que este último debe cumplir al despedir trabajadores. El despido injustificado refleja los costos sociales del despido, el trabajador despedido pierde ingresos, beneficios relacionados con el tiempo de servicio y potencialmente, habilidades acumuladas específicas del trabajo y experiencia. Si lleva mucho tiempo encontrar otro trabajo, los trabajadores despedidos pueden sufrir de problemas de salud, así como problemas sociales (p.1). Cornejo (2020) en su revista titulada 'despido arbitrario a raíz del covid-19' precisa que, la pandemia covid-19 conocido como coronavirus es a nivel mundial, lo cual los despidos injustificados se han ido incrementando ya que, en los trabajos no habido

producción por ende también hay minoría de economía y esto lleva a los despidos sin causa y sin justificación alguna, por lo tanto, es llamado despido injustificado ya que no respetan el contrato de trabajo. (p. 1)

Lozano (2020) 'desempleo en tiempos de covid-19` A nivel mundial se han visto perjudicados por el Covid-19, ya que ha habido crisis económicas por lo mismo que no hay empleos o trabajos y hasta a los trabajadores lo han despedido injustificadamente de sus labores de trabajo por lo que no generaban dinero o ganancias y su facilidad para los dueños era el hecho de dejar sin empleo por lo tanto se han visto perjudicados miles de personas por la crisis económica. (p. 1) al respecto Trejo (2011) titulado estabilidad en el empleo y el despido individual' argumenta que la estabilidad laboral se encuentra como base fundamental del derecho y es la manifestación de la justicia social, que se encuentra enraizada en el derecho del trabajo expresa que si al trabajador lo despiden injustificadamente tiene derecho a elegir a seguir en su trabajo o también a pedir una indemnización ya que lo despiden sin ninguna razón y sin ningún motivo, los dueños de las empresas u otros trabajos deben de respetar su carta de contrato de los trabajadores para que así no se vean perjudicados (p.83). Aguilar (2020) titulado como 'la pandemia covid-19y su impacto en la industria automotriz mexicana, 2020. hace mención que en México existe una grande industria e importante económicamente la cual se ha visto obligada de desemplear a los trabajadores ya que no generan las mismas actividades antes de que existiera el covid-19, lo cual esto es significado de llamarse despido arbitrario ya que existe un desempleo inmediato sin causa justa.

Martínez (2020) El autor precisa que en España en los trabajos profesionales de educación social también se han visto perjudicados con el despido injustificados ya que ellos les dan la oportunidad de laborar con menores de edad el cual es una ayuda para ellos, sin embargo, los menores de edad se han visto con mucha carga en el trabajo y no han tenido la misma remuneración por lo que, existe la crisis económica ya que no generan dinero o ganancias. (p. 1) Valverde (2013) en su tesis titulada 'el despido intempestivo y su influencia en el derecho laboral' Se puede entender por despido como la extinción la relación laboral a través de un contrato basado en la voluntad del patrono o voluntario (p.11). Sarango (2018),

indican que el despido intempestivo o injustificado en el contexto laboral es la disolución personal que hace el empleador del tratado individual de trabajo, que celebró con el trabajador o colectivamente. El despido puede ser injustificado, en este caso el empleador está en el compromiso de indemnizar al trabajador despedido en la forma y cuantía que estipula la ley, el despido injustificado es violatorio de los derechos del trabajador en el cual el empleador le desconoce su estabilidad laboral, derecho que únicamente puede acabarse por parte de una disposición legal. (p. 183)

Gamonal (2017) titulado 'el despido libre en el contrato de trabajo' Para que el despido no sea visto como injustificado se debe contar con una justa causa para poner término al contrato. La justa causa significa que la vinculación laboral no terminara de forma injusta o arbitraria, otorgándole de esta forma estabilidad en su empleo (p.56). Asimismo, Pittard (2008) comenta que los factores relevantes para establecer si un despido fue "duro, injusto o irrazonable", incluye el motivo del despido, y la equidad del proceso para efectuar el despido (p.234).

Con respecto a la categoría despido injustificado se analiza el artículo 29 de la Ley de productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo n° 003-97-tr donde indica que el despido es nulo cuando se da por alguno de los motivos que se describen a continuación, elementos normativos que formarán parte de las subcategorías, la primera subcategoría hace mención a la discriminación, la cual está referida a que si se discrimina por cualquier tipo de razón o elemento que esté fuera de las competencias laborales será sancionado, aspectos como raza, religión, aspecto social, etc. Por lo que se concibe como una vulneración a los derechos laborales si hay despido injustificado por aspectos que están fuera de las funciones laborales. (p.10).

Para Horbath, (2014). La discriminación está referida cuando los trabajadores tienen un trato negativo y humillante para los compañeros de trabajo el cual repercute con la baja moral y la baja autoestima o más aun la discriminación laboral hace que los afectados no se desempeñen en su labor. (p.2). Profundizando más sobre discriminación laboral. Rojas (2013) titulado 'satisfacción laboral y relaciones de género' precisa el autor que también existe entre los hombres y mujeres en el tema de la política, la apariencia física, la vestimenta y mucho más

en el género, sin embargo, dentro del ambiente laboral, ambos como varones y damas tienen la libertad de poder expresar su personalidad sin necesidad de discriminar. (p. 210). Profundizando más sobre la discriminación laboral, el autor Arroyo (2016) titulado 'afrocolombianos, discriminación y segregación espacial de la calidad del empleo' nos refiere que dentro de los centros de trabajo hay racismo entre negro, blanco y mestizo lo cual es un rechazo para los trabajadores, sin embargo debe de ver total igualdad en el color de piel de la persona, al discriminar al trabajador pues genera que subestimen y así el mismo trabajador discriminado no labora eficientemente. (p. 6)

Sacristán (2020) titulado 'el médico frente a la covid-19' precisa que dentro de la discriminación en la pandemia covid-19 se encuentra el rechazo que le proporcionan a los médicos ya que ellos son los que previenen las muertes de las personas contagiadas por covid-19 y si bien es cierto los mismos familiares de las víctimas o pacientes son los que discriminan a los médicos tan solo por el simple hecho de que a diario pendientes de las personas contagiadas. (p. 2)

La segunda subcategoría se refiere a la denuncia ante las autoridades, el artículo 29 de la Ley de productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo nº 003-97-tr nos hace referencia que, si el trabajador hace alguna denuncia ante las autoridades competentes, respecto a algún acto ilícito, de discriminación o cualquier falta, este no puede ser despedido por este motivo, y si lo hubiera sería contemplado como despido injustificado (p.10).

Finalmente se profundiza en los enfoques conceptuales: derechos de los trabajadores, la cual está integrada por un conjunto de garantías de protección que en esencia promueven la manera eliminar la discriminación en materia laboral, así como abusos de los empleadores. Despidos injustificados, que está vinculado directamente a la protección de los derechos laborales, ya que un despido injustificado es la vulneración de los derechos laborales, más aún si este accionar se da en un contexto de pandemia, donde la seguridad laboral permitirá al trabajador seguir proveyéndose él y a su familia.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para entender el alcance metodológico se cita a Pruzan (2016), que refiere que “la investigación básica se centra en la búsqueda de la verdad o el desarrollo de la teoría” (p.176). Por otra parte, Cervera (2014) titulado ‘la investigación jurídica aplicada a la docencia de innovación, vincula el tipo de estudio básico en investigaciones de carácter jurídico, donde refiere que “la investigación puede lograr la función esperada, poder advertir nuevos cambios” (p.643). Por lo expuesto, en la presente investigación se orientó a desarrollarla dentro del tipo del estudio Básico, ya que el tema abordado responde a, “Derechos de los trabajadores ante el despido injustificado por causa de la pandemia en el año 2020”, y ayudará a sistematizar la información respecto a derechos laborales, vinculándolos con elementos jurídicos que respaldan los derechos de los trabajadores.

Para tener un mayor entendimiento del diseño de investigación, se cita a Bernal (2010), que indica que “la función de un diseño de investigación es garantizar que la evidencia obtenida permita abordar eficazmente el problema (p.146). Por ende, acorde a lo especificado por el autor, el diseño de la presente investigación es la teoría fundamentada, que facilitará trazar la línea o ruta del estudio, a partir de la recopilación de información vinculada a las categorías y subcategorías propuestas, generando a su vez nueva información referente a los derechos de los trabajadores y el despido injustificado, estableciendo si en la práctica se cumplen con las normas y efectos jurídicos de proteger a los trabajadores, sobre todo dentro de contextos especiales, como es la pandemia por el covid-19.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Las categorías y subcategorías son componentes centrales de la investigación. Según De la Cuesta (2015), “la categoría se refiere al nivel descriptivo del texto, son descriptores de temas” (p.889). Por lo tanto, se entiende que las categorías son componentes esenciales de una investigación. En el caso de esta investigación se abordaron dos categorías, la primera categoría hace referencia al derecho de los trabajadores, que contempla todo el marco jurídico que protege al trabajador, ante algún tipo de abuso de sus empleadores, la misma que cuenta con dos subcategorías: Protección ante cualquier acto de hostilidad y derecho de participar

en los programas de capacitación. De igual forma la segunda categoría corresponde al despido injustificado, que hace referencia que el despido de un trabajador, no debe ser unilateral, estar fuera de las normas y derechos de protección al trabajador. Esta categoría cuenta con dos subcategorías: Discriminación y Denuncia ante las autoridades. La matriz de categorización se puede observar en el anexo 1. A continuación, se describen las categorías y sus subcategorías:

Tabla 1

| Categorías | Subcategorías |
|--|--|
| Categoría 1: Derecho de los trabajadores | Protección ante cualquier acto de hostilidad |
| | Participar en los programas de capacitación |
| Categoría 2: Despido injustificado | Discriminación |
| | Denuncia ante las autoridades |

Elaboración propia (2020)

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio es el contexto físico, demográfico o social donde se desarrolla la investigación, es aquí donde confluyen los participantes y actores, y también donde se observaron los problemas y eventos que motivaron al investigador a realizar el estudio (Bautista, 2017, p.51). En la investigación se delimitó como escenario de estudio al Distrito Judicial y Fiscal de Lima Norte, el cual forma parte del problema de investigación, ya que en cuya localidad se concentra grandes unidades económicas, así como pymes y pymes de diversos rubros; en esta localidad según diversas denuncias en los medios periodísticos y en los estudios jurídicos se estaban haciendo despidos injustificados por fuera de la ley y normativa laboral en algunas empresas. Asimismo, se recolectó información de diversos estudios jurídicos a través de entrevistas, que confirmaron un

incremento en denuncias por despidos laborales dentro del contexto de la pandemia por el covid-19.

3.4. Participantes

En la presente investigación se cuentan con 10 abogados que trabajan en estudios jurídicos de Lima norte. Los cuales han sido detallados en la siguiente tabla.

Tabla 2: *Descripción de participantes*

| Especialista | Profesión | Años de experiencia | Ámbito laboral |
|--------------|-------------------------------|---------------------|------------------------|
| Abogada | Consuelo, García Botín | 25 años | Consultorio Jurídico |
| Abogado | Richard, Gallardo Díaz | 16 años | Independiente |
| Abogado | Alexander, Cabello Cieza | 7 años | Independiente |
| Abogado | Luis Jonathan, Tello Lasteros | 6 años | Estudio Jurídico |
| Abogado | Jesús, Sobrado Cristóbal | 7 años | Independiente |
| Abogado | Elmer, Alvites Alayo | 7 años | Estudio Jurídico |
| Abogado | José, Fiestas | 9 años | Independiente |
| Abogado | Alfredo, Astete Neyra | 7 años | Fiscalía de Lima Norte |
| Abogada | Mary, Vargas Rodríguez | 6 años | Independiente |

| | | | |
|---------|----------------------------|--------|---------------|
| Abogado | Morris, Benavides Cueva | 6 años | Independiente |
|---------|----------------------------|--------|---------------|

Elaboración propia (2020)

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica a utilizar para recolectar los datos es la más adecuada al momento de abordar el recojo de información que ayudará a responder los objetivos planteados y el instrumento de recolección de datos, es la guía de entrevista, la cual estará conformada por nueve preguntas abiertas, sobre los derechos de los trabajadores ante el despido injustificado por causa de la pandemia, Lima Norte 2020.

La técnica de entrevista es buscar información de expertos de las preguntas planteadas en la guía de entrevista. En la guía de entrevista se plantea preguntas referentes al presente estudio de investigación y ser presentadas por expertos y lo puedan validar, por otra parte, utilizaremos como técnica de recolección de datos el análisis documental y como instrumento de recolección de datos la guía de análisis documental que permitirá recoger información de revistas científicas y tesis de tal modo que tenga concordancia con el presente estudio de investigación. El diseño de la guía de la entrevista puede ser visualizado en el anexo 2.

3.6. Procedimiento

El procedimiento se basa en estudiar profundamente lo que son las categorías y subcategorías de tal manera poder conseguir información precisa y válida para la presente investigación, de tal forma que el presente proyecto de investigación corresponde a un enfoque cualitativo. Si bien sabemos el tema de metodología es un registro de investigación que tiene como propósito de dar respuesta al problema que se ha proyectado.

3.7. Rigor científico

Si bien sabemos, rigor científico es el control de firmeza y calidad del estudio de investigación para valorar la aplicación científica del presente trabajo, que tiene como utilidad de los instrumentos de recolección de datos. Por tanto, es fundamental acudir a tres expertos en investigación científica para poder acreditar la validación de la presente guía de entrevista, con el propósito de asegurar la

autenticidad del presente estudio de investigación científico, a continuación, detallamos la tabla 3 que señala la validación de la guía de entrevista.

| VALIDACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA | | | |
|--|--|-------------------|------------------|
| Validador | Cargo | Porcentaje | Condición |
| Mg. Vargas Huamán, Esaú. | Asesor en proyecto de investigación. Universidad Cesar vallejo | 90% | Aceptable |
| Dra. Castro Rodríguez, Lesly. | Asesora en proyecto de investigación. Universidad Cesar vallejo | 90% | Aceptable |
| Dr. Ludeña Gonzales Gerardo, Francisco | Asesor en proyecto de investigación. Universidad Cesar vallejo | 95% | Aceptable |

Tabla 3:

Elaboración propia 2020

3.8. Método de análisis de datos

El presente proyecto de investigación tiene un enfoque cualitativo, de tal sentido que en método de análisis de datos vamos a detallar lo siguiente: el método inductivo es aquel que nos permite obtener información. Continuamos con el método descriptivo, este nos permite indagar los datos de las técnicas de recolección para poder alcanzar a verificar la relación entre las categorías.

Así mismo detallamos el método hermenéutico es aquel que nos permite acceder a poder estudiar las interpretaciones concisas de los párrafos y textos del estudio de investigación. Y el método interpretativo, es aquel que nos permite analizar las anotaciones de las citas en el marco teórico, como también que las inquisiciones planteadas en el presente estudio de investigación estén entendibles, planteando estos métodos se va a relacionar los Derechos de los trabajadores ante el despido injustificado por causa de la pandemia, Lima Norte, 2020.

3.9. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación está regido mediante los principios éticos y morales, está basado en contenidos propios como también reales y confiables de autores. Asimismo, se cumple con el derecho de autor, respetando debidamente las citas, de igual manera las fuentes bibliográficas según corresponden las normas internacionales APA, de tal sentido que el presente trabajo de investigación corresponde a un enfoque cualitativo.

IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Recursos y Presupuesto

Respecto a los recursos y presupuestos se profundiza con los gastos que se han estado implementando y que se aplican al presente trabajo de investigación, por lo tanto, se detallará claro y conciso el financiamiento del presente trabajo.

4.2 financiamiento

El financiamiento se detalla por los gastos que se ha realizado para el presente proyecto de investigación, por tanto, el monto total que corresponde es de 10,000.00.

| ✓ Equipos y bienes duraderos | | | |
|-------------------------------------|--|-----------------------------------|-----------------|
| Clasificación de recursos | | Equipos | Gastos |
| Bienes | Compra de bienes para adquirir informacion y dar cumplimiento al presente trabajo. | Laptop | 1 800,00 |
| Compra de Accesorios | Compra de accesorios | Parlantes. Audífonos, mouse y USB | 150,00 |
| Gastos en total | | | 1 950,00 |

Tabla 4:

Tabla 5:

Elaboración propia 2020

| ✓ Materiales e insumos |
|-------------------------------|
|-------------------------------|

| | | | |
|-----------------------|-----------------------------|--|-----------------|
| Servicio de internet. | Gasto por internet móvil. | Internet móvil. | ● 80.00 |
| Materiales y útiles. | Gasto de materiales. | Lápiz, lapiceros, paleógrafo y hojas bond. | ● 40.00 |
| Servicio de energía. | Gasto de energía eléctrica. | Servicio de luz. | ● 70.00 |
| Gasto total | | | ● 190.00 |

4.3 Cronograma de ejecución

| Actividades de proyecto de investigación | S | S | S | S | S | S | S | S | S | S | S | S | S | S | S | S | S |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | e | e | e | e | e | e | e | e | e | e | e | e | e | e | e | e | e |
| | m | m | m | m | m | m | m | m | m | m | m | m | m | m | m | m | m |
| | a | a | a | a | a | a | a | a | a | a | a | a | a | a | a | a | a |
| | n | n | n | n | n | n | n | n | n | n | n | n | n | n | n | n | n |
| | a | a | a | a | a | a | a | a | a | a | a | a | a | a | a | a | a |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 1.- Revisión de Proyecto de investigación. | X | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.- Procesamiento planificado de recojo de datos para la elaboración del informe | | X | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.- Elaboración del informe de investigación en su primer avance | | | X | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.- Evidencias de validez y confiabilidad | | | | X | | | | | | | | | | | | | |
| 5.- Informe de investigación en TURNITIN en su primer avance | | | | | X | | | | | | | | | | | | |

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Por consiguiente, a este estadio del informe de investigación, compete delinear los resultados debidamente recabados mediante los instrumentos de recolección de datos, por ende, estas fueron las: guías de entrevista, que fueron desarrollados por especialistas en la materia de estudio; asimismo, también de las guías de análisis de fuente documental. Por tanto, al instrumento de guía de entrevista, se obtuvieron los siguientes resultados:

Con relación a la guía de entrevista, respecto al **objetivo general**, se entiende lo siguiente: Determinar de qué manera se protegen los derechos de los trabajadores frente a la vulneración de los despidos injustificados durante la pandemia, Lima Norte 2020, por tanto, se realizaron las siguientes preguntas:

1.- Según su opinión, ¿de qué manera se protegen los derechos de los trabajadores frente a la vulneración de los despidos injustificados durante la pandemia?

Al respecto sobre la pregunta planteada, el **Dr. Cabello (2021)** opino que, en nuestro país las instituciones que son las encargadas de velar y/o proteger los derechos de los trabajadores son el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial a través de los Juzgados Laborales. Así también, el **Dra. García (2021)** señaló que, El Derecho del Trabajo, es un Derecho Constitucionalmente reconocido por el Estado en su Art. 22° Const. y los trabajadores tienen la protección del Estado a través de sus entes estatales como el Ministerio de Trabajo, el Poder Judicial. Precisamente, en nuestro país, en época de la pandemia, debido al Covid-19 se han desatado una serie de injusticias laborales que se han visto reflejadas con la pérdida de trabajo, ocasionándose una serie de despidos injustificados, lo que conllevó a que el Estado dicte una serie de normas laborales para proteger a los trabajadores frente a los abusos del Empleador y aprueba el D. Urgencia N° 038-2020 del 14.04.20 donde implementa la Suspensión Perfecta de Labores y posterior aprueba su Reglamento D. Sup. N° 011-2020-TR en la cual Empleador y Trabajador podían establecer acuerdos convenientes para evitar la pérdida del empleo, pudiendo ponerse de acuerdo en al menos una de las 4 esferas como: vacaciones, adelanto vacacional, reducción de jornada laboral o la reducción de la

remuneración, pero no puede ser menos de 1 RMV. Todo ello con la finalidad de proteger a los trabajadores frente a los despidos arbitrarios. También a través del Ministerio de Trabajo, la SUNAFIL viene realizando su labor fiscalizadora con más perfección y prontitud ante las denuncias masivas de abusos del empleador. Ya que se estima que más de 330,000.00 trabajadores han pasado a la Suspensión Perfecta. También se ha flexibilizado con el Trabajo Remoto que es una vía válida mientras dure el Estado de Emergencia en el país. También existe el Teletrabajo, pero éste ya había sido legislado, aproximadamente desde hace más de 8 años, pero casi no tenía vigencia. Se promulgó la Ley con el Gobierno de Ollanta Humala a través de la Ley N° 30036 y su Reglamento D.S. N° 017-2015-TR, pero casi no tenía mayor alcance, lo que sí ha sido asumido con motivo de la Pandemia y bien empleado. El Gobierno también creó REACTIVA PERU que es un PROGRAMA del Estado para dar recursos económicos a las Empresas a fin de dar liquidez a las empresas para que sigan trabajando, evitando así los despidos masivos de trabajadores. REACTIVA PERU es creado por D. Leg. N° 1455 y modificado por D. Leg. N° 1457 que viene siendo utilizado hasta la fecha en resguardo de los derechos laborales. Sin embargo, en mi modesta opinión, considero que las medidas tomadas por el Gobierno para proteger los Derechos de los trabajadores, frente a los despidos injustificados durante la Pandemia aún no se hacen notar en la forma cómo se esperaba, porque la realidad es que existen muchos trabajadores que han perdido sus puestos de trabajo y se han tenido que reinventar y ello se ve en las calles, día a día ya que hay mucho más comercio en las vías públicas que antes y hasta la fecha no se están tomando las medidas para aminorar este problema. Por otro lado, el **Dr. Alvites (2021)**, coincidió que, el Estado a través de diversas normas en especial la Directiva Sobre Verificación de Despido Arbitrario trató de proteger los derechos de los trabajadores y prevenir los despidos en forma masiva, para lo cual el Ministerio de Trabajo a través de la SUNAFIL realizó acciones de fiscalización, pero que en mi opinión no ha tenido el resultado esperado; además se implementó el programa Reactiva Perú con la finalidad de financiar la reposición de fondos y las empresas puedan seguir cumpliendo con las obligaciones salariales de sus trabajadores, pero en la práctica fue lo contrario, porque muchas despidieron a sus trabajadores, siendo los más afectados a aquellos que no estaban incluido en planilla. En tanto, los **Dres. Salas**

y **Carrascal (2021)**, opinaron que, la SUNAFIL realiza acciones de fiscalización de los centros laborales y el D. Urgencia N° 038-2020, del 14.04.20 donde implementa la Suspensión Perfecta de Labores ha sido aprobado por normas laborales para proteger los derechos de los trabajadores frente a los despidos injustificados por causa de la pandemia. En tanto, el **Dr. Bustillo (2021)**, señaló que, bajo esta circunstancia inesperada, los derechos laborales se siguen protegiendo más aun en medidas extremas, como el despido injustificado, para ello el gobierno dicto un conjunto de normas en tal sentido.

2. – Según su opinión, ¿Qué normativa garantiza la protección de los derechos de los trabajadores durante pandemia?

A consecuencia de esto el **Dr. Cabello (2021)**, el Decreto Legislativo N°1499, que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de las (os) trabajadores (as) en el marco de la emergencia sanitaria por el Covid-19 del 09 de mayo de 2020; publicado en el diario El Peruano el 10 de mayo del 2020. Por otro lado, el **Dra. García (2021)**, los trabajadores están protegidos durante la Pandemia con algunas normas laborales como por ejemplo el D. Urgencia N° 038-2020 del 14.04.20 con el cual el Estado implementa la Suspensión Perfecta de Labores, también se reglamentó esta norma con su Reglamento D. Sup. N° 011-2020-TR en la cual Empleador y el Trabajador pueden establecer acuerdos para evitar la pérdida del trabajo. También está vigente la Ley N° 30036 y su Reglamento D. Sup. N° 017-2015-TR que regulan el Teletrabajo a fin de favorecer a los trabajadores para realizar sus labores a distancia desde sus hogares, cumpliendo con lineamientos de horarios y rendimiento de trabajo. Y a través del D. Leg. N° 1455 modificado por D. Leg. N° 1457 se crea el Programa REACTIVA PERU para proteger económica y financieramente a las empresas, con el fin de que no perjudiquen los derechos del trabajador y los mantengan en sus puestos de labores, no cese la productividad en el país y no se paralice la economía a nivel nacional. En tanto, el **Dr. Alvites (2021)**, el Estado ha realizado una serie de modificaciones a la normatividad en el año 2020 en especial las normas laborales con la finalidad de despedir despidos arbitrarios y brindar herramientas que coadyuven a evitar el quiebre de las empresas. Las modificaciones importantes producidas en épocas de pandemia considero que fue el trabajo remoto, figura

jurídica que no estaba regulada en nuestro país. El 14 de abril del año 2020 se aprobó el DU N° 038-2020, el cual estableció la posibilidad de que algunas empresas opten por la suspensión perfecta de labores, figura jurídica que fue reglamentada a través del DS N° 011-2020-TR, en que indica que de manera extraordinaria, empleadores y trabajadores podrán establecer acuerdos sobre otorgamiento de vacaciones vencidas, adelanto de vacaciones, reducción de la jornada laboral y remunerativa, pero para ello el empleador tenía que cumplir ciertos requisitos los mismos que acreditan haber realizado actos previos de negociación con sus trabajadores. Asimismo, los **Dres. Salas y Carrascal (2021)**, coincidieron que, con el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el cual indica que, de manera extraordinaria, empleadores y trabajadores podrán establecer acuerdos adoptando cuatro medidas: Otorgamiento de vacaciones vencidas. Cabe indicar que durante el primer mes del estado de emergencia no se permitió otorgar vacaciones, pero desde el 21 de abril si, hubo adelanto de vacaciones, y reducción de la jornada de trabajo, con la consecuente reducción de la remuneración, en función de las horas trabajadas, tomando el criterio del valor de la hora de trabajo, asimismo, el empleador y trabajador pueden pactar la reducción de la remuneración, por ejemplo, si alguien gana diez mil soles mensuales, se pone de acuerdo con su empleador y se reduce su sueldo. La norma establece que la única limitación es que la reducción no sea menor que la remuneración mínima vital. Para finalizar tenemos la opinión, del **Dr. Bustillos (2021)**, nos dijo que, una de ellas es el D. Legislativo 1499 que establece medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores en este contexto determinado, publicado el 09 de mayo de 2020.

3.- De acuerdo a su experiencia, ¿que opina respecto a los despidos injustificados sucedidos durante pandemia?

Siguiendo con la ilación, de la presente investigación el **Dr. Cabello (2021)**, menciono que, se estaría vulnerando el derecho a los trabajadores de forma individual y/o masiva, sobre despidos injustificados y arbitrarios causando un agravio a la economía de estos mismos, así como su carrera laboral y profesional, debido al estado de emergencia sanitaria que vive el país a raíz de la epidemia mundial del Covid-19. En tanto la **Dra. García (2021)**, dice que, por ser la

Pandemia, un hecho casi intempestivo, en el cual no se estimaba la magnitud del mismo, ni su duración. El Estado no dictó las medidas de urgencia en beneficio de los trabajadores. Ya que si hubiera aprobado un Decreto de Urgencia, en la cual se prohibía los despidos laborales durante el Estado de Emergencia, a excepción de los que sean a consecuencias de causas graves ocasionadas por el propio trabajador; entonces los empleadores no hubieran despedido en masa a los trabajadores, sobre todo a aquellos trabajadores que estaban en periodo de prueba o con contratos por vencerse: Pero no se hicieron estos ajustes y hoy vemos que los despidos se dieron en masa y la ayuda del Gobierno llegó un poco tarde. Las empresas al tener orden de cierre y haberse paralizado las diversas actividades económicas por varios meses, hubo un punto de quiebre que no fue solucionado por el Estado y existió la incertidumbre de cuándo reabrir las empresas y cuándo continuar con la actividad económica. Es por ello que muchas empresas quebraron, porque empezaron a asfixiarse ante la incapacidad del Gobierno de no apoyar la actividad económica. Ante estos hechos es que se producen las quiebras y cierre definitivo de mucha actividad laboral, empresas y negocios con la consecuencia de los despidos laborales en masa, que hoy en día vemos consagrados en las calles como factor ambulante. Por lo tanto, el **Dr. Alvites (2021)**, menciona que, los despidos realizados durante la época de pandemia se vienen dando a consecuencia de la ineptitud del Estado porque no ha tenido planes de contingencia para afrontar y prevenir los despidos, solo se limitó a dictar normas imperativas que implicó el cierre de negocios no dando otras alternativas inmediatas subsidiarias o de crédito que impliquen minimizar los riesgos de quiebre de las empresas, es por ello que ante esta situación muchas empresas optaron por despedir a sus trabajadores porque no tenían ninguna forma de recaudación de fondos de capital para poder mantener a sus trabajadores y más a un porque existía incertidumbre respecto a la apertura de los negocios, hecho que recién mostro una especie de alivio a partir de que el gobierno autorizó la apertura de actividades por fases. Por otra parte, los **Dres. Salas y Carrascal (2021)**, dijeron que, ante los despidos injustificados, el trabajador puede acudir al Ministerio de Trabajo o alguna entidad que le brinde asesoría laboral y alcanzar una conciliación con su empleador. En el caso de no resolver existe la posibilidad de interponer una demanda. Si bien esta pandemia fue un hecho imprevisible para las partes, ninguna

de las dos debe soportar las cargas excesivas que esto genera. Pero es importante que las partes, es decir trabajador y empleador, busquen conjuntamente soluciones equitativas, que eviten la finalización de los contratos de trabajo, pues es necesario resaltar que no solo está en juego el derecho al trabajo de cada colaborador, sino además el derecho a la libre empresa de los empleadores. Para finalizar tenemos la opinión, del **Dr. Bustillos (2021)**, que es una clara vulneración a los derechos laborales tanto así, existen situaciones que no ameritaban tal medida extrema por parte de los empleadores.

A consecuencias de las opiniones, establecidas por los expertos en la materia, podemos concluir que, nuestra Constitución Política, como norma madre, recoge que todo trabajador tiene protección contra el despido arbitrario, asimismo, una vez que un trabajador este incorporado en planilla, no te pueden despedir, sin causa alguna. Salvo que el empleador, cumpla con indemnizarte, porque, cuando un trabajador es incorpora en planilla, desde el día que ingrese a planilla ya le asiste derechos laborales, y uno de esos derechos es la protección contra el despido. Por tanto, se debe precisar que, durante los primeros meses de la relación laboral, la Ley permite que el trabajador se encuentre aprueba, se regule un periodo de prueba para todo trabajador, asimismo, este periodo de prueba significa, que el trabajador ya ingreso a trabajar, ya se encuentra transcrito en planilla, por ende, es absolutamente ilegal plantear un periodo de prueba estando fuera de planilla. Es errado que algunas empresas digan, que el trabajador esta aprueba, está por honorarios, es decir, fuera de planilla y luego de que pueda pasar esa prueba, recién podrá incorporarse e planilla, eso es inconstitucional, porque desde el día debe efectuarse de manera idónea la vinculación laboral.

Por otra parte, sobre el **objetivo específico 1**, Establecer de qué manera, los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por presentar una denuncia ante las autoridades competentes por causa de la pandemia Lima Norte 2020, se plantearon las siguientes preguntas:

4. – En su opinión ¿de qué manera, se vulneran los derechos de los trabajadores con el despido injustificado al presentar una denuncia ante las autoridades competentes por causa de la pandemia?

El Dr. Cabello (2021), menciona que, los derechos de los trabajadores son vulnerados al presentar su denuncia ante las autoridades competentes cuando éstas no actúan de manera celeridad y con prontitud, ya sea por la carga procesal o por la mala e ineficiente administración de justicia. Asimismo, el **Dra. García (2021)**, nos dijo que, Los derechos de los trabajadores, se ven vulnerados y además mermados frente a los despidos injustificados, al momento de presentar sus denuncias laborales ante la Autoridad de Trabajo y ante el propio Poder Judicial que prácticamente, no responden a estas denuncias. El tiempo que demora en acercarse un Fiscalizador al centro de trabajo ante una denuncia del trabajador, bordea los 4 a 5 meses. Es decir, cuando el trabajador ya fue despedido. Y las denuncias laborales que presentan los trabajadores ante el propio Ministerio de Trabajo, buscando una Audiencia de Conciliación laboral, no sólo demoran más de lo debido, sino que son mal tratados por los mismos empleados y hasta les dicen que vayan de frente al Poder Judicial, no los atienden como debe ser y los mandan a que se consigan su Abogado para que los defienda. Es decir, no hay orientación legal, ni siquiera para estimarles una Probable Liquidación de Beneficios Sociales frente a un despido. Esto se llama maltrato al trabajador. Porque el trabajador se acerca con un problema y una incertidumbre, pero al salir sale con un tercer problema que es la desesperación. Ya que, si perdió el trabajo, menos tendrá dinero para pagar Abogado y litigar. Entonces muchas veces no demanda sus derechos laborales. Igualmente el Poder Judicial, a pesar que tiene el expediente judicial electrónico EJE y la oralidad en sus procesos por los que se pensaba que serían más rápidos y ágiles. Pero en la práctica estos procesos vienen demorando mucho más tiempo. Ya que el promedio de tiempo que demora en calificar una demanda laboral es de 6 a 8 meses y muchas veces hace pagar tasas arancelarias a los demandantes que son los ex trabajadores, que son los desempleados o subempleados. Y sin embargo por no pagar aranceles judiciales, les rechazan sus demandas. Y el Gobierno no expide hasta la fecha una norma que obligue a agilizar los procesos laborales, los cuales son cantidad de expedientes que han aumentado con motivo de los despidos injustificados en este periodo de Estado de Emergencia y que seguirá suscitándose mientras siga la Pandemia acompañándonos en nuestras vidas diarias. Por tanto, el **Dr. Alvites (2021)**, nos dijo que, se vulneran los derechos de los trabajadores con el simple hecho de que demoran demasiado

tiempo en poder resolver la denuncia del trabajador, demoran el tiempo de 7 o 10 meses, es decir, cuando los trabajadores ya han sido injustificadamente por el empleador. Por otro lado, los **Dres. Salas y Carrascal (2021)**, opinaron que, si está bien que existan los programas de capacitación para que así los trabajadores tengan de tal sentido nociones que no deben de ser despedidos injustísimamente, así tendrán más control y van a poder hacer valer sus derechos y así el empleador va a saber también que no es dable el despido. En tanto, el **Dr. Bustillo (2021)**, de ninguna forma por cuanto se presentó la denuncia lo que puede recurrir que en el trámite del proceso existan dilaciones.

5. – En su opinión, ¿considera útil los programas de capacitación sobre despidos injustificados?

Respecto a la pregunta los **Dres. Cabello, García (2021)**, coincidieron que, si es por ellos que las entidades públicas y privadas deben de capacitar a su personal e incluirlos en sus programas de inducción sobre los despidos injustificados para que así tengan conocimiento y actúen en caso se produzca dicha vulneración de sus derechos. Por lo tanto, el **Dr. Alvites (2021)**, nos dice que, lógicamente que son útiles porque permite a los empleadores, trabajadores y funcionarios encargados del control y fiscalización conocer cuáles son los factores y presupuestos que determinan estar frente a un despido justificado y cuáles son las herramientas jurídicas que amparan al trabajador para hacer valer sus derechos y al empleador cuales son las sanciones que puede ser pasible cuando hace abuso del derecho aplicando una medida arbitraria. Por consiguiente, los **Dres. Salas y Carrascal (2021)**, opino que, si está bien presentar una denuncia ante las autoridades competentes ya sea ministerio de trabajo u otro siempre y cuando estos seas eficientes ya que demoran en poder resolver aquellas denuncias de los trabajadores. Por lo tanto, exigir más rapidez. **Dr. Bustillos (2021)**, si ya que se pone en conocimiento derechos laborales con que cuenta el trabajador, las acciones de respuesta frente a tales medidas y las autoridades administrativas y judiciales a donde recurrir.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿Qué opina sobre las acciones que se dan al presentar una denuncia ante las autoridades competentes sobre el despido injustificado?

Concierne a la pregunta los **Dres. Cabello y García (2021)**, opinaron que, las acciones deben corresponder a las lesiones ocasionadas a la vulneración de los derechos de los trabajadores la cual deben ajustarse lo que rige la Constitución Política del Perú y demás leyes que se encuentra en un estado democrático de derecho. Por lo tanto, el **Dr. Alvites (2021)**, nos dijo la autoridad administrativa en este caso SUNAFIL muchas veces no actúa con la celeridad del caso para ejecutar las acciones necesarias para determinar si estamos frente a un caso de despido injustificado y en otros casos los trabajadores no denuncian de manera oportuna los abusos de los cuales fueron víctimas y no otorgan tiene que de inmediato realizar una inspección en el centro laboral para recoger la información y evidencias que coadyuvaran a determinar si el acto denunciado se encuentra frente a un despido arbitrario. Por consiguiente, los **Dres. Salas y Carrascal (2021)**, coincidieron que, si bien esta pandemia fue un hecho imprevisible para las partes, ninguna de las dos debe soportar las cargas excesivas que esto genera. Pero es importante que las partes, es decir trabajador y empleador, busquen conjuntamente soluciones equitativas, que eviten la finalización de los contratos de trabajo, pues es necesario resaltar que no solo está en juego el derecho al trabajo de cada colaborador, sino además el derecho a la libre empresa de los empleadores. Finalmente, **el Dr. Bustillo (2021)**, dijo que, en alguna situación es aplaudible la respuesta, inmediata por ejemplo de las autoridades administrativas previa fiscalización, pero hay otras en las cuales las acciones resultas tardías.

De todo lo acotado anteriormente, se puede entender que, esta modalidad de despido arbitrario o injustificado, se manifiesta centralmente cuando, el empleador decide dar por terminada la relación laboral de manera unilateral, sin expresar una causa justa, pero se debe considerar que los trabajadores están protegidos frente a este despido arbitrario, aquellos que laboran cuatro horas diarias o más, y que hayan superado el periodo de prueba, este periodo de prueba. Por ende, las entidades públicas y privadas deberían de capacitar a su personal e incluirlos en sus programas de inducción sobre los despidos injustificados para que así tengan conocimiento y actúen en caso se produzca dicha vulneración de sus derechos laborales.

Por consiguiente, continuando con el presente, con respecto al **objetivo específico 2**, establecer de qué manera, los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por discriminación a causa de la pandemia Lima Norte 2020.

7.- Según su opinión, ¿de qué manera los derechos, de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por discriminación a causa de la pandemia?

Referido a la pregunta, los **Dres. Cabellos y García (2021)**, coincidieron que, los derechos de los trabajadores, se vulneran con el despido injustificado por discriminación, como causa de la pandemia porque el empleador busca un motivo para justificar el despido del trabajador y muchas veces ocurre que prefiere despedir a un trabajador con algún problema de identidad, o que sea provinciano, o que padezca un problema al caminar, o que tenga cualquier deficiencia física para sacarlo del trabajo, o que tenga problemas de salud y que constantemente esté con descanso médico o con permisos para ir al médico y peor aún si se trata de trabajadora mujer gestante, ya se aprovecha de la Pandemia para reducir personal y justamente en ese intento selecciona a estos trabajadores para despedirlos de manera injustificada so pretexto de la pandemia y que están a punto de quebrar la empresa o centro de labores. Por lo tanto, el **Dr. Alvites (2021)**, nos mencionó que, los derechos son vulnerados porque muchos empleadores optaron por prácticas discriminatorias respecto a la nacionalidad y remuneración de los trabajadores siendo los más vulnerables los trabajadores de nacionalidad extranjera en especial los de nacionalidad venezolana porque muchos solo tienen contratos verbales y cuando denuncian un hecho de esta naturaleza no tienen como acreditar dicho despido y poder reclamar los derechos que como trabajador le asiste. Del mismo modo los **Dres. Salas y Carrascal (2021)**, opinaron que, el empleador busca el despido injustificado con el empleador ya sea por la raza, tal vez por el sexo y hasta la nacionalidad como también por algún problema de salud, por lo tanto, los empleadores aprovechan el tema de la pandemia para que despidan injustificadamente. Finalmente, el **Dr. Bustillos (2021)**, en este caso la afectación a los derechos de los trabajadores resulta clara pues existe una razón intrínseca y perversa para el despido.

8.- De acuerdo a su experiencia ¿Qué opina, sobre la discriminación de la protección de los derechos de los trabajadores

Concierno a la pregunta, los **Dres. Cabello, García, Alvites (2021)**, coincidieron que, en nuestro país hay una insensibilidad y falta de empatía con nuestros hermanos peruanos ante los derechos de los trabajadores. Por lo tanto, el **Dr. Salas (2021)**, nos dijo que, la hostilidad laboral se manifiesta de múltiples maneras, y todas ellas deben ser denunciadas. De hecho, si reconoces que estas siendo acosado en tu ambiente laboral, puedes demandar a la empresa en la que trabajas y obtener un cese por hostilidad o anular tu contrato de trabajo y recibir una indemnización. Asimismo, los **Dres. Carrascal y Bustillos (2021)**, nos explicó que, se buscaría desterrar ese tipo de discriminaciones ya que ello vulnera los derechos laborales de los trabajadores.

9.- Según su experiencia, ¿Qué opina, sobre la protección ante cualquier acto de hostilidad del despido injustificado?

Referido a la pregunta, los **Dres. Cabello, García, Alvites (2021)**, coincidieron que, las instituciones encargadas de velar por los derechos de los trabajadores deben actuar de manera rápida y oportuna en caso de cualquier acto de hostilidad del despido injustificado. Por lo tanto, el **Dr. Salas y Carrascal (2021)**, la hostilidad laboral se manifiesta de múltiples maneras, y todas ellas deben ser denunciadas. De hecho, si reconoces que estas siendo acosado en tu ambiente laboral, puedes demandar a la empresa en la que trabajas y obtener un cese por hostilidad o anular tu contrato de trabajo y recibir una indemnización. Y por último para finalizar, el **Dr. Bustillos (2021)**, en cualquier escenario, los actos de hostilidad del despido injustificado deben distinguirse con las medidas normativas existentes.

Ante lo expuesto, se llegó a la conclusión que, el derecho laboral nace a raíz de los abusos del capitalismo en auge, allá por la revolución industrial; protege a quien considera se encuentra en una relación de desigualdad. El maestro Javier Neves Mujica en su libro “Introducción al derecho del trabajo” que en la relación laboral existe la desigualdad material y la sustancial. La primera, uno de ellos tiene poder económico y el otro no. La segunda, uno de ellos carece de libertad. Si bien la indemnización por despido arbitrario es

una forma de resarcir el daño causado, considero que, la eficacia restitutoria-reposición-es la forma más idónea de reparar el daño causado.

En cuanto al instrumento **guía de análisis de fuente documental**, se obtuvieron los siguientes resultados:

Para el **objetivo general**; Determinar de qué manera se protegen los derechos de los trabajadores frente a la vulneración de los despidos injustificados durante la pandemia, Lima Norte 2020.

Para determinar el aludido objetivo, se analizó, la **Constitución Política del Perú de 1993**, en donde se puede analizar que, La actual Constitución Peruana regula el derecho al trabajo en el Art. 22, señalando dos cosas, que hay que entender el derecho al trabajo, como la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo, y la segunda ya teniendo un puesto de trabajo, a no ser despedido, sino por causa justa, asimismo, el derecho al trabajo viene hacer un derecho progresivo, programático y que se desarrolla según las posibilidades que tiene cada Estado. Por consiguiente, en el Art. 27º ya realiza un enfoque mucho mayor acerca del despido injustificado, señalando lo siguiente: Art. 27º. La Ley otorga al trabajador una adecuada protección contra el despido arbitrario. Por lo tanto, aquí se puede encontrar tres cosas:

a) Establecer un mandato al legislador. b) Indeterminación: “adecuada” debe ser con razonabilidad y proporcionalidad. c) Principio de reserva de Ley (Derecho constitucional de configuración legal). Por todo lo acotado el Amparo es un mecanismo idóneo y efectivo de protección ante cualquier despido arbitrario e injustificado.

Siguiendo con la delimitación del aludido objetivo, en base al estudio realizado del **Decreto Supremo N° 019 – 2006-TR, Aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspecciones del Trabajo y modificatorias**, en donde se establece que, “Pueden presentar denuncias o solicitudes de inspección los trabajadores, los ex trabajadores, los sindicatos, sin perjuicio de ello SUNAFIL, también de oficio planifica operativos o inspecciones a determinados sectores económicos y empresas. Por lo tanto, la solicitud de inspección o denuncia debe contener primero, los hechos que son precisamente materia de denuncia, el denunciante

debe precisar cuál es el incumplimiento que precisamente estas reclamando, adjunto en la denuncia debe acompañar los documentos o pruebas que acrediten el reclamo. En caso que se verifique la existencia de un incumplimiento por parte del empleador, las sanciones que impone SUNAFIL, son esencialmente multas económicas, el monto de la multa se calcula en función de la gravedad de la falta y del número de trabajadores que han sido afectados, con el acto arbitrario e injustificado de la empresa”.

Finalmente, sobre la **Casación Laboral Nº 19709 – 2015 – Lima Indemnización por despido arbitrario o injustificado y otro Proceso Ordinario – NLPT**. “Si existe mecanismos de protección ante el despido arbitrario, cumplido el periodo de prueba de tres meses, con un contrato a plazo indeterminado, el trabajador adquiere el derecho a no ser despedido sin que exista una causa justa, prevista en la Ley, en el caso de contratos a plazo fijo, el trabajador goza de la misma protección, mientras el contrato este vigente. La ley establece algunas posibilidades para el fin del contrato de trabajo”.

De lo analizado a través de este instrumento, en relación para el objetivo general, se puede mencionar que, el derecho del trabajo, es un derecho constitucionalmente reconocido por el Estado en su Art. 22° Const. Y los trabajadores tienen la protección del Estado a través de sus entes estatales como el Ministerio de Trabajo, el Poder Judicial. Precisamente, en nuestro país, en época de la pandemia, debido al Covid-19 se han desatado una serie de injusticias laborales que se han visto reflejadas con la pérdida de trabajo, ocasionándose una serie de despidos injustificados, lo que conllevó a que el Estado dicte una serie de normas laborales para proteger a los trabajadores frente a los abusos del Empleador y aprueba el D. Urgencia Nº 038-2020 del 14.04.20 donde implementa la Suspensión Perfecta de Labores y posterior aprueba su Reglamento D. Sup. Nº 011-2020-TR en la cual Empleador y Trabajador podían establecer acuerdos convenientes para evitar la pérdida del empleo, pudiendo ponerse de acuerdo en al menos una de las 4 esferas como: vacaciones, adelanto vacacional, reducción de jornada laboral o la reducción de la remuneración, pero no puede ser menos de 1 RMV. Todo ello con la finalidad de proteger a los trabajadores frente a los despidos

arbitrarios. También a través del Ministerio de Trabajo, la SUNAFIL viene realizando su labor fiscalizadora con más perfección y prontitud ante las denuncias masivas de abusos del empleador. Ya que se estima que más de 330,000.00 trabajadores han pasado a la Suspensión Perfecta. También se ha flexibilizado con el Trabajo Remoto que es una vía válida mientras dure el Estado de Emergencia en el país. También existe el Teletrabajo, pero éste ya había sido legislado, aproximadamente desde hace más de 8 años, pero casi no tenía vigencia. Se promulgó la Ley con el Gobierno de Ollanta Humala a través de la Ley N° 30036 y su Reglamento D.S. N° 017-2015-TR, pero casi no tenía mayor alcance, lo que sí ha sido asumido con motivo de la Pandemia y bien empleado. El Gobierno también creó REACTIVA PERU que es un PROGRAMA del Estado para dar recursos económicos a las Empresas a fin de dar liquidez a las empresas para que sigan trabajando, evitando así los despidos masivos de trabajadores. REACTIVA PERU es creado por D. Leg. N° 1455 y modificado por D. Leg. N° 1457 que viene siendo utilizado hasta la fecha en resguardo de los derechos laborales. Sin embargo, en mi modesta opinión, considero que las medidas tomadas por el Gobierno para proteger los Derechos de los trabajadores, frente a los despidos injustificados durante la Pandemia aún no se hacen notar en la forma cómo se esperaba, porque la realidad es que existen muchos trabajadores que han perdido sus puestos de trabajo y se han tenido que reinventar y ello se ve en las calles, día a día ya que hay mucho más comercio en las vías públicas que antes y hasta la fecha no se están tomando las medidas para aminorar este problema.

Objetivo específico 1: establecer de qué manera, los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por presentar una denuncia ante las autoridades competentes por causa de la pandemia Lima Norte 2020.

Con el fin de determinar el mencionado objetivo, se realizó un estudio de la **Resolución de Superintendencia N° 203 – 2020-SUNAFIL del 19 de noviembre del 2020**, en donde se puede extraer que, en el Perú, el despido no es libre, quiere decir, que los trabajadores una vez que hayan transcurrido el periodo de prueba, si laboran por lo menos cuatro horas al día, tienen protección, contra el despido, aquí

se subsume dos temas importantes, primero el periodo de prueba, este aspecto es un lapsos durante el cual, el trabajador está sujeto a evaluación por el empleador, y este puede terminar el contrato del vínculo laboral, sin estar obligado a indemnizarlo, eso no significa que durante el periodo de prueba el trabajador, no es ya ingresado en planilla, porque, la obligación de poner en planilla a un trabajador es desde el día uno. Entonces, el trabajador que esté sometido durante el periodo de prueba, puede ser despedido sin causa y sin tener derecho a indemnización alguna.

En relación al **Decreto Supremo Nº 019 – 2006-TR, Aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspecciones del Trabajo y modificatorias** se puede expresar que, señalando que la ruptura del vínculo laboral en el periodo de prueba 3, 6 o 12 meses en algunos casos, es un mecanismo legalmente valido del empleador de prescindir de un trabajador, que no cumple las expectativas. La Ley laboral señala que el trabajador adquiere protección ante el despido arbitrario una vez superado el periodo de prueba, razón por la cual, es una acción que tiene soporte legal. Sunafil sin lugar a dudas tiene un problema estructural: logística, infraestructura, recursos humanos y económicos, entre otros. A mediados del segundo trimestre del año 2020, entonces muy sonada la “suspensión perfecta de labores”, como medida excepcional para preservar el empleo y la percepción de las remuneraciones, se puso en evidencia la deficiencia de este organismo adscrito al MTPE; en términos cuantitativos, la SUNAFIL no cumplía siquiera con el mínimo de inspectores que recomendaba la OIT, que son 2, 000, la SUNAFIL tenía entonces 661 inspectores.

De lo examinado en este instrumento, para el objetivo específico 1, se subsume que, empezando primero, con una premisa inicial, casi todo el mundo piensa que, incluso profesionales que, dominan ampliamente la materia del Derecho Laboral, que el mundo de la Organización Internacional es extraño, demasiado ajeno, teórico, que puede aparecer de no aplicación directa a nuestra legislación nacional. Las normas internacionales de trabajo son instrumentos legales, elaborados por los mandantes de la OIT Gobiernos, empleadores y trabajadores, con el fin de establecer principios y derechos básicos en el trabajo, y para regular otros ámbitos del mundo laboral, y que

vendrían hacer vinculantes, por los Estados que se encuentran afiliados, el Perú, está afiliado a dicho convenio internacional, y tiene que adoptar medidas idóneas para combatir el despido arbitrario e injustificado.

Para el **objetivo específico 2**, establecer de qué manera, los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por discriminación a causa de la pandemia Lima Norte 2020.

Con respecto al mencionado objetivo, se desarrolló el análisis de la **Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N° 06459-2013-PA/TC**, en donde se observó que, El derecho laboral nace a raíz de los abusos del capitalismo en auge, allá por la revolución industrial; protege a quien considera se encuentra en una relación de desigualdad. El maestro Javier Neves Mujica en su libro “Introducción al derecho del trabajo” que en la relación laboral existe la desigualdad material y la sustancial. La primera, uno de ellos tiene poder económico y el otro no. La segunda, uno de ellos carece de libertad. Si bien la indemnización por despido arbitrario es una forma de resarcir el daño causado, considero que, la eficacia restitutoria-reposición-es la forma más idónea de reparar el daño causado.

Por otro lado, tenemos a la **Corte Interamericana de Derecho Humanos – Caso Trabajadores Cesados de Petroperú y Otros vs. Perú, Sentencia de 23 de noviembre de 2017**. Puede verse que, en el Perú, para tener una estabilidad laboral, hay que cumplir dos requisitos. El primer requisito es superar el periodo de prueba, es un periodo inicial al contrato de trabajo, siempre con contrato de trabajo, una vez superado el periodo de prueba, que la regla es de tres meses, por allí en casos de trabajadores de confianza, puede ser de seis meses hasta doce meses. En segundo lugar, trabajar cuatro o más horas diarias, si uno trabaja menos de cuatro horas diarias, ese es un trabajador part time, y no tiene estabilidad laboral. Entonces cumplido estos dos requisitos, el periodo de prueba y mínimo cuatro horas diarias de jornada laboral, un trabajador tiene derecho a la protección legal, frente a un despido. Entonces cumplido estos requisitos yo tengo como trabajador derecho a hacer despido, pero bajo un procedimiento legal, y sobre todo siempre y cuando cumpla con ciertos requisitos de fondo, es decir una causa.

De lo analizado en este instrumento, para el objetivo específico 2, se halló que, el despido injustificado normalmente se da cuando un trabajador, deja de prestar sus servicios derivado de una situación, en la cual no se establece un procedimiento, o no se sigue el procedimiento que la Ley marca por parte del patrón, es decir la propia Ley Federal del Trabajo, establece que cuando un trabajador tenga que abandonar su empleo, tiene que ver una causal, esa causal tiene de alguna manera ser netamente acreditada por el patrón, porque el sistema laboral o proceso laboral establece una carga probatoria para el patrón que es de acreditar fehacientemente, la causa por la cual va rescindir la relación de trabajo.

Prosiguiendo con la investigación se realizó debidamente la **discusión** de la presente investigación. Es conveniente clarificar que esta parte del estudio no conformo una generación de los resultados que se consiguieron, sino que vino a ser la configuración de los juicios de valor que fueron la razón de ser de la investigación.

Por consiguiente, comenzaremos con desarrollar el **objetivo general**, en base a los resultados subsumidos en el **instrumento de recolección de datos de la guía de entrevista**, por lo tanto, se extrajo que, los autores, en su mayoría, señalaron que, el Estado a través de diversas normas en especial la Directiva Sobre Verificación de despido arbitrario trató de proteger los derechos de los trabajadores y prevenir los despidos en forma masiva, para lo cual el Ministerio de Trabajo a través de la SUNAFIL realizó acciones de fiscalización, pero que en mi opinión no ha tenido el resultado esperado; además se implementó el programa Reactiva Perú con la finalidad de financiar la reposición de fondos y las empresas puedan seguir cumpliendo con las obligaciones salariales de sus trabajadores, pero en la práctica fue lo contrario, porque muchas despidieron a sus trabajadores, siendo los más afectados a aquellos que no estaban incluido en planilla.

Sin embargo, uno de los entrevistados manifestó que, el Estado ha realizado una serie de modificaciones a la normatividad en el año 2020 en especial las normas laborales con la finalidad de despedir despidos arbitrarios y brindar herramientas que coadyuven a evitar el quiebre de las empresas. Las modificaciones importantes producidas en épocas de pandemia considero que fue el trabajo remoto, figura

jurídica que no estaba regulada en nuestro país. El 14 de abril del año 2020 se aprobó el DU N° 038-2020, el cual estableció la posibilidad de que algunas empresas opten por la suspensión perfecta de labores, figura jurídica que fue reglamentada a través del DS N° 011-2020-TR, en que indica que de manera extraordinaria, empleadores y trabajadores podrán establecer acuerdos sobre otorgamiento de vacaciones vencidas, adelanto de vacaciones, reducción de la jornada laboral y remunerativa, pero para ello el empleador tenía que cumplir ciertos requisitos los mismos que acreditan haber realizado actos previos de negociación con sus trabajadores.

Por otra parte, concierne al **objetivo general**, conforme a lo sustraído en los **análisis de fuente documental de jurisprudencia vinculante**, relacionado a la Constitución Política del Perú de 1993, en donde dice expresamente que, la actual Constitución Peruana regula el derecho al trabajo en el Art. 22, señalando dos cosas, que hay que entender el derecho al trabajo, como la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo, y la segunda ya teniendo un puesto de trabajo, a no ser despedido, sino por causa justa, asimismo, el derecho al trabajo viene hacer un derecho progresivo, programático y que se desarrolla según las posibilidades que tiene cada Estado. Por consiguiente, en el Art. 27° ya realiza un enfoque mucho mayor acerca del despido injustificado, señalando lo siguiente: Art. 27°. La Ley otorga al trabajador una adecuada protección contra el despido arbitrario. Por lo tanto, aquí se puede encontrar tres cosas:

a) Establecer un mandato al legislador. b) Indeterminación: “adecuada” debe ser con razonabilidad y proporcionalidad. c) Principio de reserva de Ley (Derecho constitucional de configuración legal). Por todo lo acotado el Amparo es un mecanismo idóneo y efectivo de protección ante cualquier despido arbitrario e injustificado.

De la misma forma, concierne citar de las **bases teóricas**, en donde dice, que el derecho al trabajo es reconocido en muchos de los instrumentos internacionales, como parte de un derecho esencial de gran importancia en la actuación de otros derechos como pieza esencial de la dignidad humana, su contenido se entiende en dos sentidos: por un lado, tener un lugar de trabajo y por otro el derecho a que no sea despedido de manera injustificada (**Suarez, 2017 p. 2**).

De lo acotado, podemos señalar que, nuestra Constitución Política, como norma madre, recoge que todo trabajador tiene protección contra el despido arbitrario, asimismo, una vez que un trabajador este incorporado en planilla, no te pueden despedir, sin causa alguna. Salvo que el empleador, cumpla con indemnizarte, porque, cuando un trabajador es incorpora en planilla, desde el día que ingrese a planilla ya le asiste derechos laborales, y uno de esos derechos es la protección contra el despido. Por tanto, se debe precisar que, durante los primeros meses de la relación laboral, la Ley permite que el trabajador se encuentre aprueba, se regule un periodo de prueba para todo trabajador, asimismo, este periodo de prueba significa, que el trabajador ya ingreso a trabajar, ya se encuentra transcrito en planilla, por ende, es absolutamente ilegal plantear un periodo de prueba estando fuera de planilla. Es errado que algunas empresas digan, que el trabajador esta aprueba, está por honorarios, es decir, fuera de planilla y luego de que pueda pasar esa prueba, recién podrá incorporarse e planilla, eso es inconstitucional, porque desde el día debe efectuarse de manera idónea la vinculación laboral.

Ulteriormente tenemos al **objetivo específico 1**, establecer de qué manera, los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por presentar una denuncia ante las autoridades competentes por causa de la pandemia Lima Norte 2020.

Los **entrevistados de acuerdo al objetivo específico 1**, delimitaron en su mayoría que, los derechos de los trabadores son vulnerados al presentar su denuncia ante las autoridades competentes cuando éstas no actúan de manera célere y con prontitud, ya sea por la carga procesal o por la mala e ineficiente administración de justicia.

Por consiguiente, en base al **objetivo específico 1**, de acuerdo a lo sustraído de la **guía de análisis de fuente documental**, de la **Resolución de Superintendencia N° 203 – 2020-SUNAFIL**, en donde señala que, En el Perú, el despido no es libre, quiere decir, que los trabajadores una vez que hayan transcurrido el periodo de prueba, si laboran por lo menos cuatro horas al día, tienen protección, contra el despido, aquí se subsume dos temas importantes, primero el periodo de prueba, este aspecto es un lapsos durante el cual, el trabajador está

sujeto a evaluación por el empleador, y este puede terminar el contrato del vínculo laboral, sin estar obligado a indemnizarlo, eso no significa que durante el periodo de prueba el trabajador, no es ya ingresado en planilla, porque, la obligación de poner en planilla a un trabajador es desde el día uno.

Consecuentemente, en cambio de una de las **bases teóricas** enfocado en el acotado **objetivo específico 1**, se desarrolló el estudio del libro titulado “Introducción al Derecho Laboral”, en la cual la discriminación está referida cuando los trabajadores tienen un trato negativo y humillante para los compañeros de trabajo el cual repercute con la baja moral y la baja autoestima o más aun la discriminación laboral hace que los afectados no se desempeñen en su labor **(Horbath, 2014 p. 2)**.

Por todo lo antes mencionado al objetivo, llegamos a la conclusión que, En el Perú, el despido no es libre, quiere decir, que los trabajadores una vez que hayan transcurrido el periodo de prueba, si laboran por lo menos cuatro horas al día, tienen protección, contra el despido, aquí se subsume dos temas importantes, primero el periodo de prueba, este aspecto es un lapsos durante el cual, el trabajador está sujeto a evaluación por el empleador, y este puede terminar el contrato del vínculo laboral, sin estar obligado a indemnizarlo, eso no significa que durante el periodo de prueba el trabajador, no es ya ingresado en planilla, porque, la obligación de poner en planilla a un trabajador es desde el día uno. Entonces, el trabajador que esté sometido durante el periodo de prueba, puede ser despedido sin causa y sin tener derecho a indemnización alguna.

Finalmente tenemos al **objetivo específico 2**, establecer de qué manera, los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por discriminación a causa de la pandemia Lima Norte 2020.

Respecto a los **entrevistados**, la mayoría dijo que, que, los derechos de los trabajadores, se vulneran con el despido injustificado por discriminación, como causa de la pandemia porque el empleador busca un motivo para justificar el despido del trabajador y muchas veces ocurre que prefiere despedir a un trabajador con algún problema de identidad, o que sea provinciano, o que padezca un

problema al caminar, o que tenga cualquier deficiencia física para sacarlo del trabajo, o que tenga problemas de salud y que constantemente esté con descanso médico o con permisos para ir al médico y peor aún si se trata de trabajadora mujer gestante, ya se aprovecha de la Pandemia para reducir personal y justamente en ese intento selecciona a estos trabajadores para despedirlos de manera injustificada so pretexto de la pandemia y que están a punto de quebrar la empresa o centro de labores.

De acuerdo a la guía de análisis de fuente documental, se realizó el estudio de la **Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N° 06459-2013-PA/TC, en donde se observó que,** El derecho laboral nace a raíz de los abusos del capitalismo en auge, allá por la revolución industrial; protege a quien considera se encuentra en una relación de desigualdad. El maestro Javier Neves Mujica en su libro “Introducción al derecho del trabajo” que en la relación laboral existe la desigualdad material y la sustancial. La primera, uno de ellos tiene poder económico y el otro no. La segunda, uno de ellos carece de libertad. Si bien la indemnización por despido arbitrario es una forma de resarcir el daño causado, considero que, la eficacia restitutoria-reposición-es la forma más idónea de reparar el daño causado.

Ante lo expuesto, se llegó a la conclusión que, en el Perú, para tener una estabilidad laboral, hay que cumplir dos requisitos. El primer requisito es superar el periodo de prueba, es un periodo inicial al contrato de trabajo, siempre con contrato de trabajo, una vez superado el periodo de prueba, que la regla es de tres meses, por allí en casos de trabajadores de confianza, puede ser de seis meses hasta doce meses. En segundo lugar, trabajar cuatro o más horas diarias, si uno trabaja menos de cuatro horas diarias, ese es un trabajador part time, y no tiene estabilidad laboral. Entonces cumplido estos dos requisitos, el periodo de prueba y mínimo cuatro horas diarias de jornada laboral, un trabajador tiene derecho a la protección legal, frente a un despido. Entonces cumplido estos requisitos yo tengo como trabajador derecho a hacer despido, pero bajo un procedimiento legal, y sobre todo siempre y cuando cumpla con ciertos requisitos de fondo, es decir una causa.

CONCLUSIONES

1.- Se concluyó que La actual Constitución Peruana regula el derecho al trabajo en el **Art. 22**, señalando dos cosas, que hay que entender el derecho al trabajo, como la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo, y la segunda ya teniendo un puesto de trabajo, a no ser despedido, sino por causa justa, asimismo, el derecho al trabajo viene hacer un derecho progresivo, programático y que se desarrolla según las posibilidades que tiene cada Estado. Existe mecanismos de protección ante el despido arbitrario, cumplido el periodo de prueba de tres meses, con un contrato a plazo indeterminado, el trabajador adquiere el derecho a no ser despedido sin que exista una causa justa.

2.- Se concluyó que, la ruptura del vínculo laboral en el periodo de prueba 3, 6 o 12 meses en algunos casos, es un mecanismo legalmente valido del empleador de prescindir de un trabajador, que no cumple las expectativas. La Ley laboral señala que el trabajador adquiere protección ante el despido arbitrario una vez superado el periodo de prueba, razón por la cual, es una acción que tiene soporte legal.

3.- El derecho laboral nace a raíz de los abusos del capitalismo en auge, allá por la revolución industrial; protege a quien considera se encuentra en una relación de desigualdad. El maestro Javier Neves Mujica en su libro "Introducción al derecho del trabajo" que en la relación laboral existe la desigualdad material y la sustancial. La primera, uno de ellos tiene poder económico y el otro no. La segunda, uno de ellos carece de libertad. Si bien la indemnización por despido arbitrario es una forma de resarcir el daño causado, considero que, la eficacia restitutoria-reposición-es la forma más idónea de reparar el daño causado.

RECOMENDACIONES

1.- Se recomienda, a que los Jueces de las salas laborales, se inclinen y dirijan sus sentencias respetando, las normas internacionales de trabajo que son instrumentos legales, elaborados por los mandantes de la OIT Gobiernos, empleadores y trabajadores, con el fin de establecer principios y derechos básicos en el trabajo, y para regular otros ámbitos del mundo laboral, y que vendrían hacer vinculantes, por los Estados que se encuentran afiliados, el Perú, está afiliado a dicho convenio internacional, y tiene que adoptar medidas idóneas para combatir el despido arbitrario e injustificado.

2.- Se recomienda, que se realice mecanismos alternativos de resolución de conflictos, como procesos simplificados, ante un despido arbitrario o injustificado, como podría ser la mediación o la conciliación extra-judicial, que es muy poco utilizada en nuestro ámbito jurídico, porque, como sabemos al momento de que el trabajador tiene la convicción, que se le ha despedido de manera injustificada, por ninguna causa legal, que se encuentra expresamente en la Ley, por ende, demanda y en su petitorio, busca una indemnización y reposición a su puesto de trabajo que se encontraba antes que fuere despedido, y como se sabe no hay una celeridad idónea al momento de resolver los magistrados.

3.- Se recomienda, que la Sunafil sin lugar a dudas tiene un problema estructural: logística, infraestructura, recursos humanos y económicos, entre otros. A mediados del segundo trimestre del año 2020, entonces muy sonada la “*suspensión perfecta de labores*”, como medida excepcional para preservar el empleo y la percepción de las remuneraciones, se puso en evidencia la deficiencia de este organismo adscrito al MTPE; en términos cuantitativos, la SUNAFIL no cumplía siquiera con el mínimo de inspectores que recomendaba la OIT, que son 2, 000, la SUNAFIL tenía entonces 661 inspectores., es por ello que tiene que ver una reestructuración en la Institución SUNAFIL, mejorar sus políticas públicas, y tener un mayor de inspectores capacitados, para luchar contra las transgresiones a los derechos laborales.

REFERENCIAS

Almada, C. (2016). *La protección del derecho al trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad*. (Tesis para optar el título de doctor en derecho). Universidad de Barcelona-España, Recuperado

https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/400085/CCAL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aguilar. G. (2020). La pandemia COVID-19 y su impacto en la industria automotriz mexicana, 2020. Recuperado

<https://espacioimasd.unach.mx/index.php/Inicio/article/view/240>

Arroyo, S. (2016) afrocolombianos, discriminación y segregación espacial de la calidad del empleo para Cali, revista. Recuperado

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282144830008>

Acosta, C. Huarote, G. (2017). *Plazos en el derecho de acción a razón de la caducidad en casos de despido arbitrario*. (Tesis para obtener el título de abogada). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú. Recuperado

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/427/1/Acosta-%20Huarote.pdf>

Bautista, N. (2017). *Proceso de la investigación cualitativa. Epistemología, metodología y aplicaciones*. México: Editorial Manual Moderno.

<https://store.manualmoderno.com/gpd-proceso-de-la-investigacion-n-cualitativa-9789589446409-9789589446461.html>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. 3ra edición, Colombia: Pearson Educación.

<https://docplayer.es/31316487-Tomado-bernal-cesar-a-2010-metodologia-de-la-investigacion-tercera-edicion-pearson-educacion-colombia.html>

Caro, J. (2019). *Situaciones que ameritan protección legal a los trabajadores de confianza frente al despido laboral en el sector público*. (Tesis para optar el título profesional de abogado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Recuperado

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3150/Tesis%20Final%20JAHN%20CARO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cornejo, C. (2020). Despido arbitrario a raíz del covid-19. Revista. Recuperado

<https://portalderevistas.upoli.edu.ni/index.php/4CuadernoJuridicoyPolitico/articulo/view/625>

Casanova, Ch. (2017). *Despido incausado-fraudulento y su daño moral cuantificado por los jueces del poder judicial del distrito de la merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017*. (Tesis para optar el título profesional de abogado). Universidad Peruana los Andes, Huancayo, Perú. Recuperado

<http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/498/TESIS%20CASABONA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cervera, M. (2014). La investigación jurídica aplicada a la docencia de innovación: un caso de aplicación de la técnica del puzzle. *Revista Boliviana de Derecho*, 18 (2), 636-648. Recuperado

<https://www.redalyc.org/pdf/4275/427539914038.pdf>

De la Cuesta, C. (2015). La calidad de la investigación cualitativa: de evaluarla a lograrla. *Rev. Reflexão*, 2 (1), 883-890. Recuperado

https://www.scielo.br/pdf/tce/v24n3/es_0104-0707-tce-24-03-00883.pdf

European Commission (2017), Employment Protection Legislation, *European Semester Thematic Factsheet*. Recuperado

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_employment-protection-legislation_en.pdf

Foglia, R. (2020). El Coronavirus y su impacto en el derecho del trabajo – análisis de las normas dictadas a raíz de la pandemia. *Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Recuperado

<https://www.aadyss.org.ar/files/documentos/456/ricardo%20a.%20foglia.pdf>

Gamonal, S. (2017). El despido libre en el contrato de trabajo estadounidense. *Revista Chilena de Derecho Privado*, (28), 53-89. Recuperado <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3708/370852131002>

Hernández. L. (2017). Entrenamientos de los comités de ética de la investigación. *Revistas*. Recuperado

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2007000500013

Goyes, M. (2013). Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia, revista. Recuperado

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265425848011>

Guldott, B. (2014). El daño moral en el contrato de trabajo, revista de universidad austral de Chile. Recuperado

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173719209014>

Hernández, C. (2015). *El despido intempestivo en relación al cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador, frente al principio constitucional de estabilidad laboral y el buen vivir*. (Tesis para optar el título de abogado). Universidad Regional Autónoma de los Andes- Ecuador, Recuperado: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4635/1/TUSDAB029-2016.pdf>

Horbath, E. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. Revista. Recuperado

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1405-84212014000200006

International Labour Office Geneva (2003). Fundamental rights at work and international *Labour Standards*. Recuperado

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087424.pdf

Johns Hopkins University (JHU) (2020). COVID-19 Dashboard by the Center for Systems Science and Engineering (CSSE). Recuperado

<https://gisanddata.maps.arcgis.com/apps/opsdashboard/index.html#/bda7594740fd40299423467b48e9ecf6>

Lozano, C (2020). Desempleo en tiempos de covid-19 efectos socioeconómicos en

el entorno familiar. Revista. Recuperado

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7635978>

Liberal, T. (2012). Como combatir con éxito la parea en el trabajo, revista didáctica española. Recuperado

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=92152374030>

López, J. (2020). Solidaridad y trabajo protegido desde una perspectiva global: la respuesta social ante la pandemia del coronavirus-19. *Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 22(20) 269 -299. Recuperado

[https://www.aadyss.org.ar/files/documentos/689/LABOREM%2022%20\(1\).pdf](https://www.aadyss.org.ar/files/documentos/689/LABOREM%2022%20(1).pdf)

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo LEY N° 29783

Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR 27/03/1997 (septiembre, 2020). Recuperado

http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf

Lacruz, M. (2020). Aspectos jurídicos de coronavirus. Revista. Recuperado

<http://nreg.es/ojs/index.php/RDC>

Meléndez, W. (2020). El instituto de la suspensión perfecta de labores en el contexto del Covid-19. *Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 22(20) 345 -352. Recuperado

[https://www.aadyss.org.ar/files/documentos/689/LABOREM%2022%20\(1\).pdf](https://www.aadyss.org.ar/files/documentos/689/LABOREM%2022%20(1).pdf)

Martínez, P. (2020). Percepción del Impacto de la Covid-19 en los Profesionales de la Educación Social que Trabajan con Menores. *Revista*. Recuperado

<https://doi.org/10.15366/riejs2020.9.3.012>

Ministerio del Trabajo y Economía Social-Gobierno de España (2020). *Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus*. Recuperado

http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Gua_Definitiva.pdf

Rojas, B. (2013) Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad Job Satisfaction and Gender Relations in the Industrial University of Santander, Colombia. Recuperado

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194229200015>

Rodríguez, M. (2013). Protección de la seguridad y salud de los trabajadores, revista global latinoamericana y venezolana. Recuperado

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=215016943006>

Recuero, L. (2020) dossier cuestiones bioéticas de la pandemia covid-19. Recuperado

http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S188658872020000300009&script=sci_arttext&tlng=en

OIT (2020). El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas. *Observatorio de la OIT -1ª edición*. Recuperado

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf

OIT (2020). Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Organización Internacional del Trabajo*. 1ra edición. Recuperado

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf

Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, Recuperado:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10446094004>

Pittard, M. (2008). Back to the Future: Unjust Termination of Employment Under the Work. *Choices Legislation*. Recuperado

https://www.researchgate.net/publication/228169527_Back_to_the_Future_Unjust_Termination_of_Employment_Under_the_Work_Choices_Legislation/citation/download

Pruzan, P. (2016). *Research Methodology: The Aims, Practices and Ethics of Science*. Dinamarca: Springer. Recuperado

<https://books.google.com.pe/books?id=uWShCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Scientific+investigation+methodology&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjlgPH3vMPsAhVSwFkKHT3cDd0Q6AEwB3oECAgQA#v=onepage&q=Scientific%20investigation%20methodology&f=false>

Sandoval, C. (2017). *Limitaciones de la facultad de despido del empleador a la luz de la aplicación jurisprudencial de la libertad de trabajo como garantía del trabajador*. (Tesis para optar el título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Universidad de Chile, Recuperado

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146452/Limitaciones-de-la-facultad-de-despido-del-empleador-a-la-luz-de-la-aplicaci%C3%B3n-jurisprudencial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sacristan, J. (2020). El médico frente a la COVID-19: lecciones de una pandemia
The doctor and COVID-19: lessons from a pandemic. Revista. Recuperado

<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2020.06.002>

Savage, L. (2009). Workers' Rights as Human Rights Organized Labor and Rights Discourse in Canada. *Labor Studies Journal*. 34(1) 8-20. Recuperado https://www.researchgate.net/publication/258169819_Workers'_Rights_as_Human_Rights_Organized_Labor_and_Rights_Discourse_in_Canada/link/5c86dba092851c831973a61b/download

Sarango, J. y Vivanco, G. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 181-186. Recuperado

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200181&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200181&lng=es&tlng=es)

Suarez, M. (agosto, 2017). El despido injustificado en la legislación Argentina. Garantías para la estabilidad en el empleo. *Ponencia en el 13vo congreso nacional de estudios del trabajo por la asociación Argentina de especialistas en estudio del trabajo*. Recuperado

https://www.aset.org.ar/2017/ponencias/19_Suarez.pdf

Trejo, K. (2011). Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana. *Revista. El Cotidiano*, (170), 79-87. Recuperado <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=325/32520935009>.

Vega, F. (2020). Aproximaciones a las nuevas tendencias de los derechos laborales

de las trabajadoras domésticas a nivel mundial a raíz de la pandemia covid-19.

Revistas. Recuperado

<https://doi.org/10.33936/revistaderechos.v1i2.2877>

Valverde, R. (2013). *El despido intempestivo y su influencia en el derecho laboral ecuatoriano. Propuesta: diseño de una guía jurídica de estabilidad de los trabajadores en el área laboral ecuatoriana* (Tesis para optar el título de Magíster). Universidad de Guayaquil, Recuperado <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/12216/1/enr%C3%ADquez-Tesis%20Completa.pdf>

ANEXOS

Guía de Análisis de fuente Documental – Ley

Título: Derechos de los trabajadores ante el despido injustificado por causa de la pandemia, Lima Norte, 2020.

| |
|--|
| OBJETIVO GENERAL |
| Determinar de qué manera se protegen los derechos de los trabajadores frente a la vulneración de los despidos injustificados durante la pandemia, Lima Norte 2020. |

Constitución Política del Perú de 1993.

| FUENTE DOCUMENTAL | CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL | ANÁLISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|---|--|---|---|
| Constitución Política del Perú de 1993. | <p>Art. 103. De la Constitución Política del Perú de 1993, Señala que “no ampara el abuso del derecho”.</p> <p>Art. 27. De la constitución Política del Perú, de 1993 señala que “la Ley otorga al trabajador adecuada</p> | <p>Art. 103. Constitución Política del Perú de 1993. No ampara el abuso del Derecho; con base en dicha premisa se puede afirmar que el empleador al hacer un mal ejercicio de sus atribuciones convirtiéndolas en actos vulnerados para el trabajador, el Estado a través del poder que le</p> | <p>La actual Constitución Peruana regula el derecho al trabajo en el Art. 22, señalando dos cosas, que hay que entender el derecho al trabajo, como la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo, y la segunda ya teniendo un puesto de trabajo, a no ser despedido, sino por causa justa, asimismo, el derecho al trabajo viene hacer un derecho progresivo, programático y que se desarrolla según las</p> |

| | | | |
|--|---|--|---|
| | <p>protección contra el despido arbitrario”</p> <p>Art. 22°. De la Constitución Política del Perú, de 1993 señala “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.</p> | <p>confiere la carta suprema determina una protección genérica constitucional para cualquier tipo de casos que se susciten en la sociedad, no obstante, el enfoque aquí explicitado es hacia el quebrantamiento de la relación laboral de forma unilateral por el empleador.</p> <p>Art. 27. Constitución Política del Perú de 1993, expresa de forma específica dicha tutela, por cuanto señala que “la Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”</p> <p>Art. 22°. De la Constitución Política del</p> | <p>posibilidades que tiene cada Estado. Por consiguiente, en el Art. 27° ya realiza un enfoque mucho mayor acerca del despido injustificado, señalando lo siguiente:</p> <p>Art. 27°. La Ley otorga al trabajador una adecuada protección contra el despido arbitrario. Por lo tanto, aquí se puede encontrar tres cosas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Establecer un mandato al legislador. b) Indeterminación: “adecuada” debe ser con razonabilidad y proporcionalidad. c) Principio de reserva de Ley (Derecho constitucional de configuración legal). <p>Por todo lo acotado el Amparo es un mecanismo idóneo y efectivo de protección ante cualquier despido arbitrario e injustificado.</p> |
|--|---|--|---|

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | Perú, de 1993 señala “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. | |
|--|--|---|--|

Guía de Análisis de fuente Documental – Ley

Título: Derechos de los trabajadores ante el despido injustificado por causa de la pandemia, Lima Norte, 2020.

| |
|--|
| OBJETIVO GENERAL |
| Determinar de qué manera se protegen los derechos de los trabajadores frente a la vulneración de los despidos injustificados durante la pandemia, Lima Norte 2020. |

Decreto Supremo Nº 019 – 2006-TR, Aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspecciones del Trabajo y modificatorias.

| FUENTE DOCUMENTAL | CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL | ANÁLISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|--|---|---|---|
| Decreto Supremo Nº 019 – 2006-TR, Aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspecciones del Trabajo y modificatorias. | Art. 9. – Inicio de actuaciones inspectivas. Inciso 9.1. Las actuaciones inspectivas se inician por disposición superior, mediante la expedición de una orden de inspección o de orientación y asistencia técnica emitida por los directivos. La orden designa | La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, e sus siglas SUNAFIL, es la Institución que se encarga de fiscalizar las condiciones laborales de los trabajadores y el respeto de sus derechos. | Pueden presentar denuncias o solicitudes de inspección los trabajadores, los ex trabajadores, los sindicatos, sin perjuicio de ello SUNAFIL, también de oficio planifica operativos o inspecciones a determinados sectores económicos y empresas. Por lo tanto, la solicitud de inspección o denuncia debe |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <p>a los inspectores o al equipo de inspección de trabajo, quienes deben iniciar sus actuaciones inspectoras.</p> <p>Numeral b) En los casos de despido injustificado e arbitrario.</p> | | <p>contener primero, los hechos que son precisamente materia de denuncia, el denunciante debe precisar cuál es el incumplimiento que precisamente estas reclamando, adjunto en la denuncia debe acompañar los documentos o pruebas que acrediten el reclamo.</p> <p>En caso que se verifique la existencia de un incumplimiento por parte del empleador, las sanciones que impone SUNAFIL, son esencialmente multas económicas, el monto de la multa se calcula en función de la gravedad de la falta y del número de trabajadores que han sido afectados, con el acto arbitrario e injustificado de la empresa.</p> |
|--|--|--|--|

Guía de Análisis de fuente Documental – Jurisprudencia Vinculante

Título: Derechos de los trabajadores ante el despido injustificado por causa de la pandemia, Lima Norte, 2020.

| |
|--|
| OBJETIVO GENERAL |
| Determinar de qué manera se protegen los derechos de los trabajadores frente a la vulneración de los despidos injustificados durante la pandemia, Lima Norte 2020. |

Casación Laboral N° 19709 – 2015 – Lima Indemnización por despido arbitrario o injustificado y otro Proceso Ordinario – NLPT.

| FUENTE DOCUMENTAL | CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL | ANÁLISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|--|--|---|--|
| Casación Laboral N° 19709 – 2015 – Lima Indemnización por despido arbitrario o injustificado y otro Proceso Ordinario – NLPT- Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte | Por resolución de fecha quince de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento catorce a ciento diecisiete cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la entidad demandada, por la causal de <i>infracción normativa del inciso c) del artículo</i> | L inhabilitación prevista en el inciso c) del artículo 24 ^o del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, tiene que guardar relación con la conducta del trabajador. En el caso | Si existe mecanismos de protección ante el despido arbitrario, cumplido el periodo de prueba de tres meses, con un contrato a plazo indeterminado, el trabajador adquiere el derecho a no ser despedido sin que exista una causa justa, prevista en la Ley, en el caso de contratos a plazo fijo, el trabajador goza de la misma protección, mientras el contrato este |

| | | | |
|---|--|---|---|
| <p>Suprema de Justicia de la Republica.</p> | <p>24° del Texto Único Ordenado del Derecho Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.</p> | <p>concreto, no se presenta dicha situación, debido a que en la Carta de pre-aviso y en las de despido la demandada invoca la inhabilitación de la actora para ejercer el cargo de tripulante de cabina como consecuencia del examen médico practicado, que concluye en una calificación de “no apto definitivo”.</p> | <p>vigente. La ley establece algunas posibilidades para el fin del contrato de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) El fallecimiento del trabajador o el empleador. b) Renuncia del trabajador. c) Mutuo disenso. d) Invalidez absoluta declarada por Essalud. e) Jubilación. <p>Si no hay causa justa, el trabajador podrá demandar a su empleador a fin de obtener el pago de una indemnización especial, por despido, el monto de la indemnización es una remuneración y media, por cada año completo de servicios.</p> |
|---|--|---|---|

Guía de Análisis de fuente Documental – Norma/Reglamento.

Título: Derechos de los trabajadores ante el despido injustificado por causa de la pandemia, Lima Norte, 2020.

| |
|--|
| <p>OBJETIVO ESPECIFICO 1</p> |
| <p>Establecer de qué manera, los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por presentar una denuncia ante las autoridades competentes por causa de la pandemia Lima Norte 2020.</p> |

Resolución de Superintendencia Nº 203 – 2020-SUNAFIL del 19 de noviembre del 2020.

| FUENTE DOCUMENTAL | CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL | ANALISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|--|---|---|--|
| <p>Resolución de Superintendencia Nº 203 – 2020-SUNAFIL del 19 de noviembre del 2020.</p> | <p>Disposiciones Específicas.</p> <p>7.1. De la realización de la verificación de hechos.</p> <p>7.1.1. El inicio de las actuaciones inspectivas se realiza el mismo día de recibida la orden de inspección, y concluye en el plazo máximo de cuatro (4)</p> | <p>Establecer las reglas, pautas y criterios generales que coadyuven a la inspección del Trabajo, a fin de cumplir con su función de verificación de despido arbitrario, de conformidad a lo previsto en el Artículo 45º del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo,</p> | <p>En el Perú, el despido no es libre, quiere decir, que los trabajadores una vez que hayan transcurrido el periodo de prueba, si laboran por lo menos cuatro horas al día, tienen protección, contra el despido, aquí se subsume dos temas importantes, primero el periodo de prueba, este aspecto es un lapsos durante el cual, el trabajador está sujeto a evaluación por el empleador, y este puede terminar el contrato del</p> |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | <p>días hábiles. De presentarse circunstancias que dificulten la conclusión de la verificación, en el plazo mencionado, tales como, la distancia o la complejidad de acceso geográfico o de transporte hacia el centro de trabajo, así como aquellas circunstancias relacionadas al acceso de trabajo, así como aquellas circunstancias relacionadas al acceso a tecnologías de la información y comunicación, y en caso de acumulación de solicitudes de verificación de despido arbitrario, debidamente justificadas; las actuaciones inspectivas concluyen en el plazo máximo de seis (6) días hábiles de recibida la orden de inspección. Tales circunstancias se deben detallar en el Acta de</p> | <p>aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.</p> | <p>vínculo laboral, sin estar obligado a indemnizarlo, eso no significa que durante el periodo de prueba el trabajador, no es ya ingresado en planilla, porque, la obligación de poner en planilla a un trabajador es desde el día uno.</p> <p>Entonces, el trabajador que esté sometido durante el periodo de prueba, puede ser despedido sin causa y sin tener derecho a indemnización alguna.</p> |
|--|--|---|--|

| | | | |
|--|-------------------------------|--|--|
| | verificación correspondiente. | | |
|--|-------------------------------|--|--|

Guía de Análisis de fuente Documental – Ley

Título: Derechos de los trabajadores ante el despido injustificado por causa de la pandemia, Lima Norte, 2020.

| |
|---|
| OBJETIVO ESPECIFICO 1 |
| Establecer de qué manera, los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por presentar una denuncia ante las autoridades competentes por causa de la pandemia Lima Norte 2020. |

Decreto Supremo Nº 019 – 2006-TR, Aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspecciones del Trabajo y modificatorias.

| FUENTE DOCUMENTAL | CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL | ANÁLISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|--|---|---|--|
| Decreto Supremo Nº 019 – 2006-TR, Aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspecciones del Trabajo y modificatorias. | Art. 9. – Inicio de actuaciones inspectivas. Inciso 9.1. Las actuaciones inspectivas se inician por disposición superior, mediante la expedición de una orden de inspección o de orientación y asistencia técnica emitida por los directivos. La orden designa | La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, e sus siglas SUNAFIL, es la Institución que se encarga de fiscalizar las condiciones laborales de los trabajadores y el respeto de sus derechos. | Debo partir señalando que la ruptura del vínculo laboral en el periodo de prueba 3, 6 o 12 meses en algunos casos, es un mecanismo legalmente valido del empleador de prescindir de un trabajador, que no cumple las expectativas. La Ley laboral señala que el trabajador adquiere protección ante el despido arbitrario una vez superado el periodo de |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | <p>a los inspectores o al equipo de inspección de trabajo, quienes deben iniciar sus actuaciones inspectivas.</p> <p>Numeral b) En los casos de despido injustificado e arbitrario.</p> | | <p>prueba, razón por la cual, es una acción que tiene soporte legal.</p> <p>Sunafil sin lugar a dudas tiene un problema estructural: logística, infraestructura, recursos humanos y económicos, entre otros. A mediados del segundo trimestre del año 2020, entonces muy sonada la “<i>suspensión perfecta de labores</i>”, como medida excepcional para preservar el empleo y la percepción de las remuneraciones, se puso en evidencia la deficiencia de este organismo adscrito al MTPE; en términos cuantitativos, la SUNAFIL no cumplía siquiera con el mínimo de inspectores que recomendaba la OIT, que son 2, 000, la SUNAFIL tenía entonces 661 inspectores.</p> |
|--|--|--|---|

Guía de Análisis de fuente Documental – Ley Supra-Nacional

Título: Derechos de los trabajadores ante el despido injustificado por causa de la pandemia, Lima Norte, 2020.

| |
|---|
| OBJETIVO ESPECIFICO 1 |
| Establecer de qué manera, los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por presentar una denuncia ante las autoridades competentes por causa de la pandemia Lima Norte 2020. |

Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

| FUENTE DOCUMENTAL | CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL | ANÁLISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|--|--|--|--|
| <p>Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).</p> | <p>Artículo 10° del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Señala</p> <p><i>“Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de</i></p> | <p>Señala que para reparar el despido arbitrario se puede ordenar la reposición del trabajo, el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada. El caso del Tribunal Constitucional, señalado previamente, se aparta de lo establecido por la OIT, y de la alternativa de pago de</p> | <p>Empezando primero, con una premisa inicial, casi todo el mundo piensa que, incluso profesionales que, dominan ampliamente la materia del Derecho Laboral, que el mundo de la Organización Internacional es extraño, demasiado ajeno, teórico, que puede aparecer de no aplicación directa a nuestra legislación nacional.</p> |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | <p><i>la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada”.</i></p> | <p>una suma de dinero (indemnización adecuada) que es la tendencia mundial.</p> | <p>Las normas internacionales de trabajo son instrumentos legales, elaborados por los mandantes de la OIT Gobiernos, empleadores y trabajadores, con el fin de establecer principios y derechos básicos en el trabajo, y para regular otros ámbitos del mundo laboral, y que vendrían hacer vinculantes, por los Estados que se encuentran afiliados, el Perú, está afiliado a dicho convenio internacional, y tiene que adoptar medidas idóneas para combatir el despido arbitrario e injustificado.</p> |
|--|--|---|---|

Guía de Análisis de fuente Documental – Jurisprudencia Vinculante.

Título: Derechos de los trabajadores ante el despido injustificado por causa de la pandemia, Lima Norte, 2020.

| |
|---|
| OBJETIVO ESPECIFICO 2 |
| Establecer de qué manera, los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por discriminación a causa de la pandemia Lima Norte 2020 |

Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N° 06459-2013-PA/TC.

| FUENTE DOCUMENTAL | CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL | ANALISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|---|---|---|---|
| <p>Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N° 06459-2013-PA/TC. Recurso de Agravio Constitucional interpuesto por Doña Carla Fabiola Navarro Gonzales.</p> | <p>Recurso de agravio constitucional interpuesto por Doña Carla Fabiola Navarro Gonzales, contra la sentencia de fojas 161, su fecha 11 de abril de 2013, expedida por la Séptima Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declaro infundada la demanda de autos.</p> | <p>Consideraciones del Tribunal Constitucional.</p> <p>Numeral 3) <i>“En el presente caso, la accionante cuestiona el despido arbitrario del cual ha sido objeto; sin embargo, se observa de lo actuado que la demandante habría cobrado la indemnización por despido, lo que denotaría</i></p> | <p>El derecho laboral nace a raíz de los abusos del capitalismo en auge, allá por la revolución industrial; protege a quien considera se encuentra en una relación de desigualdad. El maestro Javier Neves Mujica en su libro “Introducción al derecho del trabajo” que en la relación laboral existe la desigualdad material y la sustancial. La primera, uno de ellos tiene poder económico y el otro no.</p> |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | <p><i>una supuesta aceptación de la trabajadora por el despido sufrido. En el contexto descrito, este tribunal considera que antes de realizar el análisis del despido arbitrario alegado por la recurrente, es menester evaluar si la actora procedió a cobrar o no el pago por indemnización regulado en los artículos 34° y 38° del Decreto Supremo 003-97-TR.</i></p> | <p>La segunda, uno de ellos carece de libertad.</p> <p>Si bien la indemnización por despido arbitrario es una forma de resarcir el daño causado, considero que, la eficacia restitutoria-reposición-es la forma más idónea de reparar el daño causado.</p> |
|--|--|---|--|

Guía de Análisis de fuente Documental – Jurisprudencia Vinculante.

Título: Derechos de los trabajadores ante el despido injustificado por causa de la pandemia, Lima Norte, 2020.

| |
|---|
| OBJETIVO ESPECIFICO 2 |
| Establecer de qué manera, los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por discriminación a causa de la pandemia Lima Norte 2020 |

Corte Interamericana de Derecho Humanos – Caso Trabajadores Cesados de Petroperú y Otros vs. Perú, Sentencia de 23 de noviembre de 2017.

| FUENTE DOCUMENTAL | CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL | ANALISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|---|---|--|--|
| Corte Interamericana de Derecho Humanos – Caso Trabajadores Cesados de Petroperú y Otros vs. Perú, Sentencia de 23 de noviembre de 2017. | El caso sometido a la Corte. – El 13 de agosto de 2015 la Comisión de Derechos Humanos sometió a la Corte el caso “Trabajadores Cesados de Petroperú, del Ministerio de Educación, del Ministerio de Economía y Finanzas y de la Empresa Nacional de | El Sistema Interamericano de Derechos Humanos, representado por la CIDH, ha determinado en admitir un control de convencionalidad de las modalidades indemnizatorias a consecuencia de cese colectivo o despidos arbitrarios, asimismo, ha | En el Perú, para tener una estabilidad laboral, hay que cumplir dos requisitos. El primer requisito es superar el periodo de prueba, es un periodo inicial al contrato de trabajo, siempre con contrato de trabajo, una vez superado el periodo de prueba, que la regla es de tres meses, por allí en casos de trabajadores de |

| | | | |
|--|---|--|---|
| | <p><i>Puertos contra la República del Perú”</i></p> | <p>dicho que las formas de reparación contempladas en una norma también deberán incluir acciones indemnizatorias tales como el lucro cesante, daño emergente y daño moral.</p> | <p>confianza, puede ser de seis meses hasta doce meses.</p> <p>En segundo lugar, trabajar cuatro o más horas diarias, si uno trabaja menos de cuatro horas diarias, ese es un trabajador part time, y no tiene estabilidad laboral. Entonces cumplido estos dos requisitos, el periodo de prueba y mínimo cuatro horas diarias de jornada laboral, un trabajador tiene derecho a la protección legal, frente a un despido. Entonces cumplido estos requisitos yo tengo como trabajador derecho a hacer despido, pero bajo un procedimiento legal, y sobre todo siempre y cuando cumpla con ciertos requisitos de fondo, es decir una causa.</p> |
|--|---|--|---|

Guía de Análisis de fuente Documental – Derecho Comparado.

Título: Derechos de los trabajadores ante el despido injustificado por causa de la pandemia, Lima Norte, 2020.

| |
|---|
| <p>OBJETIVO ESPECIFICO 2</p> |
| <p>Establecer de qué manera, los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por discriminación a causa de la pandemia Lima Norte 2020.</p> |

Ley Federal del Trabajo (Cámara de Diputados, 1970) – Estados Unidos de México.

| FUENTE DOCUMENTAL | CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL | ANALISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|---|--|---|---|
| <p>Ley Federal del Trabajo (Cámara de Diputados, 1970) – Estados Unidos de México.</p> | <p>Art. 9 de la Ley Federal del Trabajo reconoce la existencia de los trabajadores de confianza cuya calificación de las funciones que ejerza y no del nombre del puesto que se le asigne, estas funciones para la Legislación Mexicana están relacionadas principalmente con las de fiscalización,</p> | <p>Establece que en caso de despido injustificado “arbitrario” el empleado puede acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como también tiene la facultad de demandar al empleador solicitando dos medidas: la reposición en el puesto que le corresponde o la indemnización.</p> | <p>El despido injustificado normalmente se da cuando un trabajador, deja de prestar sus servicios derivado de una situación, en la cual no se establece un procedimiento, o no se sigue el procedimiento que la Ley marca por parte del patrón, es decir la propia Ley Federal del Trabajo, establece que cuando un trabajador tenga que abandonar su empleo, tiene que ver una causal, esa causal tiene de alguna manera ser</p> |

| | | | |
|--|-------------------------------------|--|--|
| | inspección, dirección y vigilancia. | | netamente acreditada por el patrón, porque el sistema laboral o proceso laboral establece una carga probatoria para el patrón que es de acreditar fehacientemente, la causa por la cual va rescindir la relación de trabajo. |
|--|-------------------------------------|--|--|

Anexo 1. Matriz de categorización

| Objetivos de la investigación | Problemas de la investigación | Supuestos de la investigación | Categorías | Conceptualización | Subcategorías | Fuentes | Técnicas e instrumentos de recolección de datos |
|--|--|--|---|--|--|---|---|
| <p>Objetivo general</p> <p>Determinar cómo protegen a los trabajadores frente a despidos injustificados durante la pandemia 2020</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer de qué manera, los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por presentar una denuncia ante las autoridades</p> | <p>Problema general</p> <p>¿De qué manera, los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por causa de la pandemia, ¿Lima Norte, 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿De qué manera, los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por presentar denuncia ante las autoridades competentes por causa de la pandemia, Lima Norte 2020?</p> | <p>Supuesto general</p> <p>La protección de los derechos de los trabajadores brinda una adecuada continuidad laboral por causa del despido injustificado durante la pandemia, Lima Norte, 2020</p> <p>Supuesto específico</p> <p>Los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por presentar denuncia ante las autoridades competentes por causa de la</p> | <p>Categoría 1:</p> <p>Derecho de los trabajadores</p> <p>Categoría 2:</p> <p>Despido injustificado</p> | <p>Existe una necesidad de regulación social internacional con la finalidad de lograr condiciones iguales en todas las partes, así obtener justicia social, en los derechos fundamentales de los trabajadores (OIT, 2003, p.7).</p> <p>Para que el despido no sea visto como injustificado se debe contar con una justa causa para poner término al contrato. La justa causa</p> | <p>✓ Protección ante cualquier acto de hostilidad.</p> <p>✓ Participar en los programas de capacitación.</p> <p>✓ Discriminación</p> | <p>Distrito judicial de Lima norte</p> <p>Distrito fiscal de Lima norte</p> <p>Estudios jurídicos de Lima norte</p> | <p>Técnicas:</p> <p>✓ Entrevista</p> <p>✓ Análisis documental</p> <p>Instrumentos:</p> <p>✓ Guía de entrevista</p> <p>✓ Guía de análisis documental</p> |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|
| <p>competentes por causa de la pandemia en el año 2020.</p> <p>Establecer de qué manera, los derechos laborales de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por discriminación por causa de la pandemia en el año 2020.</p> | <p>¿De qué manera, los derechos laborales de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por discriminación a causa de la pandemia, ¿Lima Norte, 2020?</p> | <p>pandemia, Lima Norte, 2020</p> <p>Los derechos laborales de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por discriminación por causa de la pandemia, Lima Norte, 2020</p> | <p>significa que la vinculación laboral no terminara de forma injusta o arbitraria, otorgándole de esta forma estabilidad en su empleo (Gamonal, 2017, p.56).</p> | <p>✓ Denuncia ante las autoridades</p> | | |
|--|--|--|---|--|--|--|

Si bien esta pandemia fue un hecho imprevisible para las partes, ninguna de las dos debe soportar las cargas excesivas que esto genera. Pero es importante que las partes, es decir trabajador y empleador, busquen conjuntamente soluciones equitativas, que eviten la finalización de los contratos de trabajo, pues es necesario resaltar que no solo está en juego el derecho al trabajo de cada colaborador, sino además el derecho a la libre empresa de los empleadores

7. De acuerdo a su experiencia, ¿que opina, sobre la discriminación de la protección de los derechos de los trabajadores?

La Ley N° 26772 prohíbe la **discriminación** por los siguientes motivos: raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o cualquier otro motivo.

8. Según su experiencia, ¿qué opina sobre la protección ante cualquier acto de hostilidad del despido injustificado

La hostilidad laboral se manifiesta de múltiples maneras, y todas ellas deben ser denunciadas. De hecho, si reconoces que estás siendo acosado en tu ambiente laboral, puedes demandar a la empresa en la que trabajas y obtener un cese por hostilidad o anular tu contrato de trabajo y recibir una indemnización


FÁUSTO SALAS BARRIOS
Fiscal Adjunto Provincial
Fiscalía Prov. Cop. Esp. En Violencia Contra la
Mujer y los integrantes del Grupo Familiar (GAF) de
Lunahuanza (Zona Alta) 7do. Despacho, Paseo Fiscal Lima Este
FIRMA Y SELLO


Lima, 19. de abril de 2020

8. De acuerdo a su experiencia, ¿qué opina, sobre la discriminación de la protección de los derechos de los trabajadores?

Que en nuestro país hay una insensibilidad y falta de empatía con nuestros hermanos peruanos ante los derechos de los trabajadores.

9. Según su experiencia, ¿qué opina, sobre la protección ante cualquier acto de hostilidad del despido injustificado?

Que, las instituciones encargadas de velar por los derechos de los trabajadores deben actuar de manera rápida y oportuna en caso de cualquier acto de hostilidad del despido injustificado.


ALEXANDER CABELLO CIEZA
REG. CAL. 78010
FIRMA Y SELLO

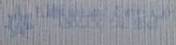
Lima, 20 de abril de 2020.

8. De acuerdo a su experiencia, ¿que opina, sobre la discriminación de la protección de los derechos de los trabajadores?

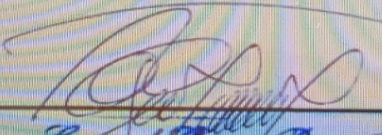
Me parece que no están respetando la discriminación hacia los trabajadores sin embargo lo único que las empresas o empleadores hacen es solo despedir injustificadamente.

9. Según su experiencia, ¿qué opina sobre la protección ante cualquier acto de hostilidad del despido injustificado

Los actos de hostilidad deben de ser sancionados por parte de la empresa ya que las hostigaciones son dirigidos a los trabajadores y no dejan laborar con normalidad.


FIRMA Y SELLO

de manera permanente y al alcance del trabajador -como sería por ejemplo- en una Municipalidad o en una Comisaría, para que esté más cerca de los trabajadores y puedan acudir de inmediato a fiscalizar de manera oportuna al centro de trabajo e imponer las sanciones que correspondan. No como actualmente ocurre que se denuncia ante esta entidad y deben pasar meses para que ocurra la fiscalización y muchas veces ocurre que el trabajador ya fue despedido y es inubicable y no se sanciona al empleador. Cometiéndose una injusticia, ya que el trabajador es despedido injustamente y muchas veces ni siquiera puede denunciar este despido arbitrario porque no tiene las herramientas necesarias para hacer las denuncias y porque el ente de protección laboral, no funciona, o no está a su alcance, o porque es muy lenta la atención o porque requiere de recursos para pagar Abogado que lo defienda ante las autoridades para reclamar sus derechos. Y simplemente no lo hace, porque se siente sólo en esta lucha donde no hay quien escuche, ni atienda sus reclamos.


Consuelo García B...
ABOGADO
CALLE CALAMAYES
SANTO DOMINGO DE LOS RÍOS
FIRMA Y SELLO

Según su experiencia, ¿qué opina sobre la protección ante cualquier acto de hostilidad del despido injustificado

En cualquier escenario los actos de hostilidad del despido injustificado deben desvirtuarse con las medidas normativas existentes


FIRMA Y SELLO

Anexo 2: guía de entrevista

Guía de entrevista

Título: “Derechos de los trabajadores ante el despido injustificado por causa de la pandemia en el año 2020, Lima Norte”

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

| |
|--|
| <p style="text-align: center;"><u>Objetivo General</u></p> <p>“Determinar de qué manera se protegen los derechos de los trabajadores frente a la vulneración de los despidos injustificados durante la pandemia, Lima Norte 2020”</p> |
|--|

1. Según su opinión, ¿de qué manera se protegen los derechos de los trabajadores frente a la vulneración los despidos injustificados durante la pandemia?

.....
.....
.....

2. Según su opinión, ¿qué normativa garantiza la protección de los derechos de los trabajadores durante la pandemia?

.....
.....
.....

3. De acuerdo a su experiencia, ¿que opina respecto a los despidos injustificados sucedidos durante la pandemia?

.....
.....
.....

Objetivo específico 1

“Establecer de qué manera, los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por presentar una denuncia ante las autoridades competentes por causa de la pandemia, Lima Norte 2020”

4. En su opinión, ¿de qué manera, se vulneran los derechos de los trabajadores con el despido injustificado al presentar una denuncia ante las autoridades competentes por causa de la pandemia?

.....

5. En su opinión, ¿considera útil los programas de capacitación sobre despidos injustificados?

.....

6. De acuerdo a su experiencia, ¿qué opina sobre las acciones que se dan al presentar una denuncia ante las autoridades competentes sobre el despido injustificado?

.....
.....
.....

Objetivo específico 2

“Establecer de qué manera, los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por discriminación a causa de la pandemia en el año 2020, Lima Norte”

7. Según su opinión, ¿de qué manera los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por discriminación a causa de la pandemia?

.....

8. De acuerdo a su experiencia, ¿que opina, sobre la discriminación de la protección de los derechos de los trabajadores?

.....
.....
.....

9. Según su experiencia, ¿qué opina sobre la protección ante cualquier acto de hostilidad del despido injustificado

.....
.....
.....

FIRMA Y SELLO

Lima..... de..... 2020

Anexo 3: Validación de instrumento

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Ganoza Castro Julissa.....
 1.1.2. Cargo e institución donde labora: universidad César Vallejo
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:...guía de entrevista.....
 1.4. Autor(A) de Instrumento:...Ganoza Castro Julissa.....

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD


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

| |
|--|
| |
| |

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

| |
|------|
| 90 % |
|------|

Lima,..... del 2019.


Mgtr. CASTRO RODRÍGUEZ LILIAM LESLY
 COORDINADORA
 Escuela Profesional de Derecho
 Universidad Cesar Vallejo

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

I.1. Apellidos y

Nombres:.....

I.2. Cargo e institución donde

labora:.....

I.3. Nombre del instrumento motivo de

evaluación:.....

I.4. Autor(A) de

Instrumento:.....

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| investigación y su adecuación al Método Científico. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

| |
|----|
| SI |
| |

| |
|-----|
| 95% |
|-----|

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :



Gerardo F. Lytchea González
ABOGADO
 CAL 19211 CAA 347

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 28223439

ORCID: 0000-0003-4433-9471

RENACYT: P0103573 – Carlos Monge Medrano – Nivel IV

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

- V.1. Apellidos y Nombres: Vargas Huamán, Esaú
 V.2. Cargo e institución donde labora: Asesor de Proyecto de Investigación. Universidad César Vallejo
 V.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 V.4. Autores de Instrumento: Ganoza Castro, Julissa Stefany

VI. 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 | | | |
|-----------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación

- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

| |
|----|
| SI |
| -- |

90 %

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

Lima, 03 de noviembre del 2020.



FIRMA DEL EXPERTO

DNI No 31042328 Telf.: 969415453