



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Procesos de Indemnización por despidos arbitrarios en la empresa
minera Shougang desde la perspectiva de los operadores jurídicos de
la ciudad de Nazca 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Vera Salhue, Janyna Liz (orcid.org/0000-0002-2513-000X)

ASESOR:

Mg. Cerna Bazán, Marco Fernando (orcid.org/0000-0001-9393-1338)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral: Flexibilidad laboral y reforma pocesal laboral negociación colectiva e
inspección de trabajo y sistemas previsionales

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta investigación se la dedico a mi familia y a todos aquellos que estuvieron conmigo en los momentos más difíciles.

Agradecimiento

A Dios, a toda mi familia, profesores y todas las personas que me apoyaron incondicionalmente.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	7
3.1 Tipo y diseño de investigación	7
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de operacionalización	7
3.3 Escenario de estudio	8
3.4 Participantes	8
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	9
3.6 Procedimientos	9
3.7 Rigor científico	9
3.8 Método de análisis de datos	10
3.9 Aspectos éticos	10
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	14
V. CONCLUSIONES	16
VI. RECOMENDACIONES	17
REFERENCIAS	18
ANEXOS	21

Resumen

La presente investigación estableció como objetivos Determinar si el desarrollo de los procesos judiciales realizados por los operadores jurisdiccionales de Nazca, incide en la obtención de la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de Shougang. Como objetivos específicos: Determinar la carencia de efectos legales en un despido arbitrario por la sola voluntad del empleador cuando viola los derechos del trabajador. Identificar los años laborados para la aplicación de la indemnización por despido arbitrario, desde la perspectiva de los operadores jurisdiccionales de Nazca.

El Tipo de investigación fue Básica, tipo no experimental porque la variable va seguir su curso natural no va haber intervención del investigador. Transversal porque la variable será medida en una sola ocasión. Con un enfoque cualitativo (Pino,2007). Nivel Descriptivo (Hernández et al., 2014)

Se concluyó que luego de las consultas realizadas a los especialistas hubo opiniones similares en relación a la injerencia que tienen los operadores jurídicos, resaltando la importancia que tienen estos sobre la disposición del contrato y el tipo de despido del trabajador, además de reconocer que existen deficiencias sobre estos procesos. Segundo, se concluye que el despido arbitrario por sola voluntad del empleador si estaría causando un daño a los trabajadores, del tipo económico, social, a ellos y sus familias, Tercero, se concluye que, la mayoría hace mención que las empresas tienden a aprovechar la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurisdiccionales, imponen sus condiciones, no cumplen con los años de trabajo, ni con las gratificaciones y buscan en general el beneficio propio.

Palabras clave: trabajadores, despido arbitrario, indemnización

Abstract

The present investigation established as objectives to determine if the development of the judicial processes carried out by the jurisdictional operators of Nazca, affects the obtaining of compensation for arbitrary dismissal of the workers of Shougang. As specific objectives: Determine the lack of legal effects in an arbitrary dismissal by the sole will of the employer when it violates the rights of the worker. Identify the years worked for the application of compensation for arbitrary dismissal, from the perspective of the Nazca jurisdictional operators.

The type of research was Basic, non-experimental type because the variable will follow its natural course, there will be no intervention from the researcher. Cross-sectional because the variable will be measured only once. With a qualitative approach (Pino, 2007). Descriptive Level (Hernández et al., 2014)

It was concluded that after the consultations made to the specialists, there were similar opinions in relation to the interference that legal operators have, highlighting the importance that they have on the provision of the contract and the type of dismissal of the worker, in addition to recognizing that there are deficiencies about these processes. Second, it is concluded that the arbitrary dismissal by the sole will of the employer if it would be causing harm to the workers, of the economic and social type, to them and their families, Third, it is concluded that, the majority mention that companies tend to take advantage of compensation for arbitrary dismissal according to the years worked from the perspective of the jurisdictional operators, impose their conditions, do not comply with the years of work, nor with the bonuses and generally seek their own benefit.

Keywords: workers, arbitrary dismissal, compensation

I. INTRODUCCIÓN

El despido arbitrario es uno de los procesos del ámbito jurídico mas frecuentes, los empleados en algunos casos sufren de este problema sobre todo en el rubro privado debido a empresas que pasan por encima de sus derechos, generando efectos negativos en el rubro laboral, algunos de ellos son despedidos de manera injusta y por motivos que no son los adecuados y no se encuentran legislados. Es por ello cuando los trabajadores buscan ayuda de los especialistas en derecho lo hacen de manera en conjunto a través de sus gremios, para requerir la ayuda necesaria en el entorno jurídico. En el sistema nacional jurídico un tiempo atrás se encuentra la Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT) Ley N°29497, la cual tienen regulado los procesos gremiales en el Perú, a través de esta ley se busca solucionar todos los problemas que se suscitan entre los trabajadores y sus empleadores.

Asimismo, este tipo de despido se ha transformado con el paso de los años en uno de los problemas mas frecuentes en el ámbito laboral, fomentando climas de trabajo irregular y diversos problemas que conllevan a altos costos en demandas y saturar el sistema judicial. De igual forma con la publicación del D.L.N N°728 se ha producido un debilitamiento en la estabilidad laboral que ya había sido establecida por el Art. 48 de la constitución anterior, es por ello que las leyes no otorgan protección adecuada ante estos despidos, porque cuando se dan tratos irregulares debido a que presentan un limite en el numero de remuneraciones lo cual condiciona a la persona, sin tomar en cuenta los años que laborado, años atrás no había este tipo de limitaciones. A nivel peruano ya se da por entendido que los despidos arbitrarios requieren una indemnización bajo ese concepto, esto es solicitado a través de procesos judiciales donde se establecen estos derechos para el trabajador. Sin embargo, lo que aun se encuentra en un estado ambiguo es en aquellos casos donde el trabajador que ha sido indemnizado según concepto de despido arbitrario, le correspondería solicitar el resarcimiento sobre el daño moral.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente se llegó a formulación del problema general:

¿El desarrollo de los procesos judiciales realizados por los operadores jurisdiccionales de Nazca, incide en la obtención de la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de Shougang?

Problemas específicos:

1. ¿En qué medida carece de efectos legales un despido arbitrario por la sola voluntad del empleador cuando viola los derechos del trabajador?
2. ¿Como se aplica la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos de Nazca??

De la misma forma se llegó a la justificación teórica de la investigación la cual se basa en abordar los conceptos que involucran los procesos de compensación por los despidos arbitrarios fundamentados en servir de instrumentos eficaces que contribuyen a las personas que fueron afectadas por este tipo de despido, en cuales fases fueron aplicados y si fue fructífero cuando fue aplicado por las autoridades pertinentes en los juzgados y por los abogados en los casos de defensa de los individuos afectados.

De igual manera de acuerdo a la justificación práctica, tuvo como finalidad determinar la problemática real que afrontan los empleados que fueron despedidos de manera arbitraria en la empresa Shougang, buscando así proponer soluciones que beneficien a los involucrados, sobre todo cuando se aplican los principios de legalidad y que aquellos individuos que han sido sujetos a daño puedan apelar a los organismos jurídicos para tener una adecuada protección a sus derechos que fueron agraviados. Finalmente, para la justificación metodológica, se busca enfatizar en la aplicación adecuada del enfoque, tipo y diseño, así como los métodos que se utilizaron para la resolución de los problemas presentados. El presente estudio estuvo respaldado por los diferentes recursos bibliográficos, tanto físicos como virtuales, para lograr llegar a las metas establecidas, por ello el principal objetivo del estudio fue, Describir como se viene desarrollando los procesos judiciales realizados por los operadores jurisdiccionales de Nazca, incide en la obtención de la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de Shougang.

II. MARCO TEÓRICO

En la investigación de Vargas (2017) titulada: "Los despidos arbitrarios en la reposición del trabajador en el distrito judicial de Lima - 2017", donde luego de los análisis pertinentes se pudo concluir que existe una asociación directa entre la aplicación del despido arbitrario y la reposición de los empleados, este índice se replicaba en 10.97 veces. De la misma forma en estudios llevados a cabo a nivel internacional como el de Mosquera (2016) en su investigación "La oralidad en el código Orgánico General de Procesos: Un cambio de paradigma", realizado en la ciudad de Cuenca, Ecuador, se llegó a la conclusión: la oralidad dentro de ellos procesos habían asegurado que la sociedad ecuatoriana tuviera una justicia proba y clara que tenía beneficios para resarcir las creencias en los procesos judiciales y aquellos que participaban de ellos.

Así también Lucero (2017) "El despido ineficaz en el derecho laboral ecuatoriano", concluyó que en contraste al despido del tipo intempestivo que fuera producido por las voluntades de los empleadores, los despidos arbitrarios se derivaban de los procesos judiciales dictados por los jueces. También el despido ineficaz, dependía de los procesos jurídicos que tenían como meta cuidar a los trabajadores que estuvieran afiliados a sindicatos, mujeres gestantes trabajadoras. Por otra parte, Restrepo y Boterol (2018) en su investigación, "El principio de oralidad en los procesos laborales Colombo-venezolano en relación con la humanización y el derecho a la tutela judicial efectiva", manifiestan que la oralidad estuvo presente como el principio que regía a las innovaciones en los procesos laborales, además de ser procesos gratuitos, públicos y basados en el rol del juez, estos factores reducirían las cargas procesales. A través, de este principio fue permitido la inmediatez entre los jueces y los demás involucrados en los procesos judiciales, tomando en cuenta el sentir de cada uno de ellos y buscando la solución más adecuada.

En relación al proceso de indemnización por despido arbitrario, Velásquez (2017) manifestó que es en derecho de los trabajadores donde se producen los mayores problemas, este concepto también lo menciona Meza (2016), que el despido arbitrario se presenta con frecuencia inusitada en los procesos jurídicos sobre todo en las empresas del tipo privado.

Sin embargo, con la divulgación de la NLPT, esta situación se encuentra encaminada a resolver los problemas y controversias jurídicas. Actualmente en las esferas laborales se producen diversas maneras de abuso hacia los trabajadores como menciona Capogrossi (2020), los despidos que son ilegales merecen un resarcimiento por parte de los empleadores. Es por estos motivos que la NLPT en su Art. 2 inciso 1, los procesos de indemnización son tramitados via procesos ordinarios laborales, por ser pretensión para la protección de los derechos d ellos trabajadores, debido a que las actividades realizadas por los trabajadores son servicios de naturaleza laboral. En ese sentido Paredes (2018), se refiere a que la NLPT ha sido incorporada en los procesos ordinarios laborales, a fin de impugnar el fin de las relaciones laborales, buscando maneras accesorias las reposiciones o indemnizaciones y que estos procesos son de incumbencia judicial especializada en el trabajo, también el autor menciona que los tipos de despido que requieran indemnizaciones serán de tramite ordinal laboral.

Para Jimenez, los despidos arbitrarios (Art 34 del texto único ordenado Decreto Legislativo N°728, “Ley del Trabajo” actual) cuando los empleadores no manifiestan las causas por la cual se ha concluido la relación laborales con los trabajadores, llamado despido incausado o cuando esta causa se alega pero no se puede demostrar a través de juicio (injustificado), la norma tiene previsto en estos casos la indemnización, que es equivalente a una remuneración y media con topes máximos de 12 sueldos. El plazo para que la demanda por el despido arbitrario es de 30 días naturales de haber sucedido esta acción (Art 36 LDT).

Las normas de protección laborales están integradas a las disposiciones referidas en la defensa frente a los despidos, por ello es pertinente atender que, la Constitución política peruana en su Art 27, que las normas brindan a los trabajadores protección idónea contra el despido arbitrario y en el articulo 22 de la ley del trabajo se contempla que el despido solo debe operarse cuando: exista una causa justa que pueda considerarse en la ley y que esta pueda ser comprobada adecuadamente. Por ello tiene relevancia tomar en cuenta que los procesos de indemnización por termino de contrato, guardan las características de irrenunciables, por ello no debe aceptarse las clausulas donde se implique su desconocimiento según menciona Sierra (2018).

En esa misma línea Catacora (2016) manifiesta que en ley se mencionan los tipos de despido que se pueden calificar como nulos, donde el trabajador tiene la oportunidad de ser retomado en su puesto, sea el caso de su solicitud. Otro tipo de despido es el indirecto que según Valderrama (2019) manifestó que este se produce cuando el empleador lleva a cabo actos de hostilidad sobre su trabajador y este se da por despedido y puede solicitar la indemnización por el despido con arbitrariedad.

Asimismo, Halidu (2016) menciona que el despido indirecto se puede producir por mal comportamiento entre el empleador y su trabajador. En ese sentido Silva (2019) menciona que el hecho que se puedan producir diferencias entre los despidos arbitrarios y despidos indirectos no refiere que los presupuestos sean diferentes. Por otra parte, Ndobela y Odeku (2015) mencionan que en Sudáfrica al producirse un despido injusto la Corte o arbitro puede ordenar una indemnización. Del mismo modo en la India, si el empleador quiere terminar la relación laboral debe avisar con una antelación de 30 días brindar un subsidio económico.

Para Narbaiza (2019), indica que en el Perú los procesos ordinarios laborales se componen de audiencias de conciliación, audiencia de juzgamiento. Una vez que la demanda ha sido admitida la audiencia de conciliación hace presencia, donde el acusado asiste con su contestación. Este es uno de los principales mecanismos para conciliar que ha propuesto la NLPT. Así es que Quiroz (2018) menciona que las metas de las audiencias mencionan que las metas para la audiencia es dar solución a los conflictos a través de propuestas de conciliación por ambas partes, así se evita llegar a las audiencias, en estos casos el juez tiene un papel de tercero que promueve las negociaciones en busca de proteger los derechos laborales.

Estas audiencias dan comienzo identificando a las partes, si una no asiste, las reglas cambian, en caso el demandado no asista se puede declarar como rebelde. Desde luego, el fin de esto es llegar a conciliar, buscar soluciones, el juez tiene que apreciar que no se este atentando contra los principios de irrenunciabilidad de los derechos. Esta audiencia solo puede tener prolongación como tiempo máximo un mes y según el acuerdo se manifieste de manera total o parcial, el magistrado puede otorgar la calidad de cosa juzgada y disponer que

las prestaciones sean ejecutadas en un plazo regido por las partes o en defecto en un periodo de cinco días hábiles.

Si el caso se presenta que no haya un acuerdo parcial o total, el juzgador procede a fijar las pretensiones y solicita al demandado presentar el escrito de la contestación, que luego de afirmarse como positiva se programa una fecha para una audiencia de juzgamiento en plazo no menor a 30 días hábiles. Para que la conciliación sea eficaz debe ser evaluado el rol del juez, quien es el que actúa como mediador según Vargas (Vargas, 2018).

De llegar a la audiencia de juzgamiento, donde se procede a las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegato y las sentencias. En esta audiencia es donde se permite que el principio de oralidad e inmediación sean materializados y den facultad a los litigantes para demostrar sus habilidades en este campo (Bazán, 2017).

En esta audiencia, predomina el principio de oralidad e inmediación donde se ponen en discusión teorías sobre el caso de manera oral, por ello el juzgador tiene que intervenir de manera activa durante todo el proceso, con la finalidad de formar una idea clara sobre las pretensiones que se encuentran en debate y de los medios que prueban (Rojas, 2015). Durante la etapa de actuación probatoria hay mayor connotación, porque en esta etapa se actúa y somete al contradictorio de los medios, donde cada sujeto procesal sustentara sus pretensiones (Jara, 2018). En la primera etapa de audiencia de juzgamiento se produce la confrontación de las posiciones, donde se presenta el petitorio de la demanda y sus fundamentos, la parte demandada tiene que explicar de manera breve los hechos que sustentan la contradicción a la cual se acoge. En consecuencia, se regula la etapa probatoria, donde son anunciados los medios de prueba que serán admitidos, de las partes. El magistrado procederá con las pruebas, previo juramento de ambas partes y de quienes vayan a intervenir en este proceso, declaración de parte, testigo/perito, exhibición de los documentos e inspección por parte judicial, esta probatoria debe terminar en la misma fecha, aunque se puede diferir por un plazo de 5 días hábiles, una vez se cumpla esta etapa se seguirán pronunciando los alegatos donde las partes vincularan los hechos que serán probados y como llegaron a ese sentido (Vinatea, 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Básica. De acuerdo a Vargas (2008) Es aquella donde se busca la solución de problemas que se pueden identificar y aportar nuevas teorías.

Diseño de investigación: Tipo no experimental porque la variable va seguir su curso natural no va haber intervención del investigador. Transversal porque la variable será medida en una sola ocasión. Con un enfoque cuali - cuantitativo, porque los datos que se va recolectar van a ser analizados mediante procesos estadísticos y comprobación de hipótesis (Pino,2007).

Nivel Descriptivo. – estos estudios tienen como finalidad primordial describir el fenómeno y resaltar los resultados mas significativos, sin tener en consideración las causas que lo llevaron a producirse, por ello es de importancia identificar las relaciones internas y regularidades, para que se pueda comprender el valor científico de los resultados que se van a obtener (Hernández et al., 2014)

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Indemnización

Despido del trabajador

Despido de la empresa

Despido Arbitrario

Despido injustificado

Despido incausado

Años laborados

Voluntad del empleado

3.3 Escenario de estudio

Debido a que el problema del despido arbitrario se suscita con mucha frecuencia se decidió realizar la presente investigación sobre los Procesos de indemnización por despidos arbitrarios en la empresa minera Shougang desde la perspectiva de los operadores jurídicos teniendo como escenario de estudio a la ciudad de Nazca 2021.

3.4 Participantes

Debido a que el problema del despido arbitrario se suscita con mucha frecuencia se decidió incluir a 7 especialistas y el secretario del sindicato de obreros para que brinden sus valiosos aportes.

Nombre y apellido	Grado académico - Cargo
Gustavo Alonso Abril Castañeda	Abogado
Atenas Liliana Condori Cabana	Abogado
Luis Alberto Vásquez Hernández	Abogado
Víctor Orlando Cayco De la Cruz	Abogado Juez de paz letrado
Pablo Navarro Quispe	Abogado
Julio Ortiz Pinto	Secretario general sindicato de obreros
Porfirio Padilla Martínez	Abogado
Julio Cesar Seminario Martino	Asesoría jurídica Shougang Hierro Perú

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Hernández y Duana (2020) es crucial escoger de manera adecuada la técnica que se va utilizar porque mediante la misma se recopilaban los datos para su posterior análisis. De igual forma López y Sandoval (2017) manifiestan que la entrevista es un método conveniente, que se conforma del entrevistador y el entrevistado, este proceso se realiza para obtener información de manera directa, confiable y tener injerencia en la conducta de los entrevistados. Para el presente estudio se utilizó una entrevista estructurada, debido a que todos los individuos que participaron de la investigación recibieron las mismas preguntas. La guía de entrevista estuvo conformada por 9 preguntas con el objetivo de analizar la información, resolver cuestionamientos de la problemática planteada en el estudio.

3.6 Procedimiento

El procedimiento dio inicio con la recopilación de información necesaria para el tema, de nivel internacional y nacional mediante libros, artículos y otras investigaciones se pudo tener la información suficiente para las categorías y subcategorías del presente estudio. Posteriormente se tomó en cuenta las respuestas recogidas a través de la entrevista a los especialistas y otras personas afines a la realidad del problema planteado. Toda la información recolectada, los datos, la entrevista fueron de ayuda para analizar los objetivos que fueron plasmados y así llegar a las conclusiones requeridas.

3.7 Rigor científico

La presente investigación se basa en el rigor científico necesario para que la investigación tenga validez, credibilidad y los instrumentos aplicados puedan recoger información adecuada. Este rigor tiene finalidad principal aplicar la ética, el profesionalismo y el compromiso del investigador con el problema que se está tratando en el estudio.

3.8 Método de análisis de información

Para el presente estudio se emplea un método analítico, para lo cual se analiza la información recolectada, buscando evidenciar los problemas que fueron planteados. Para Rodríguez et al. (2017) estos análisis son un procedimiento basado en la lógica donde se busca enfocar el análisis en sus partes y el todo, busca analizar cada parte y buscar relación entre ellas.

3.9 Aspectos éticos

La investigación cumplió con los criterios de justicia, donde se discriminó a ningún participante por su pensamiento, credo o situación, autonomía, cada participante tenía el derecho de abandonar el estudio en cualquier momento y sin previo aviso, beneficencia, toda la investigación estuvo realizada bajo el precepto de buscar el bien hacia los trabajadores e involucrados. Todos los datos recolectados serán tratados bajo estricto control y su uso será para fines académicos.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para la obtención de resultados los datos fueron tomados de las entrevistas realizadas a los participantes del estudio.

El objetivo general planteado fue: Determinar si el desarrollo de los procesos judiciales realizados por los operadores jurisdiccionales de Nazca, incide en la obtención de la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de Shougan, se plantearon las siguientes preguntas:

1. ¿Cree usted que los procesos judiciales realizados por los operadores jurídicos en el caso de despido arbitrario de los trabajadores de Shougang tienen injerencia para la obtención de una indemnización justa; como usted cree que se debe mejorar este proceso?
2. ¿Cree usted que es causa justa de despido la pérdida de confianza en la relación laboral de trabajadores?
3. ¿Cree usted que suspensión perfecta de labores tienen una injerencia positiva o negativa en los derechos de los trabajadores?
4. ¿Qué aspecto relevante cree que se puede cambiar en el decreto legislativo 728 en cuanto a la caducidad en caso del despido incausado para que sea factible su viabilidad práctica?
5. ¿Cree usted que la aplicación del régimen de protección contra el despido arbitrario, siendo estas normas garanticen la seguridad jurídica en las relaciones laborales y por ende en la solución de futuros casos judiciales?

De acuerdo al objetivo general Abril, Condori, Vásquez, Cayco, Navarro, Padilla (2020), manifiestan en relación a la pregunta 1, sobre los procesos judiciales realizados por los operadores jurídicos en el caso de despido arbitrario de los trabajadores de Shougang tienen injerencia para la obtención de una indemnización justa, todos los especialistas que fueron consultados tuvieron opiniones similares donde manifiestan que los jueces tienen injerencia directa, además es el operador jurídico quien determina si el tipo de despido corresponde con lo mencionado, también mencionan que todo trabajador tienen derecho a un reclamo y ser compensando por el daño que ha sido ocasionado

sea este correcto.

Una opinión que debe tomarse muy en cuenta es la de Seminario J (2020) asesor jurídico Shougang Hierro Perú, quien refiere que su empresa no tiene este tipo de políticas de despido y solo se han realizado por faltas muy graves, también menciona que los despidos que se pueden encontrar en el juzgado son muy pocos y son por criterio del Magistrado, donde aquellos contratos que terminan con la figura de desnaturalización terminan de ese modo. De igual manera ocurre con los contratos de tercerización donde los trabajadores intentan ingresar a planillas de la empresa y en ocasiones lo consiguen.

Otra opinión válida en este caso es la Ortiz (2020) quien es secretario general sindicato de obreros, quien menciona que los despidos los realiza la empresa de manera arbitraria e injusta y recurren al poder judicial cuando el trabajador ya ha sido despedido, toda esta situación genera un daño a los obreros y a sus familias afectando sus ingresos personales y su calidad de vida.

De acuerdo a la pregunta 2. ¿Cree usted que es causa justa de despido la pérdida de confianza en la relación laboral de trabajadores?, Abril, Condori, Vásquez, Cayco, Navarro, Padilla (2020) refieren en su mayoría que la pérdida de confianza no es causa de despido, el trabajo de la persona debe ser medido de acuerdo a sus capacidades, además mencionan que las causas de despido son observables y están reguladas en el D.S 003-97-TR y las causas de despido se encuentran en el art 60 y 61 de esta norma.

Sin embargo, para Seminario (2020) quien es asesor jurídico Shougang Hierro Perú menciona que este tipo de despido en su opinión personal si le parece necesario debido a que este hecho solo ocurre en funcionarios de nivel alto, donde los cargos son de confianza y es necesario tomar en cuenta estas diferencias.

En la pregunta 3. ¿Cree usted que suspensión perfecta de labores tienen una injerencia positiva o negativa en los derechos de los trabajadores? Abril, Condori, Vásquez, Cayco, Navarro, Padilla (2020), en este caso, se tienen opiniones divididas en cuanto a la suspensión perfecta, debido a que algunos especialistas creen que si bien es cierto que mantiene el vínculo laboral con entre el trabajador y su empleador, en algunos casos mal utilizada se la da uso para justificar el no pago de las remuneraciones y beneficios, además

mencionan que no esta redactada adecuadamente y que los requisitos para cumplirla son muy simples.

En opinión de Seminario (2020), menciona que para el sí es una medida adecuada porque evita que las empresas puedan entrar en quiebra, le parece una buena medida en casos excepcionales como en la pandemia del covid 19, está contemplada en el TUO del D.Leg, 128.

En la pregunta 4. ¿Qué aspecto relevante cree que se puede cambiar en el decreto legislativo 728 en cuanto a la caducidad en caso del despido incausado para que sea factible su viabilidad practica? Abril, Condori, Vásquez, Cayco, Navarro, Padilla (2020), se tienen opiniones similares en que el plazo de 30 días para el trabajador es adecuado, los especialistas concuerdan en que el tiempo es suficiente, pero también requieren que haya mejores remuneraciones y gratificaciones en caso sucedieran este tipo de rompimiento laboral.

Seminario (2020), en relación a este punto menciona que no necesita algún cambio este decreto, pero si dejar sin efecto una modificación en la cual deberían cambiarse los días naturales por días hábiles.

En la pregunta 5. ¿cree usted que la aplicación del régimen de protección contra el despido arbitrario, siendo estas normas garanticen la seguridad jurídica en las relaciones laborales y por ende en la solución de futuros casos judiciales? Abril, Condori, Vásquez, Cayco, Navarro, Padilla (2020), en el caso de esta pregunta por unanimidad los especialistas mencionan estar de acuerdo con las normas y su seguridad en las relaciones laborales, el problema no esta en las normas mencionan, el problema son los operadores jurídicos quienes en ocasiones pasan por encima de la ley, realizando acciones en contra del bienestar de los trabajadores, no cumpliendo plazos y otras deficiencias.

En la opinión de Seminario (2020), tienen una opinión firme y directa que estas normas son las adecuadas y están amparadas por la constitución y la ley.

El problema específico planteado fue: En qué medida carece de efecto legal en un despido arbitrario por la sola voluntad del empleador cuando viola los derechos del trabajador.

- Según el Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, ¿cree usted que el despido arbitrario por sola voluntad del empleador viola los derechos del trabajador?

Abril, Condori, Vásquez, Cayco, Navarro, Padilla (2020), en este caso todos los especialistas tienen un consenso de que el despido arbitrario si viola los derechos del trabajador.

De acuerdo a Seminario (2020) asesor jurídico Shougang Hierro Perú, menciona que no viola los derechos del trabajador porque la constitución no protege a la estabilidad laboral, pero debe evitarse el abuso.

El problema específico planteado fue: ¿Como se aplica la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurisdiccionales de Nazca?

Abril, Condori, Vásquez, Cayco, Navarro, Padilla (2020), existen opiniones diversas sobre este punto, los especialistas mencionan que las empresas aprovechan estas situaciones para imponer sus condiciones, no están cumpliendo con los años de labor de los empleados y buscan sus beneficios.

Para Seminario (2020) asesor jurídico Shougang Hierro Perú, manifiesta que esta situación se puede mejorar por ley o convenio colectivo. Para Ortiz (2020) secretario general del sindicato de obreros, menciona que no se respeta de ninguna manera esta situación, los trabajadores son despedidos sin cumplir ningún derecho afectado esto a su situación económica y familiar.

DISCUSIÓN

En el objetivo general se buscó establecer si el desarrollo de procesos judiciales realizados por los operadores tenía incidencia en la obtención de la indemnización por despido arbitrario en los trabajadores de Shougang hierro Perú, en el presente estudio luego de la recolección de información a través de la entrevista se encontró que los especialistas mencionan la relación directa entre los operadores jurídicos y el tipo de despido que se va aplicar, además de reconocer los derechos de los trabajador a reclamos y compensaciones justas.

En ese sentido Velásquez (2017) que en este punto donde se presentan los mayores problemas de conflictos laborales, debido a que la mayoría de empresas no se encuentran en el rubro formal y tienen en orden todas sus planillas y sus contratos son adecuados con los trabajadores, por ello al finalizar la relación laboral se pueden cometer una serie de abusos y atropellos por parte de la empresa.

Como objetivo específico, en qué medida carece de efecto legal en un despido arbitrario por la sola voluntad del empleador cuando viola los derechos del trabajador, encontrándose una opinión en consenso por parte de los especialistas consultados, sin embargo, un asesor legal de la empresa Shougang manifiesta que no causa daño en contra de los derechos del trabajador debido a que no es misión de la constitución proteger la estabilidad laboral, pero debe evitarse estas prácticas. En ese sentido Lucero (2017) en su estudio manifestó que este tipo de estudio vulnera a los empleados y que los jueces son los que tienen como primer criterio proteger a los trabajadores, son quienes disponen el tipo de despido que se va realizar.

Como objetivo específico, identificar la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurisdiccionales, los especialistas consultados tienen en general un consenso en el cual creen que las empresas no están cumpliendo con este punto y buscan beneficios propios. Para Capogrossi (2020), menciona que existen diversas formas en las cuales las empresas cometen abuso con los trabajadores, entre ellas el no reconocimiento de los años laborados y la no paga de los beneficios establecidos por ley.

V. CONCLUSIONES

Primero, se concluye que luego de las consultas realizadas a los especialistas hubo opiniones similares en relación a la injerencia que tienen los operadores jurídicos, resaltando la importancia que tienen estos sobre la disposición del contrato y el tipo de despido del trabajador, además de reconocer que existen deficiencias sobre estos procesos.

Segundo, se concluye que, en opinión de los expertos, el despido arbitrario por sola voluntad del empleador si estaría causando un daño a los trabajadores, del tipo económico, social, a ellos y sus familias, sin embargo, no es misión de la constitución proteger la estabilidad laboral, pero debe tenerse en cuenta estas practicas que atenta contra el bienestar de los trabajadores.

Tercero, se concluye que, en opinión de los expertos, la mayoría hace mención que las empresas tienden a aprovechar la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurisdiccionales, imponen sus condiciones, no cumplen con los años de trabajo, ni con las gratificaciones y buscan en general el beneficio propio.

VI. RECOMENDACIONES

Primera, las autoridades pertinentes deben revisar y tomar en cuenta las disposiciones que toman los operadores jurídicos en especial de esta región, debido a que se han suscitado en algunas ocasiones problemas referentes con los despidos arbitrarios y los obreros se encuentran en una situación desprotegida y sus derechos vulnerados.

Segunda, brindar el apoyo legal y asesorías a los trabajadores, debido al daño que económico, moral y social por parte de algunas empresas que no respetan sus derechos o estarían vulnerándolos debido al desconocimiento que ellos presentan y la falta de apoyo por parte del gobierno.

Tercera, en conjunto con los gremios buscar una solución de acuerdo en conjunto con el apoyo de las autoridades locales, que busque el bienestar de los trabajadores y vele por cumplir con los requerimientos y los derechos de los trabajadores de acuerdo a sus años de servicios, cumplan con sus requisitos y no vulnere sus derechos, así como el recibir una indemnización justa.

REFERENCIAS

Alva, A. (2016) Despido laboral, nuevos criterios jurisprudenciales. Gaceta jurídica-lima.

Blancas, C. (2013). El despido en el Derecho Laboral Peruano. Jurista Editores – lima.

Corbalán, R, y Costa, M. (2005). “El daño moral por despido injustificado en la jurisprudencia chilena”. (Tesis para optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad de Chile). (Recuperado el 26 de setiembre del 2016).

Castillo, R y Villa, M. (2002). “Una Nueva Interpretación del Despido sin causa justa”. (Tesis para optar el título de abogado en la Universidad Javeriana de Bogotá). (Recuperado el 24 de Enero del 2016).

Coaguila, L. (2016). “El despido y la adecuada protección de la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2003-2013”.(tesis para optar el grado académico de Magister en Derecho Constitucional en la Universidad José Carlos Mariátegui)

De lama, M. (2014). La reposición del trabajador por las vías ordinaria y amparo. Gaceta jurídica – lima.

De lama, M. (2015). Causales de despido en la jurisprudencia del tribunal constitucional. Gaceta jurídica – lima.

De la Cruz, C. (2014). El Despido Fraudulento y su Impugnación. • Figueroa, E (2009). Despido Arbitrario; estudio constitucional.

García, T. (2016). “La extensión del pago de remuneraciones devengadas a la restitución por despido incausado o fraudulento 2016”. (tesis para optar el título de abogado en la Universidad Nacional de Trujillo). (Recuperado el 27 de Mayo del 2016).

Iglesias, K. (2016). Vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco (tesis de pregrado). Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú.

Jiménez Coronado L. (2009). El Despido en el Perú. Actualidad Empresarial.

Lora Alvarez, G. (2008). Personal de Dirección ¿Necesitan una regulación especial? Asociación Lus Ita Esto.

Martin Valverde A. (2008). Derecho Laboral: Despido en la Relacion Laboral. Lima: Obregon Sevillano, T. (2015). El periodo de Prueba. Actualidad Empresarial, 336.

Quiñones, S., Paredes, M., Huaman, L., Ruiz, J., Zamora, M. & Viterri, J. (2014). El despido Laboral; despido nulo, arbitrario, incausado y fraudulento. Gaceta jurídica - lima.

Tello M. (2014). Despido lesivo de derechos fundamentales y remuneraciones dejadas de percibir por reincorporación laboral (tesis de pregrado). Universidad Alas Peruanas, Huánuco, Perú.

Tomaya, J. (2009). La Prueba del Despido Nulo en la nueva Ley Procesal de Trabajo. Gaceta Jurídica-lima.

Tovalino, F y Valderrama, L. (2014).Despidos Arbitrarios Nuevos Criterios Jurisprudenciales Para su Calificación Perú: Gaceta Jurídica.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010) Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill. 55

Tamayo, M. (2007). El proceso de la investigación científica. 4ta. Edición, México. Ed. Limusa.

Tamayo, M. (1991). El Proyecto De Investigación Módulo 5. Serie Aprender a Investigar. Colombia

Quezada, L. (2010). Metodología de la investigación: Estadística aplicada en la investigación. Lima-Perú: Editora Macro E.I.R.L.

Díaz de Rada, V. (2009). Análisis de datos de encuestas. Barcelona: Editorial UOC.

Sepúlveda, M, y Sobarzo, A. (2008). “De la falta de Probidad como causal de despido” (tesis para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile). (recuperado el 23 de setiembre del 2016).

ANEXOS

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿El desarrollo de los procesos judiciales realizados por los operadores jurisdiccionales de Nazca, incide en la obtención de la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de Shougang?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿En qué medida carece de efecto legal en un despido arbitrario por la sola voluntad del empleador cuando viola los derechos del trabajador? 2. ¿Como se aplica la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurisdiccionales de Nazca??</p>	<p>Objetivo general: Determinar si el desarrollo de los procesos judiciales realizados por los operadores jurisdiccionales de Nazca, incide en la obtención de la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de Shougang.</p> <p>Objetivos específicos: 1. La carencia de efectos legales en un despido arbitrario por la sola voluntad del empleador cuando viola los derechos del trabajador. 2. Identificar los años laborados para la aplicación de la indemnización por despido arbitrario, desde la perspectiva de los operadores jurisdiccionales de Nazca.</p>	<p>Hipótesis general H1: El desarrollo de los procesos judiciales realizados por los operadores jurisdiccionales de Nazca tiene incidencia en la obtención de la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de Shougang.</p> <p>H1= El despido arbitrario originado en la sola voluntad del empleador, violando los derechos del trabajador, carece de efecto legal.</p> <p>H2: Los años laborados inciden en la aplicación de la indemnización por despido arbitrario.</p>	<p>Indemnización</p> <p>Despido Arbitrario</p>	<p>Despido del trabajador Despido de la empresa</p> <p>Despido injustificado Despido incausado Años laborados Voluntad del empleador</p>

ENTREVISTA

TITULO: “Procesos de indemnización por despidos arbitrarios en la empresa minera Shougang desde la perspectiva de los operadores jurídicos de la ciudad de Nazca 2021.

RESUMEN: El despido arbitrario, el cual fue uno de los conflictos jurídicos más observados en el Derecho Laboral, como pasa por ejemplo con trabajadores de varias de las organizaciones privadas generando paralelamente un efecto negativo en la sociedad trabajadora de las empresas, los trabajadores eran despedidos sin causa justa y motivos inexistentes no amparados por la ley; es de esa forma que al buscar justicia los trabajadores recurrían a las instancias judiciales especializadas en materia gremial con el exclusivo fin de pedir tutela jurisdiccional

1. Según el Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 , cree usted que el despido arbitrario por sola voluntad del empleador viola los derechos del trabajador?

2. ¿Cree usted que de acuerdo a los años laborados por parte de los trabajadores se esta aplicando correctamente la indemnización por despido arbitrario?

3. ¿Cree usted que los procesos judiciales realizados por los operadores jurídicos en el caso de despido arbitrario de los trabajadores de Shougang tienen injerencia para la obtención de una indemnización justa; como usted cree que se debe mejorar este proceso?

4. ¿ Cree usted que es causa justa de despido la pérdida de confianza en la relación laboral de trabajadores ?

5. ¿ Cree usted que suspensión perfecta de labores tienen una injerencia positiva o negativa en los derechos de los trabajadores?

6. ¿ Qué aspecto relevante cree que se puede cambiar en el decreto legislativo 728 en cuanto a la caducidad en caso del despido incausado para que sea factible su viabilidad practica?

7. ¿cree usted que la aplicación del régimen de protección contra el despido arbitrario, siendo estas normas garanticen la seguridad jurídica en las relaciones laborales y por ende en la solución de futuros casos judiciales?

8. ¿Cree usted que existen obstáculo en el sistema de contratación y de despido, al mencionar que la falta de contratación a plazo indefinido, se da por el alto costo que deben pagar las empresas al despedir de manera arbitraria a sus trabajadores?

9. ¿Qué opinas sobre las instituciones encargadas de velar por los derechos que le corresponden al trabajador, tales como el Ministerio de trabajo, Sunafil y el poder judicial tienen una buena equidad sí o no de ser el caso especifique?

NOTA: La presente entrevista será publicada como parte de los instrumentos de recolección de datos de la Tesis.

¿EL ENTREVISTADO AUTORIZA LA PUBLICACIÓN DE LA PRESENTE ENTREVISTA?: SI NO

NOMBRE DEL ENTREVISTADO:

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MG. La Torre Guerrero Angel Fernando, docente de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte, asesor de la Tesis titulada:

“Procesos De Indemnización Por Despidos Arbitrarios En La Empresa Minera Shougang Desde La Perspectiva De Los

Operadores Jurídicos De La Ciudad De Nazca 2021”. Del autor: VERA SALHUE JANYNA LIZ, hemos constatado que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido ejecutado por nosotros, sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluimos que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio.

A nuestro leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

MG. La Torre Guerrero Angel Fernando	
DNI. 09961844	Firma 
ORCID 0000-0002-2147-2205	

Lima, 31 de octubre 2021.