



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

El despido nulo y vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Calderon Vivanco, Efrain Domingo (orcid.org/0000-0002-7274-4047)

Condezo Rios, Emperatriz Ivonne (orcid.org/0000-0003-0016-8113)

ASESOR:

Dr. Collachagua Zacarias, Rolando Nilton (orcid.org/0000-0003-1285-6810)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva e Inspección de trabajo y sistemas presionales.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Nuestro profundo agradecimiento en principio a Dios por ser nuestro guía. A nuestros padres por su apoyo y enseñanzas a lo largo de nuestra vida, por su sacrificio, dedicación y confianza.

AGRADECIMIENTO

A Dios porque nos ha permitido seguir y luchar por nuestros anhelos a nuestros queridos padres por ser el apoyo incondicional. A mi admirado asesor por su comprensión, y sus amplios conocimientos y enseñanzas

INDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abastract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	9
3.3. Escenario de estudio	11
3.4. Participantes	11
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.6. Procedimiento	15
3.7. Rigor científico	15
3.8. Método de análisis de información	16
3.9. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Identificación y codificación de los participantes	13
Tabla 2. Técnica e instrumentos de recolección de datos	15
Tabla 3. Validez de contenido de los instrumentos de recolección de datos.	15

RESUMEN

Presente estudio tuvo como objetivo describir como el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021, de la misma manera, analizó la vulneración del Despido Nulo en el derecho a la no discriminación del trabajador, y por último analizó la vulneración del Despido Nulo en el Derecho a la igualdad de trato del trabajador en nuestro país. La metodología utilizado fue de tipo básico, con un enfoque cualitativo, diseño teoría fundamentada, nivel descriptivo. Para la obtención de información se utilizó la técnica de la entrevista y como instrumento la guía de entrevista. En los resultados se hallaron las consecuencias que genera un despido nulo y como afecta los derechos fundamentales del trabajado. Se concluyó que el despido nulo, transgrede los derechos fundamentales del trabajado puesto que dicho trabajador es despojado de su puesto de trabajo sin causa justa.

Palabras Clave: Despido Nulo, Derecho a la no discriminación, Derecho a la igualdad, El trabajo.

ABSTRACT

This study aimed to describe how null dismissal violates the fundamental rights of the worker, Lima Norte, 2021, in the same way, analyzed the violation of null dismissal in the right to non-discrimination of the worker, and finally analyzed the Violation of Null Dismissal in the Right to equal treatment of the worker in our country. The methodology used was basic, with a qualitative approach, grounded theory design, descriptive level. To obtain information, the interview technique was used and the interview guide as an instrument. In the results, the consequences generated by a null dismissal and how it affects the fundamental rights of the worker were found. It was concluded that the null dismissal violates the fundamental rights of the worker since said worker is stripped of his job without just cause.

Keywords: Null dismissal, Right to non-discrimination, Right to equality, the job.

I. INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo se encuentra consagrado en normativas internacionales como nacionales, uno de los principales problemas que nos conlleva a realizar la citada investigación, es que en la práctica existen gran cantidad de problemas laborales, uno de ellos es despedir al colaborador sin ninguna razón o justificación, ello se refleja en la praxis del despido Nulo, que como consecuencia ha generado e incrementado la carga procesal en los juzgados laborales siendo estos largos y no teniendo en cuenta el perjuicio que se causa al trabajador, es así pues como uno de los inconvenientes más habituales de los procesos judiciales en materia laboral, es poder demostrar nuestras alegaciones, es sabido que, en los procesos judiciales de despido nulo, el demandante es quien tiene que demostrar ante el juzgado la probanza de dicho despido.

Según la Organización Internacional del Trabajo - OIT (2021), los países con mayor índice de desempleo son Mauritania, Serbia, Grecia, Bosnia y Herzegovina, España y Sudáfrica, los que se muestran con un tanto por ciento de treinta uno, veintisiete punto nueve, veintiséis, veinticinco, veinticuatro y veintidós, por consiguiente se puede advertir que el problema social a menudo, entre el trabajador y el empleador es sin lugar a duda, la ruptura del vínculo laboral, ya que de esta circunstancia se desprenderá el estado de desventaja y vulneración en el que se encuentra el trabajador. Ahora bien, el convenio ciento cincuenta y cuatro de la OIT en su artículo cuatro nombra que sólo se podrá poner fin al contrato laboral si se hallara una causa acreditada en relación a su capacidad, proceder o necesidad de la empresa, sin embargo, en la realidad es todo lo contrario siendo que el empleado se ve expuesto a la vulneración de sus derechos, dado que no se acata lo establecido en el artículo ni en las demás normativas referentes a la culminación de la relación laboral.

En el Perú la Tasa de desempleo en el último trimestre del año 2021, en Lima Metropolitana fue de 7,8% , siendo 6,0 puntos menos que el trimestre del año 2020 (Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, 2017). Aunque parezca una noticia alentadora, ello no avizora un desenlace óptimo en las relaciones laborales. Nuestro ordenamiento jurídico contempla diferentes formas de dar por concluida una relación laboral. Mediante la extinción del contrato de trabajo se

entiende que se da por concluido el vínculo laboral, que en la práctica vendría a ser la suspensión de obligaciones y derechos que existe entre el trabajador y el empleador. Lo señalado precedentemente está regulado en el artículo veintisiete de nuestra Constitución, la misma que señala que los empleados no pueden ser despedidos arbitrariamente a no ser de encontrarse una razón o causa.

Lo que propone nuestra investigación es dar a conocer la afectación de los derechos laborales cuando un trabajador es despedido por razones de discriminación o de ser despedido por motivos de un trato desigual, lo que nos llevó a plantear el siguiente problema general ¿Como el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021? Problema específico 1 ¿Cómo el despido nulo afecta, el derecho a la no discriminación, Lima Norte, 2021? Problema específico 2 ¿Cómo el despido nulo afecta el derecho a la igualdad, Lima Norte, 2021?.

Referente a la importancia del estudio, se explicó su relevancia por medio de las justificaciones teórica, práctica y metodológica (Álvarez, 2020). La justificación teórica consistió en buscar introducir elementos teóricos y jurídicos sobre la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia de un despido nulo y el impacto que genera dicho despido en los trabajadores.

La justificación práctica consistió en dar a conocer a los trabajadores del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, las consecuencias que se pueden generar si es víctima de un despido nulo.

La justificación metodológica consistió en realizar el estudio desde una perspectiva cualitativa, lo que permitió determinar los fines de la investigación a partir del análisis de diversas fuentes documentales y los datos recabados de las entrevistas practicadas a los participantes, lo que nos permitió ahondar en la problemática.

En cuanto a los objetivos del presente estudio, tenemos como objetivo general: Describir cómo el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte 2021. Objetivo específico 1: Analizar cómo el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación. Objetivo específico 2: Analizar cómo el despido nulo afecta el derecho a la igualdad.

II. MARCO TEÓRICO

En los trabajos previos **internacionales**, se encontró los siguientes:

Romero (2017), en su tesis sobre el despido nulo, tuvo como objetivo la figura del despido nulo en el ordenamiento jurídico de España, a través del uso del método cualitativo de carácter descriptivo-explicativo, concluyó que el despido es una decisión unilateral adoptada por el empleador, quien se encuentra facultado para dar por fenecida la relación laboral en cualquier oportunidad, dicho acto vulnera en ocasiones los derechos esenciales del trabajador, entrando a relucir la figura del despido nulo como una limitante a la facultad del empleador de extinguir la relación laboral.

Gambarrotti (2021), en su tesis sobre el despido intempestivo discriminatorio a individuos con discapacidad, tuvo como objetivo dar a conocer los derechos con los que cuentan las personas con discapacidad en las leyes ecuatorianas, a través del uso del método cualitativo de carácter exploratorio-descriptivo, concluyó que el despido intempestivo de tipo discriminatorio hacia una persona con discapacidad es realizado por el empleador por el simple hecho de tener una discapacidad que le impide realizar sus labores.

Medina (2019) en su tesis sobre discriminación objetiva en el despido sin causa, la cual tuvo como objetivo establecer las bases y puntos de partida para generar una teoría sobre derechos humanos que sirva para una reforma legislativa, a través del uso del método cualitativo de carácter exploratorio-descriptivo, concluyó que un despido sin causa justa es un acto discriminatorio, ya se convierte en un acto lesivo a la dignidad humana del trabajador y también se convierte en un acto antijurídico por no contar con una causa legal que lo respalde.

En lo referente a los **antecedentes nacionales**, se han encontrado los trabajos previos siguientes:

Pintado (2020), en su tesis sobre el conocimiento de las hipótesis del despido nulo y reposición del trabajador de confianza, realizado en Tumbes en el año dos mil veinte, tuvo como objetivo establecer cómo la comunidad jurídica de Tumbes percibe el despido nulo de los trabajadores que cuentan con un puesto de confianza, a través del uso del método cualitativo de carácter descriptivo-

explicativo, concluyó que los abogados litigantes de Tumbes adoptaron una posición positiva en lo que respecta a la posibilidad de solicitar la reposición de aquellos trabajadores que se vean afectados con un despido nulo, primordialmente en los casos de discriminación y de estado de gravidez.

Torres (2015) en su tesis sobre Indemnización frente a un despido nulo, tuvo como objetivo distinguir cuáles serían las directrices o parámetros sobre los cuales se puede determinar el pago indemnizatorio por los daños sufridos y que estos suelen manifestar en los casos de dicho despido, a través del uso del método cualitativo de carácter descriptivo-explicativo, concluyó que las remuneraciones dejadas de recibir deberían ser reintegradas; así mismo los laboristas se muestran a favor de la postura de solicitar la restitución ya que es la postura más favorable para el trabajador, puesto que se dispone el pago total e completo de las remuneraciones dejadas de percibir y otros beneficios laborales devengados.

Zegarra (2017) en su tesis sobre despido nulo y compensación de indemnización por daños y perjuicios, la cual tuvo como objetivo demostrar que en el despido nulo corresponde compensar con una indemnización y el pago de remuneraciones devengadas, a través del uso del método cualitativo de nivel explicativo, concluyó que el despido nulo ocasiona un perjuicio al trabajador y por lo tanto es válido otorgarle una indemnización a trabajador y no el pago de remuneraciones ya que no se ha realizado labor efectiva.

A nivel teórico se hallaron diferentes opiniones referidas al tema de estudio:

El despido nulo se encuentra regulado en nuestra legislación vigente, en el artículo veintinueve del decreto legislativo N° 728, que señaló los supuestos en los cuales un despido es nulo, dentro de ellos tenemos: La suscripción a un sindicato; candidatear como representante de un grupo de trabajadores; interponer queja o ser parte en un procedimiento contra el empleador; el de ser discriminado por razones tales como el sexo, religión, entre otros; y finalmente el referido al embarazo.

En opinión de Ferro (2019), los supuestos descritos en el artículo veintinueve del decreto legislativo N° 728 se pueden agrupar de la siguiente manera: antisindicales; represivos ante a la presentación de una queja o procedimiento

administrativo dirigido al empleador; actos discriminatorios sostenidos en motivos indebidos; y el estado de gestación, que también comprende el nacimiento y las consecuencias que se puedan producir, agregando que en dichos casos la carga de la prueba queda a cargo del trabajador, quien debe demostrar el motivo de la nulidad que se solicita.

Para Ferro (2019), al igual como pasa con las faltas graves, las hipótesis de despido nulo se encuentran señaladas en un listado cerrado que, de probarse, acarrea la consecuencia de reingresar al trabajador a su puesto laboral y el empleador deberá cumplir con abonar las prestaciones monetarias dejadas de percibir durante todo el plazo que haya durado el cese de labores.

En opinión de Roba (2018), analizó las consecuencias de la anulación de la decisión de despido del empleado, las cuales manifiestan la obligación del empleador de reincorporar al empleado despedido ilegalmente y de otorgarle una compensación que incluya los salarios indexados, así como otros derechos a los que se habría beneficiado el empleado. Junto con estas cantidades, el empleado también tendría derecho a reclamar un pago indemnizatorio por el daño moral o material sufrido como resultado de su despido

En relación a la extinción de la relación laboral, Ferrero (2019) señaló que nuestras normas regulan las relaciones laborales y que estas se pueden extinguir cuando existan en ellas causas que la justifiquen y del mismo modo se constituyen sanciones, reponiendo al trabajador, frente a cualquier tipo de despido por parte del empresario. La extinción de la relación laboral se puede producir en primer lugar por voluntad de una de las partes a través de la renuncia, el despido, el despido sustentado en las capacidades del trabajador, el despido sustentado su conducta, en segundo lugar, dar por concluida la relación laboral por decisión de ambas partes a través del mutuo disenso y por el vencimiento del contrato sujetos a término.

Respecto al despido, Ferrero (2019) manifestó que el despido es aquella facultad que posee el empleador para dar por culminada la relación laboral que mantiene con un trabajador; sin embargo, dicha facultad se rige por la estabilidad laboral ya que solo puede hacer uso de ella cuando exista causa justificada.

Según Content Engine - CE Noticias Financieras (2022), manifestó que un trabajador solo puede ser despedido por situaciones vinculadas a su capacidad o a su conducta; en el primer caso si es impedimento físico o psicológico que no le permita desarrollar su trabajo, y en el segundo caso al ser una falta grave entendida como actos realizados por el empleado.

Según lo manifestado por Swindon: BCS Learning & Development Limited (2005), para que un despido sea considerado justo, tanto el motivo como el procedimiento para llevar a cabo el despido debe haberse realizado de manera justa ya que si no se cumplen con dichas condiciones el empleado afectado podría iniciar una acción ante un tribunal laboral alegando que fue despedido de manera improcedente.

Los derechos fundamentales del trabajador para Ferro (2019), manifestó que todos los individuos nacen con igualdad de derechos y que estos derechos son inherentes a él por el solo hecho de ser persona, lo que conocemos generalmente como derechos humanos.

En opinión de International Labour Review (2000), señaló que ha nacido un consenso alrededor de un conjunto de derechos y principios en el trabajo incluidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 1998 en relación a los derechos y principios fundamentales en el trabajo. Como primera categoría de principios y derechos tenemos la libertad de asociarse y la negociación agrupada (los otros tres restantes son la erradicación del trabajo infantil, el trabajo forzoso y la erradicación de la discriminación en la ocupación y el empleo).

En relación al derecho a la no discriminación Uriarte (2011), manifestó que la discriminación en el trabajo es una figura habitual y universal, el trabajador siempre está expuesto a la discriminación, a sufrir un tratamiento peor que el recibido por sus compañeros de trabajo. Como señaló Horbath (2014), se puede catalogar como una conducta discriminatoria cuando los trabajadores reciben un trato desigual, más aún cuando los participantes

de determinado grupo social se encuentran en un proceso de reclutamiento. Gran parte de estas prácticas de discriminación se presentan en los prejuicios que tienen las personas y estigmas sobre ciertos grupos de personas.

En opinión de García (2017), la maternidad sigue siendo la principal causa de discriminación de la mujer en el trabajo; señala también que la maternidad y el hecho de tener carga familiar aumenta la discriminación laboral de las mujeres. El embarazo normalmente es visto por las empresas como un problema, lo ven como peor condición física y aptitud para el trabajo. Esta actitud no ayuda a que el personal femenino se incorpore al mercado laboral.

El artículo veintinueve del Decreto Legislativo N° 728 señaló que la discriminación por razones de sexo, raza entre otros; al respecto en opinión de Gonzales (2010), quien señaló que los inmigrantes pueden percibir la discriminación de diversas maneras, en el campo laboral puede significar la imposibilidad de acceder a un puesto de trabajo para el cual pueda estar calificado.

En opinión de Henríquez (2021), se instauró una discriminación negativa y otra discriminación positiva, respecto de la primera llamada también discriminación perversa la cual se encuentra en normas internacionales y en nuestra carta magna y consiste en dar un trato diferente a personas con iguales condiciones la cual no acepta discriminar a una persona por motivos de origen, raza, entre otros. Respecto al otro tipo de discriminación también llamada compensatoria, a diferencia de la discriminación negativa consiste en dar un trato preferencial y diferenciado a personas marginadas, relegadas o desfavorecidas la cual se logra con la intervención del Estado mediante normas que hagan posible otorgar igualdad de oportunidades.

Según Sheppard (2012), señalo que en un principio la no discriminación se concibió como un principio jurídico muy limitado que demandaba la igualdad de trato para las personas en condición similar, luego esto se amplió y se abordó por medio de reglas, normas y prácticas en el trabajo, buscando también afrontar patrones de desigualdad asentados en grupos relacionados con las limitaciones estructurales del mercado, la familia y la vida comunitaria, para así tratar de reducir la pobreza y desigualdad socioeconómica fundada en la clase

Respecto del derecho a la igualdad Hernáiz (2018), señaló que el principio de igualdad está conformado por dos vertientes: por un lado, la igualdad formal y por otro lado la igualdad real. Respecto de la primera, la legislación española señala en su artículo catorce que los ciudadanos españoles son iguales ante la ley, y no

debe existir discriminación que tengan que ver con su raza o cualquier otra índole o circunstancia personal. Respecto de la segunda la cual se encuentra regulada en el artículo 9.2 del mismo cuerpo normativo en el que señala que es de competencia del sector público incentivar los escenarios requeridos para que la libertad y la igualdad de cada individuo sean reales y ciertas.

En opinión de Henríquez (2021), manifestó que el derecho a la igualdad es aquel que posee todo ser humano y que esta deriva de la dignidad innata a la persona humana, dicho derecho es reconocido en el derecho peruano y a nivel internacional. El derecho a la igualdad tiene dos acepciones, la primera como un derecho subjetivo, el mismo que se exige individualmente para ser tratado sin discriminación y una segunda acepción como un principio del ordenamiento jurídico que lo lleva a cabo el Estado, debiendo entender que existe igualdad ante la ley.

En opinión de Purdy (2015), señaló que las Leyes de Igualdad en el Empleo de 1998-2011 definen nueve motivos por los que es ilegal discriminar a un empleado o posible empleado, estos son, género, estado marital, orientación sexual, situación familiar, creencia religiosa, discapacidad, raza y membresía de la comunidad de viajeros.

En opinión de Andreevska y Aziri (2009), señalaron que los términos 'igualdad', 'igual' e 'igualmente' significan una relación cualitativa, conexión entre un grupo de diferentes objetos, personas, procesos o circunstancias que comparten las mismas características en por lo menos un aspecto.

En lo concerniente al enfoque conceptual podemos señalar que:

El despido nulo es la extinción de la relación laboral accionado por el empleador por motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico, dicha acción es reprochable por el Estado porque denigra los derechos del trabajador.

Los derechos fundamentales son aquellos derechos inviolables, irrenunciables e inherentes a la persona que se encuentran reconocidos en la nuestra Constitución y gozan de un máximo nivel de protección.

El trabajo es la actividad desarrollada por el individuo con el propósito de brindar servicios y producir bienes con la finalidad de satisfacer necesidades propias o ajenas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

El presente estudio tiene un **enfoque cualitativo**, (Ramos, 2015) refiere que, el desarrollo de una investigación cualitativa es deducir los fenómenos en su ámbito con el objeto de motivar una nueva información en razón de la exhibición de documentos, sujetos, circunstancias, espacio, etcétera; es decir se compiló información para describir una realidad secundada en pruebas y orientadas a la interpretación del fenómeno con el fin de comprender y explicar. En ese sentido se dio una explicación al fenómeno de la protección brindada por el Estado, respecto del despido nulo, ya que, los supuestos descritos en la norma prohíben al empleador despedirlo sin causa justificada.

El estudio llevado a cabo es de **tipo básico** según (Concytec, 2021) está orientado a un entendimiento íntegro por medio de la comprensión de los puntos fundamentales de los fenómenos, sucesos perceptibles o de vinculaciones existentes entre los entes; en consecuencia a través de la recopilación de datos se tiene realizables explicaciones que han permitido dilucidar la realidad problemática con la finalidad de enriquecer el planteamiento teórico.

Por consiguiente, el diseño de estudio corresponde a **la teoría fundamentada** Según Sanchez (2019) el estudio cualitativo con la teoría fundamentada es idoneo para elaborar teorías, transmitir gradualmente descubrimientos específicos y objetivas a relaciones más generales y abstractas, lo que ha permitido contribuir recoger información esencial que respondió de esta forma a la disyuntiva respecto a las incógnitas planteadas por las categorías y subcategorías, asimismo, nos formuló teorías que permitió explicar las incidencias del despido nulo.

3.2 Categorías, Subcategorías y Matriz de Categorización.

Desde un inicio se acopió información acerca de la realidad sobre la que versa nuestro trabajo. Un primer paso de tareas que se realizó fue el tratamiento de dicha información, la cual consistió en reducir los datos, es decir, simplificarlos, en resumen, seleccionar la información para hacerla manejable, lo cual se ha dividido en categorías y subcategorías.

Según (Theron, 2015, citando a Saldaña 2013 y Schurink et al. 2012) la codificación teórica, es el proceso de selección de un código teórico o categoría fundamental, que opera como un medio para englobar los códigos y categorías, las mismas que se encuentran relacionadas, permitiendo explicar los fenómenos.

En cuanto a la **primera categoría** sobre: El Despido Nulo, fue descrito en el artículo veintinueve del decreto legislativo N° 728 se pueden agrupar de la siguiente manera: antisindicales; represivos ante a la presentación de una queja o procedimiento administrativo dirigido al empleador; actos discriminatorios sostenidos en motivos indebidos; y el estado de gestación, que también comprende el nacimiento y las consecuencias que se puedan producir, agregando que en dichos casos la carga de la prueba queda a cargo del trabajador, quien debe demostrar el motivo de la nulidad que se solicita (Ferro, 2019).

La **primera subcategoría**, sobre a La extinción de la relación laboral se puede extinguir cuando existan en ellas causas que la justifiquen y del mismo modo se constituyen sanciones, reponiendo al trabajador, frente a cualquier tipo de despido por parte del empresario (Ferro, 2019).

La **segunda subcategoría** sobre El despido, es una institución causal en la cual, bajo el principio de tipicidad, nos lleva a la no aceptación del despido libre, debiendo existir una causa justa la misma que se debe encontrar tipificada en la ley (Franco, 2019).

En cuanto a la **segunda categoría** sobre los Derechos Fundamentales del Trabajador, son aquellos derechos que son inherentes a los individuos, por el solo hecho de ser persona, lo que conocemos generalmente como derechos humanos (Ferro, 2019).

La **primera subcategoría** sobre El derecho a la no discriminación en el trabajo es una figura habitual y universal, el trabajador siempre está expuesto a la discriminación, a sufrir un tratamiento peor que el recibido por sus compañeros de trabajo (Uriarte, 2011).

La **segunda subcategoría** sobre el derecho a la igualdad es aquel que posee todo ser humano y que esta deriva de la dignidad innata a la persona

humana, dicho derecho es reconocido en el derecho peruano y a nivel internacional (Henríquez, 2021).

De esta manera nuestro trabajo, obtuvo datos informativos de estudio de cada uno de las categorías señaladas las mismas que se encuentran plasmadas en la Matriz de consistencia, herramienta en la cual se plasmó a detalle conforme es de verse en los anexos. Siendo así, se configuró como núcleo, puesto que en ella se planteó los lineamientos y requisitos que se ejecutó para el desarrollo de investigación.

La matriz de Categorización se encuentra en el anexo 1.

3.3. Escenario de Estudio

En el distrito judicial de Lima Norte, el cual comprende los distritos de Carabaylo, Comas, Independencia, los Olivos, san Martín de Porres y Canta; en lo que respecta en los juzgados de trabajo la Corte de Lima Norte cuenta con una Sala Laboral permanente, dos Juzgados Especializados de Trabajo, un Juzgado Transitorio y siete Juzgados de Paz Letrado en materia laboral, los mismos que se encuentran ubicados en calle Rufino Macedo 204 Independencia, conforme a la resolución administrativa (037-2012 -CE-PJ). Es preciso señalar que, el consejo ejecutivo del poder judicial aprobó el calendario de implementación de la nueva ley procesal del trabajo partir del 03-09-2012.

De modo que, el escenario adecuado, en el presente trabajo de investigación fue de factible acceso, dado que se ha logrado analizar las diferentes opiniones que tienen los especialistas en relación a la materia desarrollada. Es así que, nuestro escenario de estudio fue el Distrito Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, específicamente en los Juzgados Laborales.

3.4. Participantes

Hernández, et al. (2014), refirieron que los participantes de un estudio realizado, son aquellas personas instruidas en derecho, es decir, que cuentan con los conocimientos necesario para el tema de desarrollado, dado que, se considera que su juicio es el adecuado respecto al tema abordado, es preciso indicar que se emplean en investigaciones cualitativas de teoría fundamentada.

Con la finalidad de emplear la guía de entrevista, se seleccionó a diez informantes, los mismo que fueron entrevistados.

El primer grupo de participantes estuvo constituido por cinco secretarios judiciales del Juzgado de Trabajo, profesionales encargados de apoyar permanentemente a los jueces, desarrollando proyectos de fondo específicamente de derecho laboral.

El segundo grupo de entrevistados en materia laboral, profesionales con varios años de experiencia encargados de coadyuvar a emitir resoluciones de índole laboral. Este grupo estuvo conformado por tres abogados especializados, denominados Asistentes judiciales del Juzgado de Trabajo.

El tercer Grupo de participantes estuvo conformado por jueces del Juzgado de Trabajo de Independencia de Lima Norte, encargados de emitir un pronunciamiento imparcial de fondo en mérito a la problemática de cada trabajador.

En la tabla N° 1 se identificó a cada participante y se le asignó un código para identificarlos de manera inmediata.

Tabla 1.- *Identificación y codificación de los participantes.*

Participantes	Descripción	Código
Magistrados	Juez del Juzgado de Trabajo de Independencia	J1
	Juez del Juzgado de Trabajo de Independencia	J2
Especialistas	Secretario Judicial del Juzgado de Trabajo	S1
	Secretario Judicial del Juzgado de Trabajo	S2
	Secretario Judicial del Juzgado de Trabajo	S3
	Secretario Judicial del Juzgado de Trabajo	S4
	Secretario Judicial del Juzgado de Trabajo	S5
Abogados	Asistente Judicial del Juzgado de Trabajo	A1
	Asistente Judicial del Juzgado de Trabajo	A2
	Asistente Judicial del Juzgado de Trabajo	A3

Nota. Los códigos asignados a cada grupo de participantes deben entenderse como: magistrados (J 1, J 2), Especialistas (S 1, S 2, S 3, S4 ,S5), abogados (A 1, A 2, A 3).

3.5 Técnica e Instrumento de recolección de datos

En Opinión de Pulido (2015), la técnica y el procedimiento son dos conceptos divergentes porque la primera es un método y la segunda una forma amplia que ayuda al alcance de una interpretación.

Ahora bien, para responder el objetivo de la investigación, es preciso indicar, que se **aplicó la técnica de la entrevista y el análisis de fuente documental**, porque se relacionaba directamente tanto con las categorías como las sub categorías.

Para Arias (2020) con el propósito de conocer los hechos materia de investigación, **la entrevista** nos ha permitido a través de una conversación fluida, interactuar con los participantes acerca de un tema previamente definido. Entonces, la entrevista es una técnica activa en la que al realizarse se opta por un dialogo entre el sujeto que proporciona las observaciones y el sujeto que las cataloga, siguiendo un plan estratégico ordenado, para aquellos temas sobre las que se desea obtener una respuesta óptima.

Como instrumento se aplicó la **guía de entrevista semi estructurada**, en la que se plasma las categorías, temáticas y aquellas interrogantes con el propósito de coadyuvar a encaminar el dialogo sin que influya en las respuestas, (Troncoso y Amaya, 2017). Siendo así la entrevista comprendió una relación de preguntas abiertas vinculadas a la nuestra matriz de categorización, con el objetivo de tener más información.

Tello et al. (2016), expresaron que la técnica de **análisis documental**, comprende la verificación y análisis bibliográfico a efectos de conocer un contexto.

Los instrumentos empleados, en la técnica de análisis de fuente documental, señalados precedentemente, fueron las siguientes: tesis a nivel internacional y nivel nacional , la guía de análisis de jurisprudencia nacional, el derecho comparado, que coadyuvaron a realizar el análisis integral respecto a los temas propuestos de

nuestra investigación, de modo que, se logró extraer información relevante sobre los derechos fundamentales del trabajador

Tabla N° 2 se observa la técnica e instrumentos empleados en el estudio.

Técnica	Instrumento	Descripción
Entrevista	Guía de entrevista Semi estructurado	La entrevista nos ha permitido a través de una conversación fluida, interactuar con los participantes acerca de un tema previamente definido (Arias, 2020)
Análisis documental	Ficha Bibliográfica	El análisis documental comprende la verificación y análisis bibliográfico a efectos de conocer un contexto Tello et al. (2016)

Activar Windows

La validación de los instrumentos tuvo los siguientes resultados, como se puede ver en la tabla 3:

Tabla N° 3.- Validez de contenido de los instrumentos de recolección de datos

Instrumento	Experto	Grado Académico	Cargo	Opinión
Guía de Entrevista	Wensel Miranda Eliseo Segundo	Magister en Derecho	Docente Universitario UCV	Aplicable
Guía de Entrevista	Urteaga Regal Carlos Alberto	Magister en Derecho	Docente Universitario UCV	Aplicable
Guía de Entrevista	Melissa Carolina Magallanes Janampa	Magister en Derecho	Docente Universitario UCV	Aplicable

3.6 Procedimiento

El estudio llevado a cabo abarcó un enfoque cualitativo, en principio se planteó el problema de investigación, ahora bien, para obtener una perspectiva teórica, fue imprescindible poner en práctica las técnicas de instrumentos de recolección de datos, siendo una herramienta útil necesario y pertinente, para recabar información relacionada a nuestro objetivo y problema planteado.

Para estructurar de manera apropiada nuestro marco teórico, se inició con la recolección de datos bibliográficos, seguidamente con la implementación del instrumento de recolección de datos, es decir se elaboró una guía de entrevista, en la cual se consideró dos categorías y de cada una dos subcategorías, teniendo como primera categoría El Despido Nulo del cual se derivaron sus subcategorías; como segunda categoría fue los Derechos Fundamentales del trabajador del cual también se derivó sus subcategorías, por lo que, se ha desglosado las diez preguntas abiertas, con la finalidad de que los participantes hagan de manifestó su punto de vista en la problemática planteada en la investigación, no sin antes de haber identificado y determinado el escenario de estudio.

En relación al análisis cualitativo de los datos, se contrastó diversas posiciones que ha permitido el entendimiento de los hechos y situaciones reales que rodean los fenómenos del estudio, lo cual se pudo ir reestructurando conforme se desarrolló la investigación, lo que ha permitido plantear posibles soluciones y conclusiones más acertadas.

Es preciso señalar que la guía de entrevista como instrumento fue necesario para nuestro estudio, autenticándose por especialistas en investigación científica, detallándose las preguntas semi estructuradas, de la misma forma se dio la validación del análisis documental con forma a la matriz elaborada con sus respectivas categorías de estudio determinados a partir de nuestros objetivos.

3.7 Rigor Científico

Hernández, et al. (2014), hizo un estudio de calidad en mérito al rigor de la metodología de la averiguación, ya que se constituyó criterios a continuar, los mismos que aportaron credibilidad y validez, por medio de la integración de datos

finés, por tal fundamento es menester señalar que los campos a considerar dentro del rigor son la dependencia, credibilidad, triangulación y transferencia.

Mediante la **credibilidad**, se logró validar y reconocer adecuadamente las respuestas, pensamientos, y diferentes opiniones de los participantes, a partir de los datos adquiridos, no sin antes de respetar las circunstancias advertidas en el contexto, es decir, se da importancia a todos los datos independientemente del juicio del investigador.

Por la **confirmabilidad** de los datos adquiridos, podrá ser aplicado en futuras indagaciones sobre despido nulo y derechos fundamentales del trabajador que se logren desarrollar, de tal modo que ratifiquen los resultados logrados en el presente estudio.

Por la **transferibilidad**, el producto extraído del nuestro estudio ejecutado, se podrá extender a la aplicación de otros tipos de despido diferentes al despido nulo con el propósito de mejorar los derechos los derechos.

3.8 Método de análisis de la información

Respecto al modo de análisis de información, Hernández et al. (2014) manifestó que, el enfoque cualitativo se fundamenta en técnicas de recolección de datos por medio de la crítica de profesionales a efectos de darles sentidos e interpretarlos. De esta manera se obtuvo una descripción acorde al planteamiento del problema. Por consiguiente, el método empleado fue en base a métodos interpretativo, hermenéutico e inductivo, debido a que está amparado, por medio del derecho comparado, artículos científicos, y tesis en temas de derecho laboral.

Se organizó y se clasificó la información obtenida con la finalidad de identificar las categorías, subcategorías el cual se logró precisar los indicadores y su conexidad, al respecto el análisis cualitativo de los datos adquiridos se llevó a cabo a través de la recolección de información mediante guía de entrevista, verificación de información, preparación de la información para el análisis, identificación de las categorías emergentes, definición de las unidades de análisis, generación de explicación y teorías resultantes, evaluación de la calidad o rigor del estudio cualitativo.

3.9 Aspectos Éticos.

El presente estudio el despedido nulo y la vulneración de los derechos vulnerables, Lima Norte, 2021, se desarrolló con autenticidad y credibilidad ético profesional. Asimismo, se puso a conocimiento el tema planteado líneas arriba a los participantes y se les solicitó su consentimiento para las entrevistas, comprometiéndonos a resguardar su identidad. Se estimó pertinente la confidencialidad de los datos adquiridos, con el objeto de respetar los derechos intelectuales de los terceros.

De esta forma concluimos denotando que la tesis comprende contenido ético, puesto que la transparencia de la información plasmada es verídica e imparcial, acatando los derechos de autoría, como también las normas establecidas por la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Procedimiento de recolección de datos.

Para recolectar información, en primer lugar, se elaboró la guía de entrevistas y se procedió a validar las guías de entrevista con los docentes de metodología de investigación científica de la Universidad Cesar Vallejo, posteriormente se procedió a identificar el entorno social dónde se procedería a realizar la entrevista para lo cual nos constituimos a los juzgados laborales de la Corte de Lima Norte, donde realizamos las coordinaciones con cada participante y posteriormente se programó día y hora para realizar la entrevista.

Previo a practicar las entrevistas se tuvo que agrupar a los participantes en tres grupos: El primer grupo conformado por Secretarios Judiciales de los juzgados de trabajo, las entrevistas llevaron a cabo de forma presencial en las instalaciones del Segundo y Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Independencia, para lo cual nos apersonamos al juzgado provistos de una laptop en la cual se fue vaciando las respuestas que proporcionaba el entrevistado, por el tiempo aproximado de treinta minutos por cada entrevistado.

El segundo grupo, conformado por los Asistentes Judiciales de los juzgados de trabajo, de igual manera se llevaron de forma presencial en las instalaciones del Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de Independencia, para lo cual nos apersonamos al juzgado provistos de una laptop en la cual se fue vaciando las respuestas que proporcionaba el entrevistado, por el tiempo aproximado de treinta minutos por cada entrevistado.

Finalmente el tercer grupo conformado por los Magistrados de los Juzgado de trabajo, especialistas en materia laboral. Las entrevistas se realizaron de forma presencial en el despacho del magistrado, por el tiempo aproximado de treinta minutos, debido a su recargada agenda. Es preciso indicar que este grupo fue el más complicado para poder recabar las entrevistas, puesto que se tuvo que reprogramar la entrevista en varias oportunidades, ya que en muchas ocasiones las audiencias virtuales se extendían del tiempo establecido y ya no se pudo realizar la entrevista, teniendo que regresar en otra oportunidad. Luego de reprogramar por varias semanas se logró entrevistar a los magistrados, para lo cual nos

apersonamos al juzgado provistos de una laptop en la cual se fue vaciando las respuestas que proporcionaba los magistrados entrevistados.

Dentro de las fortalezas, del método de estudio cualitativo, se hizo uso de la guía de entrevistas semi estructuradas, a través del cual ha permitido a los entrevistados oralizar su opinión con plena libertad, aunado a ello se ha logrado descubrir nuevas categorías que no fueron consideradas en nuestro trabajo de investigación. Respecto de las debilidades del método de estudio citado se pudo advertir, la dependencia de los participantes elegidos, puesto que, como lo mencionamos anteriormente se tuvo que reprogramar en varias oportunidades las entrevistas con los magistrados, por razón de su recargada agenda laboral, lo que origino que se extendiera el tiempo para recopilar la información, ante ello se propuso a los magistrados realizar la entrevista mediante video llamada o un fin de semana, sin embargo ante la negativa, fuimos perseverantes en realizar un seguimiento oportuno para obtener sus respuestas las cuales son de gran relevancia para nuestro estudio.

Luego de contar con las respuesta de nuestros participantes se procedió a analizar dicha información, transcribiendo las respuestas a la matriz de datos cualitativos, en consecuencia de las interrogantes planteadas pudimos obtener información importante para dar respuesta a los problemas planteados en la presente investigación.

4.2 Análisis e interpretación de los instrumentos de recolección de datos.

4.2.1 Guía de entrevista sobre despido nulo aplicada a los secretarios judiciales con código S

Respecto al **objetivo general** referido a la descripción de la forma en la que el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, los participantes con código S señalaron que, el Despido Nulo debe darse por causa justa, la cual debe estar acreditada conforme lo establecido por Ley. Sin embargo, consideraron que no hay una estabilidad laboral y que se produce una grave violación a los derechos fundamentales del trabajador, cuando el empresario decide romper el nexo laboral, lo que ha conllevado a que el colaborador se vea expuesto a una extinción de la relación laboral afectando el derecho a una remuneración y también a un proyecto de vida.

En lo concerniente al **primer objetivo específico**, se analizó el despido nulo y la afectación del derecho a la no discriminación, los entrevistados con código S manifestaron que, en la práctica no existe igualdad de trato entre los trabajadores y que se ven vulnerados en su derecho. Uno de los problemas más frecuentes es la condición física, sin embargo, los secretarios judiciales afirman que, la condición física debidamente acreditada no debería ser causal de nulidad. Algo semejante ocurre con la maternidad dado que, sigue siendo la principal causa de discriminación, puesto que el empleador ve a la mujer como un género débil y poco productivo.

En lo referente al **segundo objetivo específico**, se analizó el despido nulo y su afectación al derecho a la igualdad, los participantes con código S indicaron que, el despido nulo afecta el derecho a la igualdad ya que, se da un trato diferenciado al trabajador, que pese a estar en pleno siglo XXI se ha consumado la desigualdad entre hombres y mujeres.

4.2.2 Guía de entrevista sobre despido nulo aplicada a los Asistentes judiciales con código A.

Respecto al **objetivo general**, referido a la descripción de como el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, los participantes con código A señalaron que, al extinguirse el vínculo laboral se afectan sus derechos fundamentales como son: el derecho al trabajo, a una remuneración, derecho a la igualdad y no discriminación ya que, no han sido despedidos en merito a una causa justa., la cual debe estar debidamente acreditada conforme lo establece la Ley. Por otro lado han precisado que, los medios de prueba constituyen un aspecto importante en el proceso laboral, siendo que esto permitiría esclarecer sus afirmaciones, confirmar el derecho vulnerado y en consecuencia obtener un proceso laboral favorable.

En lo concerniente al **primer objetivo específico**, se analizó como el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación, los entrevistados con código A manifestaron que, no existe equidad de oportunidades entre los trabajadores y que se ven vulnerados en su derecho a la no discriminación no teniendo presente su capacidad y desenvolvimiento, ahora bien, también refieren, que la condición

física, debidamente acreditada no debería ser causal de nulidad, siempre y cuando el trabajador no haya cometido falta grave, aunado a ello señalan que, la maternidad sigue siendo la principal causa de discriminación hacia la mujer.

En lo referente al **segundo objetivo específico**, el despido nulo afecta el derecho a la igualdad, los participantes con código A indicaron que, el despido nulo menoscaba el derecho a la estabilidad debido a que se da un trato diferenciado al trabajador, por motivo que, se cuestiona y menosprecia su capacidad, respecto han afirmado que el despido motivado en la falta de igualdad de trato entre los trabajadores configura causal de nulidad, más aun si en el campo laboral se refleja una cultura machista, manteniéndose una ventaja con los trabajadores específicamente hombres.

4.2.3 Guía de entrevista sobre despido nulo aplicada a los Jueces Laborales con código J.

En relación al **objetivo general**, aludido a la descripción de como el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, los participantes con código J señalaron que, el despido nulo es el que incide de manera más directa en la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, tales como el derecho al trabajo, el derecho a la estabilidad laboral y el derecho a la subsistencia personal y familiar, produciendo un daño en su condición de persona, lesionando su dignidad de ser humano, sumado a ello el trabajador deja de percibir ingresos durante este período, en razón de ello han considerado que el despido debe efectuarse por una causa justa, la cual debe estar debidamente comprobada conforme lo establece la Ley y no debe restringir el derecho a la defensa del trabajador; así mismo es de vital importancia considerar que los medios probatorios constituyen un aspecto medular en el proceso laboral, debiendo acreditar sus alegaciones; del mismo modo cobra especial relevancia la valoración de las pruebas indiciarias y las presunciones.

En lo concerniente al primer objetivo específico, se analizó el despido nulo y la afectación del derecho a la no discriminación, los participantes con código J señalaron que no existe igualdad ante la ley al existir un trato diferenciado y que se ve vulnerado su derecho a la no discriminación, que ello se ve reflejado cuando

el empleador funda un despido en la condición física del trabajador o en un trato diferenciado de varón y mujer cuando despide a la fémina por su estado de gestación, siendo una de las principales causas de discriminación lo que motiva la declaración de nulidad del despido.

En lo referente al segundo objetivo específico, el despido nulo afecta el derecho a la igualdad, los participantes con código J señalaron que, el despido nulo afecta el derecho a la igualdad ya que se da un trato distinguido al trabajador, pesar que se ha acortado la brecha diferenciadora entre hombres y mujeres.

De la guía de análisis de fuentes documental la cual se encuentra ubicada en el anexo N°11, los resultados obtenidos **sobre el objetivo general**, describir como el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador se tuvo como hallazgo la casación Laboral N° 30535-2019, siendo que la citada resolución estableció como Doctrina jurisprudencial respecto de la prueba en los procesos de nulidad del despido por maternidad. Cuando el despido de la gestante se produce durante el periodo de gestación o dentro de los noventa días posteriores, se presume que el motivo del despido es el embarazo. A partir de la expedición de la citada casación no es exigible que la trabajadora comunique al empleador por escrito su condición de gestante, dicha comunicación puede efectuarse por otros medios lo importante es que el acto de comunicación cumpla su finalidad. Finalmente señala cómo regla que el empleador está obligado a ofrecer las pruebas que justifiquen el despido.

Seguidamente de la **guía de análisis de fuentes documental** la cual se encuentra ubicada en el anexo N°12, los resultados obtenidos sobre **el objetivo específico uno**, analizar como el despido nulo afecta al derecho a la no discriminación. Se tuvo como hallazgo el Artículo 2. de la Constitución Política del Perú, lo cual el artículo citado salvaguarda y ampara la dignidad de la persona señalando explícitamente que ningún individuo debe ser discriminado en ninguna de las circunstancias previstas en la ley, ya sea motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Finalmente de la **guía de análisis de fuentes documental** la cual se encuentra ubicada en el anexo N°13, los resultados obtenidos sobre **el objetivo específico dos**, analizar como el despido nulo afecta al derecho a la igualdad. Se tuvo como

hallazgo Artículo 26 de la Constitución Política del Perú, en la que se establece reconoce y señala los elementos que regulan la relación laboral, tales como: igualdad de oportunidades; la irrenunciabilidad a los derechos reconocidos por nuestra Constitución y por la ley; interpretando siempre de manera más propicia al trabajador y en los caso de duda insuperable sobre el sentido de una norma.

4.3 Análisis e interpretación de las categorías apriorísticas y emergentes.

En relación al primer problema específico: referido a ¿Cómo el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación, Lima Norte, 2021? Los especialistas con código S, señalaron que, la discriminación en la persona es un fenómeno social que abarca inclusive en el sector laboral, frecuentemente esta problemática se refleja en aquellos individuos que padecen de recursos económicos, o que son quechuhablantes, afroperuanos, provincianos, o por motivos de sexo, religión, opinión; lo que ha motivado al Estado ha reglamentarlo como base primordial en la Constitución, así como en la D.L 728 entre otros, a efectos de dar protección a la igualdad de la persona.

Siendo más específicos la discriminación en la mujer se refleja en un trato desigual y diferenciado, saliendo a relucir el menoscabo en el ejercicio de sus derechos inherentes o colectivos, siendo que los reclamos más frecuentes en los tribunales son por razones asociadas a la maternidad, puesto que pese a que existe la prohibición legal, los empleadores disfrazan los despidos de trabajadoras embarazada con supuestas reestructuraciones internas y doblegan a la gestante aun acoso permanente con la finalidad de obligarla a renunciar.

Respecto al segundo problema específico referido a ¿Como el despido nulo afecta el derecho a la igualdad, Lima Norte,2021? ? Los especialistas con código S, señalaron que,

La represalia es el cambio significativo del empleador con su trabajador en aras de interponer un castigo, un sometimiento o dominio, dicho de otro modo una acción adversa que se ha configurado con el trato desigual y menos favorable para el colaborador. Uno de los tantos sucesos, es la reducción de salario, negarse a un incremento salarial, oponerse a la recontractación de un empleo, obligar una acción disciplinaria injustificada entre otros, lo que conllevaría al despido o en su defecto

a la renuncia del trabajador, todo en razón de ejercer un reclamo laboral plenamente establecido en las leyes.

Se puede deducir que la desigualdad en el campo laboral entre varones y mujeres es una circunstancia reiterativa, siendo las féminas un conjunto estimado vulnerable, como consecuencia se ha logrado inferir que la desigualdad es una forma de discriminación laboral.

Respecto al problema general referido a ¿Cómo el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021? Como han señalado, el despido nulo se define en ventaja de los motivos prohibidos que moviliza al empleador al instante de despedir, los cuales, justamente, se hallan proscritos pues vulnera los derechos primordiales de los trabajadores. Siendo la estabilidad laboral un asunto que ha creado siempre controversia en los múltiples territorios de todo el mundo inclusive en nuestro país, los trabajadores, y empleadores, siempre será motivo de controversia; puesto que los trabajadores anhelaran una legislación protectora que de equilibrio gremial, y que sea absoluta, por otro lado los empleadores buscaran que la legislación gremial, sea más flexible para el cese de sus colaboradores.

El despido se define bajo los alcances del derecho gremial o del derecho del trabajo como la culminación o extinción de la interacción gremial promovida por el empleador, siendo voluntad de la parte empleadora la que origina la disolución o resquebrajamiento del parentesco gremial que trae como resultado el fin de la contratación gremial y con ello del contrato de trabajo. A no ser que se intente un contrato de trabajo a plazo indeterminado, contratos sujetos a modalidad o de un contrato a tiempo parcial . es preciso indicar que el acto que da origen al despido, de manera justificada o injustificada, es una elección del empleador.

Ahora bien, el rompimiento del vínculo laboral tal como lo establece las normas debería llevarse a cabo bajo procedimientos claros en mérito de causas justas, sin embargo en la práctica ello no es así, toda vez que la carga en los procesos laborales por motivos de despido nulo demuestran lo contrario.

Por consiguiente se enfatiza que las represalias, la estabilidad laboral y personas discriminadas, son las categorías destacadas que han sido colegidos en el presente procedimiento de recolección de datos plasmado en la matriz de triangulación.

4.4 Discusión de los resultados

Respecto al problema general referido a la descripción de cómo el despido nulo vulnera los derechos fundamentales, el informante-especialista con código S1 manifestó que con el despido se produce una grave afectación a los derechos fundamentales, como es la estabilidad laboral y una remuneración justa; El especialista con código S2 señaló que cuando el despido se da incurriendo en conductas expresamente previstas en la ley, como por ejemplo el derecho a la sindicalización; El especialista con código S3 manifestó que el despido nulo conforme lo establece el Art.29 de la Ley 728 se da cuando se establecen las causales previstas en dicha norma, por lo que partiendo de estos supuestos existe una grave vulneración a los derechos fundamentales; Los entrevistados con código S4 y S5 manifestaron que el despido nulo produce una grave vulneración a los derechos fundamentales del trabajador.

El participante con código A1 señaló que cuando se produce un despido nulo existe una grave afectación a los derechos fundamentales, ya que lo único que busca el colaborador es el reconocimiento de sus derechos sin temor a que el empleador actúe en su contra; El participante con código A2 manifestó que desde el momento que se produce el despido, el trabajador sufre la vulneración de sus derechos fundamentales, ya que al extinguirse el lazo laboral no se logra demostrar una causa que respalde el despido; El participante con código A3 señaló que dicho despido vulnera de manera lesiva estos derechos, ya que al romperse el vínculo laboral sin una causa justa se extingue a su vez el derecho al trabajo.

El entrevistado con código J1 señaló que se afecta el ámbito subjetivo y el ámbito objetivo, afectando los derechos fundamentales en tanto como persona humana; El participante con código J2 manifestó que el despido nulo es el que índice de manera más directa en la afectación de los derechos fundamentales, dañando incluso su condición de persona.

Coincidiendo con los entrevistados, Roba (2018) analizó las consecuencias de la anulación de la decisión de despido del empleado, las cuales manifiestan la obligación del empleador de reincorporar al empleado despedido ilegalmente y de otorgarle una compensación que incluya los salarios indexados, así como otros derechos a los que se habría beneficiado el empleado.

Contrario a lo manifestado por los entrevistados y Roba (2018), Ferro (2019) señaló que los supuestos descritos en el artículo veintinueve del decreto legislativo N° 728 se pueden agrupar de la siguiente manera: antisindicales; represivos ante a la presentación de una queja o procedimiento administrativo dirigido al empleador; actos discriminatorios sostenidos en motivos indebidos; y el estado de gestación, que también comprende el nacimiento y las consecuencias que se puedan producir, agregando que en dichos casos la carga de la prueba queda a cargo del trabajador, quien debe demostrar el motivo de la nulidad que se solicita.

De la guía de análisis de fuentes documental la cual se encuentra ubicada en el anexo N°11, los resultados obtenidos **sobre el objetivo general**, describir como el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador se tuvo como hallazgo la casación Laboral N° 30535-2019, siendo que la citada resolución estableció como Doctrina jurisprudencial respecto de la prueba en los procesos de nulidad del despido por maternidad. Cuando el despido de la gestante se produce durante el periodo de gestación o dentro de los noventa días posteriores, se presume que el motivo del despido es el embarazo. A partir de la expedición de la citada casación no es exigible que la trabajadora comunique al empleador por escrito su condición de gestante, dicha comunicación puede efectuarse por otros medios lo importante es que el acto de comunicación cumpla su finalidad. Finalmente señala cómo regla que el empleador está obligado a ofrecer las pruebas que justifiquen el despido.

En nuestra opinión consideramos que el despido nulo contraviene derechos fundamentales, puesto que el trabajador al ser despojado de su puesto de laboral dejando de percibir una remuneración, queda desamparado hasta el momento en que logre la reposición en su puesto laboral, para lo cual dicho trabajador se encuentra en la obligación de acreditar por qué motivo fue despedido y con ello invocar la nulidad planteada en el artículo veintinueve del Decreto Legislativo 728.

En relación al primer problema específico referido a la afectación del derecho a la no discriminación que se genera por el despido nulo, el informante-especialista con código S1 señaló que a una persona discriminada se le impide crecer profesionalmente y es despedido sin causa alguna; El especialista con código S2 señaló que, al no darse un trato igual al trabajador, se le priva de su trabajo obedeciendo a causas particulares; Los especialistas con código S3 y S5 señalaron que dicho despido lesiona el derecho a la no discriminación cuando este parte de un trato diferenciado entre los trabajadores

El informante con código A1 señaló que se afecta el derecho de no discriminación ya que a veces los empleadores discriminan a la mujer por encontrarse embarazadas; El entrevistado con código A2 señaló que se expulsa al trabajador por su condición física y no se toma en cuenta la capacidad y desenvolvimiento del trabajador; El participante con código A3 señaló que se ve vulnerado el derecho a la no discriminación, ya que no se respeta el artículo 26° de nuestra Constitución la cual tutela la igualdad de oportunidades sin discriminación.

El informante con código J1 señaló que este tipo de despido vulnera los derechos constitucionales contenidos en el artículo 2.2 de nuestra Constitución que contiene el principio de igualdad ante la ley y el precepto de no discriminación; La entrevistada con código J2 señaló que, al quebrarse el derecho de igualdad ante la Ley, definitivamente se está produciendo una situación de desventaja para el trabajador.

Coincidiendo con los informantes, Uriarte (2011) manifestó que la discriminación en el trabajo es una figura habitual y universal, el trabajador siempre está expuesto a la discriminación, a sufrir un tratamiento peor que el recibido por sus compañeros de trabajo.

Contrario a lo manifestado por los participantes y Uriarte (2011), Martínez (2017) señaló que la discriminación entra a operar a partir de un estereotipo negativo, es decir, un perjuicio que señala a una persona por pertenecer a cierto grupo y se le va despidiendo, o no contratando tan solo por formar parte de un grupo social determinado.

De la **guía de análisis de fuentes documental** la cual se encuentra ubicada en el anexo N°12, los resultados obtenidos sobre **el objetivo específico uno**, analizar como el despido nulo afecta al derecho a la no discriminación. Se tuvo como hallazgo el Artículo 2. de la Constitución Política del Perú, lo cual artículo citado salvaguarda y ampara la dignidad de la persona señalando explícitamente que ningún individuo debe ser discriminado en ninguna de las circunstancias previstas en la ley, ya sea motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

En nuestra opinión la discriminación en el centro laboral se puede identificar cuando existe un trato diferente e injusto contra los trabajadores, entendiendo que si un trabajador es discriminado o agraviado por parte de su empleador el cual motiva su acto discriminatorio en aspectos como su nacionalidad, sexo, raza, religión, edad o discapacidad, debe colegirse que nos encontramos frente a una violación de derechos fundamentales.

En relación al segundo problema específico referido a la afectación del derecho a la igualdad que se genera por el despido nulo, el informante-especialista con código S1 señaló que se afecta el derecho a la igualdad, puesto que se da un trato diferenciado entre un hombre y una mujer, ya que todos los seres humanos deben ser tratados con respeto, consideración y principalmente a intervenir sobre bases de igualdad en cualquier área de la vida; El participante con código S2 señaló que se da un trato diferente al trabajador que reúna ciertas características o tenga una condición particular; Los entrevistados con código S3, S4 y S5 señaló que se afecta el derecho a la igualdad porque enfatiza un trato diferenciado entre los trabajadores.

El participante con código A1 señaló que se afecta el derecho a la igualdad porque se da un trato diferenciado entre un hombre y una mujer; El entrevistado con código A2 señaló que se da la vulneración del citado derecho fundamental cuando el empleador da un trato desigual; El participante con código A3 señaló que respecto a la una mujer embarazada se cuestiona y menosprecia su capacidad laboral debido a su condición.

El entrevistado con código J1 manifestó que existe un trato diferenciado entre las actividades que realizan los trabajadores; El participante con código J1

señaló que el despido nulo afecta el derecho a la igualdad, al frustrar el libre desarrollo y desempeño de la labor del trabajador.

Coincidiendo con los participantes, Henríquez (2021) manifestó que el derecho a la igualdad es aquel que posee todo ser humano y que esta deriva de la dignidad innata a la persona humana, dicho derecho es reconocido en el derecho peruano y a nivel internacional. El derecho a la igualdad tiene dos acepciones, la primera como un derecho subjetivo, el mismo que se exige individualmente para ser tratado sin discriminación y una segunda acepción como un principio del ordenamiento jurídico que lo lleva a cabo el Estado, debiendo entender que existe igualdad ante la ley.

Contrario a lo exteriorizado por los informantes, Purdy (2015) señaló que las Leyes de Igualdad en el Empleo de 1998-2011 definen nueve motivos por los que es ilegal discriminar a un empleado o posible empleado, estos son, género, estado marital, orientación sexual, situación familiar, creencia religiosa, discapacidad, raza y membresía de la comunidad de viajeros.

De la **guía de análisis de fuentes documental** la cual se encuentra ubicada en el anexo N°13, los resultados obtenidos sobre el **objetivo específico dos**, analizar como el despido nulo afecta al derecho a la igualdad. Se tuvo como hallazgo Artículo 26 de la Constitución Política del Perú, en la que se establece reconoce y señala los elementos que regulan la relación laboral, tales como: igualdad de oportunidades; la irrenunciabilidad a los derechos reconocidos por nuestra Constitución y por la ley; interpretando siempre de manera más propicia al trabajador y en los caso de duda insuperable sobre el sentido de una norma.

En nuestra opinión consideramos que un trabajador que se desempeña en el campo laboral debe ser tratado por sus capacidades, por sus conocimientos, por su experiencia laboral, quedando el empleador obligado a generar un ambiente más sano con igualdad de oportunidades para sus trabajadores.

4.5 Conclusiones aproximativas o teorización.

Consideramos que el despido nulo contraviene derechos fundamentales, puesto que el trabajador al ser despojado del trabajo que venía desempeñando, deja de percibir una remuneración, quedando desamparado hasta el momento en que logre la reposición en su puesto laboral, para lo cual dicho trabajador se encuentra en la

obligación de acreditar por qué motivo fue despedido y con ello invocar la nulidad planteada en el artículo veintinueve del Decreto Legislativo 728.

Respecto a la discriminación en el centro laboral, podemos concluir que se puede identificar cuando existe un trato diferente e injusto contra los trabajadores, entendiendo que si un trabajador es discriminado o agraviado por parte de su empleador el cual motiva su acto discriminatorio en aspectos como su nacionalidad, sexo, raza, religión, edad o discapacidad, debe colegirse que nos encontramos ante a una violación de derechos fundamentales.

En lo concerniente a la vulneración del derecho a la igualdad, podemos concluir que un trabajador que se desempeña en el campo laboral debe ser tratado por sus capacidades, por sus conocimientos, por su experiencia laboral, quedando el empleador obligado a generar un ambiente más sano con igualdad de oportunidades para sus trabajadores.

4.6. Validez de estudio

Habiendo desarrollado el rigor de la investigación, a través de la credibilidad, Confirmabilidad y transferibilidad se la logrado plasmar los datos valorados y reconocidos con objetividad, además la información obtenida podrá ser aprovechable para futuras investigaciones. En lo referente a la transferibilidad, los datos obtenidos será de útil aplicación en otros tipos de despido que también vulneren los derechos fundamentales a fin de mejorar el sistema laboral.

V. Conclusiones

Primero.- El despido nulo, incide directamente en la violación de los derechos fundamentales del trabajador, puesto que afecta derechos fundamentales de carácter laboral, así como derechos fundamentales en su condición de persona, dañando incluso la dignidad del ser humano, ya que dicho trabajador es despojado de su centro de labores dejando de percibir una remuneración, quedando desamparado hasta el momento en que sea reincorporado a su puesto laboral, para lo cual el trabajador se encuentra en la obligación de acreditar por qué motivo fue despedido y con ello invocar la nulidad planteada en el artículo veintinueve del decreto legislativo N°728.

Segundo.- La discriminación en el centro laboral se puede identificar en el trato diferente e injusto a los que son sujetos los trabajadores por parte de sus empleadores y a su vez por parte de sus compañeros de trabajo, estos actos discriminatorios pueden producirse en tres momentos: antes de iniciar a laborar, durante la labor y después de ella. En consecuencia, si un empleado es marginado o maltratado por parte de su empleador por temas relacionados a su raza, sexo, nacionalidad, entre otros, debe inferirse que nos encontramos frente a una violación de derechos fundamentales.

Tercero.- La afectación del derecho a la igualdad, de un trabajador que se desempeña en el campo laboral debe ser tratado por sus capacidades, intelecto, experiencia laboral, quedando de lado todo acto discriminatorio. El derecho a la igualdad tiene dos acepciones, la primera como un derecho subjetivo, el mismo que se exige individualmente para ser tratado sin discriminación y una segunda acepción como un principio del ordenamiento jurídico que lo lleva a cabo el Estado, debiendo entender que existe igualdad ante la ley.

VI. Recomendaciones

Primero.- Se recomienda a los magistrados de los juzgado de trabajo de independencia, incorporar en sus fallos judiciales de manera eficaz la tutela resarcitoria y restitutoria que corresponda a cada caso particular, logrando con ello resarcir los daños ocasionados tanto en el ámbito de sus derechos laborales, como de sus derechos fundamentales inherentes como persona.

Segundo.- Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, incorporar políticas y programas orientados a promover una relación laboral justa, garantizando un trato equitativo hacia los trabajadores, dejando de lado todo acto discriminatorio.

Tercero.- Se recomienda a los empleadores que contratan bajo el régimen privado del decreto legislativo N°728, promover en sus centros laborales un ambiente más sano con igualdad de oportunidades para sus trabajadores, para con ello hacer frente al trato desigual y desventajoso al que se exponen sus colaboradores.

REFERENCIAS

- (S. f.-b). Edu.mx. Recuperado 19 de junio de 2022, de <http://www.iterra.edu.mx/centro/wp-content/uploads/2019/02/88047784-Diccionario-Juridico-Elemental-Guillermo-Cabanellas-de-Torres-1.pdf>
tecnológica - reglamento renacyt.
- Álvarez Risco, A. (2020). Justificación de la investigación. Universidad de Lima,
- ANDREEVSKA, E., & AZIRI, E. (2009). PRINCIPLE OF EQUALITY IN INTERNATIONAL LAW: THE RIGHT TO EQUALITY. *Lex Et Scientia*, *Xvi*(2), 228-238. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/principle-equality-international-law-right/docview/1748567010/se-2>
- Arias Gonzales, J. (2020). *Métodos de investigación online. Herramientas digitales para recolectar datos.* www.cienciaysociedad.org
- CONCYTEC. (2021). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt.*
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Constitución Política del Perú. Lima, Perú. 29 de diciembre de 1993
- Creswell, J. W; Plano Clark, V. L. 2007. El diseño y la realización de la investigación de métodos mixtos. New York: Sage Publications.
- cualitativos en investigación de salud. Rev. Facultad Medicina, 65.*
Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011-rfmun-65-02-329.pdf>
- Devora Katheryn Franco García. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores tiempo parcial en el Perú. *Revista De Derecho*, (52), 70-87.
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/protección-contra-el-despido-arbitrario-de/docview/2348752999/se-2>
- Escribano, J. J. G., & Ruiz, I. C. S. (2021). Los planes de igualdad de oportunidades como instrumento de una política de cambio social. *Areas*, (42), 145-154. doi:<https://doi.org/10.6018/areas.468451>
- Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios
- Ferro, V. (2019). Derecho individual del trabajo en el Perú (Vol. 41). Fondo Editorial de la PUCP.
- Fidias.G. (2006). Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica.(6ªed.). EPISTEME, C.A.

- Gambaroty, J. (2021). *Despido intempestivo discriminatorio a persona con discapacidad en la legislación ecuatoriana* Repositorio Institucional. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/53206>
- García, M. L. M. (2017). MATERNIDAD Y DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO. *Anales De Derecho*, 35(2), 1-31. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/maternidad-y-discriminación-de-las-mujeres-en-el/docview/2002005388/se-2?accountid=37408>
- Gibbs, G. (2007). *El análisis de datos cualitativos en investigación cualitativa*. Madrid: Editorial Morata, S. L
- González, S. P., & del Cano, A., Ma Marcos. (2010). LA DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS ÉTNICOS O DE RAZA: ALTERNATIVAS PARA GESTIONAR LA DIVERSIDAD EN LAS EMPRESAS. *Revista De Derecho UNED*, (6), 283-335. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/la-discriminación-por-motivos-étnicos-o-de-raza/docview/1115478515/se-2>
- Henríquez, H. (2021). *Derecho Constitucional Peruano*. Fondo Editorial de la Universidad Privada Antenor Orrego.
- Hernáiz, E. S. (2018). La discriminación de género en la relación laboral: Igualdad formal, igualdad material y acción positiva *. *Foro Revista De Derecho*, (29), 49-64. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/la-discriminación-de-género-en-relación-laboral/docview/2136419111/se-2>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Horbath, J. E., & Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México/ Employment discrimination and vulnerability of women in the face of the world crisis in Mexico. *Economía, Sociedad y Territorio*, 14(45), 465-495. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/discriminación-laboral-y-vulnerabilidad-de-las/docview/1524713325/se-2>
- Human resources issues (2005). . Swindon: BCS Learning & Development Limited. Retrieved from <https://www.proquest.com/books/10-human-resources-issues/docview/189253563/se-2?accountid=37408>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2021) *Población de Lima Metropolitana alcanzó los 4 millones 909 mil personas en el cuarto trimestre del año 2021*. <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/poblacion-ocupada-de-lima-metropolitana-alcanzo-los-4-millones-909-mil-personas-en-el-cuarto-trimestre-del-año-2021-13295/#:~:text=Tasa%20de%20desempleo%20se%20ubic%C3%B3, en%204%2C1%20puntos%20porcentuales>.
- Internacionales. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10821>
- Martínez, F. R. (2017). IGUALDAD Y PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN: DE 1978 A 2018. *Revista De Derecho Político*, (100), 125-171. Retrieved from

- <https://www.proquest.com/scholarly-journals/igualdad-y-prohibición-de-discriminación-1978/docview/2076931456/se-2?accountid=37408>
- Medina, G. (2019) Discriminación objetiva: El despido sin causa como acto discriminatorio. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/92561>
- Monje.C.A.(2011), Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa, Universidad Surcolombina.
- OIT (2021) Informe mundial de salarios. *Los salarios y el salario mínimo en tiempos de covid*,https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publicación/wcms_789973.pdf
- Parra-Dominguez,M.L (2013). Aspectos éticos en la investigación cualitativa,120. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2013/ene133b.pdf>
- Pintado Córdova, C. (2020). Percepción de los supuestos de despido nulo y el derecho de reposición del trabajador de confianza, Tumbes 2020.Repositorio Institucional. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2395>
- Purdy, A. (2015). Equality law in the workplace. London: Bloomsbury Publishing Plc. Retrieved from <https://www.proquest.com/books/equality-law-workplace/docview/2560077645/se-2?accountid=37408>
- Ramos Alberto, C. (2015). *Los paradigmas de la investigación científica*. http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf
- Report I (B): Your voice at work: Global report under the follow-up to the ILO declaration on fundamental principles and rights at work. (2000). International Labour Review, 139(2), 237-238. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/report-i-b-your-voice-at-work-global-under-follow/docview/224002769/se-2?accountid=37408>
- Reyes-Torres, A. (2014). EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN COMO LÍMITE AL MARGEN DE APRECIACIÓN EN EL RECONOCIMIENTO DEL MATRIMONIO ENTRE PERSONAS DEL MISMO SEXO. American University International Law Review, 29(4), 761-795. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/el-principio-de-igualdad-y-no-discriminación-como/docview/1549545552/se-2?accountid=37408>
- Roba, R. M. (2018). Considerations regarding the rights of employees who were dismissed unlawfully. Juridical Tribune Journal = Tribuna Juridica, 8(1), 155-162. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/considerations-regarding-rights-employees-who/docview/2091282739/se-2>
- Roger,R. (2017). Metodología para la Investigación y Redacción. España. Editorial: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.

- Romero, D.C. (2017). El despido nulo [tesis de maestría, Universidad de Alcalá]. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10017/32371>
- Ruiz, J. M. G. (2019). REPENSANDO LA CONSTITUCIÓN: UNA MIRADA AL DEBER DE TRABAJAR Y AL DERECHO AL TRABAJO. *Revista De Derecho Político*, (104), 59-85. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/repensando-la-constitución-una-mirada-al-deber-de/docview/2281949959/se-2>
- Sheppard, C. (2012). Mapping anti-discrimination law onto inequality at work: Expanding the meaning of equality in international labour law. *International Labour Review*, 151(1), 1-19. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2012.00132.x>
- Tello, F., Verastegui, E., Rosales, Y. (2016). El saber y el hacer de la investigación acción pedagógica. Perú: Dala Inversiones Dalagraphic E.I.R.L. Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1192/libro%20IAP%20de%20junio%20de%202016-LISTOcc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Theron, P. (2015). *Coding and data analysis during qualitative empirical research in*
Theron, P (2015). Codificación y análisis de datos durante la investigación empírica cualitativa en Teología Práctica. Scielo, <http://dx.doi.org/10.4102/ids.v49i3.1880>
- Torres Vera, G. (2015). La indemnización frente a la nulidad del despido: Especial referencia a los trabajadores amparados por la ley 24041. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2324>
- Translated by Content Engine, L. L. C. (2022, May 20). Not only for arbitrary dismissal can the worker request compensation: This is the other cause of dismissal. CE Noticias Financieras Retrieved from <https://www.proquest.com/wire-feeds/not-only-arbitrary-dismissal-can-worker-request/docview/2667387927/se-2?accountid=37408>
- Troncoso, C y Amaya, A. (2017). *Entrevista: guía práctica para la recolección de datos*
- Uriarte, O. E. (2011). Protección, igualdad, dignidad, libertad y no discriminación. *Derecho & Sociedad*, (37), 15-37
- Zegarra, V. (2017). Despido nulo y pago de indemnización por daños y perjuicios. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17080>

ANEXO 1
MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

NOMBRE DE LOS ESTUDIANTES:

CALDERÓN VIVANCO, EFRAIN DOMINGO

CONDEZO RIOS, EMPERATRIZ IVONNE

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TÍTULO	
El despido Nulo y vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.	
CATEGORIAS Y SUBCATEGORIAS (CATEGORIZACION)	
Categoría 1: Despido Nulo	
Subcategoría 1: Extinción de la relación laboral	
Subcategoría 2: El despido	
Categoría 2: Derechos Fundamentales del trabajador	
Subcategoría 1: Derecho a la no discriminación	
Subcategoría 2: Derecho a la Igualdad	
PROBLEMAS	
Problema General	¿Cómo el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021?
Problema Específico 1	¿Cómo el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación, Lima Norte, 2021
Problema Específico 2	¿Cómo el despido nulo afecta el derecho a la igualdad, Lima Norte, 2021?
OBJETIVOS	

Objetivo General	Describir de qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021
Objetivo Específico 1	Analizar de qué forma el despido nulo afecta, el derecho a la no discriminación.
Objetivo Específico 2	Analizar de qué forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad.
METODOLOGÍA	
Diseño de investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque: Cualitativo - Diseño: Teoría fundamentada - Tipo de investigación: Básica - Nivel de la investigación: Descriptivo
Método de muestreo	<ul style="list-style-type: none"> - Escenario de estudio: Jueces y secretarios judiciales en materia Laboral que ejerzan en Lima Norte. - Participantes: 2 Magistrados laborales y 5 secretarios judiciales, 3 asistentes judiciales.
Plan de análisis y trayectoria metodológica	<p>Técnica e instrumento de recolección de datos</p> <p>Técnicas: Entrevista y análisis de fuente documental.</p> <p>Instrumentos: Guía de entrevista y guía de análisis de fuente documental (jurisprudencia nacional, resoluciones judiciales (autos), legislación nacional)</p>
Análisis cualitativo de la información	Análisis sistemático, hermenéutico, analítico, comparativo, inductivo y sintético.

ANEXO 2
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Mag. Wenzel Miranda Eliseo Segundo.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guia de entrevista**
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Calderón Vivanco, Efraín Domingo
- 1.5. Autor(A) de Instrumento: Condezo Rios, Emperatriz Ivonne

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

sí
no

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 11 de junio de 2022.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI N° 09940210 Cel. 992303480

ANEXO 3
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Mg. Urteaga Regal Carlos Alberto
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**
- 1.4. Autor (es) del Instrumento: Calderón Vivanco Efrain Domingo y Condezo Rios Emperatriz Ivonne

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	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 23 de junio de 2022



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
Mag. Urteaga Regal Carlos Alberto
DNI No 09803484 Telf.: 997059885

ANEXO 4
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Magister. Melissa Carolina Magallanes Janampa
 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente UCV.
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**
 1.4 Autor (es) del Instrumento: Calderón Vivanco Efrain Domingo y Condezo Rios Emperatriz Ivonne

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación					Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado												✓	
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las Categorías.												✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos												✓	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.												✓	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI
95 %

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. Lima Norte, 30 de junio 2022



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
Dr. Mg. Melissa Carolina Magallanes Janampa
 DNI No 09803311 Telf.: 983278657.

ANEXO 5

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

(Juez Laboral y Abogados especialistas en derecho laboral)

Título: El despido nulo y vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Objetivo general

Describir de qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.

1.- En su opinión ¿De qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

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

2.- A su criterio ¿Considera usted que el despido de un trabajador debe realizarse por causas justas?

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

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

6.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que un despido motivado según la condición física de un trabajador determina la concurrencia de una causal de nulidad?

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

7.- De acuerdo con su experiencia ¿Considera usted que la maternidad sigue siendo la principal causa de discriminación de la mujer en el trabajo?

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

Objetivo específico 2

Analizar de que forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad.

8.- A su consideración, ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad?

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

9.- Según su opinión ¿Considera usted que un despido motivado en la falta de igualdad de trato entre los trabajadores configura la concurrencia de una causal de nulidad?

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

10.- Considera Ud. ¿Qué en el ámbito laboral existe igualdad de trato entre un hombre y una mujer?

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

Datos del entrevistado

Firma.



ANEXO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

(Juez Laboral y Abogados especialistas en derecho laboral)

Título: El despido nulo y vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.

Entrevistado/a: Christians López Huaranga

Cargo/profesión/grado académico: Secretario Judicial/Abogado.

Objetivo general

Describir de qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.

1.- En su opinión ¿De qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

Con el despido se produce una grave afectación a los derechos fundamentales del trabajador, como es a la estabilidad laboral y a una remuneración justa.

2.- A su criterio ¿Considera usted que el despido de un trabajador debe realizarse por causas justas?

Si, conforme lo establece la Ley, y debidamente acreditada.

3.- De acuerdo con su experiencia ¿Qué derechos del trabajador se ven afectados cuando se produce la extinción de la relación laboral?

- El derecho al trabajo.
- El derecho a una remuneración.
- Derecho a la libertad sindical.
- Derecho a la no discriminación.
- Al proyecto de vida.



4.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que la prueba constituye uno de los aspectos centrales en los procesos laborales de despido nulo?

Si, a través de los medios probatorios las partes deberá acreditar sus afirmaciones y las causas por la cuales se ha dado el despido.

Objetivo específico 1

Analizar de qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación.

5.- Según su opinión ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación?

Porque, una persona discriminada se le impide crecer profesionalmente y es despido sin causa alguna.

6.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que un despido motivado según la condición física de un trabajador determina la concurrencia de una causal de nulidad?

La condición física de un trabajador siempre que esté debidamente motivada no debería ser causal de nulidad.

7.- De acuerdo con su experiencia ¿Considera usted que la maternidad sigue siendo la principal causa de discriminación de la mujer en el trabajo?

Si, sigue siendo la principal causa de discriminación así la mujer.

Objetivo específico 2

Analizar de que forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad.

8.- A su consideración, ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad?

Afecta porque da un trato diferenciado entre un hombre y una mujer, ya que todos los seres humanos deben ser tratados con respeto y consideración y a participar sobre bases iguales en cualquier área de la vida.



9.- Según su opinión ¿Considera usted que un despido motivado en la falta de igualdad de trato entre los trabajadores configura la concurrencia de una causal de nulidad?

Si, se configura una causal de nulidad, ya que todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la Ley, tienen la misma protección y garantía.

10.- Considera Ud. ¿Qué en el ámbito laboral existe igualdad de trato entre un hombre y una mujer?

No existe igualdad de trato, ya que la mujer siempre ha sido tratada como la más frágil, a pesar que la Ley indica igual entre las personas.

Datos del entrevistado

Firma.

 PODER JUDICIAL DEL PERU 

CHRISTIANS LÓPEZ HUARINGA
SECRETARIO JUDICIAL
SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE INDEPENDENCIA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE



ANEXO
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUIA DE ENTREVISTA

(Juez Laboral y Abogados especialistas en derecho laboral)

Título: El despido nulo y vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.

Entrevistado/a: **LARRY JUSE TIGRE SIPION**

Cargo/profesión/grado académico: **SECRETARIO JUDICIAL/ABOGADO**

Objetivo general

Describir de qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.

1.- En su opinión ¿De qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

Cuando el despido se da incurriendo en conductas expresamente previstas en la Ley, como por ejemplo el derecho a la sindicalización.

2.- A su criterio ¿Considera usted que el despido de un trabajador debe realizarse por causas justas?

Si, ya que el despido legal es basado en la capacidad o conducta el trabajador, debiendo seguir el procedimiento previo que dispone la Ley

3.- De acuerdo con su experiencia ¿Qué derechos del trabajador se ven afectados cuando se produce la extinción de la relación laboral?

El derecho al trabajo y a la igualdad.

4.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que la prueba constituye uno de los aspectos centrales en los procesos laborales de despido nulo?

Si, como en todo procesal contencioso, se debe hacer una valoración conjunta de las pruebas ofrecidas por las partes a fin de llegar a una decisión fundamentada en la verdad fáctica.



Objetivo específico 1

Analizar de qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación.

5.- Según su opinión ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación?

En atención, a que no se le da el trato igual al trabajador que a los demás, si no que por el contrario se le priva de su trabajo obedeciendo a causas particulares y que legalmente están establecidas como válidas, como por ejemplo la maternidad o la sindicalización

6.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que un despido motivado según la condición física de un trabajador determina la concurrencia de una causal de nulidad?

Dependiendo, cuando dicha condición física impida al trabajador realizar un análisis de ello, concediéndosele al trabajador las garantías previas a su despido, dándole las indemnizaciones correspondientes.

7.- De acuerdo con su experiencia ¿Considera usted que la maternidad sigue siendo la principal causa de discriminación de la mujer en el trabajo?

Sí, no solo por el tema de la carga familiar si no más que nada por el tema del género, en la actualidad aún se ve como debilidad el género femenino, considerando que por ser mujeres no pueden realizar ciertas actividades a diferencia de los varones.



Objetivo específico 2

Analizar de que forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad.

8.- A su consideración, ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad?

Ya que se da un trato diferente al trabajador que reúna ciertas características o tenga una condición particular, cuando legalmente están establecidas que dichas causas no son válidas para un despido Legal

9.- Según su opinión ¿Considera usted que un despido motivado en la falta de igualdad de trato entre los trabajadores configura la concurrencia de una causal de nulidad?

Si, ya que si no hay una causa justa y legal, por la cual se da este trato diferenciado, constituye una discriminación.

10.- Considera Ud. ¿Qué en el ámbito laboral existe igualdad de trato entre un hombre y una mujer?

No, hasta la fecha hay desigualdad entre hombres y mujeres

Datos del entrevistado: Larry Juse Tigre Sipion

Firma.



CAL N° 70741



ANEXO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

(Juez Laboral y Abogados especialistas en derecho laboral)

Título: El despido nulo y vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.

Entrevistado/a: Gloria Chapoñan Napanaga

Cargo/profesión/grado académico: Secretario Judicial

Objetivo general

Describir de qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.

1.- En su opinión ¿De qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

El despido nulo conforme lo establece el Art. 29 de la Ley 728, se da cuando se establecen las siguientes causales a) La afiliación a un sindicato, b) Ser candidato a representante de los trabajadores o haber actuado en esa calidad, c) Presentar queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes... d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión... o de cualquier otra índole, por lo que partiendo de estos supuestos existe una grave afectación a los derechos fundamentales del trabajador cuando el empleador pretende establecer un despido en contra de un trabajador que lo único que busca es ejercer sus derechos inherentes como persona que de ninguna manera tendrían que afectar al empleador siempre y cuando dicho ejercicio de derecho se hayan canalizado por la vía correspondiente, a fin de no perjudicar al empleador.

2.- A su criterio ¿Considera usted qué el despido de un trabajador debe realizarse por causas justas?

El despido de un trabajador solo se debe dar por causa justa, conforme lo establece la Ley.

3.- De acuerdo con su experiencia ¿Qué derechos del trabajador se ven afectados cuando se produce la extinción de la relación laboral?

Cuando una relación laboral se extingue afecta al derecho que tiene el trabajador a una estabilidad laboral, y a un proyecto de vida que guarda el



trabajador y las expectativas que tiene respecto a su trabajo y el desempeño del mismo.

4.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que la prueba constituye uno de los aspectos centrales en los procesos laborales de despido nulo?

Por su puesto, ya que este tipo de despido no se presume, tanto el empleador deberá probar que el trabajador cometió falta grave y el trabajador deberá probar que las imputaciones del empleador son nulos.

Objetivo específico 1

Analizar de qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación.

5.- Según su opinión ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación?

El despido nulo afecta al derecho a la no discriminación desde que parte de una diferenciación entre los derechos que tiene el trabajador y los que en verdad quiere reconocer el empleador como tales.

6.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que un despido motivado según la condición física de un trabajador determina la concurrencia de una causal de nulidad?

Por su puesto, ya que nadie puede ser discriminado por discapacidad, sea el mal que pueda tener el trabajador estamos en una sociedad que busca la inclusión del discapacitado a una vida en comunidad como sociedad.

7.- De acuerdo con su experiencia ¿Considera usted que la maternidad sigue siendo la principal causa de discriminación de la mujer en el trabajo?

Si lo considero así, ya que desde mi propia experiencia como mujer, he entendido que para el empleador una mujer embarazada no rendirá lo mismo que una mujer que no lo está; sin embargo se le olvida al empleador que la maternidad trae en corto tiempo una baja producción en cuanto a la actividad a la que se dedica la empresa; sin embargo a largo tiempo la maternidad trae un movimiento en la economía de un país, es por eso que en otros países las mujeres en estado de maternidad reciben un sueldo del estado, ya que de esa manera el estado se asegura en un futuro un ciudadano sano capaz de aportar para su país.



Objetivo específico 2

Analizar de que forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad.

8.- A su consideración, ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad?

Afecta al derecho a la igualdad porque enfatiza un trato diferenciado entre los trabajadores que de algún modo quieren ejercer ciertos derechos que representan una amenaza al empleador entre aquellos trabajadores que por temor a represalias no desean ejercer esos derechos.

9.- Según su opinión ¿Considera usted que un despido motivado en la falta de igualdad de trato entre los trabajadores configura la concurrencia de una causal de nulidad?

Si lo considero, toda vez que estamos dentro de un sistema laboral que nos califica con standares

10.- Considera Ud. ¿Qué en el ámbito laboral existe igualdad de trato entre un hombre y una mujer?

En verdad no lo considero así, desde que en muchas lugares se prefiere contratar a un varón y no a una mujer; es más muchas veces pese a que realizan las mismas labores el varón es mejor remunerado que la mujer.

Datos del entrevistado

Firma.

C21. 64867



ANEXO
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUIA DE ENTREVISTA

(Juez Laboral y Abogados especialistas en derecho laboral)

Título: El despido nulo y vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.

Entrevistado/a: Fabio Ivan, Cárdenas Rivera

Cargo/profesión/grado académico: Secretario Judicial / Abogado

Objetivo general

Describir de qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.

1.- En su opinión ¿De qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

Las causales de este despido vulneran estos derechos debido a la forma como se ejecuta, al no ser debidamente demostrado el motivo por el cual se extingue la relación laboral con el trabajador.

2.- A su criterio ¿Considera usted que el despido de un trabajador debe realizarse por causas justas?

Considero que el despido se debe producir de acuerdo a lo establecido por la Ley, debiendo estar debidamente motivado y acreditado.

3.- De acuerdo con su experiencia ¿Qué derechos del trabajador se ven afectados cuando se produce la extinción de la relación laboral?

Se ven afectados el derecho a la estabilidad laboral, el derecho al trabajo, derecho a una remuneración y a un proyecto de vida

4.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que la prueba constituye uno de los aspectos centrales en los procesos laborales de despido nulo?

Si, a través de los medios probatorios las partes deberán acreditar sus alegaciones y las causas por las cuales se produjo el despido.



Objetivo específico 1

Analizar de qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación.

5.- Según su opinión ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación?

Se vulnera este derecho dependiendo de cómo se suscitaron los hechos al momento de extinguirse el vínculo laboral.

6.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que un despido motivado según la condición física de un trabajador determina la concurrencia de una causal de nulidad?

Si al tomarse la condición como sustento suficiente para despedir a este trabajador, el empleador estaría incurriendo en causal de nulidad

7.- De acuerdo con su experiencia ¿Considera usted que la maternidad sigue siendo la principal causa de discriminación de la mujer en el trabajo?

Si, considero que sigue siendo la principal causa de discriminación hacia la mujer

Objetivo específico 2

Analizar de que forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad.

8.- A su consideración, ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad?

El despido nulo si vulnera el derecho a la igualdad ya que se da un trato diferente al trabajador, por razones de raza, religión, sexo, opinión entre otros.




9.- Según su opinión ¿Considera usted que un despido motivado en la falta de igualdad de trato entre los trabajadores configura la concurrencia de una causal de nulidad?

Si, ya que existen casos regulados por nuestra legislación y afectan a personas que no tengan igualdad de condiciones

10.- Considera Ud. ¿Qué en el ámbito laboral existe igualdad de trato entre un hombre y una mujer?

Considero que no existe igualdad de trato entre hombres y mujeres


CAL 52251

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ 
FABIO IVAN CARDENAS RIVERA
SECRETARIO JUDICIAL
TERCER JUZGADO DE TRABAJO DE INDEPENDENCIA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NOROCCIDENTAL

Datos del entrevistado

Firma.



ANEXO
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUIA DE ENTREVISTA

(Juez Laboral y Abogados especialistas en derecho laboral)

Título: El despido nulo y vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021. *Clementino*

Entrevistado/a: *CRISTINA AQUINO ESCALANTE*

Cargo/profesión/grado académico: Secretario Judicial / Abogado

Objetivo general

Describir de qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.

1.- En su opinión ¿De qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

Con el despido nulo se produce una grave afectación a los derechos fundamentales del trabajador, puesto que se vulnera el derecho fundamental al trabajo, dejando de percibir una remuneración; así mismo se vulneran otros derechos tales como el derecho a la sindicalización, el derecho a la maternidad, entre otros.

2.- A su criterio ¿Considera usted que el despido de un trabajador debe realizarse por causas justas?

Si, considero que el despido sólo se debe producir de acuerdo a lo establecido en la ley, es decir por una causa justa, debiendo estar debidamente motivado y acreditado.

3.- De acuerdo con su experiencia ¿Qué derechos del trabajador se ven afectados cuando se produce la extinción de la relación laboral?

Principalmente se ve afectado el derecho al trabajo, reconocido en el artículo 22° de nuestra Constitución política, se vulnera el derecho a la estabilidad laboral, el derecho a una remuneración.

.....
.....



4.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que la prueba constituye uno de los aspectos centrales en los procesos laborales de despido nulo?

Efectivamente, a través de los medios probatorios las partes deberán acreditar sus alegaciones, no solo a través de la prueba directa, sino también a través de las pruebas indiciarias y las presunciones,

Objetivo específico 1

Analizar de qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación.

5.- Según su opinión ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación?

El despido nulo afecta el derecho a la no discriminación cuando este parte de un trato diferenciado entre los trabajadores.

6.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que un despido motivado según la condición física de un trabajador determina la concurrencia de una causal de nulidad?

Si el empleador toma la condición física del trabajador como sustento suficiente para despedir al trabajador, entonces si estaría incurriendo en causal de nulidad.

7.- De acuerdo con su experiencia ¿Considera usted que la maternidad sigue siendo la principal causa de discriminación de la mujer en el trabajo?

Si, la maternidad sigue siendo la principal causa de discriminación hacia la mujer, a pesar que existe protección ante este tipo de discriminación tal como lo señala el literal e) del artículo 29 de la Ley 728

.....
.....



Objetivo específico 2

Analizar de que forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad.

8.- A su consideración, ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad?

Se afecta el derecho a la igualdad cuando existe un trato diferenciado entre los trabajadores, cuando se les trata diferente por razones de raza, sexo, opinión, entre otros.

9.- Según su opinión ¿Considera usted que un despido motivado en la falta de igualdad de trato entre los trabajadores configura la concurrencia de una causal de nulidad?

Considero que sí, ya que hay supuestos regulados por nuestra legislación y afectan a personas que no tienen igualdad de oportunidades

10.- Considera Ud. ¿Qué en el ámbito laboral existe igualdad de trato entre un hombre y una mujer?

En la actualidad sigue existiendo desigualdad de trato entre varones y mujeres no obstante si los trabajadores tienen los mismos perfiles profesionales.

Firma

Colegiatura : 18825 C.A.L.



ANEXO
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUIA DE ENTREVISTA

(Juez Laboral y Abogados especialistas en derecho laboral)

Título: El despido nulo y vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.

Entrevistado/a: María Beatriz Silupú Barrientos

Cargo/profesión/grado académico: Abogada.

Objetivo general

Describir de qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.

1.- En su opinión ¿De qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

Cuando se produce un despido nulo existe una grave afectación a los derechos fundamentales del trabajador, ya que lo único que busca el trabajador es el reconocimiento de sus derechos sin temor a que la empresa actúe en su contra.

2.- A su criterio ¿Considera usted que el despido de un trabajador debe realizarse por causas justas?

Si, conforme lo establece la Ley, debiendo esta estar debidamente motivada y acreditada.

3.- De acuerdo con su experiencia ¿Qué derechos del trabajador se ven afectados cuando se produce la extinción de la relación laboral?

- El derecho a la estabilidad laboral.
- El derecho a una remuneración.
- Derecho moral.
- Derecho a la salud.

4.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que la prueba constituye uno de los aspectos centrales en los procesos laborales de despido nulo?



Si, efectivamente por ambas partes deben a través de los medios probatorios acreditar sus afirmaciones y las causas por la cuales fue despedido.

Objetivo específico 1

Analizar de qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación.

5.- Según su opinión ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación?

Afecta en un despido nulo, ya que a veces los empleadores discriminan a la mujer, por ejemplo, cuando se entera que esta embarazada la gran parte de las empresas las despiden, también minimizan la labor de una mujer por ser según el sexo débil, se les es difícil crecer profesionalmente. Este derecho forma parte del principio de igualdad y protege a las personas de ser discriminadas por cualquier motivo.

6.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que un despido motivado según la condición física de un trabajador determina la concurrencia de una causal de nulidad?

La condición física de un trabajador no sería una causal de despido, pero si esta es motivada conforme lo señala el artículo 23° inciso a) podría ser una causa justa de despido.

7.- De acuerdo con su experiencia ¿Considera usted que la maternidad sigue siendo la principal causa de discriminación de la mujer en el trabajo?

Si, sigue siendo la principal causa de discriminación así la mujer, siendo una de las barreras que enfrentan las mujeres en el mercado laboral por la falta de flexibilidad, desequilibrio entre licencia de paternidad y maternidad.

Objetivo específico 2

Analizar de que forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad.



8.- A su consideración, ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad?

Afecta el derecho a la igualdad porque da un trato diferenciado entre un hombre y una mujer, también afecta cuando existe represalia, cuando le dan un puesto que no esta acorde con su profesión o con las condiciones no son las adecuadas para ser desempeñadas y por ese motivo son despedidos o incluso renuncian de manera voluntaria.

9.- Según su opinión ¿Considera usted que un despido motivado en la falta de igualdad de trato entre los trabajadores configura la concurrencia de una causal de nulidad?

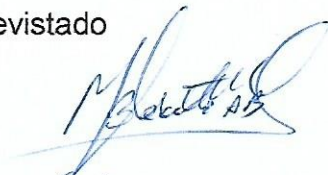
Si, se configura una causal de nulidad, ya que se debe tener en cuenta el cargo y grado de instrucción.

10.- Considera Ud. ¿Qué en el ámbito laboral existe igualdad de trato entre un hombre y una mujer?

No existe igualdad de trato, pese que se quiere cambiar dicha mentalidad actualmente en nuestro país existe el machismo, que consideran que una mujer por tener hijos y una familia no se puede desempeñar igual que una persona sin ningún tipo de obligaciones y compromisos.

Datos del entrevistado

Firma.



CAL. 66380



ANEXO
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUIA DE ENTREVISTA

(Juez Laboral y Abogados especialistas en derecho laboral)

Título: El despido nulo y vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.

Entrevistado/a: Carmona Arimana Samanta Patricia

Cargo/profesión/grado académico: Asistente Judicial / Abogado

Objetivo general

Describir de qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.

1.- En su opinión ¿De qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

Desde el momento en que se produce el despido, el trabajador sufre la vulneración de sus derechos fundamentales, ya que al extinguirse el vínculo laboral no se demuestra una causa que sustente la motivación del despido.

2.- A su criterio ¿Considera usted que el despido de un trabajador debe realizarse por causas justas?

Si, el empleador debe cumplir con comunicar al trabajador, la razón de su despido para que este pueda realizar el descargo del mismo y no vulnerar su derecho que tiene como trabajador.

3.- De acuerdo con su experiencia ¿Qué derechos del trabajador se ven afectados cuando se produce la extinción de la relación laboral?

-Derecho al trabajo

-Derecho a una remuneración

-Derecho a la no discriminación

4.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que la prueba constituye uno de los aspectos centrales en los procesos laborales de despido nulo?

Si, a través de los medios de prueba las partes deberán acreditar sus afirmaciones y las causas por las cuales se ha producido el despido



Objetivo específico 1

Analizar de qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación.

5.- Según su opinión ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación?

Este derecho se vulnera generalmente, ya que se despide al trabajador por su condición física y no se prioriza la capacidad y desenvolvimiento que tiene el trabajador

6.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que un despido motivado según la condición física de un trabajador determina la concurrencia de una causal de nulidad?

Si, definitivamente es una causal de nulidad despedir a un trabajador por una enfermedad o condición física, basándonos en el artículo 29 de la ley de productividad y competitividad laboral.

7.- De acuerdo con su experiencia ¿Considera usted que la maternidad sigue siendo la principal causa de discriminación de la mujer en el trabajo?

Si, puesto que se considera que no son capaces de realizar de forma eficaz su trabajo por los síntomas o riesgos que conlleva estar en estado de gestación.

Objetivo específico 2

Analizar de que forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad.

8.- A su consideración, ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad?



El despido nulo se da por una vulneración a su derecho fundamental, este acto es de discriminación a la desigualdad que tiene el empleador.

9.- Según su opinión ¿Considera usted que un despido motivado en la falta de igualdad de trato entre los trabajadores configura la concurrencia de una causal de nulidad?

No, si el despido motivado no es encuadraría en una despido nulo.

10.- Considera Ud. ¿Qué en el ámbito laboral existe igualdad de trato entre un hombre y una mujer?

No

CAL: 89080.



ANEXO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

(Juez Laboral y Abogados especialistas en derecho laboral)

Título: El despido nulo y vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.

Entrevistado/a: Leni Priya Najarro Guzmán

Cargo/profesión/grado académico: Asistente Judicial / abogada

Objetivo general

Describir de qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.

1.- En su opinión ¿De qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

El despido nulo vulnera de manera grave estos derechos, ya que al extinguirse el vínculo laboral sin una causa justa se extingue el derecho al trabajo regulado en el artículo 22° de nuestra constitución

2.- A su criterio ¿Considera usted que el despido de un trabajador debe realizarse por causas justas?

Tiene que haber motivación y esta deberá ser acreditada por el empleador con pruebas que demuestren que el trabajador no está hábil para su puesto laboral.

3.- De acuerdo con su experiencia ¿Qué derechos del trabajador se ven afectados cuando se produce la extinción de la relación laboral?

- Derecho a la estabilidad laboral
- Derecho a una remuneración
- Proyecto de vida



4.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que la prueba constituye uno de los aspectos centrales en los procesos laborales de despido nulo?

Por supuesto que la prueba constituye un aspecto importante, ya que en este tipo de despidos no se presume y la carga de la prueba queda a cargo de quien invoca la nulidad.

Objetivo específico 1

Analizar de qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación.

5.- Según su opinión ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación?

Se vulnera del derecho a la no discriminación, debido a que no se respeta el artículo 26° de nuestra constitución política en la cual se rige la igualdad de oportunidades sin discriminación.

6.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que un despido motivado según la condición física de un trabajador determina la concurrencia de una causal de nulidad?

Sí, siempre y cuando el trabajador no haya incurrido en algún tipo de falta grave que sustente el despido como tal

7.- De acuerdo con su experiencia ¿Considera usted que la maternidad sigue siendo la principal causa de discriminación de la mujer en el trabajo?

Si, sigue siendo la principal causa de discriminación hacia la mujer.

Objetivo específico 2

Analizar de que forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad.

8.- A su consideración, ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad?

Si, como en el caso de una mujer embarazada se cuestiona y menosprecia su capacidad debido a su condición.



9.- Según su opinión ¿Considera usted que un despido motivado en la falta de igualdad de trato entre los trabajadores configura la concurrencia de una causal de nulidad?

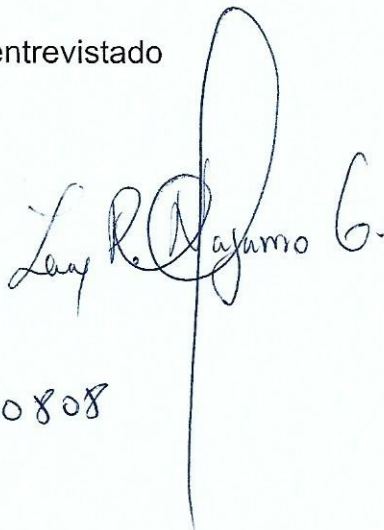
Sí puesto que si los hechos ocurridos están descritos en algunos de los incisos puesto si sería una causal de nulidad.

10.- Considera Ud. ¿En el ámbito laboral existe igualdad de trato entre un hombre y una mujer?

En mi opinión no, puesto que a los hombres les dan mayor ventaja en ciertas cosas o empleos de trabajo, no necesariamente en este país esto se ve en todo el mundo.

Datos del entrevistado

Firma.


Luis R. Najama G.

CAL 80808



ANEXO
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUIA DE ENTREVISTA

(Juez Laboral y Abogados especialistas en derecho laboral)

Título: El despido nulo y vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.

Entrevistado/a: LUCIA GABRIELA MAGAN MONTES

Cargo/profesión/grado académico: JUEZ LABORAL

Objetivo general

Describir de qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.

1.- En su opinión ¿De qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

Afecta en el ámbito subjetivo (daño a la persona y daño moral) y en el ámbito objetivo (daño patrimonial) esto es la afectación derivado del despido y la falta de ingresos durante este período.

No sólo se afecta los derechos fundamentales de carácter laboral sino también de los derechos fundamentales en tanto persona humana.

2.- A su criterio ¿Considera usted que el despido de un trabajador debe realizarse por causas justas?

Por supuesto, todo despido debe y debería efectuarse por una causa justa, establecida en la norma procesal correspondiente, a fin de no restringir ningún derecho del trabajador a la defensa, esto es justificar las razones del despido previo descargo efectuado por el trabajador a fin de que desvirtúe los hechos imputados, en caso contrario será un despido arbitrario o nulo.



3.- De acuerdo con su experiencia ¿Qué derechos del trabajador se ven afectados cuando se produce la extinción de la relación laboral?

El principal derecho que afecta la extinción de la relación laboral, es el derecho al trabajo reconocido en el artículo 22 de la Constitución en el que se encuentra subsumido el derecho a no ser despedido sino por causa justa.

4.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que la prueba constituye uno de los aspectos centrales en los procesos laborales de despido nulo?

Previamente debe establecerse la carga probatoria que le asiste a las partes procesales, y en este sentido, estableciéndose ello, la prueba si constituye aspecto medular en los procesos de despido nulo, entendiéndose como prueba, las pruebas indiciarias, así como las presunciones en que se concluye.

Objetivo específico 1

Analizar de qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación.

5.- Según su opinión ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación?

Este tipo de despido vulnera los derechos constitucionales contenidos en el artículo 2.2 de la Constitución que contiene el principio de igualdad ante la ley y el mandato de no discriminación.

La discriminación afecta a las personas que son víctimas de un trato diferenciado, pudiendo causar en ellas un daño moral, entendido como un daño psíquico, en algunos casos.

6.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que un despido motivado según la condición física de un trabajador determina la concurrencia de una causal de nulidad?



Si bien es cierto que el despido por capacidad se encuentra regulado en el inciso a) del artículo 23 del D.Leg.728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral. La deficiencia sobrevenida es una causal de despido de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la misma que sufrió modificación con la entrada de vigencia de la Ley General de la persona con discapacidad – Ley 29973.

7.- De acuerdo con su experiencia ¿Considera usted que la maternidad sigue siendo la principal causa de discriminación de la mujer en el trabajo?

La maternidad continua siendo la principal causa de discriminación y el cual se encuentra dentro de la discriminación por texto contemplada en los literales d) y e) del artículo 29° de la LPCL , lo cuales se encuentran subsumidos del artículo 2.2 de la Constitución, y de otro lado el literal e) que se refiere al embarazo, se entiende que existe un protección discriminatoria por razón de sexo, puesto que el embarazo o la maternidad es una condición privativa del sexo femenino.

Objetivo específico 2

Analizar de que forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad.

8.- A su consideración, ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad?

Existe un trato diferenciado entre las actividades que realizan los trabajadores por el cargo, tales como afiliación a los sindicatos, por sexo, maternidad, discriminación por opiniones, por lo que se ven afectados al derecho de identidad, al derecho de afiliación, al derecho a la maternidad, entre otros.



9.- Según su opinión ¿Considera usted que un despido motivado en la falta de igualdad de trato entre los trabajadores configura la concurrencia de una causal de nulidad?

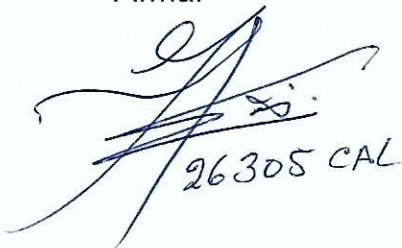
Si estando que resulta una discriminación, la cual atenta contra los derechos fundamentales.

10.- Considera Ud. ¿Qué en el ámbito laboral existe igualdad de trato entre un hombre y una mujer?.

Conforme se verifica de la realidad, y que se plasma en las sentencias emitidas, no existe igual en el trato, por cuanto en el mundo laboral , la remuneración, ascensos y acceso a programas de capacitación no son las mismas, no obstante tienen los mismos perfiles laborales

Datos del entrevistado

Firma.


26305 CAL



ANEXO
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUIA DE ENTREVISTA

(Juez Laboral y Abogados especialistas en derecho laboral)

Título: El despido nulo y vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.

Entrevistado/a: Sandra Liz Moreno Merino

Cargo/profesión/grado académico: Juez Especializado Laboral/ Abogado/ Magister

Objetivo general

Describir de qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.

1.- En su opinión ¿De qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

...Dentro de la tipología de despido (nulo, fraudulento, incausado, arbitrario, indirecto), el despido nulo es el que incide de manera más directa en la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, dañando incluso su condición de persona, sujeto de derecho, evidentemente merecedor de protección constitucional. En dicho contexto, la ley ha establecido, causales taxativas para establecer la existencia de un despido nulo (ejemplo discriminación, embarazo, afiliación sindical etc), dichas causales taxativas son de tal gravedad, que dañan incluso la dignidad del ser humano, por lo que la eficacia al ser declarado es restitutoria, devolviendo el estado de cosas, al momento anterior a la violación de derechos a través del despido, restituyendo además los derechos conculcados. En resumen, dentro de todas las formas de despido el nulo, es el que afecta la dignidad misma del trabajador.

.....

2.- A su criterio ¿Considera usted que el despido de un trabajador debe realizarse por causas justas?

Por supuesto, dentro de las facultades disciplinarias del empleador siempre tiene que existir la posibilidad de imponer la máxima sanción, que es el despido, cuando el trabajador, por su conducta o rendimiento, ha quebrado la condición sine qua nom de toda relación laboral: buena fe, que haga insostenible la permanencia del



vínculo. Al acreditarse dicha causa justa, razonable, debidamente comprobada y siguiendo el procedimiento prestablecido, el empleador válidamente ejercerá su facultad disciplinaria.
.....

3.- De acuerdo con su experiencia ¿Qué derechos del trabajador se ven afectados cuando se produce la extinción de la relación laboral?

Se ven afectados una serie de derechos, entre ellos: Evidentemente el derecho a la estabilidad laboral, el derecho al trabajo propiamente dicho, el derecho inespecífico a la subsistencia personal y familiar, dada la connotación alimentaria de la remuneración, y en los casos en los que es despido es especialmente dañoso, podemos advertir el daño a la dignidad, al honor, etc.....

4.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que la prueba constituye uno de los aspectos centrales en los procesos laborales de despido nulo?

Porsupuesto, conforme a la distribución de la carga de la prueba, si bien al empleador le corresponde acreditar la existencia de causa justa del despido, ello no releva al trabajador la obligación de acreditar la causal específica que alega por despido nulo, máxime cuando como ya se ha dicho el despido nulo, es el que ha merecido el establecimiento de causales taxativas. En este punto también cobran especial relevancia la valoración de los indicios razonables para reputar el acaecimiento de los hechos controvertidos.

.....
.....

Objetivo específico 1
Analizar de qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación.

5.- Según su opinión ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación?

Al quebrarse el derecho fundamental de igualdad ante la ley, definitivamente se está produciendo una situación de desventaja para el trabajador, susceptible de reparación, incluso a través de un proceso constitucional si se trata de un hecho especialmente gravoso o humillante.



El despido nulo, representa un injusto que no solo daña el derecho al trabajo, sino también que impide el libre desarrollo del trabajador en igualdad de condiciones que sus compañeros o pares.

.....

6.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que un despido motivado según la condición física de un trabajador determina la concurrencia de una causal de nulidad?

...Cuando un trabajador tiene una condición física especial, esta en la obligación de asignarle funciones acordes a su condición, a fin de brindarle la oportunidad de desarrollarse y ser un elemento productivo para la empresa. Desde esa perspectiva, despedir a un trabajador por su condición física, es ejercer una forma de discriminación, que motiva la declaración de la nulidad de despido.

7.- De acuerdo con su experiencia ¿Considera usted que la maternidad sigue siendo la principal causa de discriminación de la mujer en el trabajo?

.....Conforme al enfoque de género que irradia hoy en día las distintas relaciones laborales, la maternidad en efecto es una de las causas principales de discriminación de la mujer en el trabajo, mas no es la única, ni la principal, la discriminación aunado al hostigamiento hacia la mujer sigue siendo la causa principal, conforme a sendos estudios de violencia contra la mujer.....

.....

Objetivo específico 2
Analizar de que forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad.

8.- A su consideración, ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad?

Como ya se ha señalado, el despido nulo afecta el derecho a la igualdad, al frustrar el libre desarrollo y desempeño de la labor del trabajador, en similares condiciones a sus compañeros homólogos.....

.....

.....



9.- Según su opinión ¿Considera usted que un despido motivado en la falta de igualdad de trato entre los trabajadores configura la concurrencia de una causal de nulidad?

...Constitucionalmente, ya el TC ha señalado, que pueden existir condiciones distintas para el tratamiento de situaciones similares pero no idénticas, siempre y cuando existan razones objetivas que la justifiquen, para ello se evalúa cada caso estableciendo un tertium comparationis a fin de verificar o justificar el trato diferenciado; si no hay causa objetiva que justifique el trato diferenciado, entonces el despido será nulo por causal de discriminación

.....

10.- Considera Ud. ¿Qué en el ámbito laboral existe igualdad de trato entre un hombre y una mujer?

Considero que actualmente se ha avanzado lo suficiente, para no ver con tanta frecuencia esa brecha diferenciadora negativa entre hombres y mujeres; sistemas como las de cuota de género, ayudan a cerrar esa brecha. Tanto la igualdad de trato como la justificación para el trato diferenciado (ejemplo maternidad y sus consecuencias), entre hombres y mujeres, son temas que siempre ameritan distintos enfoques dado su dinamismo.

Datos del entrevistado: Sandra Liz Moreno Merino DNI 40397145

Firma.

ANEXO 6

MATRIZ DE TRIANGULACION DE DATOS

Problemas de investigación	Guía de entrevista a: S1, S2, S3, S4, S5	Guía de entrevista a: A1, A2, A3	Guía de entrevista a: J1, J2,	Categorías descubiertas	Categorías emergentes	Semejanzas	Diferencias	Conclusiones
Problema general. ¿De qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021?	Los entrevistados consideran que no existe estabilidad laboral y que se produce una grave afectación de los derechos fundamentales del trabajador, cuando el empleador decide despedirlos. Así mismo consideran que los medios probatorios constituyen un aspecto central en el proceso laboral, debiendo	Los entrevistados consideran que al extinguirse el vínculo laboral se vulneran sus derechos fundamentales ya que no han sido despedidos por una causa justa. Así mismo consideran que los medios de prueba constituyen un aspecto importante en el proceso laboral, debiendo acreditar sus afirmaciones.	Los entrevistados manifestaron que el despido nulo afecta en el ámbito subjetivo y en el ámbito objetivo Es el despido que incide de manera más directa en la vulneración de los derechos fundamentales , dañando incluso su condición de persona	Derechos fundamentales Estabilidad laboral Remuneraciones justas Empleador Despido nulo Extinción de la relación laboral Causa Justa Derecho al trabajo ámbito subjetivo ámbito objetivo	Estabilidad laboral Remuneraciones justas Causa Justa Derecho al trabajo	Derechos fundamentales Despido nulo	Estabilidad laboral Remuneraciones justas Causa Justa Derecho al trabajo	El despido nulo contraviene derechos fundamentales del trabajador, puesto que al ser despojado de su puesto de trabajo, deja de percibir una remuneración hasta el momento que logre ser repuesto.

	acreditar sus afirmaciones							
Problema específico 1: ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación, Lima Norte, 2021?	Los entrevistados consideran que no existe igualdad de trato entre los trabajadores y que se ven vulnerados en su derecho a la no discriminación .	Los entrevistados consideran que no existe igualdad de oportunidades entre los trabajadores y que se ven vulnerado su derecho a la no discriminación puesto que el empleador no toma en cuenta su capacidad y desenvolvimiento .	Los entrevistados consideran que este tipo de despido vulnera los derechos fundamentales contenidos en el artículo 2.2 de la Constitución que contiene el principio de igualdad ante la ley y el mandato de no discriminación	Despido nulo Discriminación a la mujer Embarazada Minimizan la labor de la mujer Derecho a la no discriminación Trato igual Persona discriminada	Discriminación a la mujer Embarazada Minimizan la labor de la mujer Trato igual Persona discriminada	Despido nulo Derecho a la no discriminación	Discriminación a la mujer Embarazada Minimizan la labor de la mujer	La discriminación en el centro laboral se puede identificar a través de un trato diferente e injusto a los que son sujetos los trabajadores por parte de su empleador
Problema específico 2: ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad, Lima Norte, 2021?	Los entrevistados consideran que el despido nulo afecta el derecho a la igualdad ya que se da un trato diferenciado al trabajador. Así mismo consideran que no existe igualdad de	Los entrevistados consideran que el despido nulo afecta el derecho a la igualdad ya que se da un trato diferenciado al trabajador. Así mismo consideran que no existe igualdad en el ámbito laboral ya que existe el	Los entrevistados manifestaron que existe un trato diferenciado entre las actividades que realizan los trabajadores y que se impide el libre desarrollo del trabajador en	Trato diferenciado Respeto Derecho a la igualdad Represalias Desigualdad	Respeto Represalias Desigualdad	Trato diferenciado Derecho a la igualdad	Respeto Represalias Desigualdad	Un trabajador que se desempeña en el campo laboral debe ser tratado por sus capacidades, por sus conocimientos, por su experiencia, quedando de lado la existencia de

	trato en el ámbito laboral ya que existe desigualdad entre hombres y mujeres	machismo y se promueven ventajas en lo que respecta a los trabajadores hombres.	igualdad de condiciones con sus compañeros.					un trato diferenciado, quedando el empleador obligado a generar un ambiente más sano con igualdad de oportunidades
--	--	---	---	--	--	--	--	--

ANEXO 7

MATRIZ DE DATOS CUALITATIVOS

Cuadro de entrevistas

Título: El despido nulo y vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.

Guía de entrevista a: Secretario judiciales especialista en la materia con código S

Preguntas	S 1	S 2	S 3	S 4	S 5	Categorías descubiertas	Categorías emergentes	Categorías semejanzas	Diferencias	Interpretación
Objetivo general: Describir de qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.										
1.-En su opinión ¿De qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?	Con el despido se produce una grave afectación a los derechos fundamentales del trabajador, como es a la estabilidad laboral y a una remuneración justa.	Cuando el despido se da incurriendo en conductas expresamente previstas en la Ley, como por ejemplo el derecho a la sindicalización.	El despido nulo conforme lo establece el art.29 de la Ley 728 se da cuando se establecen las causales previstas en dicha norma, por lo que partiendo de estos supuestos existe una grave afectación a los derechos fundamentales del trabajador	Las causales de este despido vulneran estos derechos debido a la forma como se ejecuta, al no ser debidamente demostrado el motivo por el cual se extingue la relación laboral con el	Con el despido nulo se produce una grave afectación a los derechos fundamentales del trabajador, puesto que se vulnera el derecho fundamental al al trabajo, dejando de percibir una remuneración; así mismo se vulneran	derechos fundamentales del trabajador estabilidad laboral remuneración justa. derecho a la sindicalización. derechos inherentes como persona empleador	estabilidad laboral remuneración justa. derecho a la sindicalización. derechos inherentes como persona empleador	despido nulo derechos fundamentales del trabajador	estabilidad laboral derecho a la sindicalización. remuneración justa. se extingue la relación laboral	Los entrevistados consideran que no hay estabilidad laboral y que se produce una grave afectación a los derechos fundamentales del trabajador, cuando el empleador decide despedirlo.

			cuando el empleador pretende establecer un despido en contra de un trabajador que lo único que busca es ejercer sus derechos inherentes como persona que de ninguna manera tendrían que afectar al empleador siempre y cuando dicho ejercicio de derecho se hayan canalizado por la vía correspondiente, a fin de no perjudicar al empleador.	trabajador .	otros derechos tales como el derecho a la sindicalización, el derecho a la maternidad, entre otros.	se extingue la relación laboral despido nulo				
--	--	--	---	--------------	---	---	--	--	--	--

<p>2.- A su criterio ¿Considera usted que el despido de un trabajador debe realizarse por causas justas?</p>	<p>Si, conforme lo establece la Ley, y debidamente acreditada.</p>	<p>Si, ya que el despido legal es basado en la capacidad o conducta del trabajador, debiendo seguir el procedimiento previo que dispone la Ley.</p>	<p>El despido de un trabajador solo se debe dar por causa justa, conforme lo establece la Ley.</p>	<p>Considero que el despido se debe producir de acuerdo a lo establecido o por la Ley, debiendo estar debidamente motivado y acreditado.</p>	<p>Sí, considero que el despido sólo se debe producir de acuerdo a lo establecido o en la Ley, es decir por una causa justa, debiendo estar debidamente motivado y acreditado.</p>	<p>conforme lo establece la Ley debidamente acreditada. despido legal capacidad conducta causa justa</p>	<p>debidamente acreditada. despido legal capacidad conducta causa justa</p>	<p>conforme lo establece la Ley causa justa</p>	<p>despido legal capacidad conducta</p>	<p>Los entrevistados consideran que el despido debe darse por causa justa, la cual debe estar acreditada conforme lo establece la Ley.</p>
<p>3.- De acuerdo con su experiencia ¿Qué derechos del trabajador se ven afectados cuando se produce la extinción de la</p>	<p>- El derecho al trabajo - El derecho a una remuneración -Derecho a la libertad sindical - Derecho a la no discriminación</p>	<p>El derecho al trabajo y a la igualdad.</p>	<p>Cuando una relación laboral se extingue afecta el derecho que tiene el trabajador a una estabilidad laboral, y a un proyecto de vida que guarda el</p>	<p>Se ven afectados el derecho a la estabilidad laboral, el derecho al trabajo, derecho a una remuneración y a un proyecto de vida.</p>	<p>Principalmente se ve afectado el derecho al trabajo, reconocido en el artículo 22° de nuestra Constitución política, se vulnera el derecho</p>	<p>El derecho al trabajo El derecho a una remuneración Derecho a la libertad sindical Derecho a la no</p>	<p>El derecho a una remuneración Derecho a la libertad sindical Al proyecto de vida estabilidad laboral El derecho a una remuneración</p>	<p>El derecho al trabajo Al proyecto de vida estabilidad laboral El derecho a una remuneración</p>	<p>Derecho a la no discriminación Derecho a la libertad sindical</p>	<p>Los entrevistados consideran que se ven afectados derechos fundamentales tales como el derecho al trabajo, el derecho a una</p>

relación laboral?	- Al proyecto de vida		trabajador y las expectativas que tiene respecto a su trabajo y el desempeño del mismo.		a la estabilidad laboral, el derecho a una remuneración.	discriminación Al proyecto de vida estabilidad laboral				remuneración y que también se ve afectado su proyecto de vida
4.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que la prueba constituye uno de los aspectos centrales en los procesos laborales de despido nulo?	Sí, a través de los medios probatorios las partes deberán acreditar sus afirmaciones y las causas por las cuales se ha dado el despido.	Sí, como en todo procesal contencioso, se debe hacer una valoración conjunta de las pruebas ofrecidas por las partes a fin de llegar a una decisión fundamentada en la verdad fáctica.	Por su puesto, ya que este tipo de despido no se presume, tanto el empleador deberá probar que el trabajador cometió falta grave y el trabajador deberá probar que las imputaciones del empleador son nulas	Sí, a través de los medios probatorios las partes deberán acreditar sus alegaciones y las causas por las cuales se produjo el despido.	Efectivamente, a través de los medios probatorios las partes deberán acreditar sus alegaciones, no solo a través de la prueba directa, sino también a través de las pruebas indiciarias y las presunciones.	medios probatorios acreditar sus afirmaciones valoración conjunta de las pruebas ofrecidas decisión fundamentada en la verdad fáctica despido no se presume prueba directa pruebas indiciarias	acreditar sus afirmaciones valoración conjunta de las pruebas ofrecidas decisión fundamentada en la verdad fáctica despido no se presume prueba directa pruebas indiciarias	acreditar sus afirmaciones medios probatorios	valoración conjunta de las pruebas ofrecidas decisión fundamentada en la verdad fáctica despido no se presume prueba directa pruebas indiciarias	Los entrevistados consideran que los medios probatorios constituyen un aspecto central en el proceso laboral, debiendo acreditar sus afirmaciones.

Objetivo específico 1: Analizar de qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación										
5.- Según su opinión ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación?	Porque, una persona discriminada se le impide crecer profesionalmente y es despedido sin causa alguna.	En atención, a que no se le da el trato igual al trabajador obedeciendo a causas particulares y que legalmente están establecidas como válidas, como por ejemplo la maternidad o la sindicalización.	El despido nulo afecta al derecho a la no discriminación desde que parte de una diferenciación entre los derechos que tienen el trabajador y los que en verdad quiere reconocer el empleador como tales.	Se vulnera este derecho dependiendo de cómo se suscitaron los hechos al momento de extinguirse el vínculo laboral.	El despido nulo afecta el derecho a la no discriminación cuando este parte de un trato diferenciado entre los trabajadores.	persona discriminada le impide crecer profesionalmente no se le da el trato igual derecho a la no discriminación extinguirse el vínculo laboral trato diferenciado	le impide crecer profesionalmente no se le da el trato igual	derecho a la no discriminación trato diferenciado	le impide crecer profesionalmente extinguirse el vínculo laboral	Los entrevistados consideran que no existe igualdad de trato entre los trabajadores y que se ven vulnerados en su derecho a la no discriminación.
6.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que un despido motivado según la condición física de un	La condición física de un trabajador siempre que esté debidamente motivada no debería ser causal de nulidad.	Dependiendo, cuando dicha condición física impida al trabajador realizar un análisis de ello, concediéndole al trabajador	Por su puesto, ya que nadie puede ser discriminado o por discapacidad, sea el mal que pueda tener el trabajador estamos en	Si al tomarse la condición como sustento suficiente para despedir a este trabajador, el empleado	Si el empleador toma la condición física del trabajador como sustento suficiente para despedir al trabajador,	La condición física debidamente motivada garantías previas discriminado por discapacidad	La condición física debidamente motivada garantías previas inclusión	La condición física	debidamente motivada garantías previas inclusión causal de nulidad	Los entrevistados consideran que la condición física, debidamente acreditada no debería

trabajador determina la concurrencia de una causal de nulidad?		las garantías previas a su despido, dándole las indemnizaciones correspondientes.	una sociedad que busca la inclusión del discapacitado o a una vida en comunidad como sociedad.	r estaría incurriendo o en causal de nulidad.	entonces sí estaría incurriendo o en causal de nulidad	inclusión causal de nulidad	causal de nulidad			ser causal de nulidad.
7.- De acuerdo con su experiencia ¿Considera usted que la maternidad sigue siendo la principal causa de discriminación de la mujer en el trabajo?	Sí, sigue siendo la principal causa de discriminación así la mujer.	Sí, no solo por el tema de la carga familiar si no más que nada por el tema del género, en la actualidad aún se ve como debilidad el género femenino, considerando que por ser mujer no pueden realizar ciertas actividades a diferencia de los varones.	Si lo considero así, ya que desde mi propia experiencia como mujer, he entendido que para el empleador una mujer embarazada no rendirá lo mismo que una mujer que no lo está.	Sí, considero que sigue siendo la principal causa de discriminación hacia la mujer.	Sí, la maternidad sigue siendo la principal causa de discriminación hacia la mujer, a pesar que existe protección ante este tipo de discriminación tal como lo señala el literal e) del artículo 29 de la Ley 728	discriminación hacia la mujer carga familiar debilidad el género femenino	discriminación hacia la mujer carga familiar debilidad el género femenino	discriminación hacia la mujer	carga familiar debilidad el género femenino	Los entrevistados consideran que la maternidad sigue siendo la principal causa de discriminación, puesto que ven el empleador ve a la mujer como un género débil y poco productivo.
Objetivo específico 2: Analizar de que forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad.										

<p>8.- A su consideración ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad?</p>	<p>Afecta porque da un trato diferenciado entre un hombre y una mujer, ya que todos los seres humanos deben ser tratados con respeto y consideración y a participar sobre bases iguales en cualquier área de la vida.</p>	<p>Ya que se da un trato diferente al trabajador que reúna ciertas características o tenga una condición particular, cuando legalmente están establecidas que dichas causas no son válidas para un despido legal.</p>	<p>Afecta al derecho a la igualdad porque enfatiza un trato diferenciado entre los trabajadores que de algún modo quieren ejercer ciertos derechos que representan una amenaza al empleador entre aquellos trabajadores que por temor a represalias no desean ejercer esos derechos.</p>	<p>El despido nulo si vulnera el derecho a la igualdad ya que se da un trato diferente al trabajador, por razones de raza, religión, sexo, opinión entre otros.</p>	<p>Se afecta el derecho a la igualdad cuando existe un trato diferenciado entre los trabajadores, cuando se les trata diferente por razones de raza, sexo, opinión.</p>	<p>trato diferenciado respeto consideración condición particular derecho a la igualdad temor a represalias</p>	<p>respeto consideración condición particular temor a represalias</p>	<p>trato diferenciado derecho a la igualdad</p>	<p>respeto consideración condición particular temor a represalias</p>	<p>Los entrevistados consideran que el despido nulo afecta el derecho a la igualdad ya que se da un trato diferenciado al trabajador.</p>
<p>9.- Según su opinión ¿Considera usted que un despido motivado</p>	<p>Si, se configura una causal de nulidad, ya que todos los</p>	<p>Si, ya que si no hay una causa justa y legal, por la cual se da este trato</p>	<p>Si lo considero, toda vez que estamos dentro de un sistema</p>	<p>Sí, ya que existen casos regulados por nuestra</p>	<p>Considero que sí, ya que hay supuestos regulados por</p>	<p>causal de nulidad iguales ante la Ley</p>	<p>causal de nulidad causa justa</p>	<p>igualdad de oportunidades</p>	<p>iguales ante la Ley causa justa</p>	<p>Los entrevistados consideran que el despido</p>

en la falta de igualdad de trato entre los trabajadores configura la concurrencia de una causal de nulidad?	trabajadores y trabajadoras son iguales ante la Ley, tienen la misma protección y garantía.	diferenciado, constituye una discriminación.	laboral que nos califica con estándares	legislación y afectan a personas que no tengan igualdad de condiciones.	nuestra legislación y afectan a personas que no tienen igualdad de oportunidades.	causa justa trato diferenciado califica con estándares igualdad de oportunidades	trato diferenciado califica con estándares igualdad de oportunidades		califica con estándares	motivado en la falta de igualdad de trato entre los trabajadores configura causal de nulidad.
10.- Considera Ud. ¿Qué en el ámbito laboral existe igualdad de trato entre un hombre y una mujer?	No existe igualdad de trato, ya que la mujer siempre ha sido tratada como la más frágil, a pesar que la Ley indica igualdad entre las personas.	No, hasta la fecha hay desigualdad entre hombres y mujeres.	En verdad no lo considero así, desde que en muchos lugares se prefiere contratar a un varón y no a una mujer; es más muchas veces pese a que realizan las mismas labores el varón es mejor remunerado que la mujer.	Considero que no existe igualdad de trato entre hombres y mujeres.	En la actualidad sigue existiendo desigualdad de trato entre varones y mujeres no obstante si los trabajadores tienen los mismos perfiles profesionales.	No existe igualdad de trato desigualdad entre hombres y mujeres perfiles profesionales	No existe igualdad de trato perfiles profesionales	No existe igualdad de trato	perfiles profesionales	Los entrevistados consideran que no existe igualdad de trato en el ámbito laboral ya que existe desigualdad entre hombres y mujeres.

ANEXO 8

MATRIZ DE DATOS CUALITATIVOS

Cuadro de entrevistas

Título: El despido nulo y vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.

Guía de entrevista a: Abogados especialista en la materia con código A

Preguntas	A 1	A 2	A 3	Categorías descubiertas	Categorías emergentes	Categorías semejanzas	Diferencias	Interpretación
Objetivo general: Describir de qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.								
1.- En su opinión ¿ De qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?	Cuando se produce un despido nulo existe una grave afectación a los derechos fundamentales del trabajador, ya que lo único que busca el trabajador es el reconocimiento de sus derechos sin temor a que el empleador actúe en su contra	Desde el momento en que se produce el despido, el trabajador sufre la vulneración de sus derechos fundamentales, ya que al extinguirse el vínculo laboral no se demuestra una causa que sustente la motivación del despido.	El despido nulo vulnera de manera grave estos derechos, ya que al extinguirse el vínculo laboral sin una causa justa se extingue el derecho al trabajo regulado en el artículo 22° de nuestra constitución	despido nulo derechos fundamentales reconocimiento de sus derechos despido extinguirse el vínculo laboral motivación del despido causa justa derecho al trabajo constitución	reconocimiento de sus derechos extinguirse el vínculo laboral motivación del despido causa justa derecho al trabajo constitución	despido nulo derechos fundamentales extinguirse el vínculo laboral	reconocimiento de sus derechos motivación del despido causa justa derecho al trabajo constitución	Los entrevistados consideran que al extinguirse el vínculo laboral se vulneran sus derechos fundamentales ya que no han sido despedidos por una causa justa

<p>2.- A su criterio ¿Considera usted que el despido de un trabajador debe realizarse por causas justas?</p>	<p>Si, conforme lo establece la Ley, debiendo esta estar debidamente motivada y acreditada</p>	<p>Si, el empleador debe cumplir con comunicar al trabajador, la razón de su despido para que este pueda realizar el descargo del mismo y no vulnerar su derecho que tiene como trabajador.</p>	<p>Tiene que haber motivación y esta deberá ser acreditada por el empleador con pruebas que demuestren que el trabajador no está hábil para su puesto laboral.</p>	<p>lo establece la Ley debidamente motivada y acreditada comunicar al trabajador, la razón de su despido vulnerar su derecho pruebas trabajador no está hábil para su puesto laboral</p>	<p>debidamente motivada y acreditada comunicar al trabajador, la razón de su despido pruebas trabajador no está hábil para su puesto laboral</p>	<p>debidamente motivada y acreditada</p>	<p>comunicar al trabajador, la razón de su despido pruebas trabajador no está hábil para su puesto laboral</p>	<p>Los entrevistados consideran que el despido debe darse por causa justa, la cual debe estar debidamente acreditada conforme lo establece la Ley</p>
<p>3.- De acuerdo con su experiencia ¿Qué derechos del trabajador se ven afectados cuando se produce la extinción de la relación laboral?</p>	<p>- El derecho a la estabilidad laboral - El derecho a una remuneración - Derecho moral - Derecho a la salud</p>	<p>-Derecho al trabajo -Derecho a una remuneración -Derecho a la no discriminación</p>	<p>- Derecho a la estabilidad laboral - Derecho a una remuneración - Proyecto de vida</p>	<p>- El derecho a la estabilidad laboral - El derecho a una remuneración - Derecho moral - Derecho a la salud -Derecho al trabajo</p>	<p>- El derecho a la estabilidad laboral - El derecho a una remuneración - Derecho moral - Derecho a la salud</p>	<p>- El derecho a la estabilidad laboral - El derecho a una remuneración</p>	<p>- Derecho moral - Derecho a la salud - Proyecto de vida</p>	<p>Los entrevistados consideran que se ven afectados derechos fundamentales tales como el derecho al trabajo, el derecho a una remuneración y que también se ve afectado su proyecto de vida</p>

				-Derecho a la no discriminación - Proyecto de vida	- Proyecto de vida			
4.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que la prueba constituye uno de los aspectos centrales en los procesos laborales de despido nulo?	Si, efectivamente por ambas partes deben a través de los medios probatorios acreditar sus afirmaciones y las causas por la cual fue despedido	Si, a través de los medios de prueba las partes deberán acreditar sus afirmaciones y las causas por las cuales se ha producido el despido	Por supuesto que la prueba constituye un aspecto importante, ya que en este tipo de despidos no se presume y la carga de la prueba queda a cargo de quien invoca la nulidad.	medios probatorios acreditar sus afirmaciones las causas por la cual fue despedido que la prueba constituye un aspecto importante no se presume carga de la prueba	acreditar sus afirmaciones las causas por la cual fue despedido que la prueba constituye un aspecto importante no se presume carga de la prueba	medios probatorios acreditar sus afirmaciones las causas por la cual fue despedido	que la prueba constituye un aspecto importante no se presume carga de la prueba	Los entrevistados consideran que los medios de prueba constituyen un aspecto importante en el proceso laboral, debiendo acreditar sus afirmaciones
Objetivo específico 1: Analizar de qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación								
5.- Según su opinión ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no	Afecta en un despido nulo, ya que a veces los empleadores discriminan a la mujer, por ejemplo	Este derecho se vulnera generalmente, ya que se despide al trabajador por su condición física y no se	Se vulnera del derecho a la no discriminación, debido a que no se respeta el artículo 26° de nuestra	despido nulo discriminan a la mujer embarazada	discriminan a la mujer embarazada minimizan la labor de una mujer	no discriminación	discriminan a la mujer embarazada minimizan la labor de una mujer	Los entrevistados consideran que no existe igualdad de oportunidades entre los trabajadores y

discriminación ?	cuando se entera que está embarazada la gran parte de las empresas las despiden, también minimizan la labor de una mujer por ser según el sexo débil	prioriza la capacidad y desenvolvimiento que tiene el trabajador	constitución política en la cual se rige la igualdad de oportunidades sin discriminación .	minimizan la labor de una mujer se despide al trabajador por su condición física capacidad y desenvolvimiento no discriminación artículo 26° de nuestra constitución igualdad de oportunidades sin discriminación	se despide al trabajador por su condición física capacidad y desenvolvimiento artículo 26° de nuestra constitución igualdad de oportunidades sin discriminación		se despide al trabajador por su condición física capacidad y desenvolvimiento artículo 26° de nuestra constitución igualdad de oportunidades	que se ven vulnerados en su derecho a la no discriminación no teniendo en cuenta su capacidad y desenvolvimiento.
6.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que un despido motivado según la condición física de un trabajador	La condición física de un trabajador no sería una causal de despido, pero si esta es motivada conforme lo señala el artículo 23°	Si, definitivamente es una causal de nulidad despedir a un trabajador por una enfermedad o condición física, basándonos en el artículo 29 de	Sí, siempre y cuando el trabajador no haya incurrido en algún tipo de falta grave que sustente el despido como tal	condición física no sería una causal de despido motivada causa justa enfermedad	condición física no sería una causal de despido motivada causa justa enfermedad	condición física	no sería una causal de despido motivada causa justa enfermedad falta grave	Los entrevistados consideran que la condición física, debidamente acreditada no debería ser causal de nulidad, siempre y cuando el

determina la concurrencia de una causal de nulidad?	inciso a) podría ser una causa justa de despido	la ley de productividad y competitividad laboral.		falta grave	falta grave			trabajador no haya cometido falta grave
7.- De acuerdo con su experiencia ¿Considera usted que la maternidad sigue siendo la principal causa de discriminación de la mujer en el trabajo?	Si, sigue siendo la principal causa de discriminación hacia la mujer, siendo una de las barreras que enfrentan las mujeres en el mercado laboral por la falta de flexibilidad, desequilibrio entre licencia de paternidad y maternidad	Si, puesto que se considera que no son capaces de realizar de forma eficaz su trabajo por los síntomas o riesgos que conlleva estar en estado de gestación.	Si, sigue siendo la principal causa de discriminación hacia la mujer.	principal causa discriminación hacia la mujer mercado laboral desequilibrio no son capaces de realizar de forma eficaz su trabajo	principal causa mercado laboral desequilibrio no son capaces de realizar de forma eficaz su trabajo	principal causa discriminación hacia la mujer	mercado laboral desequilibrio no son capaces de realizar de forma eficaz su trabajo	Los entrevistados consideran que la maternidad sigue siendo la principal causa de discriminación hacia la mujer.
Objetivo específico 2: Analizar de que forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad.								
8.- A su consideración ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad?	Afecta el derecho a la igualdad porque da un trato diferenciado entre un hombre y una mujer, también	El despido nulo se da por una vulneración a su derecho fundamental, este acto es de discriminación a la desigualdad que tiene el empleador	Si, como en el caso de una mujer embarazada se cuestiona y menosprecia su capacidad debido a su condición.	derecho a la igualdad trato diferenciado represalias	trato diferenciado represalias condiciones no son las adecuadas		trato diferenciado represalias condiciones no son las adecuadas	Los entrevistados consideran que el despido nulo afecta el derecho a la igualdad ya que se da un trato diferenciado al trabajador, ya

	afecta cuando existe represalias, cuando le dan un puesto que no está acorde con su profesión o con las condiciones no son las adecuadas para ser desempeñadas y por ese motivo son despedidos o incluso renuncian de manera voluntaria			condiciones no son las adecuadas derecho fundamental desigualdad cuestiona y menosprecia capacidad	desigualdad cuestiona y menosprecia capacidad		desigualdad cuestiona y menosprecia capacidad	que se cuestiona y menosprecia su capacidad
9.- Según su opinión ¿Considera usted que un despido motivado en la falta de igualdad de trato entre los trabajadores configura la concurrencia de una causal de nulidad?	Si, se configura una causal de nulidad, ya que se debe tener en cuenta el cargo y grado de instrucción	No, si el despido motivado no se encuadraría en un despido nulo	Si puesto que si los hechos ocurridos están descritos en algunos de los incisos descritos si sería una causal de nulidad	causal de nulidad cargo y grado de instrucción despido motivado	cargo y grado de instrucción despido motivado	causal de nulidad	cargo y grado de instrucción despido motivado	Los entrevistados consideran que el despido motivado en la falta de igualdad de trato entre los trabajadores configura causal de nulidad

<p>10.- Considera Ud. ¿Qué en el ámbito laboral existe igualdad de trato entre un hombre y una mujer?</p>	<p>No existe igualdad de trato, pese que se quiere cambiar dicha mentalidad actualmente en nuestro país existe el machismo, que consideran que una mujer por tener hijos y una familia no se puede desempeñar igual que una persona sin ningún tipo de obligaciones y compromisos</p>	<p>No</p>	<p>En mi opinión no, puesto que a los hombres les dan mayor ventaja en ciertas cosas o empleos de trabajo, no necesariamente e en este país esto se ve en todo el mundo</p>	<p>No existe igualdad de trato mentalidad machismo ventaja</p>	<p>mentalidad machismo ventaja</p>		<p>mentalidad machismo ventaja</p>	<p>Los entrevistados consideran que no existe igualdad de trato en el ámbito laboral ya que existe el machismo y cierta ventaja con los trabajadores hombres.</p>
---	---	-----------	---	---	--	--	--	---

ANEXO 9

MATRIZ DE DATOS CUALITATIVOS

Cuadro de entrevistas

Título: El despido nulo y vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.

Guía de entrevista a: Magistrados especialista en la materia con código J

Preguntas	J 1	J 2		Categorías descubiertas	Categorías emergentes	Categorías semejanzas	Diferencias	Interpretación
Objetivo general: Describir de qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.								
1.- En su opinión ¿ De qué manera el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?	Afecta en el ámbito subjetivo (daño a la persona y daño moral) y en el ámbito objetivo (daño patrimonial) esto es la afectación derivado del despido y la falta de ingresos durante este período. No sólo se afecta los derechos fundamentales de carácter laboral sino también de los derechos fundamentales en tanto persona humana	Dentro de la tipología de despido, el despido nulo es el que incide de manera más directa en la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, dañando incluso su condición de persona, sujeto de derecho, evidentemente merecedor de protección constitucional. En dicho contexto, la ley ha establecido, causales taxativas para establecer la existencia de un despido nulo, dichas causales taxativas son de tal gravedad,		Afecta en el ámbito subjetivo el ámbito objetivo falta de ingresos durante este período se afecta los derechos fundamentales el despido nulo vulneración de los derechos fundamentales del trabajador dañando incluso su condición de persona dañan incluso la dignidad del ser humano	Afecta en el ámbito subjetivo el ámbito objetivo falta de ingresos durante este período el despido nulo dañando incluso su condición de persona dañan incluso la dignidad del ser humano	se afecta los derechos fundamentales	Afecta en el ámbito subjetivo el ámbito objetivo falta de ingresos durante este período el despido nulo dañando incluso su condición de persona dañan incluso la dignidad del ser humano	Los entrevistados consideran que el despido nulo es el que incide de manera más directa en la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador ya que se produce un daño en su condición de persona, dañando su dignidad de ser humano, sumado a ello el trabajador deja de percibir ingresos

		que dañan incluso la dignidad del ser humano, por lo que la eficacia al ser declarado es restitutoria, devolviendo el estado de las cosas, al momento anterior a la violación de derechos a través del despido, restituyendo además los derechos conculcados					durante este período.
2.- A su criterio ¿Considera usted qué el despido de un trabajador debe realizarse por causas justas?	Por supuesto, todo despido debe y debería efectuarse por una causa justa, establecida en la norma procesal correspondiente, a fin de no restringir ningún derecho del trabajador a la defensa, esto es justificar las razones del despido previo descargo efectuado por el trabajador a fin	Por supuesto, dentro de las facultades disciplinarias del empleador siempre tiene que existir la posibilidad de imponer la máxima sanción, que es el despido, cuando el trabajador, por su conducta o rendimiento, ha quebrado la condición sine qua nom de toda relación laboral: buena fe, que haga insostenible la	debería efectuarse por una causa justa no restringir ningún derecho del trabajador a la defensa justificar las razones del despido causa justa razonable debidamente comprobada	no restringir ningún derecho del trabajador a la defensa justificar las razones del despido razonable debidamente comprobada	causa justa	no restringir ningún derecho del trabajador a la defensa justificar las razones del despido razonable debidamente comprobada	Los entrevistados consideran que el despido debe efectuarse por una causa justa, la cual debe estar debidamente comprobada conforme lo establece la Ley y no debe restringir el derecho a la defensa del trabajador.

	de que desvirtúe los hechos imputados, en caso contrario será un despido arbitrario o nulo	permanencia del vínculo. Al acreditarse dicha causa justa, razonable, debidamente comprobada y siguiendo el procedimiento preestablecido, el empleador válidamente ejercerá su facultad disciplinaria.					
3.- De acuerdo con su experiencia ¿Qué derechos del trabajador se ven afectados cuando se produce la extinción de la relación laboral?	El principal derecho que afecta la extinción de la relación laboral, es el derecho al trabajo reconocido en el artículo 22 de la Constitución en el que se encuentra subsumido el derecho a no ser despedido sino por causa justa.	Se ven afectados una serie de derechos, entre ellos : Evidentemente el derecho a la estabilidad laboral, el derecho al trabajo propiamente dicho, el derecho inespecífico a la subsistencia personal y familiar, dada la connotación alimentaria de la remuneración, y en los casos en los que es despedido es especialmente dañoso, podemos advertir el daño a la	extinción de la relación laboral derecho al trabajo no ser despedido sino por causa justa el derecho a la estabilidad laboral el derecho al trabajo derecho inespecífico a la subsistencia personal y familiar	no ser despedido sino por causa justa el derecho a la estabilidad laboral derecho inespecífico a la subsistencia personal y familiar	el derecho al trabajo	no ser despedido sino por causa justa el derecho a la estabilidad laboral derecho inespecífico a la subsistencia personal y familiar	Los entrevistados consideran que se ven afectados derechos fundamentales tales como el derecho al trabajo, el derecho a la estabilidad laboral y el derecho a la subsistencia personal y familiar.

		dignidad, al honor etc.						
4.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que la prueba constituye uno de los aspectos centrales en los procesos laborales de despido nulo?	Previamente debe establecerse la carga probatoria que le asiste a las partes procesales, y en este sentido, estableciéndose ello, la prueba si constituye aspecto medular en los procesos de despido nulo, entendiéndose como prueba, las pruebas indiciarias, así como las presunciones en que se concluye.	Por supuesto, conforme a la distribución de la carga de la prueba, si bien al empleador le corresponde acreditar la existencia de causa justa del despido, ello no releva al trabajador la obligación de acreditar la causal específica que alega por despido nulo, máxime cuando como ya se ha dicho el despido nulo, es el que ha merecido el establecimiento de causales taxativas. En este punto también cobran especial relevancia la valoración de los indicios razonables para reputar el acaecimiento de los hechos controvertidos.		carga probatoria la prueba si constituye aspecto medular en los procesos las pruebas indiciarias las presunciones existencia de causa justa del despido causal específica que alega valoración de los indicios	la prueba si constituye aspecto medular en los procesos las pruebas indiciarias las presunciones existencia de causa justa del despido causal específica que alega valoración de los indicios	carga probatoria	existencia de causa justa del despido causal específica que alega	Los entrevistados consideran que los medios probatorios constituyen un aspecto medular en el proceso laboral, debiendo acreditar sus alegaciones. Sumado a ello cobra especial relevancia la valoración de las pruebas indiciarias y las presunciones.
Objetivo específico 1: Analizar de qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación								

<p>5.- Según su opinión ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación?</p>	<p>Este tipo de despido vulnera los derechos constitucionales contenidos en el artículo 2.2 de la Constitución que contiene el principio de igualdad ante la ley y el mandato de no discriminación. La discriminación afecta a las personas que son víctimas de un trato diferenciado, pudiendo causar en ellas un daño moral, entendido como un daño psíquico, en algunos casos.</p>	<p>Al quebrarse el derecho fundamental de la igualdad ante la Ley, definitivamente se está produciendo una situación de desventaja para el trabajador, susceptible de reparación, incluso a través de un proceso constitucional si se trata de un hecho especialmente gravoso o humillante.</p>	<p>derechos constitucionales principio de igualdad no discriminación trato diferenciado daño moral derecho fundamental igualdad ante la Ley desventaja para el trabajador</p>	<p>trato diferenciado daño moral derecho fundamental desventaja para el trabajador</p>	<p>igualdad ante la Ley</p>	<p>trato diferenciado daño moral derecho fundamental desventaja para el trabajador</p>	<p>Los entrevistados consideran que no existe igualdad ante la ley al existir un trato diferenciado y que se ve vulnerado su derecho a la no discriminación.</p>
<p>6.- De acuerdo a su conocimiento ¿Considera usted que un despido motivado según la</p>	<p>Si bien es cierto que el despido por capacidad se encuentra regulado en el inciso a) del artículo 23 del D.leg.728 . La</p>	<p>Cuando un trabajador tiene una condición física especial, está en la obligación de asignarle funciones acordes a su condición, a fin de</p>	<p>despido por capacidad Ley General de la persona con discapacidad – Ley 29973 condición física</p>	<p>Ley General de la persona con discapacidad – Ley 29973 condición física</p>		<p>Ley General de la persona con discapacidad – Ley 29973 condición física</p>	<p>Los entrevistados consideran que fundar un despido en la condición física del trabajador, es</p>

condición física de un trabajador determina la concurrencia de una causal de nulidad?	deficiencia sobrevenida es una causal de despido de la Ley de Productividad y Competitividad laboral, la misma que sufrió modificación con la entrada de vigencia de la Ley General de la persona con discapacidad – Ley 29973	brindarle la oportunidad de desarrollarse y ser un elemento productivo para la empresa. Desde esa perspectiva, despedir a un trabajador por su condición física, es ejercer una forma de discriminación, que motiva la declaración de la nulidad del despido.	oportunidad de desarrollarse ejercer una forma de discriminación	oportunidad de desarrollarse ejercer una forma de discriminación		oportunidad de desarrollarse ejercer una forma de discriminación	una forma de discriminación que motiva la declaración de la nulidad del despido.
7.- De acuerdo con su experiencia ¿ Considera usted que la maternidad sigue siendo la principal causa de discriminación de la mujer en el trabajo?	La maternidad continua siendo la principal causa de discriminación y el cual se encuentra dentro de la discriminación por texto contemplada en los literales d) y e) del artículo 29° de la LPCL, los cuales se encuentran subsumidos del artículo 2.2 de la Constitución, y	Conforme el enfoque de género que irradia hoy en día las distintas relaciones laborales, la maternidad en efecto es una de las causas principales de discriminación de la mujer en el trabajo, más no es la única, ni la principal, la discriminación aunado al hostigamiento hacia la mujer sigue siendo la causa principal, conforme a sendos estudios de	La maternidad Discriminación hostigamiento hacia la mujer	hostigamiento hacia la mujer	La maternidad Discriminación	hostigamiento hacia la mujer	Los entrevistados consideran que la maternidad es una de las principales causas de discriminación; así como el hostigamiento hacia la mujer.

	de otro lado el literal e) que se refiere al embarazo, se entiende que existe una protección discriminatoria por razón de sexo, puesto que el embarazo o la maternidad es una condición privativa del sexo femenino.	violencia contra la mujer.						
Objetivo específico 2: Analizar de que forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad.								
8.- A su consideración ¿De qué forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad?	Existe un trato diferenciado entre las actividades que realizan los trabajadores por el cargo, tales como afiliación a los sindicatos, por sexo, maternidad, discriminación por opiniones, por lo que se ven afectados al derecho de identidad, al derechos de afiliación, al	Como ya se ha señalado, el despido nulo afecta el derecho a la igualdad, al frustrar el libre desarrollo y desempeño de la labor del trabajador, en similares condiciones a sus compañeros homólogos.		un trato diferenciado afiliación a los sindicatos maternidad discriminación por opiniones derecho a la igualdad libre desarrollo	afiliación a los sindicatos maternidad discriminación por opiniones derecho a la igualdad libre desarrollo		afiliación a los sindicatos maternidad discriminación por opiniones derecho a la igualdad libre desarrollo	Los entrevistados consideran que el despido nulo afecta el derecho a la igualdad ya que se da un trato diferenciado al trabajador.

	derecho a la maternidad, entre otros.						
9.- Según su opinión ¿Considera usted que un despido motivado en la falta de igualdad de trato entre los trabajadores configura la concurrencia de una causal de nulidad?	Si estando que resulta una discriminación, la cual atenta contra los derechos fundamentales	Constitucionalmente , ya el Tribunal Constitucional ha señalado, que pueden existir condiciones distintas para el tratamiento de situaciones similares pero no idénticas, siempre y cuando existan razones objetivas que la justifiquen, para ello se evalúa cada caso estableciendo un tertium comparationis a fin de verificar o justificar el trato diferenciado; si no hay causa objetiva que justifique el trato diferenciado, entonces el despido será nulo por causal de discriminación.	Discriminación derechos fundamentales justificar el trato diferenciado causa objetiva trato diferenciado	justificar el trato diferenciado causa objetiva		justificar el trato diferenciado causa objetiva	Los entrevistados consideran que el despido nulo afecta el derecho a la igualdad ya que se da un trato diferenciado al trabajador.
10.- Considera Ud. ¿Qué en el ámbito laboral existe igualdad de trato entre	Conforme se verifica de la realidad, y que se plasma en las sentencias	Considero que actualmente se ha avanzado lo suficiente, para no ver con tanta	no existe igualdad en el trato remuneración, ascensos	remuneración, ascensos perfiles laborales	no existe igualdad en el trato	remuneración, ascensos perfiles laborales	Los entrevistados consideran que no existe igualdad de

<p>un hombre y una mujer?</p>	<p>emitidas, no existe igualdad en el trato, por cuanto en el mundo laboral, la remuneración, ascensos y acceso a programas de capacitación no son las mismas, no obstante, tienen los mismos perfiles laborales.</p>	<p>frecuencia esa brecha diferenciadora negativa entre hombres y mujeres; sistemas como las de cuota de género, ayudan a cerrar esa brecha. Tanto la igualdad de trato como la justificación para el trato diferenciado (ejemplo maternidad y sus consecuencias), entre hombres y mujeres, son temas que siempre ameritan distintos enfoques dado su dinamismo.</p>		<p>perfiles laborales brecha diferenciadora cuota de género</p>	<p>brecha diferenciadora cuota de género</p>		<p>brecha diferenciadora cuota de género</p>	<p>trato en el ámbito laboral a pesar que se ha acortado la brecha diferenciadora entre hombres y mujeres.</p>
-------------------------------	---	---	--	---	--	--	--	--

ANEXO 10

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE FUENTE DOCUMENTAL

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Mag. Wenzel Miranda Eliseo Segundo
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Análisis de fuente documental**
- 1.4. Autor(es) de Instrumento: Calderón Vivanco, Efraín Domingo y Condezo Ríos Emperatriz Ivonne

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	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 11 de junio de 2022



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No 09940210. Cel. 992303480

ANEXO 11

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título de la investigación: Despido nulo y vulneración de los derechos fundamentales del trabajador.

Autores: Calderón Vivanco, Efrain Domingo / Condezo Rios, Emperatriz Ivonne

Guía de análisis de fuente documental - Casación Laboral	
Objetivo general: Describir como el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador.	
Identificación de la fuente CASACIÓN LABORAL N°30535-2019 https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/09/Casacion-Laboral-30535-2019-Lima-LPDerecho.pdf	
Texto relevante	Ponderamiento
<p>Fundamento Sétimo. Doctrina jurisprudencial</p> <p>En los procesos de nulidad del despido por móvil originado en el embarazo de las trabajadoras, los jueces de todas las instancias deberán tener en cuenta las reglas siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Se presume que el despido ha tenido como móvil el embarazo cuando produce durante el periodo de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto.2. No resulta necesario que la trabajadora comunique al empleador por escrito su condición de gestante.3. El empleador tiene la carga de la prueba de la causa justa de despido cuando este se produzca durante el periodo de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto.4. En el caso de trabajadores gestantes despedidas durante el periodo de prueba, sin que exista una causa justa, se presume que el móvil del despido ha sido el embarazo.	<p>La citada resolución estableció como Doctrina jurisprudencial respecto de la prueba en los procesos de nulidad del despido por maternidad.</p> <p>Cuando el despido de la gestante se produce durante el periodo de gestación o dentro de los noventa días posteriores, se presume que el motivo del despido es el embarazo.</p> <p>A partir de la expedición de la citada casación no es exigible que la trabajadora comunique al empleador por escrito su condición de gestante, dicha comunicación puede efectuarse por otros medios lo importante es que el acto de comunicación cumpla su finalidad.</p> <p>Finalmente señala cómo regla que el empleador está obligado a ofrecer las pruebas que justifiquen el despido.</p>

ANEXO 12

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título de la investigación: Despido nulo y vulneración de los derechos fundamentales del trabajador.

Autores: Calderón Vivanco Efrain Domingo / Condezo Rios Emperatriz Ivonne

Guía de análisis de fuente documental - Legislación	
. Objetivo específico 1: : Analizar cómo el despido nulo afecta el derecho a la no discriminación.	
Identificación de la fuente Constitución Política del Perú. De 1993	
Texto relevante	Discusión o <i>ponderamiento</i>
Artículo 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.	Este artículo salvaguarda y ampara la dignidad de la persona señalando explícitamente que ningún individuo debe ser discriminado en ninguna de las circunstancias previstas en la ley, ya sea motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

ANEXO 13

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título de la investigación: Despido nulo y vulneración de los derechos fundamentales del trabajador.

Autores: Calderón Vivanco, Efraín Domingo / Condezo Ríos, Emperatriz Ivonne

Guía de análisis de fuente documental - Legislación	
Objetivo específico 2: Analizar de que forma el despido nulo afecta el derecho a la igualdad.	
Identificación de la fuente	
Constitución Política del Perú. De 1993	
Texto relevante	Discusión o <i>ponderamiento</i>
Artículo 26.- Principios que regulan la relación laboral. En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.	Señala los elementos que regulan la relación laboral, tales como: igualdad de oportunidades; la irrenunciabilidad a los derechos reconocidos por nuestra Constitución y por la ley; interpretando siempre de manera más propicia al trabajador y en los caso de duda insuperable sobre el sentido de una norma.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, COLLACHAGUA ZACARIAS ROLANDO NILTON, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El despido nulo y vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.", cuyos autores son CALDERON VIVANCO EFRAIN DOMINGO, CONDEZO RIOS EMPERATRIZ IVONNE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
COLLACHAGUA ZACARIAS ROLANDO NILTON DNI: 10701931 ORCID: 0000-0003-1285-6810	Firmado electrónicamente por: RCOLLACHAGUAZ el 24-11-2022 17:06:23

Código documento Trilce: TRI - 0449670