



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

El Despido Nulo Y La Vulneración De Los Derechos Fundamentales Del Trabajador, Los
Olivos 2017

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

AUTORA:

Osorio Alvarado, Erika Pierina (ORCID: 0000-0002-7790-3959)

ASESOR:

Mg. Chávez Rabanal, Mario Gonzalo (ORCID: 0000-0002-7675-9705)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e
inspección de trabajo y sistemas provisionales

LIMA - PERÚ

2018

Dedicatoria

A Dios por ser mi guía, por ser la luz que ilumina mi camino y la fuerza que me levanta cada mañana a luchar por mis objetivos. A mis padres por su apoyo y enseñanzas a lo largo de mi vida, por su sacrificio, dedicación y confianza en mí.

Agradecimiento

A Dios por las oportunidades que me da de seguir y luchar por mis sueños a mis queridos padres por ser mi apoyo incondicional en este largo camino de la vida, a mi hermano por ser mi motivo de fuerza.

A mi admirado asesor por su comprensión, apoyo y por ser una guía en mi vida con sus amplios conocimientos y enseñanzas.

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo S.A.C., para optar la Licenciatura en Derecho, pongo a disposición de los miembros del jurado la presente tesis titulada “El despido nulo y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos 2017”.

La presente investigación está dividida en los siguientes capítulos: En el Capítulo I se expone la parte introductoria del trabajo; asimismo en el Capítulo II se desarrolla lo referente al marco metodológico y el Capítulo III se ha realizado la descripción de los resultados, en el Capítulo IV se ha realizado la discusión en relación con el objeto de estudio, en el Capítulo V las conclusiones, y por último se finaliza con el Capítulo VI, con las recomendaciones y referencias bibliográficas.

Señores miembros del jurado es mi deseo que la presente investigación se ajuste a las exigencias que establece la Universidad y obtenga su aprobación.

El Autor

Índice

Página del jurado	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Declaratoria de autenticidad	¡Error! Marcador no definido.
Presentación.....	4
Índice	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
I. INTRODUCCION	8
1.1 Aproximación temática.....	8
1.2 Marco teórico.....	12
1.3 Formulación del problema de investigación	42
1.4 Justificación del estudio.....	42
1.5 Supuestos u objetivos del trabajo.....	44
II. MÉTODO.....	46
2.1 Diseño de investigación	47
2.2 Métodos de muestreo	50
2.3. Rigor científico	53
2.4. Análisis cualitativo de los datos.....	57
2.5 Aspectos éticos.....	60
III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS.....	60
3.1 Descripción de resultados de la técnica: Entrevista	61
IV. DISCUSIÓN.....	111
V. CONCLUSIONES	124
VI. RECOMENDACIONES	126
REFERENCIAS	127
ANEXOS	131

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó, con el objetivo de determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos 2017 siguiendo el enfoque cualitativo y diseño de teoría fundamentada, para lo cual se utilizó la técnica de la entrevista, la técnica del cuestionario, la técnica de análisis documental y análisis normativo, aplicando para ello sus respectivos instrumentos, como fueron la guía de preguntas de entrevista, la guía de preguntas de cuestionarios, la guía de análisis documental y la guía de análisis normativo. Los cuales se aplicaron a una determinada población y su respectiva muestra compuesta por 10 especialistas en derecho laboral y 20 cuestionados relacionados al Despido Nulo. Se procedió a procesar los datos con las técnicas de análisis de datos, interpretación jurídica, la comparación e integración, logrando así alcanzar los resultados, la discusión y se concluyó que el despido nulo afecta de manera grave los derechos fundamentales del trabajador por su intención lesiva de los mismos.

Palabras Clave: Despido Nulo, Relación laboral, Reposición e indemnización, Derecho a la no discriminación, Derecho a la igualdad de oportunidades.

ABSTRACT

The present research work was carried out with the objective of determining which way the product was affected by the fundamental rights of the worker, Los Olivos 2017 following the qualitative approach and the design of the fundamental theory, in the sense of what refers to the Interview technique, the technique of the questionnaire, the technique of documentary analysis and normative analysis, applying for it, as well as the interview question guide, the questionnaire questionnaire guide, the document analysis guide and the normative analysis guide. Those that apply to a certain population and respect a sample composed of 10 specialists in labor law and 20 questions related to Dismissal Null. It is processed to process the data with the techniques of data analysis, legal interpretation, comparison and integration, the recording of results, the discussion and the conclusion that it is about the fundamental rights of the worker due to his injurious intention. thereof.

Keywords: Null Dismissal, Employment Relationship, Replenishment and compensation, Right to non-discrimination, Right to equal opportunities.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Aproximación temática

En los últimos años el derecho del trabajo en el Perú ha sido tratado por medio de una legislación laboral con un sin fin de consecuencias jurídicas que transgreden los derechos laborales debido a que estos no se reconocen debidamente.

Como es sabido, nuestra legislación peruana contempla diferentes formas de terminar una relación laboral, hecho que no se da sólo si la intención de las partes de interés es finalizar el vínculo laboral.

La extinción del contrato de trabajo supone el fin del vínculo laboral, que consiste en los derechos y obligaciones que surgen entre el empresario y el trabajador, lo que a su vez supone el fin de la actividad profesional y el cese de la obligación del empresario de remunerar al trabajador, y por tanto el cese de la prestación de servicios del trabajador.

Se considera que la seguridad laboral es el mantenimiento del contrato de trabajo y, por tanto, si no se dispone de ella, no es suficiente la posibilidad de ejercer los derechos colectivos o individuales y, en todo caso, no se exige al empresario que sirva de garantía en el ejercicio de los derechos laborales.

Esto se encuentra en el artículo 27 de la Constitución Política, que menciona que los trabajadores no pueden ser despedidos arbitrariamente sin razón o causa, siempre que se demuestre de acuerdo con el procedimiento disciplinario.

La ley pretende evitar que los empresarios despidan a sus empleados sin causa justificada y da a los trabajadores un plazo de al menos seis días naturales para defenderse de tales acusaciones.

La protección del trabajador no se refiere a la arbitrariedad del despido, que se identifica con la existencia de una causa justificada, sino que puede derivarse del carácter lesivo del despido en términos de derechos constitucionales.

Lo cual este motivo, esta investigación tiene como finalidad demostrar el grado de afectación que genera el despido a los derechos del trabajador.

Trabajos previos

Para aclarar el objetivo de este estudio, se recopilará la información necesaria, como los estudios internacionales, y luego se revisarán los estudios realizados en nuestro país. Investigación que contribuirá a este estudio.

Investigaciones Extranjeras

En relación con el tema de este proyecto de investigación, podemos observar que existe una legislación comparada la cual nos ayudara a poder determinar y observar el de vulneración de derechos laborales que ocasiona un despido Nulo, en comparación de otros países, de las cuales se citaran las más relevantes:

Canessa (2014). En su investigación de tesis titulada *“La Protección contra el Despido en el Derecho Internacional”* para poder obtener el Grado de Magister en Abogacía, nos dice:

[...]El artículo 7 inciso d del Protocolo de San Salvador establece que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, y las características que sus puestos o empleo amerita y con las causas de justa separación, en el caso de despido injustificado, el trabajador tiene dos opciones el derecho a una indemnización o por otro lado a la readmisión en el empleo [...]. (p. 1)

Tal como refiere el citado texto menciona que los estados reconocen el trabajo como el goce del trabajo bajo condiciones equitativas y justas de los trabajadores y garantizan a su vez la estabilidad laboral y enfatizan una causa justa de separación en caso de despido, otorgando una indemnización o readmisión de empleo como refiere en caso de un despido que sea justificado.

Del Valle (2017). En su tesis titulada, “*El Despido Nulo*” sustentado para la obtención el grado de Magister por la Universidad de Alcalá; menciona

[...] Como concepto actual de despido nulo este se encuentra regulado en el artículo 55.5 el cual está plasmado en el Estatuto de los Trabajadores, en este se establece que el despido será reconocido como nulo con el principal sustento una causa de discriminación que se encuentren prohibidas dentro de la constitución o ley, o en todo caso estas violen derechos fundamentales y libertades del trabajador [...]. (p.3)

Tal como se aprecia el despido nulo es tratado desde el fondo y se ejecuta para aquellos supuestos que vulneren los derechos fundamentales del trabajador.

Tayupanda (2014), en su investigación de tesis titulada como “*Despido intempestivo en los Contratos Individuales de trabajo y sus garantías constitucionales en el Ecuador*” para obtener el Grado de Titulo en Derecho por la Universidad Nacional de Loja- Ecuador; concluye con lo siguiente

[...]Si el empleador despide al trabajador dentro del plazo, está obligado a dar por terminada la relación laboral que da origen al despido, sin motivo ni justificación, y a pagar la indemnización económica establecida por la ley, pero

al no cumplir con esta situación, crea una serie de inconvenientes para el trabajador, causando el desempleo y subempleo garantizados por la Constitución de la República del Ecuador derechos y violan los principios del trabajo [...].

(p.6)

Investigaciones Nacionales

Iglesias (2016) en su investigación de tesis titulada, *“Vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral en el Régimen Laboral Privado como consecuencia de la aplicación del precedente huatuco”* sustentado para la obtención el Título profesional para el grado de Abogado por la Universidad Huánuco; menciona:

[...]La vulneración de este derecho puede derivarse de cualquier extinción del vínculo laboral y no sólo de las que derivasen de un despido injustificado sino de cualquier tipo de despido lesivo de derechos. Asimismo, se señala que este derecho tiene receptividad inmediata (es decir de afectación inmediata), por lo cual cabe su defensa mediante la tutela del amparo, si se admite que en el caso peruano esta garantía no tiene carácter residual [...]. (p.35)

Concha (2014), en su tesis titulada como *“Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el tribunal constitucional”* para obtener el Grado de Magister en Derecho por la Universidad Católica del Perú; concluye con lo siguiente:

[...]Los derechos fundamentales son la fuente de integración del sistema jurídico de las relaciones laborales, a través del cual se imponen restricciones antes imprevistas. Por lo tanto, se considera desde dos aspectos: el derecho

fundamental que permite la "integración normativa del contenido obligatorio del contrato de trabajo". [...]. (p.23)

1.2 Marco teórico

Para llegar al enfoque correcto del tema, se desarrollarán los conceptos más importantes a partir de la jurisprudencia, las teorías académicas y los marcos normativos nacionales e internacionales.

Derecho al Trabajo

El concepto del derecho al trabajo nos ayudara a tener un panorama más claro y poder conocer así la importancia y significado de este derecho.

Este derecho se plasma en la constitución Política el Perú del año 1993 en el artículo 22° en la cual refiere:

"Se refiere a la protección y promoción del empleo y al hecho de que el trabajo es un deber y un derecho. Es la base del bienestar social y el medio de realización de la persona".

Entendemos como derecho al trabajo al conjunto de normas relacionadas con la ocupación y desempeño que tiene un hombre o una mujer en una determinada actividad por la cual percibe una cantidad dineraria correspondiente.

El mencionado artículo 22° de nuestra Constitución Política del Perú tiene dos artículos resaltantes que nos sirve como base de interpretación de los derechos constitucionales, tales como el artículo 6° y 7°.

Artículo 6°. -Derecho al Trabajo

Esto significa que toda persona tiene derecho a trabajar, lo que incluye la oportunidad de acceder a los medios para vivir una vida digna y decente a través de actividades libremente reconocidas y lícitas.

Menciona también que los estados se comprometen a garantizar la efectividad del Derecho de Trabajo además de ejecutar y fortalecer programas que otorguen una adecuada atención familiar, cuyo objetivo principal es el de otorgar a la mujer la efectiva posibilidad de ejercer su derecho de trabajo [...].

Artículo 7°. - Condiciones Justas, Equitativas y satisfactorias de Trabajo

1. El presente artículo manifiesta que los estados del presente protocolo reconocen que toda persona goce del derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactoria, para ello los estados garantizaran en sus legislaciones de manera particular:

2. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos de acuerdo con las características de las profesiones e industrias y las correctas causas de separación [...].

Por ello reconocen lo siguiente:

Cuando un trabajador se enfrenta a un despido improcedente, tiene derecho a una compensación, a la readmisión o a otras prestaciones previstas en la legislación nacional.

Derecho a la Estabilidad Laboral

Según el Decreto Ley 18471 nos menciona: “La estabilidad laboral la cual dentro de nuestro país nace por disposición de este decreto, a través del cual se tomó como base

fundamental el derecho al trabajo comprendiendo de esta ley a los trabajadores tanto de la actividad privada y pública [...]”.

En cuanto a la seguridad en el empleo, se denomina periodo de prueba, y una vez transcurrido el periodo de tres meses que establece nuestra legislación, el trabajador, obrero o empleado que no puede ser despedido sin causa justificada, salvo por causas graves señaladas en la ley, como despidos por razones técnicas o por liquidaciones efectuadas por la empresa. (Valderrama,2014, p.11)

En el caso que no se incurra en ninguno de estos casos y se considere el despido como injustificado el trabajador puede elegir entre dos vías, una de ellas es la reposición la cual está destinada a preservar la relación laboral y la otra es la acción indemnizatoria mediante la cual el trabajador obtiene una compensación económica la cual equivale a tres meses de remuneración mediante el cual se acepta el despido mas no su justificación.

Según el Decreto Ley 22126 nos menciona:

El decreto ley 18471 mencionado anteriormente fue sustituido y derogado por el decreto ley 22126

Según el Decreto Ley 22126 nos menciona “La principal diferencia y modificación del sistema de seguridad laboral es que ahora incluye un derecho absoluto a la seguridad laboral, consistente en tres años de servicio ininterrumpido con el mismo empleador [...]”.

Al cumplir los tres años de servicio continuo la estabilidad laboral absoluta protegía al trabajador otorgándole derechos y protección y a su vez se enumeraron actos del trabajador los cuales eran tipificados como falta grave.

[...] Desde entonces, los empleados con más de tres años de servicio continuo han adquirido un derecho absoluto a la seguridad en el empleo, ya que pueden ser despedidos en caso de falta grave, causas económicas o técnicas, circunstancias imprevistas o fuerza mayor [...] (Blancas,2006, p.101)

“[...] De acuerdo con lo estipulado en el artículo 27 de nuestra constitución se prevé que:” La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Mediante esta se reconoce la estabilidad laboral. [...]”. (Valderrama, 2014, p.10), en cuanto al mencionado artículo 27 de la Constitución, que actúa como protección para asistir a los trabajadores contra los despidos considerados arbitrarios, el propio régimen jurídico no especifica el grado de protección a primer nivel.

Extinción del vínculo laboral

Ludmin, G. (2009), en su artículo titulado “Proscripción del Despido Arbitrario” sostiene:

“La extinción de la relación laboral se produce de acuerdo con la voluntad del empresario y conlleva la nulidad porque se produce por un acto que vulnera los derechos fundamentales de la persona [...]”

Artículo 16 de la LPCL nos menciona: “Como las causas de extinción del vínculo laboral de acuerdo con la voluntad unilateral del trabajador se puede mencionar dos supuestos la renuncia o el retiro voluntario del trabajador y la ley no exige que el trabajador demuestre causa alguna a su decisión otorgándoles a si el derecho a la Libertad de Trabajo [...]”.

Asimismo, la jubilación voluntaria es un caso de intención unilateral, dada por la decisión del empresario o por la ley, ya sea por voluntad del trabajador o por decisión del empleado.

Otra causal es de acuerdo con la voluntad unilateral de empleador, esta se da por decisión del empleador basando su justificación en sus intereses.

Otra causal es la voluntad de ambas partes es decir empleador y trabajador mediante el cual se clasifica en Mutuo Disenso y Cumplimiento presentado en los contratos, en este caso en mutuo disenso refiere cuando se extingue el vínculo laboral y esta se da por una manifestación de ambas partes las cuales acuerdan dar por extinguida la relación laboral por ello no es necesario ni se encuentran obligados a fundar dicha decisión. (Baylos, 2009, p.24)

Despido

El despido en la relación laboral, un acto constructivo basado en la voluntad unilateral del empresario, sin tener en cuenta la voluntad del colaborador, un hecho asumible porque el empleador no plantea el despido, pero lo ejecuta directamente, este acto debe ser conocido por el trabajador y a través de este acto se extingue definitivamente el contrato. Este acto debe ser conocido por el trabajador, y a través de él se extingue definitivamente cualquier tipo de efecto que el contrato pueda tener en el futuro.

Ludmin, G. (2009), en su artículo titulado “El Despido en el Perú” sostiene:

“[...] El despido se considera un acto unilateral y aceptable, autorizado por la única intención del empresario de despedir. El despido se considera un acto de extinción y, según la legislación peruana, debe ser notificado por escrito [...]”.Entonces podríamos decir que la dimisión un hecho unilateral por el que el empresario decide poner término a la relación laboral por tanto la voluntad o decisión del trabajador sería considerada innecesaria, así mismo señala que tiene un carácter recepticio, la voluntad extintiva que tiene el empleador de terminar con la relación laboral debe ser comunicada al trabajador, extinguiendo así todo tipo de efectos que nacen de un contrato.

Para poder identificar si un despido es arbitrario debemos tener en cuenta el comportamiento del empleador en este acto debido a que el decide de qué manera y cuando cesa la relación laboral. Para que un despido se considere válido, debe haber un motivo justificado.

Clasificación de Despido

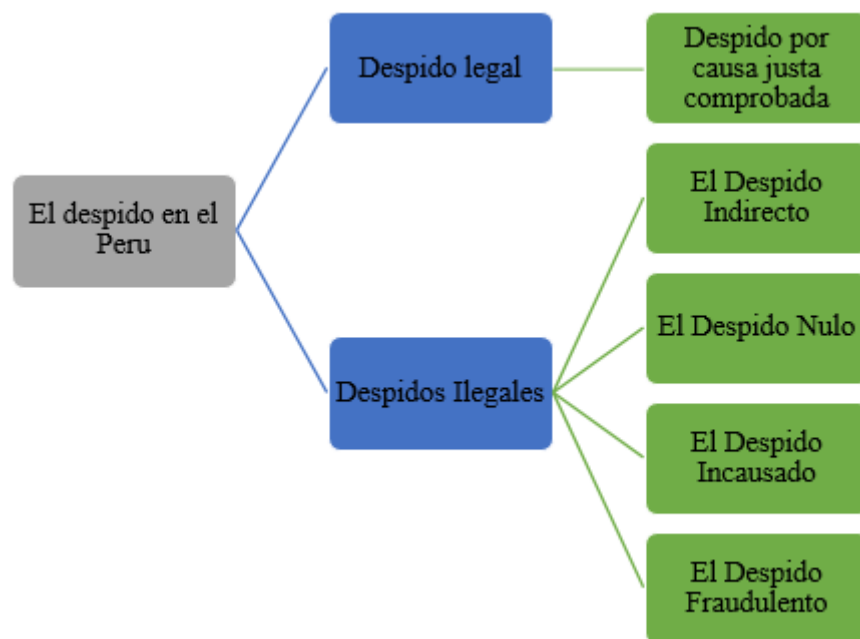
“El despido justificado es una forma de mayor relevancia debido a las controversias que se generan entre el trabajador y el empleador [...]” (Blancas, 2006, p.26), esta se encuentra vinculada también a la falta disciplinaria del trabajador, como aquellas relacionadas a su capacidad tales como el rendimiento deficiente, detrimento de facultades, por otro lado, están aquellas relacionadas a la conducta del trabajador la cual es relacionada a su conducta y capacidad.

“[...]El despido Nulo es aquel mediante el cual se señala la importancia de una inexistencia del acto de despido violatorio de la constitución política del Perú”.(Blancas, 2006, p.28), Las causas de este tipo de despido pueden ser la afiliación sindical, la representación de los trabajadores, la presentación o participación en una denuncia contra el

empresario ante las instancias pertinentes, la discriminación por razón de sexo, raza, religión, etc., el embarazo, la discapacidad del trabajador, el sida, etc.

“[...] El despido arbitrario se da cuando el empleador no tiene causa justa para despedir a su trabajador [...]” (Tovalino, 2014, p.33), en el caso de encontrarse dentro de un contrato a plazo indeterminado se le otorgara al trabajador una indemnización la cual es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laboral hasta el vencimiento del contrato.

“Se entiende por despido indirecto todo acto de hostilidad calificado como realizado por el empresario en exceso de su poder de dirección y que tiene como única finalidad la extinción de la relación laboral [...]”. (Valderrama, 2014, p.33), estos actos de hostilidad lo que hacen es impeles al trabajador con la finalidad que este renuncie por cuenta propia, en esta no existe declaración unilateral del empleador en la extinción del vínculo, se trata de actos que llevan al trabajador a renunciar a su puesto de trabajo.



FUENTE: Elaboración propia Lima, 2018.

Causas justas de despido

Hay dos tipos de condiciones previas: las que se orientan a las capacidades del trabajador y las que se refieren a la actitud del empleado: (Ludmin,2009, p.1)

Artículo 23° de la LPCL

Respecto a la capacidad del trabajador refiere a aquellos relacionados con aquella situación o estado emocional de un trabajador mas no una incapacidad física tales como:

- Una incapacidad grave debida a una incapacidad física o mental que afecte significativamente al desempeño de las funciones del trabajador.
- La negativa del trabajador de realizarse exámenes médicos debidamente establecidos por ley y requisitos indispensables en la permanecía de un empleo.
- Y el rendimiento deficiente en sus funciones relacionado con la capacidad de este.

Artículo 24° de la LPCL

En cuanto a la conducta de los trabajadores, se refiere a las faltas graves de los trabajadores, las condenas penales por delitos dolosos y las inhabilitaciones de los trabajadores.

Se entiende por falta grave cualquier incumplimiento por parte del trabajador que afecte a las obligaciones plasmadas en el contrato, como, por ejemplo:

- No cumplir con las obligaciones laborales, resistirse a las instrucciones relativas a los trabajos a realizar, y la paralización intempestiva del trabajo. Aquella disminución de las labores y la producción de esta.

- Aquellos actos de entrega o uso de información reservada perteneciente a la empresa, así como la utilización de documentos, información falsa y todo acto que el trabajador dirija en contra del empleador con la intención de causarle perjuicio injustificado, y la competencia desleal del mismo.
- Acudir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de estupefacientes y negarse a someterse a un examen para comprobarlo cuando se le solicite.
- Actos de violencia, mal comportamiento, insultos, conductas verbales o escritas inapropiadas hacia el personal con relación jerárquica.
- Actos de violencia extrema, como la toma de rehenes o el allanamiento de morada. Aquel daño a los bienes y propiedades de la empresa tales como maquinaria, obras, instalaciones documentación u otros.
- Y finalmente por abandono del puesto laboral superior a tres días consecutivos, así como aquellas ausencias injustificadas que excedan a cinco días calendario.

Otro supuesto se da de acuerdo con la condena penal por un delito doloso está referida a una sentencia condenatoria imputada al trabajador esta tiene como finalidad determinar la responsabilidad penal de un trabajador.

Y, por último, hay casos en los que las autoridades judiciales imponen inhabilitaciones a los trabajadores, privándoles o restringiéndoles del desempeño de sus funciones en el trabajo.

Formalidad de despido

Si bien la norma no establece una formalidad en esta comunicación de extinción de vínculo laboral debe ser considerado los siguientes supuestos:

Un empleador tal como se mencionó anteriormente no podrá despedir por causal de capacidad o conducta del trabajador sin antes realizar una comunicación escrita con un plazo considerado razonable.

Existencia de causa justa

Convenio N°158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En su Artículo 4° manifiesta que:

“La relación laboral de un trabajador no puede ser rescindida a menos que se base en las necesidades operativas de la empresa o de sus servicios y exista una razón justificada por su capacidad o conducta.”

Nuestra ley define la justa causa de separación de la siguiente manera:



FUENTE: Elaboración propia Lima, 2018.

La previa imputación de la falta. –

Según el Artículo 31 de la LPCL

Se establece que el trabajador debe tener la oportunidad de presentar sus descargos, por tanto, para que el trabajador pueda efectuar su derecho de defensa antes de un despido, debe tener conocimiento de la naturaleza de la infracción que en este caso se le imputa, por ello el empleador debe emitir un documento por escrito tipificando dentro de este la falta grave cometida por un empleado.

La falta grave debe ser detallada de una manera coherente y entendible evitando realizar la descripción de esta de una forma genérica y que cree ambigüedades impidiendo determinar con claridad la falta.

La importancia de la formulación de estos cargos contra el trabajador viene dada en el desarrollo futuro del caso, ya que debe existir una relación entre las causas atribuidas a los cargos, es decir, la solicitud de despido, y por tanto la inclusión en la misma de hechos nuevos que no fueron objeto de atribución en procedimientos anteriores. No estaría justificado incluirlos. (Bustamante,2014, p.72)

Debido a que nuestra norma no contempla este supuesto el empleador puede retractarse del envío de esta carta de preaviso, ya que de este modo se favorecería la continuidad del contrato de trabajo, entendiéndose así tal decisión como un acto de renuncia del ejercicio de unan facultad disciplinaria.

Plazo de defensa del trabajador

Dentro de un ámbito privado el derecho de defensa se constituye como una manifestación fundamental de la seguridad jurídica basándose en los principios de contradicción de igualdad y legalidad, en estas consideraciones se le da la facultad de demostrar, exponer su posición y defensa. (Bustamante,2014, p.72)

Respecto a ello según el Artículo 31 de la LPCL

Dispone que el empresario no puede destituir a un trabajador a causa de su capacidad o conducta sin darle un plazo razonable por escrito, presentándose las siguientes situaciones:

Se otorga el plazo de no menor de (6) seis días naturales para realizar la presentación de un escrito mediante el cual pueda defenderse de los cargos que se le formulen en contra.

Mediante este el trabajador podrá presentar los diferentes elementos probatorios en su defensa.

Los 30 días, en cambio, serán un plazo para corregir las carencias y demostrar la competencia.

Comunicación de Despido

Cuando los empresarios notifican a los trabajadores, deben hacer hincapié en una serie de requisitos que se derivan del derecho a las garantías procesales:

- Principio de tipicidad
- Principio de motivación
- Principio de inmediatez
- Principio de razonabilidad y proporcionalidad

Todos estos supuestos acotan que si bien el trabajador pudo incurrir en una falta laboral no es indicio que deba caer sobre el automáticamente una sanción de despido.

Despido Nulo

Los despidos nulos son una señal de seguridad de empleo completa. (Valderrama, 2014, p.29)

Según el “Artículo 29” de la LPCL nos dice que es nulo el despido que tenga por motivo:

- a) ser miembro de un sindicato o participar en actividades sindicales
- b) ser candidato, actuar o haber actuado como representante de los trabajadores
- c) presentar una denuncia contra el empresario ante las autoridades competentes o participar en un litigio. Sin embargo, esto no se aplica si constituye una falta grave como la mencionada en el artículo 25.
- d) la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, lengua, discapacidad o cualquier otra característica
- e) el embarazo, el parto y sus consecuencias, o la lactancia. Si el despido se produce durante el embarazo o dentro de los 90 días, 90 días y 6 días posteriores al nacimiento del hijo, no se producirá el despido.

En este sentido, se presume que la causa es el embarazo, el parto o la lactancia. La existencia de una buena causa de despido [...]

Respecto a las causales citadas existe un supuesto el cual no se encuentra consignado en la LPCL, pero es una condición la cual deriva de la nulidad de despido, es respecto a las personas con VIH/SIDA, la cual se encuentra plasmada en la Ley 26626.

Supuestos de reparación del Despido Nulo

Si un trabajador se enfrenta a un despido nulo, puede elegir entre dos opciones.

El empleado puede exigir la reincorporación, en cuyo caso puede reclamar prestaciones económicas, ya que el requisito principal es la continuación de la relación laboral. La otra premisa es la compensación en el momento del despido, que se produce si el despido del trabajador se debe a causas no previstas en la normativa legal o si no ha cumplido con el proceso previsto.

Cabe señalar que ambos supuestos no son válidos en el caso de los despidos nulos.
(Valderrama, 2014, p.30)

Según el Artículo 34º de la LPCL

Menciona que los despidos basados en causas relacionadas con la actitud o competencia del colaborador no están cubiertos por la compensación.

Si la causa del paro no es declarada o es judicialmente indemostrable y, por tanto, arbitraria, el colaborador tiene derecho al pago de la indemnización prevista en el artículo 38 como única compensación por el daño sufrido, pudiendo este trabajador exigir al mismo tiempo el pago de cualquier otro derecho o prestación social pendiente.

Sin embargo, en el caso del despido improcedente, que es el objeto de este artículo, si la demanda es declarada admisible, el trabajador será reincorporado a su puesto de trabajo, salvo que opte por la indemnización del artículo 38 en ejecución de sentencia.

Según el Artículo 36º de la LPCL

También hay que señalar que el plazo para que el trabajador pueda ejercitar la acción por despido nulo o arbitrario expira a los 30 días naturales de producirse el hecho, pero esta caducidad no afecta al objetivo del colaborador a exigir el pago de cualquier otra cantidad liquidada que el empresario le deba dentro del plazo de retroactividad.

Cuando el cese sea deliberado por no estar motivado o no poder probarse judicialmente, la indemnización estará prevista en este artículo.

Según el Artículo 38° de la LPCL

La compensación por cese injustificado es igual a una vez y media la remuneración mensual normal por cada año de servicio, con un máximo de doce pagas; las fracciones de menos de un año se pagan a la doceava y a la treintaava parte, según el caso. El pago se realiza después de la finalización del periodo de prueba.

Una vez presentada la demanda, teniendo los argumentos considerados suficientes para su aprobación el juez declarara fundada la demanda por tanto según el presente artículo se debe llevar a cabo lo siguiente:

Según el Artículo 40° de la LPCL

Si se acredita la pretensión de nulidad del despido, el juez, una vez descontado el período de inactividad procesal no imputable a las partes, ordenará el pago de las indemnizaciones dejadas de percibir con posterioridad a la fecha en que se produjo el despido, así como un depósito correspondiente a la indemnización por el plazo de trabajo.

Si el cese es invalido, el magistrado puede, a petición de los interesados, imponer el abono de una compensación interina y establecer su importe. El pago provisional no superará el último salario regular mensual percibido por el colaborador, y el empresario deberá pagar hasta el saldo de la reserva de remuneración por concepto referido en el artículo 41 de la citada en la norma.

Si la sentencia ordena la reincorporación del trabajador, el empresario debe devolver la fianza y los respectivos intereses sobre la remuneración abonada.

Organización Internacional de Trabajo (OIT) en el Convenio 158

En cuanto a la, extinción de, la relación laboral, reconocemos dos premisas como formas de reparación efectiva de la vulneración de estos derechos fundamentales: los efectos indemnizatorios y reparadores.

La tutela resarcitoria frente a un despido

Naturaleza de la indemnización

Esta se denomina indemnización a la cantidad dineraria que lo que busca es resarcir el daño ocasionado, la legislación laboral de distintos países prevé una indemnización a favor del trabajador para reparar las consecuencias de una disolución de contrato de trabajo.

Tal como refiere el Artículo 34 de la LPCL

“Si el despido es arbitrario porque no está justificado o no se puede probar judicialmente, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización prevista en el artículo 38 siguiente como única reparación del daño causado.”.

Por tanto, es exigible el pago de una indemnización si se presentan los siguientes supuestos:

- Por un acto que no se prevea en la normativa legal
- Cuando se impute una causa, pero judicialmente se demuestre su inexistencia
- Cuando no exista ni se formule causa alguna de despido
- Si el despido se efectúa de forma indirecta, pero por instigación u hostilidad por parte del empleador.

Indemnización sustitutoria

Esta figura se da en los casos en que el trabajador puede solicitar que se sustituya el cumplimiento de la orden de reincorporación por el pago de la compensación correspondiente, con el derecho de elección previsto en la ley.

Artículo 38 de la LPCL.

En cuanto a la cuantía de la indemnización, el legislador procesal ha acordado conceder la misma indemnización que en el caso del cese deliberado, 1,5 veces la remuneración mensual normal por cada año de servicio, hasta un máximo de 12.

Monto de indemnización. –

Se otorga sobre la base de una tasa fija en virtud de la remuneración y la duración del servicio, en función de las circunstancias de cada caso.

Por ello en nuestra legislación se da respecto al contrato de trabajo de la siguiente manera:

**INDEMNIZACION
SEGÚN TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO**

<p>CONTRATOS INDETERMINADOS</p>	<p>Artículo 38 de la LPCL La indemnización es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual, esto por cada año completo de servicios. Esta se da en dozavos y treintavos, respectivamente. El monto máximo es de (12) doce remuneraciones.</p>
<p>CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD</p>	<p>Artículo 76 de la LPCL La indemnización es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual, esto por cada mes dejado de laboral hasta el vencimiento del contrato. El monto máximo es de (12) doce remuneraciones.</p>

FUENTE: Elaboración propia Lima, 2018.

La tutela restitutiva frente a un despido

Esta medida de reposición o readmisión es considerada una de las opciones para restaurar el vínculo laboral disuelto mediante un despido formulado de manera ilícita.

El objetivo es que los trabajadores vuelvan al trabajo y a sus puestos de trabajo, haciendo hincapié en la continuidad del contrato y el mantenimiento de las condiciones laborales.

Reposición

Esta medida pretende extinguir los perjuicios causados por las prácticas de despido ilegal en relación con las sentencias dictadas por las autoridades judiciales o el Tribunal Constitucional.

El objetivo no es sólo buscar el restablecimiento de la relación laboral, sino también obtener el abono de las retribuciones devengadas durante el período de no percepción (Arce, 2006, p. 239).

Esta pretende garantizar al trabajador sus derechos constitucionales, respetando su dignidad.

“La violación de los derechos fundamentales de una persona, que constituye en sí misma un acto inconstitucional cuya validez no es reconocida por el ordenamiento jurídico, consiste en proporcionar al perjudicado los medios más rápidos y eficaces para restablecer el disfrute y el ejercicio de sus derechos, mediante el cese de los efectos perjudiciales y la privación de los mismos.” (Blancas,2006, p.408)

Tal como refiere el Artículo 29 de la LPCL:

El remedio de nulidad frente a hechos lesivos de los derechos fundamentales ha sido cerrado en las siguientes situaciones:

- a) Ser miembro de un sindicato, o participar en actividades sindicales
- b) Ser candidato actuar o haber actuado como representante de los trabajadores
- c) Presentar una denuncia contra el empresario ante las autoridades competentes o participar en un litigio. Sin embargo, esto no se aplica si constituye una falta grave como la mencionada en el artículo 25.
- d) La discriminación por razón, de sexo, raza, religión, opinión, lengua, discapacidad, o cualquier otra característica
- e) El embarazo, el nacimiento del bebe y aquellas consecuencias, que traía consigo este o la lactancia [...].

Por ello a modo de un resumen referido el trabajador puede exigir la reposición como tutela restitutoria en los siguientes casos:

SITUACIONES PARA EXIGIR REPOSICION	
DESPIDO NULO	Se da en actos discriminatorios tipificados en el Artículo 29 de la LPCL.

<p style="text-align: center;">DESPIDO FRAUDULENTO</p>	<p style="text-align: center;">Se da en aquellos actos de mala fe del empleador de imputar una responsabilidad con pruebas fabricadas.</p>
<p style="text-align: center;">DESPIDO INCAUSADO</p>	<p style="text-align: center;">Se da en aquel efectuado de manera verbal o escrita sin causa legal alguna.</p>
<p style="text-align: center;">DESPIDO LESIVO DE DERECHOS FUNDAMENTALES</p>	<p style="text-align: center;">Se da en aquel despido que además de afectar el derecho al trabajo afecta derechos de carácter fundamental tales como el honor, la dignidad, la intimidad, etc.</p>

FUENTE: Elaboración propia Lima, 2018.

Según el Artículo 42° de la LPCL

Si se dicta una orden de restablecimiento, el empresario debe cumplirla en un plazo de 24 horas a partir de la notificación de la orden y debe pagar una multa que se incrementa en un 30% de la multa original por cada nueva orden judicial sucesiva hasta que se ejecute la orden.

Es importante ver la aplicación de lo anteriormente explicado, y esto es a través de la jurisprudencia peruana:

[...] Si el trabajador acepta la indemnización por despido, acepta la protección del artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que es un reclamo contradictorio y no puede pedir luego su reincorporación. Por

lo tanto, cuando un empresario ofrece una indemnización por despido a un trabajador, éste está aceptando una sanción por sus actos, que el propio trabajador puede aceptar o rechazar. (EXP. N.º 03052-2009-PA/TC)

En efecto, Como se desprende de lo anterior, el Tribunal Constitucional, en su sentencia del Expediente 3052-2009-PA/TC, que tiene carácter de precedente, ya dictaminó que el pago de la indemnización por despido arbitrario implica la aceptación de la protección y, por tanto, ya no es posible la elección entre dos opciones y la reposición.

[...] El cobro de prestaciones sociales adeudadas a los trabajadores, tales como vacaciones truncadas, primas truncadas, remuneraciones impagadas, beneficios, etc., no debe considerarse como una condonación de irregularidades por parte del empresario, sino como un cobro directo de prestaciones impagadas o de deudas laborales pertenecientes al trabajador y de carácter alimentario. Por lo tanto, no son, estrictamente hablando, pagados como una protección contra el despido arbitrario, un concepto que pertenece al trabajador y que simplemente no fue recogido en su momento. Así, los conceptos que recibe el trabajador al final de la relación laboral son remunerativos, no compensatorios. (EXP. N.º 03052-2009-PA/TC)

Como se ha mencionado anteriormente, la percepción de prestaciones sociales no es un regalo del empresario ni una represalia por la finalización de la relación laboral, sino que es una prestación a la que el trabajador debería haber tenido derecho antes de la terminación del vínculo laboral.

Por otro lado, está la sentencia del Tribunal Supremo 19090-2016, en la que el Tribunal Supremo se pronunció sobre un caso en el que una empresa había depositado las cotizaciones a la Seguridad Social y las indemnizaciones por despidos arbitrarios en la cuenta de salarios de un trabajador. Esto fue controvertido porque la empresa no debería haber cobrado la indemnización por despido al cobrar las cotizaciones a la Seguridad Social, o debería haberla devuelto si la había cobrado por irregularidades contables, pero como no lo hizo, se resolvió que el pago de la indemnización por despido era una protección alternativa y que no estaba justificada la petición de readmisión por despido. Esto fue controvertido.

[...] Si el trabajador acepta el pago de una indemnización por despido arbitrario efectuada por la parte demandada, previa consignación independiente y diferenciado de otros conceptos remunerativos, se entiende que operó la garantía indemnizatoria, establecida en el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que implica una forma de protección resarcitoria del derecho del trabajo, de acuerdo al artículo 27° de la Constitución Política del Perú (Casación 19090-2016)

Como se ha dicho, desde el momento en que el demandante procedió al cobro y pago de la indemnización, optó por el efecto indemnizatorio del despido que había sufrido y no por el efecto de readmisión, lo que significa que extinguió la vinculación del trabajo desde el momento en que obtuvo la oportuna protección.

[...] El Tribunal considera que en el caso del demandante mencionado también resulta aplicable el precedente vinculante establecido en la STC N°

03052-2009-PA/TC para declarar improcedente su pretensión de reposición, pues cobró la indemnización por despido arbitrario y no ha demostrado que trató de consignarla a la Sociedad emplazada, para que pueda concluirse con certeza que no la cobró por haberla rechazado. (Casación 19090-2016)

Por tanto, si el trabajador reconoce una cantidad desagregada en la liquidación de la prestación social que incluye la prestación de jubilación, de forma que se puedan distinguir ambos conceptos, y no devuelve la prestación de jubilación, sino que procede a su cobro, se entiende aceptada, aunque la empresa la haya abonado en una única cuenta. Si es así, se entiende que la empresa ha aceptado la indemnización por despido, aunque se abone en una cuenta, por lo que el trabajador ha optado por el efecto de la devolución en lugar de la restitución y no hay posibilidad de reposición, o por el contrario, si el empleado regresa el importe de la compensación por despido aunque los dos conceptos estén en la misma cuenta, puede optar por la reposición.

Lesiones de los Derechos Fundamentales en la realización del despido

“Es inadmisibles que el empleador tome medidas utilizadas para averiguar los hechos motivadores de la falta, y con ello transgredan derechos como del honor, la dignidad personal o el derecho a la intimidad que corresponden al prestador de servicio [...]”. (Arce,2006, p.103), En cuanto a estos derechos fundamentales, supone la prohibición de investigar la vida privada de un trabajador, salvo que afecte de algún modo al ámbito laboral, así como investigar las creencias, pensamientos o poner en riesgo la vida e integridad física del colaborador para intentar llevar a cabo estos actos.

Por lo tanto, los derechos esenciales que se ven reflejados por la ley de despido y para los que surge la protección de la restitución son aquellos que son inherentes a la persona y, por lo tanto, no son tratados negativamente en la relación laboral, y se denominan derechos laborales fundamentales no específicos. (Vilela, 2010, p.67)

En los contratos de trabajo, los derechos a la liberación de conciencia, a la libre de expresión, a la no discriminación y a la igualdad de trato son cuestiones que deben protegerse. Por lo tanto, cualquier despido que pretenda afectar a estos derechos es inválido en virtud de la Ley, lo que abre el camino a la impugnación de la misma.

[...]La explicitación de la voluntad extintiva que se presenta en la carta de despido puede lesionar derechos fundamentales del trabajador, debido a que la comunicación formal de despido los cuales contienen fines ajenos a los establecidos legalmente los cuales atentaran el honor y la intimidad de trabajador, pueden contribuir a declarar este acto de despido como ilícito por contravenir la constitucionalidad. [...]. (Arce, 2006, p.105)

En tal sentido se demuestra que la finalidad de la notificación de despido es la de informar al trabajador la decisión de extinción de la relación laboral en la cual especifica los hechos que sustentan dicha causa, esto es contravenido cuando dentro de esta notificación se incorporan otros elementos tales como juicios de valor que atenten la dignidad del trabajador.

Derecho a la No Discriminación Laboral

Este derecho forma parte del principio de igualdad, el derecho de los trabajadores a ser protegidos de la discriminación por cualquier motivo, cuya base principal es la dignidad humana.

Dado que todos los seres humanos tienen los mismos derechos y nacen libres, no está justificado distinguir, excluir o tratar a algunos seres humanos como inferiores, y más aún cuando no hay una base racional para hacerlo. (García,2012, p.123).

El artículo 23 de la Constitución establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer la dignidad humana.

El artículo 26 del Capítulo II, Derechos Sociales y Económicos, de la Constitución Política del Perú establece que:

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.

El derecho a la no discriminación es muy común en los tratados de derechos humanos. Toda persona debe tener el mismo acceso y disfrute de todos los derechos humanos. Si la violación de un derecho implica o da lugar a la violación de al menos otro derecho humano, ese derecho tendrá mayor peso legal. (Arce, 2006, p.43)

La prohibición de la discriminación se basa en la observación de la existencia de grupos en la sociedad, grupos de personas marginadas, ciudadanos con un estatus secundario completo en comparación con otros que han alcanzado este nivel y los que no, personas con una posición ventajosa. (Tovalino, 2014, p.21)

Por tanto, los términos de referencia no discriminatorios exigen que no se impida o excluya a las personas de disfrutar de las propias posibilidades y el mismo trato que otros sectores, lo que constituye un pilar fundamental de la igualdad.

La discriminación en el lugar de trabajo se refiere al trato diferente e injusto que reciben los empleados por parte de los empresarios y puede producirse en tres situaciones: antes, durante y después del trabajo. Por lo tanto, si un trabajador es discriminado o maltratado por un empleador debido a su raza, color, nacionalidad, sexo, religión, edad o discapacidad, se considera una violación de derechos.

Dentro de los supuestos de despido nulo se señalan también los despidos discriminatorios:

- Dela mujer, embarazada
- Trabajador con discapacidad
- Otros supuestos de discriminación

Derecho a la Igualdad de Oportunidades

El objetivo de este derecho es promover la igualdad en el lugar de trabajo, lo que significa proteger los derechos cívicos de los empleados y proporcionar a todo el personal la igualdad de acceso a los seguros, las prestaciones por discapacidad, los ascensos y todas las demás prestaciones y responsabilidades laborales aplicables. (Bustamante,2006, p.88)

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ en su Artículo 2° del numeral 2 de Principio y Derecho de Igualdad y no discriminación, nos menciona que: “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 [...]”.

Existen dos tipos de discriminación en relación con la igualdad de oportunidades: la directa y la indirecta. La discriminación directa se refiere a la exclusión directa de determinadas personas o grupos de personas en favor de características no relacionadas con su propia situación, como el sexo, la edad, la estructura familiar o el estado civil, que se definen como requisitos para desempeñar un determinado papel en el lugar de trabajo.

Y se da de manera indirecta cuando se realizan actos a los cuales no todos los trabajadores pueden acceder, esta exclusión compromete sus perspectivas de carrera y, en general, afecta mayoritariamente a las mujeres que cuentan con una cara familiar.

Integrar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral supone:

Las formas de conservar la igualdad de oportunidades de un trabajador deben basarse en ciertos puntos específicos.

Independientemente del sexo, la condición física o las circunstancias personales, el entorno de trabajo debe ser uno en el que los empleados se sientan desafiados por el trabajo que se les encomienda cada día, en el que se valore su contribución en el trabajo, en el que se fomente su crecimiento y su potencial, en el que se aliente su crecimiento como contribución a la propia empresa y en el que la vida laboral y familiar puedan ser compatibles. (Barbera, 2004, p.96)

Una persona sujeta de derechos que se desenvuelve en un ámbito laboral debe ser tratada por su capacidad por sus conocimientos, por su experiencia, su aporte, de esa manera se favorece la igualdad de oportunidades generando ambientes laborales más sanos.

No cabe duda de que la contribución de un profesional a su trabajo viene determinada por sus habilidades, conocimientos y experiencia. Incentivar la equidad de condiciones en el entorno laboral contribuirá a crear organizaciones más saludables que se centren en las personas que las componen, y no en el número de mujeres u hombres.

Es claramente un principio el derecho de igualdad y la ley lo interpreta como parte de su reconocimiento para todos en general en donde en lo posible se les otorga un trato igualitario, pero enfocando los ámbitos donde se aplican.

En efecto, sigue habiendo un largo recorrido lleno de prejuicios por destruir, pero los pequeños pasos son la clave del éxito.

1.3 Formulación del problema de investigación

Para poder determinar el problema de una forma clara y concisa se debe tomar en cuenta la relevancia científica, social y la relevancia contemporánea. (Hernández, 2002, p.27)

El problema debe ser plantado en base a tres criterios, el de relevancia científica, la relevancia social y finalmente la relevancia contemporánea, el problema elegido debe responder a lo que se acontece en la actualidad. (Hernández, Fernández y Baptista, 1997 p.27)

Problema general:

¿De qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017?

Problema específico 1:

¿De qué manera el Despido Nulo vulnera, el Derecho a la no discriminación del trabajador, Los Olivos, ¿2017?

Problema específico 2:

¿De qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de trato del trabajador, Los Olivos, 2017?

1.4 Justificación del estudio

La justificación de este trabajo será desarrollada desde el plano teórico, metodológico y práctica.

Teórica

Esta investigación encuentra una legislación comparada, teoría legal y jurídica sobre la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador en consecuencia del despido Nulo.

Metodológica

En la Metodología usada en la siguiente investigación se utiliza medios de recopilación de información como, libros, revistas, tesis, empleando también investigaciones nacionales y extranjeras.

Práctica

En base a la justificación práctica, nacerá de la necesidad de determinar si de qué manera vulnera el despido Nulo los derechos Fundamentales del trabajador.

1.5 Supuestos u objetivos del trabajo

En esta investigación decir supuestos jurídicos son las posibles respuestas que se va a obtener a través de nuestra investigación.

Supuesto jurídico general

El Despido Nulo, vulnera de manera grave los derechos fundamentales del trabajador Los Olivos, 2017, debido a que la relación laboral y las consecuencias que esta genera no puede privar al trabajador de su condición de persona y ciudadano ya que la existencia de este vínculo incorpora derechos de naturaleza constitucional propios de la condición de persona del trabajador, no puede impedir el ejercicio de los derechos generalmente atribuidos al público, ni puede impedir el ejercicio de los derechos afectados por la terminación de una relación sin motivos objetivos y justificados.

Supuesto jurídico 1

El Despido Nulo, vulnera de manera grave el Derecho a la no Discriminación del trabajador Los Olivos, 2017, debido a que el acto de discriminación se da cuando el agente tiene una motivación o intención lesiva mediante la cual el acto se produce de manera desigual y carente de una justificación objetiva y razonable.

Supuesto jurídico 2

El despido improcedente es una grave violación del derecho a la igualdad de trato de los trabajadores Los Olivos (2017) y se debe a un trato desventajoso arbitrario o injusto de un trabajador o grupo de trabajadores en comparación con otros compañeros en circunstancias comparables.

Objetivos

Son aquellos que determinan el fin de la investigación del tema, estos objetivos se clasifican en general y específicos.

Objetivo general

Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, la victoria, 2017

Objetivo específico 1

Identificar de manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la no Discriminación del trabajador, Los Olivos ,2017

Objetivo específico 2

Identificar de manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de trato del trabajador, Los Olivos ,2017

II. MÉTODO

Tipo de estudio

La presente investigación desarrolla un estudio el cual está basado en la comprensión, por la información que ha sido recopilada para poder facilitar y demostrar la problemática.

Tipo

La investigación del presente trabajo es básica, debido a que esta ha sido diseñada para recopilar información de la realidad que sirva como un aporte al conocimiento teórico mas no cumple la función de solucionar problemas prácticos. (Valderrama, 2002, p.38).

Enfoque de la investigación

El presente estudio adopta un enfoque cualitativo, utilizando categorías sin mediciones.

La investigación cualitativa consiste en inferir, interpretar y describir fenómenos sociales (comportamientos, conductas observadas, documentos, experiencias) (Gibbs, 2007, p.13).

Esta investigación no tiene carácter experimental. Esto se debe a que los fenómenos deben ser analizados y corroborados en contexto, y las variables no pueden ser manipuladas porque ya han sido establecidas (Fernández, Hernández, & Baptista, 2014, p. 149).

Alcance de la investigación

El ámbito de la investigación no se limita a la descripción de conceptos y fenómenos, sino que se basa en la búsqueda de respuestas a las causas de los acontecimientos físicos y sociales, y se orienta hacia el descubrimiento de las causas de determinados fenómenos y las razones de ciertos acontecimientos (Valderrama, 2002, p. 45).

Por ello, mi investigación se ha limitado a lo explicativo.

2.1 Diseño de investigación

Tipo de investigación

Descriptiva

Este estudio es descriptivo. Es decir, examina y describe las características más importantes y destacadas de un fenómeno y define sus criterios de clasificación. (Behar, 2008, p.12).

A través de este método se muestra cual es el problema de una manera detallada en la cual se describe, aquellos fenómenos en un lugar determinado, y se analiza este fenómeno usando la información, e investigación recolectada y adquirida (Hernández, 2010, p.24)

Así, se trata de poder señalar las características del fenómeno estudiado.

Interpretativa:

El objetivo de este estudio es comprender la realidad a través de la experiencia vivida, para poder entender el fenómeno desde el punto de vista de las personas implicadas, partiendo de que los hechos sociales deben ser interpretados más que descritos, y deben ser explicados de forma objetiva (Martínez, 2014, p. 39).

Sociocrítica:

La investigación sociocrítica tiene como objetivo identificar aquella teoría que las personas utilizan en sus conductas y poder predecir las consecuencias que estas acarrearán, se considera apropiado para su entendimiento estudiar los fenómenos sociales y tratar de comprender la realidad, y aquellos sujetos que intervienen aportan datos que sirven dentro de ello.

El objetivo principal de esta teoría es observar el pasado y tratar de mejorar los acontecimientos pasados (Horkheimer, 2003, p.223)

Diseño de investigación

Teoría fenomenológica.

Esta teoría se basa en la realidad de las personas enfocándose en observar aquellas experiencias personales para poder así deducir, y comprender la realidad de las personas, lo cual nos permitirá llegar a una conclusión. (Gayou, 2003, p. 81).

El objetivo de esta teoría es describir y analizar estos hechos según su origen, con el fin de obtener soluciones a los fenómenos, desarrollar posibles soluciones por intuición y dar soluciones por el agudo punto de vista del intelecto humano, observando, analizando y describiendo experiencias y fenómenos de este tipo en el momento en que se producen, desde la misma fuente de la que se produjeron. En el momento en que se produce una experiencia o un fenómeno de este tipo, se observa, se analiza y se describe desde la misma fuente en la que se originó, de modo que la experiencia se edita desde el mismo entorno en el que se vivió (Chacón, 2012, p.24)

Un estudio fenomenológico se basa en la interpretación que se hace de la realidad, así mismo se describe las experiencias de un grupo de personas acerca de un suceso o fenómeno.

Atraves de este el investigador se orienta según su conciencia e intuición entendiendo la subjetividad de los que participan en ello, comprendiendo las experiencias ocurridas teniendo una perspectiva sobre las personas que se encuentran involucradas.

Por tanto, en esta investigación nos enfocaremos en la opinión de las personas frente a un tema determinado examinando y tomando en cuenta sus opiniones y puntos de vista asociándolo en relación al problema por tanto no será necesaria la acumulación de información numérica.

Teoría Fundamentada:

Esta teoría se refiere a los medios inductivos de la investigación cualitativa en los que la recolección y la investigación se desarrollan simultáneamente, consistiendo en la generación de hipótesis a partir de los datos recogidos; esta teoría corresponde a una situación concreta, mientras que la teoría considerada formal es más amplia en cuanto a la visión del fenómeno. (Gibs, 2007, p.245).

Y la investigación busca comprender una situación basándose en estudios recopilados. Los cuales establecen el diseño de teoría fundamentada, por ello en el proyecto formula definiciones según los datos comprendidos por medio de las entrevistas realizadas y obtenidas (Strauus, 2002, p. 269).

Investigación acción:

En este tipo de investigación se pretende poder observar y resolver situaciones cotidianas de la sociedad y, a través de ello, aportar soluciones satisfactorias para la toma de decisiones (Hernández, 2010, p. 509).

En este tipo de investigación, la misma persona participa en ella formando parte del contexto del problema, recogiendo y adquiriendo así información que puede ser utilizada para resolver estos problemas cotidianos (Nidia Pérez, 2014, 5 de julio).

Análisis crítico del discurso:

El análisis crítico del discurso (ACD) es un estudio que se centra en el lenguaje hablado y escrito que aborda el abuso de poder y la desigualdad en la sociedad tal y como se observa en los entornos sociales, lo que es más evidente en los contextos sociales y políticos donde la interacción influye en el pensamiento social (Teun, 2016, p.203).

El tipo de diseño de mi investigación es de Teoría Fundamentada.

2.2 Métodos de muestreo

Escenario de estudios

El entorno físico o escenario abarca una carrera de derecho en la línea de estudio de derecho laboral y el tamaño es pequeño a través del patrón de interacción por la guía de la entrevista y las preguntas del cuestionario. La ocupación de los entrevistados es profesional en su campo y su estatus socioeconómico es moderado.

Caracterización de Sujetos

En la presente se enfoca a la totalidad de las personas que serán parte de la investigación aportando información que sea adecuada, la cual nos brindara de manera idónea a la problemática. Por ello se tomará los datos de aquellos participantes para tener una mayor referencia y certeza respecto al aporte.

En la presente investigación, se tomó en cuenta los siguientes criterios de elección de sujetos:

Tabla 1.
Entrevista Sujetos

	Entrevistado	Descripción
1	Wimar Aguilar Lastreros	Abogado
2	José Luis Saavedra Zelada	Abogado
3	Carmen Rosa Otarola Paredes	Fiscal Adjunta Provincial
4	Victor Manrique Bernal	Abogado
5	Marianella Aranzamendi Champi	Abogada Docente universitaria
6	Ricardo Fedy Patiño Lopez	Abogado
7	Valery Perez Bautista	Abogada
8	Mariella Salinas	Fiscal provincial de la 4ta fiscalía de familia del Callao
9	Emilio Baldarrago Baldarrago	Abogado
10	Manuel Rodriguez Cachay	Abogado

FUENTE: Elaboración propia Lima, 2018.

Tabla 2.
Ficha Técnica del Cuestionario

Datos	Descripción
Total de cuestionados	20
Edades	De 30 a 50 años
Lugar de procedencia	Lima
Sexo	Varones y mujeres
Tiempo de encuesta	15 minutos por entrevistado
Grado de estudio	Abogados y Trabajadores
El cuestionario se aplicó durante los días 15 y 20 de Noviembre de 2018.	

Fuente: Elaboración propia. Lima, 2018.

Plan de análisis o trayectoria metodológica

Al elegir el título El despido nulo y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos 2017, así como los tres objetivos actuales, Objetivo General, Objetivo Específico 1 y Objetivo Específico 2, las preguntas generales y específicas preguntas, así como los supuestos, el diseño de la investigación se basa en el método descriptivo y la teoría básica, y los instrumentos de la guía de entrevista y el cuestionario se utilizarán tras la validación por parte de dos sujetos en el campo por un metodólogo y un experto en temas laborales.

Población y Muestra:

Población

Una población se define como un conjunto de personas o elementos diversos de los que se espera obtener una información específica que permita la investigación. (Jimenes,2013, p.11)

La población puede centra en el grupo de individuos sobre el cual se enfoca el estudio de investigación científica.

Por este motivo, este estudio se centrará en el distrito de Los Olivos y en la población exacta, incluyendo a los profesionales y trabajadores del campo, ya que el tamaño de los recursos no nos permite basar el estudio en toda la población de este distrito.

Muestra

Esta refiere al subconjunto de unidades, que representan a una, y se extraen muestras específicas con la finalidad de poder facilitar el análisis y la disminución de la población. (Gayou, 2003, p. 28).

Por ello de aquella parte de la población se recopilará toda información que servirá para dar veracidad a la presente investigación.

Esta muestra consistió en un grupo de diez personas especializadas en derecho laboral en la zona de Los Olivos.

2.3. Rigor científico

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación, las técnicas de recogida de datos son una parte fundamental de la investigación y se utilizan dentro de la misma. Esto se debe a que las técnicas de recopilación de datos orientan la consideración de las cuestiones que se debaten y éstas establecen los instrumentos respectivos. (Behar, 2008, p.55).

Por ello, como investigadora, utilicé las técnicas que consideré más favorables para los objetivos de investigación obtenidos.

En el desarrollo de este estudio se utilizaron técnicas de entrevista y cuestionario.

Análisis Documental

Este método analiza material doctrinal, normativo y jurisprudencial, en el que el investigador identifica un documento y trata de analizarlo científicamente (García, 1984, p. 76).

Técnica

Una técnica es un conjunto de recursos utilizados en la ciencia para recoger información y datos, como entrevistas, análisis de documentos, cuestionarios, encuestas y observaciones (Gayou, 2003, p.96).

En este estudio se utilizarán entrevistas y cuestionarios.

Entrevistas

Este método se llevó a cabo con personas que aportarían datos importantes para el análisis del estudio, es decir, según criterios y posiciones diferentes a las nuestras, las observadoras, para poder obtener datos para el estudio y conocer el punto de vista de los entrevistados. (Gayou, 2003, p.102).

El método consistió en trabajar con expertos en la materia, recabar información y criterios de las diferentes personas y grupos sociales estudiados, y de acuerdo con la información proporcionada, se hicieron las interpretaciones oportunas para investigar las inquietudes de los entrevistados. (Muñoz, 1998, p.80).

Se utilizó para que el investigador pudiera hacer preguntas sobre temas específicos con el fin de reunir toda la información necesaria para responder a las preguntas de la investigación. (Taylor y Bogdan, 1987, p. 117).

Cuestionario

Las preguntas cerradas se formularon con un método dirigido a una amplia gama de lectores.

La Recolección de Datos:

La recopilación se refiere a las técnicas utilizadas para recoger los datos. (Carrasco, 2007, p. 279).

Los instrumentos utilizados fueron los siguientes:

- Instrumento de Guía de preguntas de Entrevista.
- Instrumento de Guía de Preguntas de cuestionario.

Validez del Instrumento

La validez es una observación, medición y evaluación orientada a la realidad que se quiere obtener. (Gayou, 2003, p.28).

La validez del instrumento nos permitió obtener los datos que necesitábamos.

Tabla 3.
Validez del instrumento

Cuadro de Validación de Instrumentos			
Instrumento	Validador	Cargo o Institución donde labora	Tipo de Docencia
Guía de Preguntas de Entrevista	Mario Chávez Rabanal	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	DOCENTE TEMÁTICO
	Leslie Castro Rodríguez		DOCENTE
	Ángel Fernando La Torre Guerrero		DOCENTE

FUENTE: Elaboración propia Lima, 2018.

Tabla 4.
Validez del instrumento

Cuadro de Validación de Instrumentos			
Instrumento	Validador	Cargo o Institución donde labora	Tipo de Docencia
Guía de Preguntas de Cuestionario	Mario Gonzalo Chávez Rabanal	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	DOCENTE TEMÁTICO
	Leslie Castro Rodríguez		DOCENTE
	Ángel Fernando La Torre Guerrero		DOCENTE

FUENTE: Elaboración propia Lima, 2018.

2.4. Análisis cualitativo de los datos

Métodos de análisis de datos

Las preguntas principales se elaboraron evaluando diferentes doctrinas y normas, añadiendo información de fondo y formulando después objetivos relacionados con la pregunta en cuestión. (Solís, 2008, p.45).

Se define como una posible respuesta a la encuesta realizada que, tras obtener los datos, los investiga con medios y finalmente da una respuesta a la encuesta que actúa como ratificadora de las premisas planteadas.

Según la investigación realizada, hay una serie de formas en las que:

Método Inductivo:

Es la extracción de conclusiones generales a partir de conclusiones particulares.

Método Deductivo:

Este método es el más utilizado en todo tipo de investigación, que en consecuencia trata de sacar determinadas conclusiones de toda la información en general.

Otros métodos son el argumentativo, el analítico, el metodológico, el metodológico, el metodológico, el metodológico y el metodológico.

Método Hermenéutico o Interpretación

Método hermenéutico que trata de interpretar todos los fenómenos, centrándose en el fenómeno estudiado e interpretando todo lo que puede ser interpretado y analizado,

incluidos los textos, los objetos y los fenómenos. Este método permite comprender la relación entre el interior y el exterior de una persona.

La hermenéutica es el intento de entender el contenido común de las cosas.

Método de Argumentación:

Se caracteriza por argumentos que se apoyan en razones que justifican su posición frente a otra persona.

Método de comparación:

Este método trata de encontrar similitudes y diferencias y se utiliza para distinguir lo particular de lo general. Esto requiere un trabajo sistemático y riguroso, ya que lo que se compara debe estar bien definido (Graciela, 2011, p.10).

Lo que se pretende con este método es investigar y resumir todo tipo de información que pueda obtenerse con el método comparativo para obtener una visión de conjunto más amplia.

Método de Integración:

El objetivo de este método es investigar una serie de datos y analizar posibles soluciones a los problemas que nos aquejan. Es decir, los datos investigados y la información obtenida de ellos se combinan en una serie de datos bajo un modelo de diseño que los incorpora (Hernández, 2010, p. 548).

En mi opinión, este enfoque se aplica cuando intento unificar mi estudio estableciendo categorías y subcategorías relacionadas con mi problema general y, por lo tanto, podré alcanzar mi objetivo.

En este estudio se utiliza el método de la interpretación jurídica.

Unidad Temática y Categorización

Categorización

Una categoría es un tema para tratar en la investigación a desarrollar en ese sentido, y es necesario el trabajo de agrupación de elementos (Gomes, 2003, p.55).

El presente trabajo de investigación es elaborado por medio de manera inductiva analítica, la cual se fundamenta en las afirmaciones que se realizan de forma experimental, estas son producidas a través de la inducción, por tanto, el investigador tiene como consecuencia lograr una afirmación en base a los datos o documentos adquiridos en todo el proceso de desarrollo de su investigación.

Este estudio se desarrolla sobre la base de las siguientes categorías

Tabla 5.
Categorización

CATEGORIZACIÓN		SUBCATEGORIZACIÓN
El DESPIDO NULO	El despido Nulo es aquel mediante el cual se señala la importancia de una inexistencia del acto de despido violatorio de la constitución política del Perú	DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL La estabilidad laboral se adquiriría por el trabajador, el cual una vez cumplido el periodo de tres meses el cual es llamado como periodo de prueba el cual se encuentra plasmado en nuestra legislación, si se superaba este no podía ser despedido sin una causa justificable a excepción de las causas señaladas en la ley como la reducción de personal por causas técnicas o por una liquidación realizada por la empresa, en caso de una causa grave.(Valderrama,2014,p.11) EL DESPIDO Se refiere a la extinción dentro de una relación laboral, la cual se encuentra basada en la voluntad unilateral del empleador, es un acto constitutivo en el cual la voluntad del trabajador no es considerada y debido a que el empleador no pone el despido en proposición él lo realiza de manera directa, y es un acto recepticio debido a que este acto debe ser conocido por el trabajador y finalmente

mediante este extingue todo tipo de efectos que pueda tener el contrato a futuro.

EXTINCIÓN DEL VÍNCULO LABORAL

Según el Artículo 16 de la LPCL, nos dice: Que dentro de las causas de extinción del vínculo laboral de acuerdo a la voluntad unilateral del trabajador se puede mencionar dos supuestos la renuncia o el retiro voluntario del trabajador y la ley no exige que el trabajador demuestre causa alguna a su decisión otorgándoles a si el derecho a la “Libertad de Trabajo”.

DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN LABORAL

Este derecho forma parte del principio de igualdad y sirve como protector del trabajador de ser discriminadas por cualquier motivo; su fundamento es la dignidad humana. (Garcia,2012, p.122)

Los seres humanos tienen los mismos derechos y nacen libres, por lo que no es justificable distinguir, excluir o tratar como inferior a persona alguna, más aun si no existe un fundamento razonable para ello.

DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Este derecho promueve la igualdad en el lugar de trabajo, la cual refiere a la protección de los derechos civiles de los trabajadores, proporcionando a todos los empleados un acceso equitativo a los beneficios laborales, así como el seguro, accesos para discapacitados, compensación, ascensos y responsabilidades laborales. (Bustamante,2006,p.88)

DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR

la finalidad de la notificación de despido es la de informar al trabajador la decisión de extinción de la relación laboral en la cual especifica los hechos que sustentan dicha causa, esto es contravenido cuando dentro de esta notificación se incorporan otros elementos tales como juicios de valor que atenten la dignidad del trabajador.

FUENTE: Elaboración propia, Lima, 2017.

2.5 Aspectos éticos

En este proyecto de investigación, utilicé los lineamientos establecidos por la Universidad del Cesar Vallejo y adapté las normas de estilo de la Asociación Americana de Psiquiatría APA. Asimismo, he tenido en cuenta los derechos de los autores en su

elaboración y he citado todos y cada uno de los textos que han contribuido significativamente a mi investigación.

III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Descripción de resultados

Se trata de un estudio de enfoque cualitativo porque los resultados son un informe del estudio y éste se da según el enfoque elegido.

3.1 Descripción de resultados de la técnica: Entrevista

A continuación, de acuerdo con los objetivos del estudio, se llevó a cabo una encuesta por encargo, teniendo en cuenta los datos obtenidos por el método de la entrevista.

Tabla 6.
Ficha técnica de entrevistados

	Entrevistado	Descripción
1	Wimar Aguilar Lastreros	Abogado
2	José Luis Saavedra Zelada	Abogado
3	Carmen Rosa Otarola Paredes	Fiscal Adjunta Provincial
4	Víctor Manrique Bernal	Abogado
5	Marianella Aranzamendi Champi	Abogada Docente universitaria
6	Ricardo Fredy Patiño López	Abogado
7	Valery Pérez Bautista	Abogada
8	Mariela Salinas	Fiscal provincial de la 4ta fiscalía de familia del Callao
9	Emilio Baldarrago Baldarrago	Abogado
10	Manuel Rodríguez Cachay	Abogado

Entrevistas realizadas durante los días 10 al 20 de Noviembre de 2018, en la ciudad de Lima y Callao.

Fuente: Elaboración propia. Lima, 2018.

Resultados del objetivo general:

A continuación, se exponen los resultados de la técnica de la entrevista, relacionados con los objetivos generales:

Objetivo Jurídico General
Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos , 2017

Respecto a la primera pregunta de la entrevista:

A su consideración, ¿De qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

Entrevistado 1:

Baldarrago (2018) sostiene: “Los despidos nulos son violaciones perjudiciales de los derechos fundamentales de los trabajadores, ya que la finalización de la relación laboral no muestra razones justas y objetivas que respalden el motivo de la acción.”

Entrevistado 2:

Manrique (2018) sostiene: “El despido nulo vulnera de manera grave estos derechos fundamentales, debido que al momento de extinguirse el vínculo laboral sin una causa justa se atenta el derecho al trabajo regulado en el artículo 22° de nuestra constitución Política del Perú.”:

Entrevistado 3:

Saavedra (2018) afirma: “Este despido vulnera derechos fundamentales del trabajador ya que al no existir una causa que lo motive más que su condición física o sea por enfermedad o condición sexual, recae esta clase de despido en un acto discriminatorio”

Entrevistado 4:

Aguilar (2018) sostiene: “Las causales que generan la posibilidad de interponer una demanda por despido nulo vulneran los derechos fundamentales a la integridad física, libertad sindical y el derecho a interponer una queja en contra del empleador por cometer actos abusivos contra el mismo.”

Entrevistado 5:

Pérez (2018) afirma: “Considero que esta clase de despido tiene causales las cuales afectan derechos considerados para un trabajador y la ley los prevé en nuestra legislación y a su vez otorga una tutela restitutoria en estos casos que según mi punto de vista no cubren en su totalidad en origen del daño causado.”

Entrevistado 6:

Aranzamendi (2018) “En el caso de un despido nulo, los derechos fundamentales del trabajador quedan expuestos en esta situación, ya que la seguridad laboral se extingue con la finalización de la relación laboral.”

Entrevistado 7:

Patiño (2018) “Las causales de este despido vulneras 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”

Entrevistado 8:

Otárola (2018) “Los derechos fundamentales que se vulneran por medio de este despido se dan de manera perjudicial para el trabajador, el derecho al trabajo, y no respetando los supuestos de nuestra legislación”

Entrevistado 9:

Salinas (2018) “De manera irremediable debido a que considero que la tutela resarcitoria que regula nuestra legislación no es suficiente para remediar todos los daños que causa este despido en la vida laboral y personal de un trabajador expuesto a ella.”

Entrevistado 10:

Rodríguez (2018) “Los derechos fundamentales son derechos esenciales para una persona y al ser transgredidos en el daño causado es irremediable por tanto el despido nulo ocasiona este daño como tal”

Respecto a la segunda pregunta de la entrevista:

A su criterio, ¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo?

Entrevistado 1:

Baldarrago (2018) sostiene: “Si, ya que mediante este se vulnera principalmente el derecho al trabajo, la igualdad a un trato justo y al ser así se atenta contra la integridad moral y psicológica del trabajador”

Entrevistado 2:

Manrique (2018) sostiene: “A mi criterio si debido a que el despido lo que busca es impedir al trabajador poder ejercer y disfrutar de sus derechos fundamentales y reprime a este a poder ejercerlos.”

Entrevistado 3:

Saavedra (2018) afirma: “Si, tal como se respalda en el artículo 29 de la ley de productividad y competitividad laboral, en la cual menciona los amparados bajo esta ley”

Entrevistado 4:

Aguilar (2018) sostiene: “Si, como el caso de despido por ser dirigente sindical, encontrarse embarazada, ser portador de una enfermedad grave como el caso de SIDA o presentar una queja en contra del empleador ante las autoridades administrativas”

Entrevistado 5:

Pérez (2018) afirma: “Si, en aquellos casos regulados por nuestra legislación y al no encontrarse una causal o motivación debidamente fundamentada que justifique el despido.”

Entrevistado 6:

Aranzamendi (2018) “Si al vulnerarse estos derechos el despido debe ser declarado judicialmente nulo y reponerse al trabajador”

Entrevistado 7:

Patiño (2018) “si considero debería ser considerado nulo está mediante la vía judicial a través de la cual debe establecerse las medidas de resarcimiento del daño causado mediante ella”

Entrevistado 8:

Otárola (2018) “Si definitivamente ya que se vulneran derechos, el derecho al trabajo, estabilidad laboral, a la dignidad del trabajador entre otros que lleguen consigo”

Entrevistado 9:

Salinas (2018) “Considero que si debido a que existen supuestos en nuestra legislación que recaen en la declaración de nulidad de la extinción de un vínculo laboral”

Entrevistado 10:

Rodríguez (2018) “La afectación de un derecho fundamental debe ser declarado judicialmente Nulo y debe resarcirse el daño ocasionado por medio de la tutela”

Respecto a la tercera pregunta de la entrevista:

A su criterio, ¿De qué manera el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador?

Entrevistado 1:

Baldarrago (2018) sostiene: “Este despido afecta al trabajador, ya que impide el ejercicio de los derechos que a este le corresponde y al ser trabajador debe aceptar circunstancias perjudiciales e injustas para el”

Entrevistado 2:

Manrique (2018) sostiene: “Afecta debido a que este despido al afectar al trabajador no solo afecta derechos de índole laboral si no también familiar, personal y económicos, por las consecuencias que este trae consigo”

Entrevistado 3:

Saavedra (2018) afirma: “Afecta su condición de persona y ciudadano ya que al ser trabajador” muchas veces soportan actos y situaciones que afectan su vida personal traspasando otros ámbitos”

Entrevistado 4:

Aguilar (2018) sostiene: “Afecta la dignidad del trabajador recogida por el artículo 1 de la constitución política del estado y lo establecido en el tercer párrafo del artículo 23 de la constitución política del estado, la cual establece que ninguna relación laboral puede desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”

Entrevistado 5:

Pérez (2018) afirma: “El despido nulo afecta la dignidad de la persona en este caso el trabajador, no solo afectando derechos de índole laboral, si no personales.”

Entrevistado 6:

Aranzamendi (2018) “Si ya se afecta derechos tales como la dignidad de la persona, su derecho a la libertad sindical”

Entrevistado 7:

Patiño (2018) “El despido nulo afecta la condición de persona y ciudadano del trabajador ya que se vulneran sus derechos constitucionales ya que el hecho de tener una relación laboral estos no se extinguen.”

Entrevistado 8:

Otárola (2018) “Se afecta la condición de persona y ciudadano afectando los derechos que este posee tales como el derecho a la dignidad, a la intimidad y en relación con el trabajo”

Entrevistado 9:

Salinas (2018) “se afecta no solo la vida laboral de este trabajador si no también su vida personal, familiar, económico y todo lo que este trabajador como persona posee”

Entrevistado 10:

Rodríguez (2018) “Considero que, si se afectan estos derechos tales como el derecho al trabajo, a la libertad sindical, el derecho a la huelga entre otros”

Respecto a la cuarta pregunta de la entrevista:

A su criterio, ¿Qué derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva?

Entrevistado 1:

Baldarrago (2018) sostiene: “El derecho a la intimidad, al libre desarrollo y por medio del acto de despido al derecho al trabajo y a la estabilidad laboral”

Entrevistado 2:

Manrique (2018) sostiene: “A mi criterio el derecho al trabajo, la dignidad, a la libre expresión a tener las mismas oportunidades”

Entrevistado 3:

Saavedra (2018) afirma: “los derechos del trabajador que se ven afectados son, el derecho al trabajo, el derecho a la huelga, a la negociación colectiva y a la igualdad de trato”

Entrevistado 4:

Aguilar (2018) sostiene: “El derecho a la dignidad en aplicación del derecho a la dignidad del ser humano, el tribunal constitucional y los tribunales jurisdiccionales e uniforme jurisprudencia han establecido que la resolución y/o calificación que impone sanciones o deméritos debe estar debidamente motivada”

Entrevistado 5:

Pérez (2018) afirma: “Se ven afectados todos aquellos derechos que atenten contra el derecho al trabajo, a la dignidad de la persona”

Entrevistado 6:

Aranzamendi (2018) “El derecho a la dignidad, a la libertad sindical, el derecho al trabajo, a una oportunidad laboral a la igualdad de trato”

Entrevistado 7:

Patiño (2018) “se ven afectado el derecho a la dignidad, al honor, a la igualdad de oportunidades y una vida digna”

Entrevistado 8:

Otárola (2018) “se ven afectados derechos de carácter personal, no solo derechos laborales si no aquellos que comprenden a la vida personal de este”

Entrevistado 9:

Salinas (2018) “Este despido vulnera derechos constitucionales que fuera del rango laboral afectan la vida privada del trabajador”

Entrevistado 10:

Rodríguez (2018) “El derecho al trabajo, a la dignidad, a la libertad sindical y al derecho a la huelga y otros conexos”

Resultados del objetivo específico 1:

En este sentido, a continuación, se exponen los resultados del método de entrevista vinculados al objetivo específico 1.:

Resultados del objetivo específico 1

Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador, Los Olivos, 2017

Respecto a la primera pregunta de la entrevista:

A su consideración, ¿De qué manera el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador?

Entrevistado 1:

Baldarrago (2018) sostiene: “Este derecho se vulnera gravemente, ya que se despide al trabajador por su condición física y no se prioriza la capacidad y desenvolvimiento que este pueda tener”

Entrevistado 2:

Manrique (2018) sostiene: “Se vulnera debido a que no se respeta el artículo 26° de nuestra constitución política del Perú en la cual se rige la igualdad de oportunidades sin discriminación”

Entrevistado 3:

Saavedra (2018) afirma: “Según mi consideración si vulnera el derecho a la no discriminación ya que muchas veces la motivación del despido no es aquella tipificada en la ley, son causas aparentes que en realidad se esconden bajo un acto de discriminación”

Entrevistado 4:

Aguilar (2018) sostiene: “En razón a que se despide por cierta condición especial de determinado trabajador como por ejemplo al discriminar a una trabajadora embarazada, a un trabajador portador de SIDA, se trata de manera diferente a un trabajador no por sus capacidades sino por su condición especial personal”

Entrevistado 5:

Pérez (2018) afirma: “Se vulnera este derecho cuando se extingue la relación laboral por causas ajenas a la capacidad o conducta del trabajador”

Entrevistado 6:

Aranzamendi (2018) “Se vulnera este derecho, en casos tales como los regulados en nuestra legislación como en el caso de mujeres embarazadas o personas con VIH-SIDA”

Entrevistado 7:

Patiño (2018) “Si, vulnera este derecho desde el enfoque como se suscitaron las cosas en el momento de extinguir el vínculo”

Entrevistado 8:

Otárola (2018) “Afectan derechos fundamentales y nuestra legislación los ampara en la LPCL en la cual menciona supuestos de despido nulo”

Entrevistado 9:

Salinas (2018) “mediante este despido se enfatiza la condición del trabajador y no su capacidad e inteligencia como motivo”

Entrevistado 10:

Rodríguez (2018) “El despido nulo vulnera este derecho debido a que se menosprecia la capacidad intelectual de una persona por darle énfasis a su condición física o sexual”

Respecto a la segunda pregunta de la entrevista:

A su criterio, ¿Considera Usted que la intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?

Entrevistado 1:

Baldarrago (2018) sostiene: “Si lo considero ya que, al existir la intención de un acto de discriminación hacia un trabajador, vulnera este derecho en su totalidad”

Entrevistado 2:

Manrique (2018) sostiene: “A mi parecer el acto para poder declararlo nulo debe ser concretado es decir con la sola intención no puede definirse este como una discriminación como tal”

Entrevistado 3:

Saavedra (2018) afirma: “Si un acto de discriminación no debe ser visto ni justificado desde ningún punto de vista y menos si este es una causal de despido, al no tomar en cuenta la capacidad de trabajador”

Entrevistado 4:

Aguilar (2018) sostiene: “Si debido a que el poder judicial debe resarcir de forma inmediata la vulneración a cualquier acto discriminatorio en la condición de la persona”

Entrevistado 5:

Pérez (2018) afirma: “La intencionalidad discriminatoria debe ser declarada nula debido a que se vulnera los derechos de este trabajador tal como lo prevé nuestra legislación”

Entrevistado 6:

Aranzamendi (2018) “Este punto es controversial debido a que debe ser un acto de discriminación que se haya efectuado no solo la intencionalidad de este”

Entrevistado 7:

Patiño (2018) “la intención de causar un daño o lesión debe ser suficiente motivo para considerarse nulo por los efectos que ocasiona a este”

Entrevistado 8:

Otárola (2018) “La discriminación es un acto reprimible que debe ser castigado debido a que afecta derechos fundamentales de esta persona”

Entrevistado 9:

Salinas (2018) “Si debe considerarse suficiente para la nulidad ya que origina lesiones que no necesariamente pueden resarcirse con una indemnización por la afectación que esta deja en la vida de la persona”

Entrevistado 10:

Rodríguez (2018) “Si debiese serlo tal como se regula en nuestra legislación existen supuestos de nulidad de despido”

Respecto a la tercera pregunta de la entrevista:

¿Considera Usted que un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?

Entrevistado 1:

Baldarrago (2018) sostiene: “Si definitivamente es una causal de nulidad despedir a un trabajador por una enfermedad o condición física basándonos en el artículo 29° de la LPCL”

Entrevistado 2:

Manrique (2018) sostiene: “Si siempre y cuando este trabajador no haya incurrido en algún tipo de falta sea grave que sustente el despido como tal”

Entrevistado 3:

Saavedra (2018) afirma: “Si tal como se observa en el artículo 29° de la LPCL, que nos dice que es nulo el despido que se da en casos de personas con VIH/SIDA”

Entrevistado 4:

Aguilar (2018) sostiene: “No necesariamente pues podría ocurrir que la condición física de la persona podría poner en riesgo las operaciones de la empresa e inclusive la vida de otras personas”

Entrevistado 5:

Pérez (2018) afirma: “Si al despedirse al trabajador por razón de enfermedad o embarazo atribuye a este acto de diferenciación y discriminación”

Entrevistado 6:

Aranzamendi (2018) “Si, ya que se juzga al trabajador por su condición de salud, limitándolo a poder desarrollarse de manera plena y demostrar sus capacidades”

Entrevistado 7:

Patiño (2018) “Si al tomarse la condición de la persona como sustento suficiente para despedir a este trabajador”

Entrevistado 8:

Otárola (2018) “la capacidad del trabajador y lo que este pueda ofrecer como servidor o profesional no se toma en cuenta dado que se prioriza situaciones que no necesariamente son justas”

Entrevistado 9:

Salinas (2018) “tal como lo regula nuestra legislación en su artículo 29 existen situaciones que refieren a un acto discriminatorio”

Entrevistado 10:

Rodríguez (2018) “La condición física y enfermedad si demuestra concurrencia de causal de nulidad ya que basa la causal de despido en una condición y característica de la persona mas no su capacidad”

Respecto a la cuarta pregunta de la entrevista:

A su consideración, ¿Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?

Entrevistado 1:

Baldarrago (2018) sostiene: “Si siempre y cuando se comunique a este trabajador las causas suficientes para su despido sin tener relación con su incapacidad temporal”

Entrevistado 2:

Manrique (2018) sostiene: “En algunos casos si, como en aquellos regulados por nuestra legislación peruana”

Entrevistado 3:

Saavedra (2018) afirma: “Considero que antes de realizar un despido en estos casos se debe tomar en cuenta que existen casos protegidos en nuestra legislación y si la empresa o entidad defiende la procedencia de este despido no incurriría necesariamente en nulidad”

Entrevistado 4:

Aguilar (2018) sostiene: “No debido a que la situación de incapacidad temporal se debe a situaciones que no son calificados como nulo”

Entrevistado 5:

Pérez (2018) afirma: “Si en caso de que el trabajador se encuentre en licencia sea por una recuperación de intervención quirúrgica o licencia de maternidad post parto”

Entrevistado 6:

Aranzamendi (2018) “No ya que no tendría relación con una enfermedad congénita que sería reconocida por nuestra legislación”

Entrevistado 7:

Patiño (2018) “no considero que sea necesariamente discriminación primero se debe evaluar la situación para ver el campo en el que nos situamos”

Entrevistado 8:

Otárola (2018) “Hay casos en los que sí puede considerarse discriminación sobre todo cuando este trabajador se encuentra bajo una licencia”

Entrevistado 9:

Salinas (2018) “Considero que si debido a que si esta persona solicitó una licencia es porque la situación realmente o amerita”

Entrevistado 10:

Rodríguez (2018) “No necesariamente hay casos en los cuales la IT es la licencia que se les otorga a los trabajadores en ciertos casos que se amerita ello”

Resultados del objetivo específico 2:

En ese sentido los resultados de la técnica de entrevista vinculados al objetivo específico 2 se establecen de la siguiente manera:

Objetivo específico 2

Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017

Respecto a la primera pregunta de la entrevista:

A su consideración, ¿De qué manera el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?

Entrevistado 1:

Baldarrago (2018) sostiene: “Este derecho se vulnera gravemente ya que no se respeta en el artículo 2° de la constitución política del Perú”

Entrevistado 2:

Manrique (2018) sostiene: “Según el artículo 2° numeral 2 de nuestra carta magna regula el derecho a la igualdad y la no discriminación y este tipo de despido incurre ante situaciones que afectan derechos”

Entrevistado 3:

Saavedra (2018) afirma: “Si, como en el caso de una mujer embarazada en ella se cuestiona y menosprecia su capacidad debido a su condición en este caso definitivamente se debe declarar nulidad de este”

Entrevistado 4:

Aguilar (2018) sostiene: “La manera que esta implica es a tratar diferente y de forma desproporcionada a un trabajador solo por su condición personal”

Entrevistado 5:

Pérez (2018) afirma: “Vulnera de manera grave la vida personal, familiar y económica del trabajador debido a que se califica y menosprecia a este por su condición física e incapacidad”

Entrevistado 6:

Aranzamendi (2018) “Este derecho se vulnera debido al trato que se le da al trabajador basándose en su condición y en muchos casos a una enfermedad”

Entrevistado 7:

Patiño (2018) “El despido nulo si vulnera el derecho de igualdad de oportunidades afectando sus derechos”

Entrevistado 8:

Otárola (2018) “Si los vulnera tal como lo menciona nuestra legislación con el principio de igualdad de oportunidades”

Entrevistado 9:

Salinas (2018) “Esta se da en situaciones que lo ameriten tal como personas con discapacidad, una mujer embarazada, personas con diferentes creencias religiosas entre otros casos”

Entrevistado 10:

Rodríguez (2018) “Este derecho se vulnera como por ejemplo en el caso de la mujer embarazada o una persona con discapacidad”

Respecto a la segunda pregunta de la entrevista:

A su criterio, ¿De qué manera el derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?

Entrevistado 1

Baldarrago (2018) sostiene: “Se ve afectado ya que al ejercer un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros se somete a este un acto de discriminación”

Entrevistado 2:

Manrique (2018) sostiene: “El derecho a la igualdad se ve afectado ya que al comparar la capacidad sea mental o física del trabajador frente a otro lo coloca en una situación de comparación”

Entrevistado 3:

Saavedra (2018) afirma: “Si definitivamente ya que al ejercer diferencias y tratar a un trabajador de manera desfavorable frente a otros sin duda afecta a este de manera grave”

Entrevistado 4:

Aguilar (2018) sostiene: “Este derecho se ve afectado al reducir las expectativas del trabajador que se encuentra en una situación de discriminación”

Entrevistado 5:

Pérez (2018) afirma: “Se ve afectada ya que al ejercer actos desfavorables y de comparación hacia el trabajador este se encuentra vulnerado e impedido de ejercer sus derechos”

Entrevistado 6:

Aranzamendi (2018) “Si como en el caso de una mujer al considerar que esta no es capaz de realizar ciertas actividades”

Entrevistado 7:

Patiño (2018) “se ve afectado por la discriminación a la que este trabajador se ve expuesto por medio de estos tratos”

Entrevistado 8:

Otárola (2018) “El actuar del empleador mediante estas situaciones es arbitrario y es un abuso al que el trabajador se ve expuesto”

Entrevistado 9:

Salinas (2018) “El derecho a la igualdad de oportunidades como su nombre mismo lo dice es el derecho equitativo que toda persona debe tener a un trato de manera igual y sin comparaciones que lo afecten”

Entrevistado 10:

Rodríguez (2018) “El derecho a la igualdad de oportunidades se afecta debido a la desigualdad que se ejerce en el trato de este trabajador frente a otros compañeros de trabajo”

Respecto a la tercera pregunta de la entrevista:

¿Considera Usted que un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?

Entrevistado 1:

Baldarrago (2018) sostiene: “Si como en el caso de una mujer embarazada, se despide a esta trabajadora por su condición y estado físico y en ello demuestra la falta de trato igualitario”

Entrevistado 2:

Manrique (2018) sostiene: “Si ya que existen casos regulados por nuestra legislación como aquellos en los cuales se condiciona y afecta a personas que no tengan igualdad de condiciones”

Entrevistado 3:

Saavedra (2018) afirma: “Posiblemente en casos tales como una mujer embarazada ya que se encuentra en una situación comparable definitivamente pero legalmente amparado”

Entrevistado 4:

Aguilar (2018) sostiene: “No considero suficiente causal de despido nulo la diferencia de trato hacia un trabajador ¿puesto que en todo centro laboral existen jerarquías que hay que respetar y no necesariamente es situación comparable”

Entrevistado 5:

Pérez (2018) afirma: “No, considero que sea una causal siempre y cuando exista un motivo suficiente para dicho acto como falta grave”

Entrevistado 6:

Aranzamendi (2018) “Si demuestra concurrencia de nulidad ya que se compara y se ejerce un trato desfavorable a este trabajador vulnerando sus derechos al ser despedido”

Entrevistado 7:

Patiño (2018) “Si ya que existen casos regulados por nuestra legislación y los que afecta a personas que no tengan igualdad de condiciones”

Entrevistado 8:

Otárola (2018) “la falta de igualdad de trato si acarrea nulidad por las lesiones que este acto origina en la vida del trabajador”

Entrevistado 9:

Salinas (2018) “Esta situación del empleador hacia el trabajador ocasiona en este daño irreparable no solo en su vida laboral si no personal abarcando más derechos afectados”

Entrevistado 10:

Rodríguez (2018) “La falta de igualdad de trato es una concurrencia de esta nulidad debido a que se ejercen actos discriminatorios al menoscabar a un trabajador por su condición.”

Respecto a la cuarta pregunta de la entrevista:

A su consideración, ¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?

Entrevistado 1:

Baldarrago (2018) sostiene: “Si un trato arbitrario y sin una causa justa que lo respalde es causal suficiente para que se considere nulo”

Entrevistado 2:

Manrique (2018) sostiene: “Considero que si siempre que se tenga un sustento razonable que respalde tal trato arbitrario ante este trabajador”

Entrevistado 3:

Saavedra (2018) afirma: “Considero que si ya que se está ejerciendo discriminación al hacer esta diferencia de trato y al despedir a una persona por razón de raza, sexo o religión”

Entrevistado 4:

Aguilar (2018) sostiene: “No es suficiente causal de despido nulo la diferencia de trato hacia un trabajador puesto que en todo centro laboral existen jerarquías que hay que respetar y no necesariamente es situación de comparación”

Entrevistado 5:

Pérez (2018) afirma: “No necesariamente eso depende si el despido se dio por conducta o capacidad del trabajador por ello hay que evaluar bien esta situación”

Entrevistado 6:

Aranzamendi (2018) “Si es una causal suficiente el solo hecho de vulnerar este derecho de igualdad consagrado en nuestra legislación”

Entrevistado 7:

Patiño (2018) “Un trato arbitrario hacia un trabajador vulnera tal como mencione en la pregunta anterior derechos personales de esta persona”

Entrevistado 8:

Otárola (2018) “El despido si se puede considerar nulo ya que el trato arbitrario lesiona los derechos fundamentales de este trabajador entre ellos el derecho a la igualdad de oportunidades”

Entrevistado 9:

Salinas (2018) “El trato desfavorable que un superior jerárquico realiza ante un trabajador de inferior puesto se considera un abuso y usar este mismo poder para lesionar e impedir los derechos de este debe ser declarado nulo definitivamente”

Entrevistado 10:

Rodríguez (2018) “Si debe ser considerado nulo un despido motivado por un trato desfavorable y se debe prever esta causal en nuestra legislación”

3.2 Descripción de resultados de la técnica: Análisis de fuente documental

A continuación, se presentan los datos obtenidos a partir del método de análisis de fuentes documentales, teniendo en cuenta los objetivos propuestos en el estudio.

Resultados del objetivo general

En este sentido, los documentos analizados a continuación se basan en un objetivo general:

Objetivo general

Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, la victoria, 2017

Arce (2006) señala que: La explicitación de la voluntad extintiva que se presenta en la carta de despido puede lesionar derechos fundamentales del trabajador, debido a que la comunicación formal de despido los cuales contienen fines ajenos a los establecidos legalmente los cuales atentaran el honor y la intimidad de trabajador, pueden contribuir a declarar este acto de despido como ilícito por contravenir la constitucionalidad. (p.239)

Vilela (2010) Señala que los derechos fundamentales que se ven afectados por el acto de despido y que dan lugar a la protección de la restitución se denominan derechos fundamentales del trabajo no específicos, que son inherentes a la persona y, por tanto, no se ven perjudicados en la relación laboral. (p.163)

Valderrama (2014) En este caso, dado que la pretensión principal es la continuación de la relación laboral, señalamos que se puede pedir al trabajador que se reincorpore al trabajo, en cuyo caso se pueden reclamar las prestaciones sociales. (p.210)

Resultados del objetivo específico 1

A continuación, el documento que se analizó que se da en función al objetivo específico 1:

Objetivo específico 1
Identificar de manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la no Discriminación del trabajador, Los Olivos ,2017

Arce (2006) señala que el derecho a la no discriminación es muy común en los tratados de derechos humanos. Este derecho se considera mucho más desde el punto de vista jurídico, ya que todas las personas deben tener acceso y disfrutar de todos los derechos humanos en igualdad de condiciones, y que, si se viola un derecho, esto conlleva o implica la violación de al menos otro derecho humano. (p.223)

García (2012) señala que todos los seres humanos tienen los mismos derechos y nacen libres, por lo que es injustificable distinguir, excluir o tratar a algunas personas como inferiores, sobre todo cuando no existe una base racional para hacerlo. (p.52)

Tovalino (2014) señala que la prohibición de discriminación parte de la constatación de la existencia de grupos en la sociedad colectivos y personas que son marginadas, ciudadanos con una situación de secundaria completa, respecto a otros que llegan y otros que no a este grado, y personas que tienen posición de ventaja. (p.35)

Sánchez (2017) señala que la discriminación laboral no solo se manifiesta por parte del empleador o superiores jerárquicos al trabajador sino también existen casos en donde la discriminación se manifiesta en un mismo entorno de trabajadores. El desconocimiento o la motivación del acto discriminatorio por parte del empleador conllevará a sancionar dichas acciones. (p.125)

Resultados del objetivo específico 2

A continuación, el documento que se analizó que se da en función al objetivo específico 2:

Objetivo específico 2
Identificar de manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017

Bustamante (2006) establece que la finalidad de este derecho es promover la igualdad en el lugar de trabajo, lo que se refiere a la protección de los derechos civiles de los trabajadores y a proporcionar a todos los empleados el mismo acceso a todas las prestaciones

y responsabilidades laborales aplicables, incluidos el seguro, el seguro de invalidez y la promoción. (p.220)

Barbera (2004) La empresa valorará a los trabajadores que contribuyan profesionalmente, independientemente de su sexo, condición física o circunstancias personales, y fomentará el desarrollo y el potencial de estos trabajadores, promoverá su crecimiento como contribución a la propia empresa, integrará aspectos como la armonía entre la vida laboral y familiar, y creará un entorno de trabajo en el que los trabajadores puedan realizar cómodamente las tareas que se les asignen diariamente. Debemos crear un entorno laboral en el que los trabajadores puedan sentirse bien con el trabajo que realizan cada día. (p.136)

3.3 Descripción de resultados de la técnica: Análisis normativo

Resultados del objetivo general

Los resultados de la norma, analizados en función de su objetivo general, son los siguientes:

Objetivo general
Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, la victoria, 2017

LEGISLACION PERUANA

LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ El artículo 22° se refiere a "la protección y el fomento del empleo y a que el trabajo es un deber y un derecho". Es la base del bienestar social y un medio de realización personal [...]".

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ tiene dos artículos resaltantes que nos sirve como base de interpretación de los derechos constitucionales, tales como el artículo 6° “Derecho al Trabajo”, el cual menciona:

1. Esto significa que toda persona tiene derecho a trabajar, lo que incluye la oportunidad de acceder a los medios para llevar una vida digna y decente a través de actividades libremente reconocidas y lícitas.

2. También se refiere al compromiso del Estado de garantizar la efectividad del derecho al trabajo, además de la implementación y el fortalecimiento de programas de atención familiar adecuada, con el objetivo principal de que las mujeres puedan ejercer efectivamente su derecho al trabajo. [...].

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ tiene dos artículos resaltantes que nos sirve como base de interpretación de los derechos constitucionales, tales como el artículo 7° “Condiciones Justas, Equitativas y satisfactorias de Trabajo”, el cual menciona:

1. El presente artículo manifiesta que los estados del presente protocolo reconocen que toda persona goce del derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactoria, para ello los estados garantizaran en sus legislaciones de manera particular:

2. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos de acuerdo con las características de las profesiones e industrias y las correctas causas de separación [...].

EL DECRETO LEY 18471 en su artículo 1°.- nos menciona: “La estabilidad laboral la cual dentro de nuestro país nace por disposición de este decreto, a través del cual se tomó como base fundamental el derecho al trabajo comprendiendo de esta ley a los trabajadores tanto de la actividad pública y privada [...]”.

EL DECRETO LEY 22126 en su artículo 1°. -nos menciona: “La principal diferencia y modificación del sistema de seguridad laboral es que ahora incluye un derecho absoluto a la seguridad laboral, consistente en tres años de servicio ininterrumpido con el mismo empleador. [...]”.

Según el Artículo 16 de la LPCL, nos dice:

Las dos posibles causas de extinción de la relación laboral basadas en la voluntad unilateral del trabajador son la dimisión o la baja voluntaria del trabajador, y que la ley reconoce el derecho a la "libertad de trabajo" sin exigir al trabajador que lo justifique.

Según el Artículo 34° de la LPCL

El despido basado en causas relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador no dará lugar a indemnización.

Si el despido es arbitrario porque no se especifica la causa o no se puede probar en el juicio, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización prevista en el artículo 38 como única compensación por el daño sufrido, y este trabajador tendrá al mismo tiempo la opción de exigir el pago de cualquier otro derecho o prestación social pendiente. El trabajador tendrá al mismo tiempo la opción de solicitar el pago de cualquier otro derecho o prestación social pendiente.

Resultados del objetivo específico 1

Los resultados de las normas analizadas en función del objetivo específico 1 se presentan de la misma manera:

<p style="text-align: center;">Objetivo específico 1 Identificar de manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la no Discriminación del trabajador, Los Olivos ,2017</p>

CONVENIO N°158 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) El artículo 4° dice lo siguiente "La relación laboral de un trabajador no podrá darse por terminada a menos que exista una razón justificada relacionada con su capacidad o conducta, basada en las necesidades operativas de la empresa o del servicio [...]".

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ en su Capítulo II de los Derechos Sociales y Económicos en su Artículo 26° nos menciona:

Principios que regulan la relación laboral

En la relación laboral se respetan los siguientes principios

1. La igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación a favor del trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Resultados objetivo específico 2

A continuación, se explican los resultados de las normas analizadas en función de los objetivos específicos 2:

Objetivo específico 2

Identificar de manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ en su Artículo 27° nos menciona que:
“La ley ofrece a los trabajadores una protección adecuada contra el despido arbitrario y permite la seguridad en el empleo [...]”.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ en su Artículo 2° numeral 2, nos menciona que: “Igualdad ante la ley Nadie podrá ser discriminado por razones de origen, raza, sexo, lengua, religión, opinión, condición económica o cualquier otro motivo [...]”.

ARTÍCULO 29° DE LA LPCL nos dice que es nulo el despido que tenga por motivo:

- a) ser miembro de un sindicato o participar en actividades sindicales
- b) ser candidato, actuar o haber actuado como representante de los trabajadores
- c) presentar una denuncia contra el empresario ante las autoridades competentes o participar en un litigio. Sin embargo, esto no se aplica si constituye una falta grave como la mencionada en el artículo 25.
- d) la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, lengua, discapacidad o cualquier otro tipo de discriminación

- e) el embarazo, el parto y sus consecuencias, o la lactancia, si el despido se produce durante el período de embarazo o dentro de los 90 días, 90 días y 6 días posteriores al parto.

A este respecto, se presume que el despido se produce por motivos de embarazo, parto o lactancia.

- f) Existencia de una causa justificada de despido [...].

3.4 Descripción de resultados de la técnica: Análisis Jurisprudencial

Resultados del objetivo general

A continuación, se exponen los resultados de los casos analizados en función de su finalidad general:

Objetivo general
Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017

EXPEDIENTE: 02129-2006-PA/TC

DEMANDADO: MINISTERIO DE SALUD

DEMANDANTE: LUIS LEONIDAS CHÁVEZ PAÍS

ASUNTO: Se trata de un recurso de apelación en materia constitucional interpuesto por Luis Leónidas Chávez País contra la resolución de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima de fecha 15 de septiembre de 2005, en la que la Corte de Apelaciones declaró improcedente el amparo.

VISTA LA RAZON que antecede y **ATENDIENDO:**

PRIMERO: El 15 de septiembre de 2004, el recurrente presentó un Decreto de Amparo ante el Ministerio de Salud, solicitando que se declare inaplicable la Resolución Ministerial No. 781-2004/MINSA, debidamente

publicada, dando por terminado su nombramiento como Director General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud y reintegrándolo a su cargo anterior.

SEGUNDO: El 22 de febrero de 2005, el 53° Juzgado Especializado en lo Civil de la ciudad de Lima declaró fundada la demanda porque la demandada había concedido al demandante una licencia por enfermedad y el despido se había producido mientras la relación laboral del demandante estaba suspendida, violando así sus derechos fundamentales.

TERCERO: La parte demandada desistió del recurso y, teniendo en cuenta la falta de conexión entre los actos impugnados y los derechos supuestamente vulnerados, se declaró la inadmisibilidad de la demanda.

RESUELVE: DECLARAR FUNDADA LA DEMANDA DE AMPARO, Ordenar al Ministerio de Salud la reincorporación del señor Luis Leónidas Chávez País a su antiguo cargo o a otro de similar categoría o nivel, bajo pena de imponer las medidas compulsivas previstas en el artículo 22 del Código Procesal Constitucional. **Publíquese y notifíquese.**

Resultados del objetivo específico 1

A continuación, se presentan los resultados de las jurisprudencias analizadas en función del objetivo específico 1:

Objetivo específico 1

Identificar de manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la no Discriminación del trabajador, Los Olivos ,2017

EXPEDIENTE: 02148-2010-PA/TC

DEMANDADO: TRIPLAY MARTÍN S.A.C.

DEMANDANTE: MAYBELLINE YESENIA MERA CHÁVEZ

ASUNTO: Se trata de un recurso constitucional interpuesto por la señora Maybelline Yesenia Mela Chávez en contra de la resolución de la Sala Civil Mixta de la Corte Superior de Justicia de Loreto, de fecha 5 de abril de 2010, que resolvió la improcedencia del amparo.

VISTA LA RAZON que antecede y **ATENDIENDO:**

PRIMERO: El 8 de septiembre de 2009, la recurrente interpuso un recurso de amparo contra Triplay Martín S.A.C., solicitando la nulidad del despido discriminatorio que había sufrido y la condena a la reincorporación al trabajo y al pago de los intereses legales, las costas y los gastos judiciales derivados del mismo. Afirmó que había sufrido un despido discriminatorio que vulneraba el principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo, ya que había sido despedida el 30 de junio de 2009 sin alegar motivo alguno, a pesar de que la demandada sabía que estaba embarazada.

SEGUNDO: El 3 de diciembre de 2009, el Primer Juzgado Civil de Maynas declaró la improcedencia del caso por considerar que se necesitaba una prueba para determinar si la demandante había sido despedida a causa de su embarazo.

TERCERO: Por lo tanto, una vez determinada la existencia de una relación laboral no resuelta entre las partes, la extinción de la relación laboral basada en el vencimiento del plazo contractual tiene el carácter de un despido arbitrario y lesivo del derecho al trabajo, ya que sólo puede ser despedido por

razones legítimas relacionadas con la conducta o la capacidad de trabajo del demandante, frente a las cuales la protección constitucional de los derechos fundamentales Puede decirse que el restablecimiento es apropiado como una finalidad restitutiva muy importante de todos los procedimientos previstos en la Constitución para la protección de los derechos fundamentales.

RESUELVE: DECLARAR FUNDADA, Se declare la nulidad del despido de la actora, al haberse acogido parcialmente su demanda por violación de sus derechos laborales, y se ordene a Triplay Martín S.A.C. la reincorporación de Maybelline Yesenia Mera Chávez en el plazo de dos días, adoptando los ejecutores las medidas compulsivas previstas en los artículos 22 y 56 del Código Procesal Constitucional, y Ordenar el reintegro de la señora Maybelline Yesenia Mera Chávez al cargo que venía desempeñando o a otro de nivel o categoría equivalente, bajo apercibimiento del pago de las costas y costos del proceso.

Publíquese y notifíquese.

Resultados del objetivo específico 2

Los resultados de la jurisprudencia analizada en cuanto al objetivo específico 2 son los siguientes:

Objetivo específico 2

Identificar de manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017

EXPEDIENTE: 0666-2004-AA/TC

DEMANDADO: EMPRESA EMAPICA S.A.

DEMANDANTE: LEYDA MIRELLA ROJAS INJANTE

ASUNTO: El recurso extraordinario interpuesto por Doña Leyda Mirella Rojas Injante contra la sentencia de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Ica, de fojas 119, su fecha 28 de Octubre de 2003, que declaro infundada la acción de amparo de autos.

VISTA LA RAZON que antecede y **ATENDIENDO:**

PRIMERO: El 25 de abril de 2003, el recurrente interpuso una acción de amparo contra la Empresa Municipal de Agua Potable de Alcantarillado Ica S.A. (EMAPICA). (EMAPICA), declarando la nulidad del despido de hecho que había recibido, con la consecuencia de que se le reincorporara al trabajo que venía realizando como secretaria contratada para servicios no humanos hasta el 31 de marzo de 2003, y que el 1 de abril de 2003 no se le comunicó previamente, ni verbalmente ni por escrito, la causa de su despido y no se le permitió trabajar. Pidió que no se le permitiera entrar en el centro.

SEGUNDO: El Tercer Juzgado Especializado en lo Civil de Ica, con fecha 2 de junio de 2003, declaro infundada la demanda por considerar que el despido de la recurrente contraviene los incisos a) y b) del artículo 77° del Decreto Supremo N°003-97-TR.

TERCERO: La Demandada desestimó el recurso y consideró que la demanda carecía de fundamento, teniendo en cuenta que no había pruebas que demostraran que el demandante había trabajado de forma continua y permanente y que existía una relación laboral.

CUARTO: En el presente caso, la demandada no ha acreditado la existencia de causas justificadas para la extinción de la relación laboral con la actora en el curso de la tramitación del expediente, por lo que le es aplicable dicha cláusula. Por lo tanto, se acepta la reclamación en su totalidad.

En vista de lo anterior, el Tribunal Constitucional tiene las facultades que le confiere la Constitución Política del Perú.

RESUELVE: DECLARAR FUNDADA LA DEMANDA, Ordenar la reincorporación del demandante al puesto de trabajo que ocupaba en el momento del despido o a otro del mismo nivel o categoría. **Publíquese y notifíquese. -**

3.5. Descripción de resultados de la Técnica: Cuestionario

Tabla 7.
Ficha Técnica del cuestionario

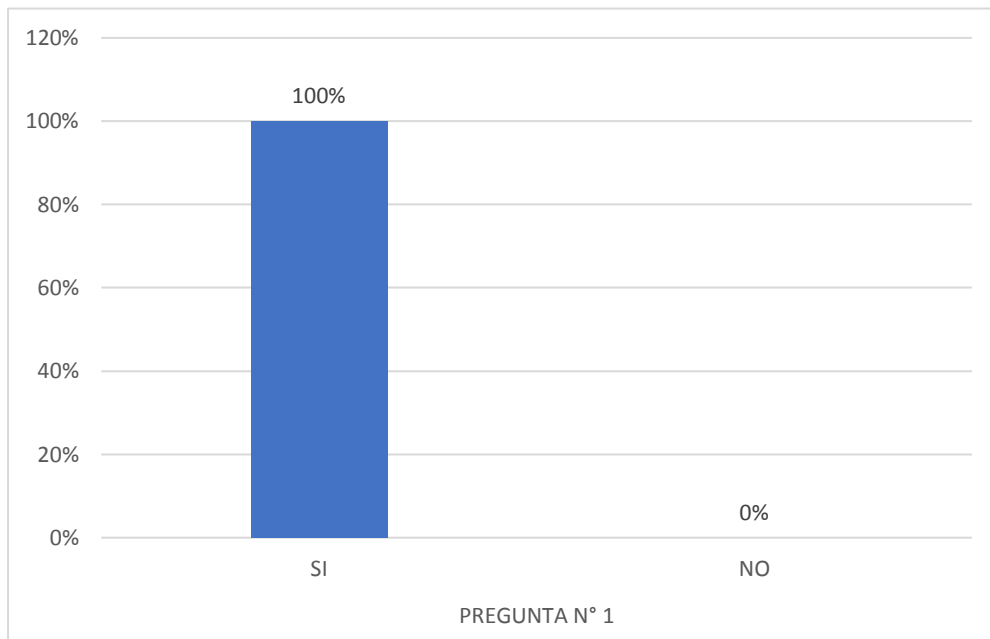
Datos	Descripción
Total de cuestionados	20
Edades	De 30 a 50 años
Lugar de procedencia	Lima
Sexo	Varones y mujeres
Tiempo de
Grado de estudio	Abogados y Trabajadores
El cuestionario se aplicó durante los días 10 y 20 de Noviembre de 2018.	

Fuente: Elaboración propia. Lima, 2018.

Pregunta N.º 1

¿En su opinión el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

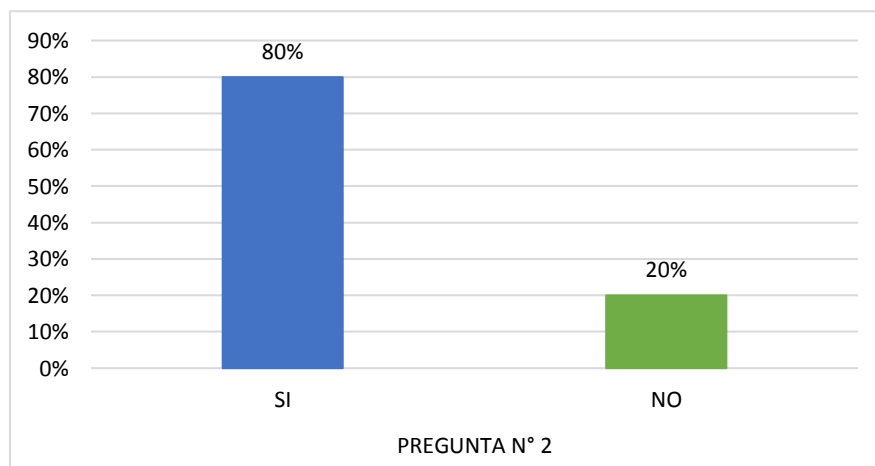
Al respecto el 100% equivalente a 20 participantes han señalado que el Despido nulo SI vulnera los derechos fundamentales del trabajador.



Pregunta N° 2

¿En su opinión el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador?

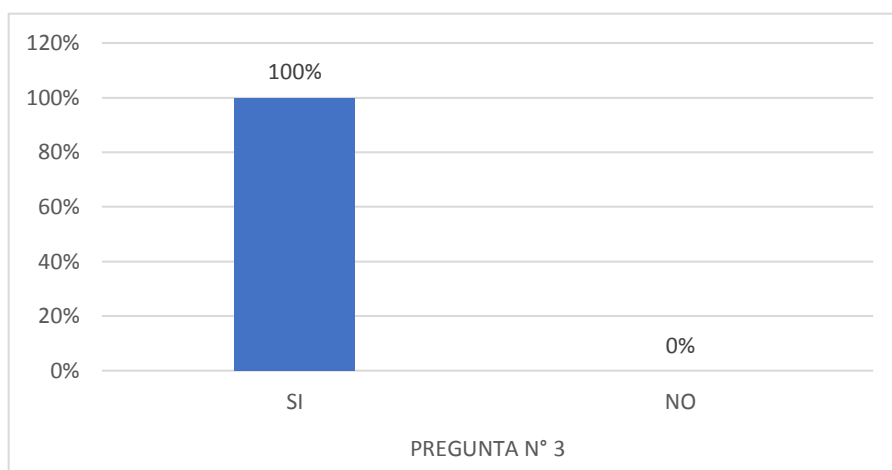
Al respecto, el 80% equivalente a 16 participantes han señalado que el Despido nulo SI afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador.



Del gráfico se puede observar que el 20% equivalente a 4 participantes han señalado que el Despido nulo NO afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador.

Pregunta N.º 3

¿En su opinión la existencia de una causa justa es un requisito para que un despido sea considerado valido?

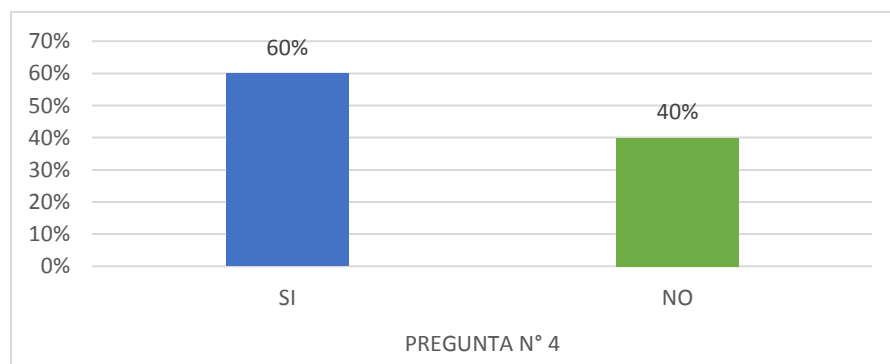


Al respecto, el 100% equivalente a 20 participantes han señalado que la existencia de una causa justa SI es un requisito para que un despido sea considerado valido.

Pregunta N.º 4

¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo?

Al respecto, el 60% equivalente a 12 participantes señala que la afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador SI puede ser calificado judicialmente Nulo.

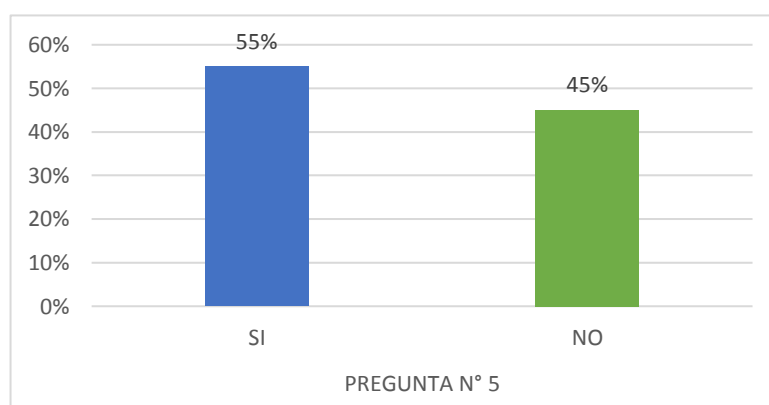


Por otro lado el 40% equivalente a 8 participantes indican que la afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador NO puede ser calificado judicialmente Nulo.

Pregunta N° 5

¿En su opinión la causa justa del despido está relacionada a la capacidad del trabajador y a la conducta del trabajador?

Al respecto, el 55% equivalente a 11 participantes han señalado que la causa justa del despido SI está relacionada a la capacidad del trabajador y a la conducta del trabajador.

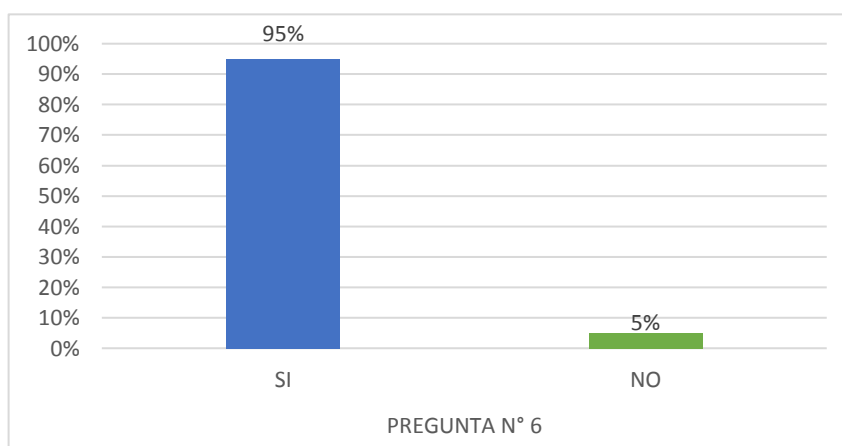


Al respecto, el 45% equivalente a 9 participantes han señalado que la causa justa del despido NO está relacionada a la capacidad del trabajador y a la conducta del trabajador.

Pregunta N° 6

¿En su opinión los derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva?

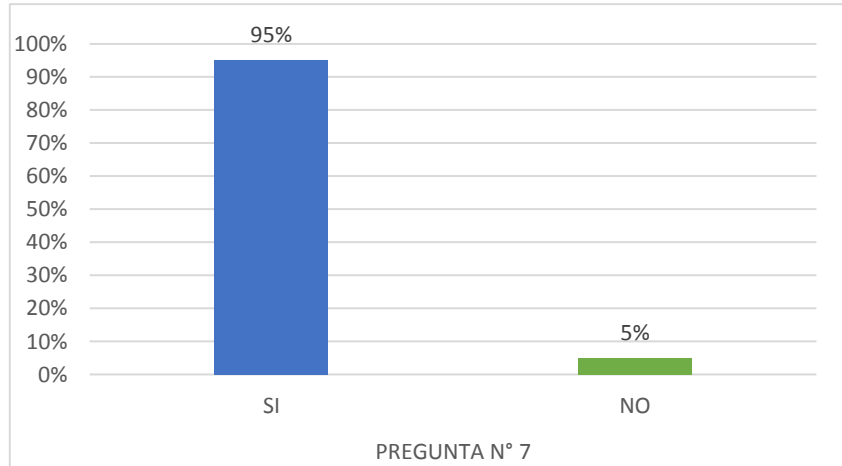
Al respecto, el 95% equivalente a 19 participantes han señalado que los derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano SI se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva, mientras que el 5% equivalente a un participante considera que NO es así.



Pregunta N° 7

¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador?

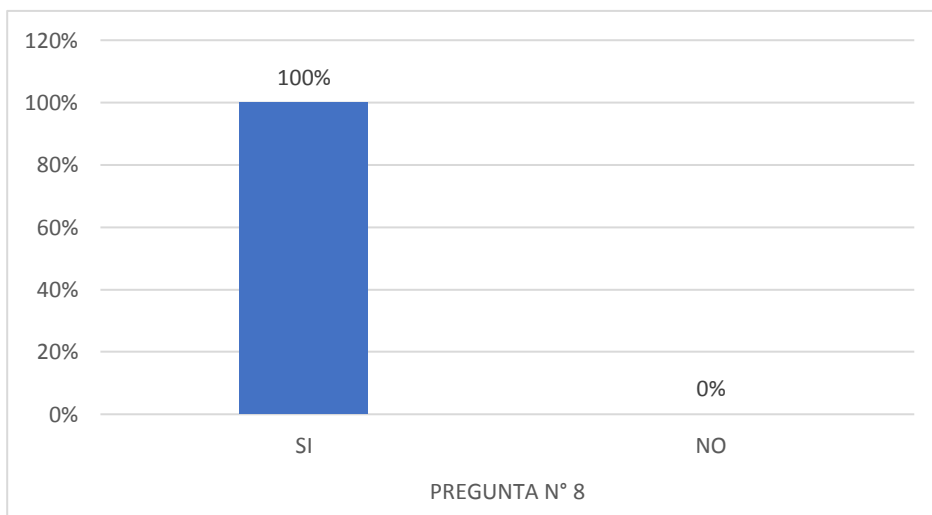
Al respecto, el 95% equivalente a 19 participantes han señalado que el despido Nulo SI vulnera el Derecho a la no Discriminación del trabajador, mientras que el 5% equivalente a un participante considera que NO es así.



Pregunta N° 8

¿En su opinión cree usted que un trabajador se ve expuesto a actos de discriminación dentro de su centro laboral?

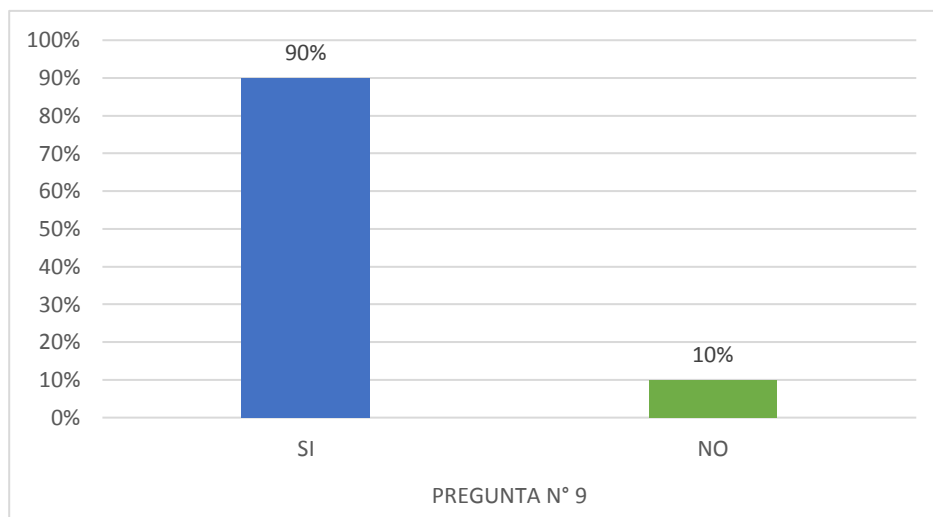
Al respecto el 100% equivalente a 20 participantes han señalado que un trabajador SI se ve expuesto a actos de discriminación dentro de su centro laboral.



Pregunta N° 9

¿La intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?

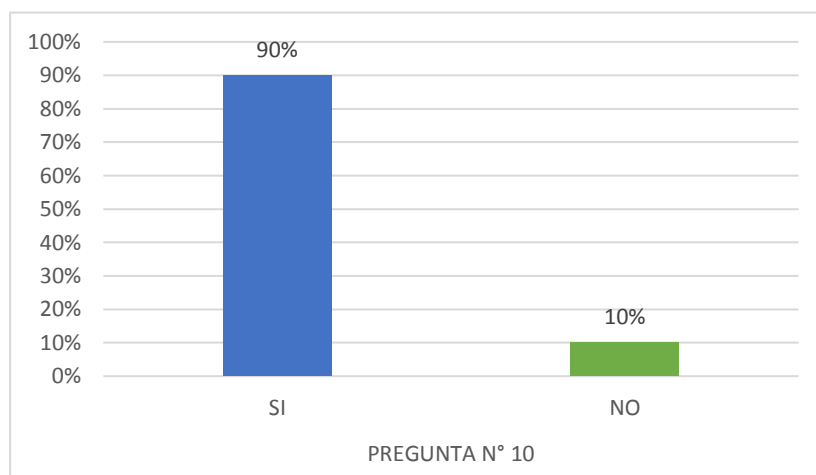
Al respecto, el 90 % equivalente a 18 participantes han señalado que La intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador SI debe ser calificada judicialmente Nula, mientras que el 10% equivalente a 2 participantes consideran que NO es así.



Pregunta N° 10

¿Un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?

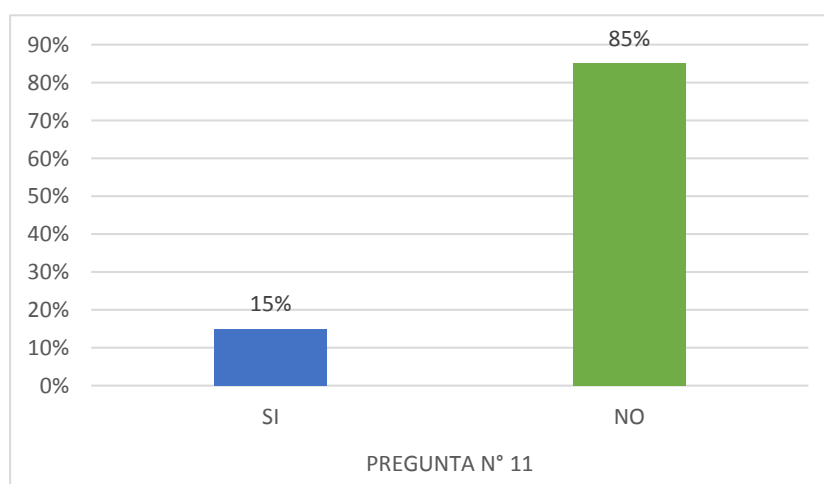
Al respecto, el 90 % equivalente a 18 participantes han señalado que un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador SI demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad, mientras que el 10% equivalente a 2 participantes consideran que NO es así.



Pregunta N° 11

¿Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?

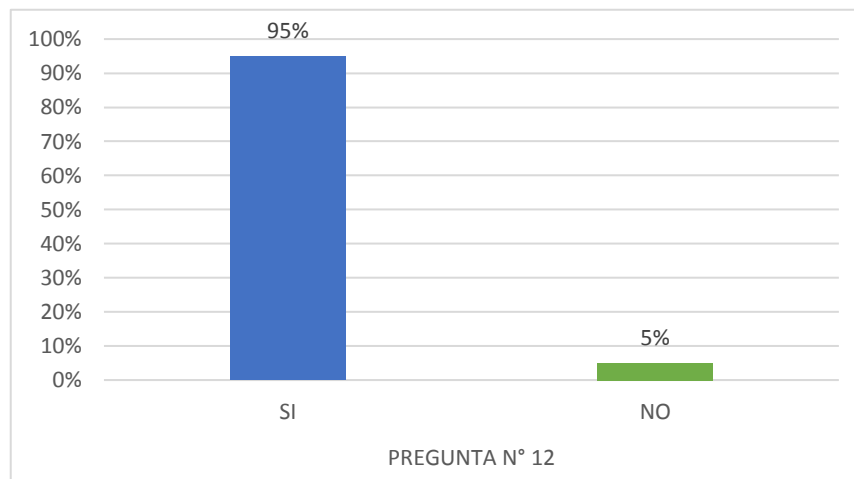
Al respecto, el 15 % equivalente a 3 participantes han señalado que SI se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal, mientras que el 85% equivalente a 17 participantes consideran que NO es así.



Pregunta N° 12

¿En su opinión cree usted que el estado debe implementar nuevos mecanismos protectores de Derechos para evitar que los trabajadores sean sometidos a actos discriminatorios?

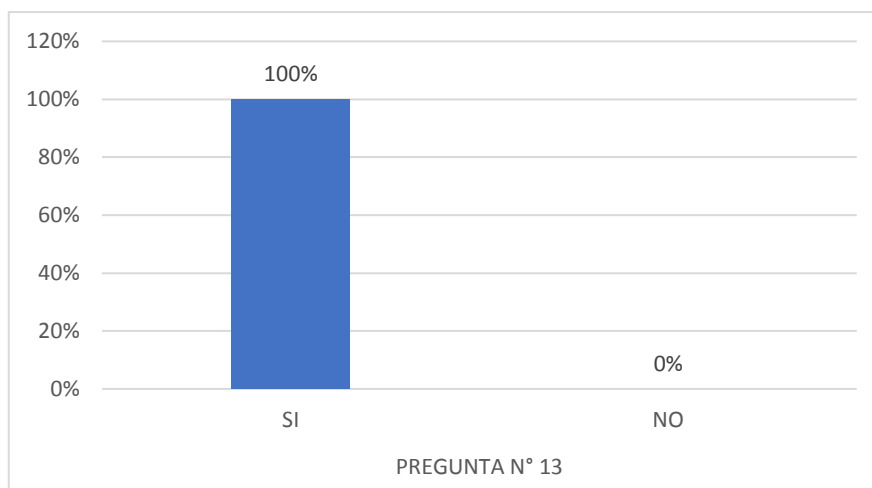
Al respecto, el 95% equivalente a 19 participantes han señalado el estado SI debe implementar nuevos mecanismos protectores de Derechos para evitar que los trabajadores sean sometidos a actos discriminatorios, mientras que el 5% equivalente a un participante considera que NO es así.



Pregunta N° 13

¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?

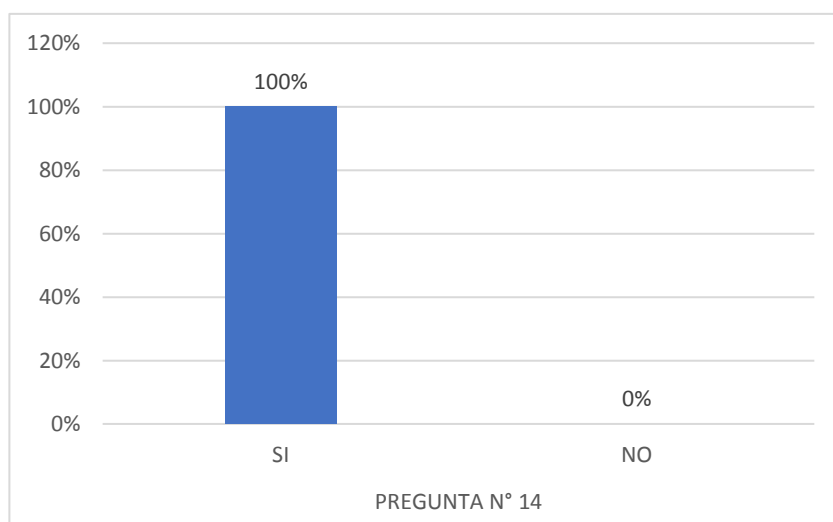
Al respecto el 100% equivalente a 20 participantes han señalado que el despido Nulo SI vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador.



Pregunta N° 14

¿En su opinión se considera vulnerado el Derecho de igualdad de oportunidades de un trabajador a través del Despido Nulo?

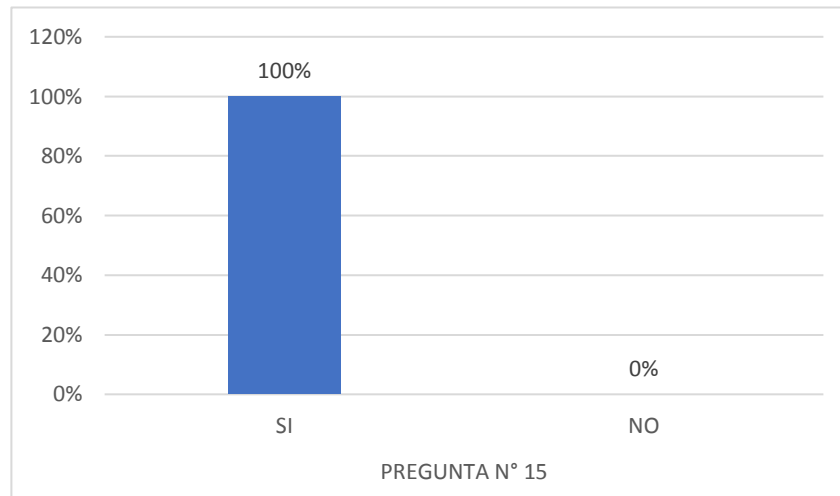
Al respecto el 100% equivalente a 20 participantes han señalado que SI se considera vulnerado el Derecho de igualdad de oportunidades de un trabajador a través del Despido Nulo.



Pregunta N° 15

¿El derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?

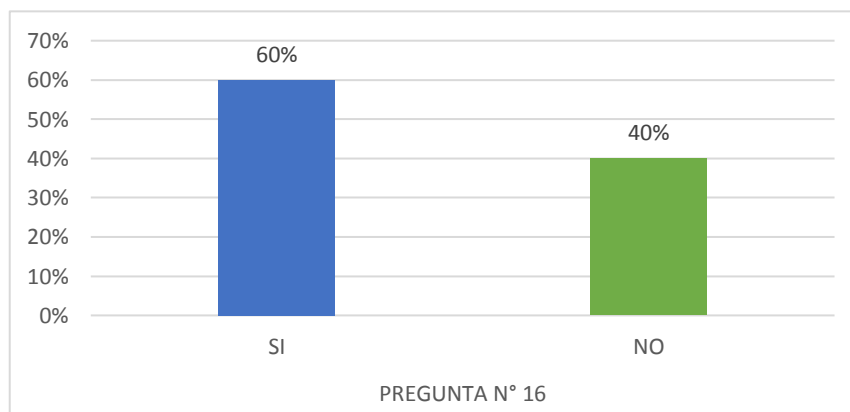
Al respecto el 100% equivalente a 20 participantes han señalado que el derecho a la igualdad de oportunidades SI se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición



Pregunta N° 16

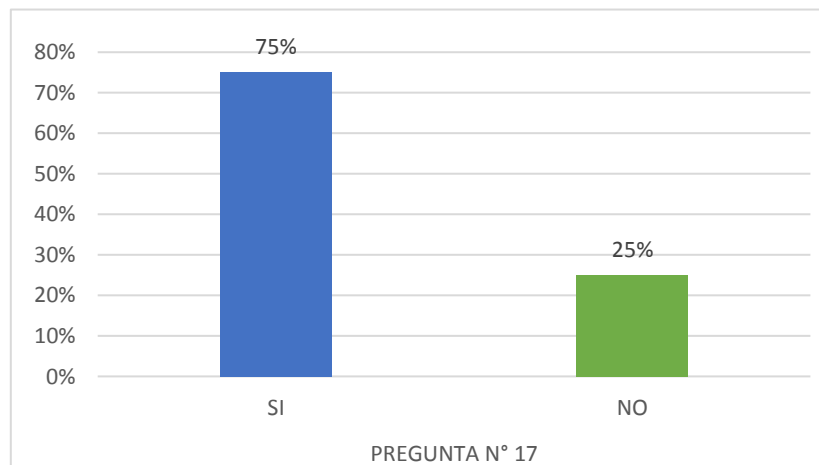
¿Un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?

Al respecto, el 60% equivalente a 12 participantes han señalado que un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable SI demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad, mientras que el 40% equivalente a 8 participantes consideran que NO es así.



Pregunta N° 17

¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?

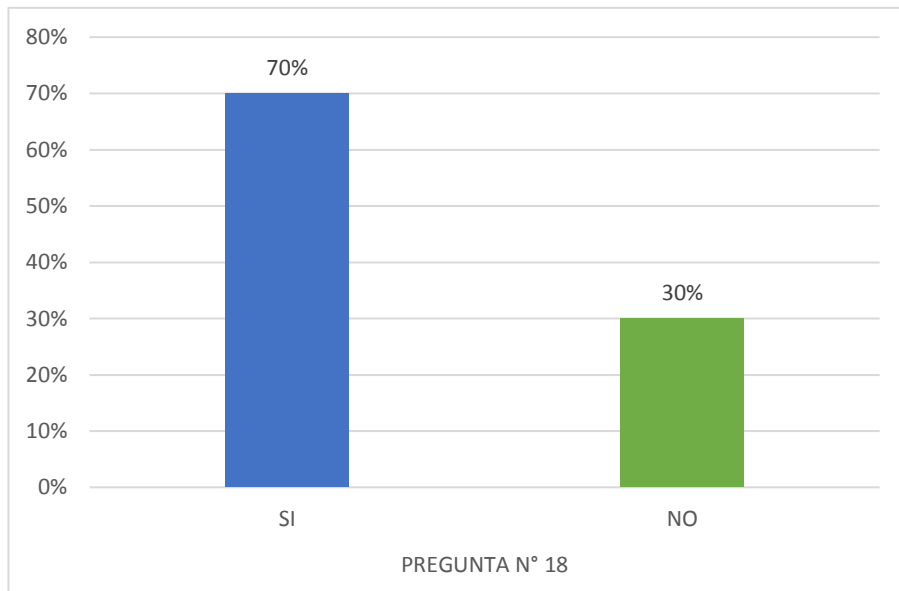


Al respecto, el 75% equivalente a 15 participantes han señalado que un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable SI es suficiente causal para ser considerado Nulo, mientras que el 25% equivalente a 5 participantes consideran que NO es así.

Pregunta N° 18

¿En su opinión considera que la Ley prevé medidas en relación con el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación?

Al respecto, el 70% equivalente a 14 de los cuestionados han señalado que la Ley SI prevé medidas en relación con el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación.



Por otro lado, al respecto, el 30% equivalente a 6 de los cuestionados han señalado que la Ley NO prevé medidas en relación con el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación.

IV. DISCUSIÓN

Este apartado trata de la interpretación de los resultados obtenidos y recogidos a partir de las preguntas de la investigación.

Este aspecto identifica los puntos débiles y fuertes de las preguntas de investigación en términos de opiniones y posiciones sobre el tema de investigación.

Discusión del objetivo general:

Objetivo general

Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017

Supuesto General

El Despido Nulo, vulnera de manera grave los derechos fundamentales del trabajador ,Los Olivos , 2017, debido a que la relación laboral y las consecuencias que esta genera no puede privar al trabajador de su condición de persona y ciudadano ya que la existencia de este vínculo incorpora derechos de naturaleza constitucional propios de la condición de persona del trabajador, derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos, ni impedirle el ejercicio de los derechos que le corresponden y que se ven afectados en una extinción del vínculo sin una causa objetiva y justa.

En consecuencia, teniendo en cuenta la valoración de cada entrevistado en relación con el objetivo general, la mayoría de los entrevistados, al igual que Manrique, que afirma claramente que "la extinción de la relación laboral no muestra razones justas y objetivas que sustenten el motivo de la acción, por lo que ningún despido supone una vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores", consideran que ningún despido viola gravemente los derechos fundamentales de los trabajadores.

En concordancia con esta postura, los entrevistados Aguilar y Aranzamendi manifestaron que las causales que generan la posibilidad de interponer una demanda de

nulidad de despido vulneran sus derechos fundamentales a la integridad física, a la libertad sindical y al derecho a reclamar contra el empleador que ha cometido actos abusivos contra ellos. En él se indica que

Por lo tanto, se ha confirmado que los derechos fundamentales afectados son los relacionados con el trabajo, incluyendo el derecho al trabajo, la libertad de asociación, el derecho a la huelga y la negociación colectiva, así como el derecho a una remuneración justa, el derecho al trabajo, la igualdad de trato y la no discriminación, y el derecho al despido.

Ya que ellos consideran que si bien este tipo de despido afecta derechos fundamentales del trabajador tal como los que se encuentran plasmados en nuestra constitución como derechos laborales, existen derechos fundamentales que el trabajador posee como persona y ciudadano forman también la situación jurídica de este a que la sola relación laboral no puede privar o impedir al trabajador de su condición de persona y ciudadano ni impedirle el ejercicio de derechos que como tal le corresponde, ya que la sola relación de trabajo incorpora en estos derechos de carácter constitucional propicios para la condición de persona, estos derechos son aquellos que se le atribuyen de carácter general a lo ciudadano.

Así como menciona Rodríguez cuando nos dice que los derechos fundamentales son derechos esenciales para una persona y al ser transgredidos en el daño causado es irremediable por tanto el despido nulo ocasiona este daño como tal

Por tanto la mayoría de ellos considera que el trabajador no se despoja de su condición de persona y ciudadano por tanto de los derechos constitucionales que como tal le corresponden por el solo hecho de incorporarse dentro de un centro laboral ni renuncia a estos derechos, así como los derechos de carácter constitucional que son aplicables dentro de una relación laboral tales como el derecho a la igualdad, a la no discriminación, el derecho

a la intimidad que este trabajador como persona posee, entre otros, y además de ellos la comunicación que existe en un trabajador demuestra su libertad de expresión, su autonomía como persona, algo que claramente se liga a la dignidad que a su vez forma parte base para el fundamento de otros derechos fundamentales dentro de estos.

En lo que respecta a la discusión del Análisis de fuente documental, lo dicho por los autores:

Arce (2006) hace referencia a que el explicitación de la voluntad extintiva que se presenta en la carta de despido puede lesionar derechos fundamentales del trabajador, debido a que la comunicación formal de despido los cuales contienen fines ajenos a los establecidos legalmente los cuales atentaran el honor y la intimidad de trabajador, pueden contribuir a declarar este acto de despido como ilícito por contravenir la constitucionalidad.

Por ello, Vilela (2010) sostiene que los derechos fundamentales que se ven afectados por un acto de despido, y a raíz de los cuales surge la protección restitutiva, son los que denomina derechos fundamentales laborales inespecíficos, refiriéndose a aquellos que son inherentes a la persona y que, por lo tanto, no son tratados negativamente en una relación laboral.

A continuación, desde la interpretación de las fuentes normativas se hace referencia.

La Constitución Política del Perú en su artículo 22° señala que “Protección y fomento del empleo, señalando que el trabajo es tanto un deber como un derecho. Es la base del bienestar social y un medio para lograr la realización personal. [...]”.

Según el Artículo 16 de la LPCL, nos dice:

Las dos posibles causas de extinción de la relación laboral basadas en la voluntad unilateral del trabajador son la dimisión o la baja voluntaria del trabajador, y que la ley reconoce el derecho a la "libertad de trabajo" sin exigir al trabajador que lo justifique.

Según el Artículo 34° de la LPCL

El despido basado en causas relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador no dará lugar a indemnización.

Cuando ésta sea arbitraria, por no constar la causa o no poder probarse judicialmente, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización prevista en el artículo 38 como única compensación por el daño sufrido, pudiendo este trabajador exigir al mismo tiempo el pago de cualquier otro derecho o prestación social pendiente. El trabajador tendrá la opción de exigir al mismo tiempo el pago de otros derechos o prestaciones sociales pendientes.

Discusión del análisis jurisprudencial en el expediente: 02129-2006-PA/TC, Se trata de una acción de amparo contra el Ministerio de Salud, en la que se solicita que se declare la inaplicabilidad de la Resolución Ministerial N°781-2004/MINSA, que puso fin a su nombramiento como Director de Salud Ambiental del Ministerio de Salud, y que se le reponga en su antiguo cargo.

En este contexto, estamos de acuerdo con la decisión del Tribunal de que el despido estaba justificado por la interrupción de la relación laboral por la concesión de la baja por enfermedad por parte de la demandada y por la vulneración de los derechos fundamentales del demandante.

En lo que respecta a la técnica del cuestionario, En respuesta al objetivo general de si los despidos nulos violan los derechos fundamentales de los trabajadores, la mayoría de los encuestados está de acuerdo con la postura de que este tipo de despido perjudica los

derechos fundamentales de los trabajadores, ya que el 100%, es decir, 20 encuestados, afirma que los despidos nulos violan los derechos fundamentales de los trabajadores.

Respecto a si el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador los cuestionados opinaron al respecto y el 80% de ellos equivalente a 16 de los participantes señalaron que el Despido nulo si afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador afectando los derechos que como tal le corresponden.

Así mismo los cuestionados consideraron que la afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo,12 de ellos equivalente al 60% del total de participantes consideraron la afectación de estos derechos si es causal suficiente para declararse su nulidad, mientras que el 40% equivalente a 8 de los cuestionados consideraron que no necesariamente puede considerarse la nulidad.

Discusión del objetivo específico 1:

Objetivo específico 1

Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador, Los Olivos,2017

Supuesto Especifico 1

El Despido Nulo, vulnera de manera grave el Derecho a la no Discriminación del trabajador Los Olivos , 2017, debido a que el acto de discriminación se da cuando el agente tiene una motivación o intensión lesiva mediante la cual el acto se produce de manera desigual y carente de una justificación objetiva y razonable.

A continuación, se evalúa cada entrevista en relación con el objetivo específico 1. Como puede observarse, las declaraciones de la mayoría de los entrevistados especifican que los despidos nulos vulneran el derecho a la no discriminación por parte de los empresarios y de los superiores jerárquicos, pero también se refieren al desconocimiento de las prácticas discriminatorias por parte de los empresarios y a los motivos que llevan a sancionar dichas prácticas, no sólo en estas situaciones, sino también en el entorno de los trabajadores. El informe señala que Y es que mediante la extinción de la relación laboral por iniciativa del empresario, no necesariamente basada en la ineficacia del trabajador o en el incumplimiento de sus obligaciones, se impide el ejercicio de sus derechos y se le causa un perjuicio.

Así como menciona el entrevistado Saavedra cuando dice que la intención de lesividad es lo que vulnera el derecho a la no discriminación ya que muchas veces la motivación del despido no es aquella tipificada en la ley, son causas aparentes que en realidad se esconden bajo un acto de discriminación

Por lo tanto, los entrevistados creen que el derecho a la no discriminación significa que no deben ser excluidos de disfrutar de las mismas oportunidades y el mismo trato que otros sectores, siendo este el principal pilar de igualdad y es así que este derecho se ve vulnerado cuando se da un trato diferente e injusto por parte del empleador hacia sus empleados, una situación comparable y desfavorable frente a otros de igual condición y este hecho se puede dar en tres circunstancias antes, Por tanto, si un trabajador es discriminado o maltratado por un empresario por motivos de raza, color, nacionalidad, sexo, religión, edad o discapacidad, se considera una violación de sus derechos.

Por ello en su mayoría los entrevistados consideran que el despido nulo es un despido considerado vulnerador de este derecho debido a que se extingue el lazo laboral con un colaborador no basándose en su capacidad ni desenvolvimiento en su puesto o ámbito de

trabajo si no basándose en ciertas características o condiciones que este trabajador presenta, tales como enfermedades condición de sexo, discapacidad o por creencia religiosa.

Muchos de los participantes señalaron que incluso en la legislación de nuestro país, la premisa de la nulidad del despido según el artículo 29 de la LPCL incluye los siguientes despidos discriminatorios Despido durante el embarazo o dentro de los 90 días posteriores al parto, dentro de los 90 días o dentro de los 6 días posteriores al parto; discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, lengua, discapacidad o cualquier otro motivo; o despido por razón de embarazo, parto o lactancia. Tenga en cuenta que los empleados infectados por el VIH no están cubiertos por esta cláusula, sino por la Ley 26626.

Es así como los entrevistados Salinas y Rodríguez mencionan que mediante este despido se enfatiza la condición del trabajador y no su capacidad e inteligencia como motivo menospreciando su capacidad intelectual de una persona por darle énfasis a su condición física o sexual.

De esta manera todos los entrevistados concuerdan que la existencia de una intención discriminatoria y/o represiva hacia un trabajador si debe considerarse nula debido a que vulnera los derechos fundamentales de este trabajador colocándolo en una situación de discriminación por su condición física sin priorizar o enfatizar la capacidad y desenvolvimiento de esta persona dentro de su puesto de trabajo y menoscabando las capacidades o conocimientos que esta pueda aportar.

En lo que respecta a la discusión del Análisis de fuente documental, lo dicho por los autores:

Arce (2006) señala que el derecho a la no discriminación está muy presente en los tratados de derechos humanos. Este derecho se tiene en cuenta mucho más que desde una perspectiva legal. Esto se debe a que todas las personas deben tener el mismo acceso a todos

los derechos humanos y disfrutar de ellos, y la violación de un derecho lleva o da lugar a la violación de al menos otro derecho humano.

Por ello, García (2012) señala que al tener todos los seres humanos los mismos derechos y nacer libres, no es justificable distinguir, excluir o tratar a algunos como inferiores, y más aún cuando no existe una base racional para hacerlo.

Asimismo, el autor Sánchez (2017) afirma que la discriminación laboral no sólo se manifiesta por parte de los empleadores o superiores jerárquicos de los trabajadores, sino que en algunos casos la discriminación se manifiesta en el mismo entorno de los trabajadores. Ignorar o incentivar las prácticas discriminatorias de los empleadores puede dar lugar a sanciones contra dichas prácticas.

A continuación, desde la interpretación de las fuentes normativas se hace referencia.

Convenio n°158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) El artículo 4° dice lo siguiente "La relación laboral de un trabajador no podrá extinguirse salvo que existan razones justificadas relacionadas con su capacidad o conducta, basadas en las necesidades operativas de la empresa o del servicio. [...]".

Así mismo nuestra **Constitución Política del Perú** en su Capítulo II de los Derechos Sociales y Económicos en su Artículo 26° nos menciona los Principios que regulan la relación laboral enfocándonos en el punto en mención el inciso:

1. igualdad de oportunidades sin discriminación.

Discusión del análisis jurisprudencial en el Expediente: 02148-2010-PA/TC En la demanda de amparo interpuesta por la señora Maybelline Yesenia Mera Chávez contra una sentencia dictada por la Sala Civil Mixta de la Corte Superior de Justicia de Loreto, la

recurrente interpuso una acción de amparo contra Triplay Martín S.A.C. Exigir la anulación del despido discriminatorio que supuestamente había sufrido, a raíz del cual fue readmitida y condenada a pagar los intereses legales, así como las costas y los gastos judiciales. Que, como consecuencia del despido discriminatorio que supuestamente sufrió la demandada, se le reincorpore y se le condene al pago de los intereses legales y de las costas y gastos judiciales, vulnerando el principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo, ya que fue despedida sin motivo alguno, a pesar de haber sido informada de que estaba embarazada.

En este contexto, dado que existe una relación laboral de duración indefinida entre las partes y que el demandante sólo puede ser despedido por causas legítimas relacionadas con su conducta o capacidad de trabajo, consideramos que la extinción de la relación laboral al final del periodo contractual tiene el carácter de un despido arbitrario y lesivo de los derechos laborales y vulnera los derechos fundamentales del demandante.

En lo que respecta a la técnica del cuestionario, los cuestionados respondieron respecto al objetivo específico 1 sobre el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador, el 95% equivalente a 19 de los cuestionados señalaron que el despido Nulo si vulnera el Derecho a la no Discriminación del trabajador, mientras que el 5% equivalente a un participante considera que NO es así.

Así mismo los cuestionados consideraron respecta a si la intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula, el 90 % equivalente a 18 cuestionados opinaron que la intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador si debe ser calificada judicialmente Nula, mientras que el 10% equivalente a 2 participantes consideran que no necesariamente debe declararse la nulidad de esta.

Discusión del objetivo específico 2:

Objetivo específico 2

Identificar de manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017

Supuesto Especifico 2

El Despido Nulo, vulnera de manera grave el Derecho a la igualdad de trato del trabajador Los Olivos , 2017, debido a que se ejerce un trato desfavorable arbitrario o sin causa justificada, a un trabajador o a un grupo de ellos, frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable.

A continuación, nos planteamos la valoración de cada uno de los entrevistados con respecto al objetivo específico 2 e identificamos que se han dado de despido nulo y vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades, por ello, se trata de una discriminación sin cometer ningún tipo de abuso a los derechos fundamentales como por parte del empresario o entre los mismos trabajadores su Es necesario tener en cuenta los aspectos del tratamiento de los trabajadores que están en el mismo nivel que sus compañeros y nos indican que apoyan su posición en el artículo 2 inc. El artículo 2 de la Constitución Política establece que todas las personas tienen derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Las partes intervinientes coinciden en que la finalidad de este derecho es promover la igualdad en el lugar de trabajo, es decir, proteger los derechos civiles de los trabajadores y proporcionar un acceso igualitario a las prestaciones laborales para todos los empleados, ya que su contribución al trabajo profesional depende de sus habilidades, conocimientos y experiencia.

Esta discriminación con respecto a la igualdad de oportunidades puede ser directa o indirecta. Puede ser directa si identifica a determinadas personas o grupos de personas dando prioridad a características irrelevantes para su situación, como el sexo, la edad, los

compromisos familiares, el estado civil u otras condiciones necesarias para desempeñar un determinado papel en el lugar de trabajo, o más evidentes, como las condiciones físicas. Considera que un caso de exclusión directa es directo.

Resaltando de manera la postura de Pérez que menciona que esta vulnera de manera grave la vida personal, familiar y económica del trabajador debido a que se califica y menosprecia a este por su condición física e incapacidad y esta se da de manera indirecta cuando se realizan actos a los cuales no todos los trabajadores pueden acceder, esta exclusión compromete sus perspectivas de carrera y, en general, afecta mayoritariamente a las mujeres que cuentan con una cara familiar.

Asimismo, los entrevistados coinciden y consideran como posición unánime que se debe valorar la aportación profesional, independientemente del género, la condición física o las circunstancias personales, y que se debe promover el crecimiento y el potencial de este trabajador, y fomentar un crecimiento que sea una aportación a la propia empresa. Ello se debe a que los sujetos del derecho a crecer dentro del entorno laboral deben ser tratados en función de sus capacidades, conocimientos, experiencia y contribución, promoviendo así la igualdad de oportunidades y creando un entorno laboral más saludable.

En lo que respecta a la discusión del Análisis de fuente documental, lo dicho por los autores:

Bustamante (2006) señala que la finalidad de este derecho es promover la igualdad en el lugar de trabajo, lo que se refiere a la protección de los derechos civiles de los trabajadores y a proporcionar a todos los empleados el mismo acceso a las prestaciones laborales, como el seguro, el seguro de invalidez y la promoción, y todas las prestaciones y responsabilidades laborales asociadas.

Por ello, Barbera (2004) sostiene que los trabajadores deben ser valorados por su aportación profesional, independientemente de su género, condición física o circunstancias personales, y que se debe fomentar el desarrollo y el potencial de esta fuerza de trabajo, promoviendo un crecimiento que contribuya a la propia empresa, integrando aspectos como la armonía entre la vida laboral y familiar, y Señala que el entorno de trabajo debe ser tal que los trabajadores puedan realizar su trabajo diario con comodidad.

A continuación, desde la interpretación de las fuentes normativas se hace referencia.

A la Constitución Política del Perú en su Artículo 2º numeral 2, nos menciona que: “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 [...]”.

Discusión del análisis jurisprudencial en el expediente: 0666-2004-AA/TC Se trata de un caso de recurso extraordinario interpuesto por la Sra. Leyda Mirella Rojas Injante contra la resolución de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Ica, en la que interpuso una acción de amparo contra la Empresa Municipal de Agua Potable de Alcantarillado Ica S.A (EMAPICA), en la que se declaró la nulidad de su despido y, en consecuencia, se le reincorporó a su puesto de secretaria dedicada a la no Se trata de un recurso extraordinario contra una resolución de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Ica, que anuló su despido y, en consecuencia, ordenó su reincorporación como secretaria dedicada a servicios no humanos. Se trata de un recurso especial de apelación interpuesto contra la resolución de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Ica, en el que se solicita la reincorporación de una secretaria dedicada a servicios no humanos. (EMAPICA) para que se ordene su reincorporación al trabajo que venía desempeñando como secretaria contratada por servicios impersonales hasta el 31 de marzo de 2003, solicitando que se anule

el despido de hecho del que fue objeto, y que el 1 de abril de 2003 se le comunique previamente de forma oral o escrita la causa de su despido. Alega que no se le debe permitir el acceso al lugar de trabajo porque no se le notificó previamente, ni oralmente ni por escrito, la causa de su despido el 1 de abril de 2003.

Por tanto, al no haber alegado la demandada la existencia de ningún motivo legítimo para extinguir la relación laboral con el actor a mitad de camino, compartimos la decisión del Juzgado de estimar la demanda y ordenar la reincorporación del actor al puesto de trabajo que ocupaba en el momento de su despido o a otro del mismo nivel o categoría.

En el método del cuestionario, con respecto al objetivo específico 2, "si los despidos violan el derecho de los trabajadores a la igualdad de oportunidades", el 100% de los encuestados (20) consideraron que los despidos violan el derecho de los trabajadores a la igualdad de oportunidades, y la mayoría adoptó esta postura.

Asimismo, los encuestados consideraron si el derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado cuando los empresarios tratan a los trabajadores de forma menos favorable que a otros de igual categoría. El 90%, correspondiente a 18 encuestados, opinó que las intenciones discriminatorias y/u opresivas como motivo de despido de un trabajador deben ser anuladas judicialmente, mientras que el 10%, correspondiente a dos encuestados, no opinó necesariamente que deban serlo.

V. CONCLUSIONES

1. El documento concluye confirmando la premisa general de que es evidente que la extinción de la relación laboral sin motivos justos y válidos, acompañada de la invalidez del acto en cuestión, tiene una grave repercusión en los derechos fundamentales de los trabajadores, como los derechos laborales, la dignidad, la igualdad de trato y la no discriminación. Por lo tanto, el despido por afectación de estos derechos pierde su efecto en este acto, allanando el camino para la condena a través de dos formas de protección: la restitución y la reparación., el trabajador puede optar por la reposición laboral o en todo caso cambiar este por un equivalente pecuniario que en este caso es la indemnización, tal como se observa los dos supuestos no pueden ser ejecutados al mismo tiempo por tanto el efecto de reparación de daño no se efectúa en su totalidad al existir esta deficiencia aun en nuestra legislación.

2. Se concluye afirmando el supuesto específico uno que se vulnera el derecho a la no discriminación cuando se da un trato diferente e injusto por parte del empleador hacia sus trabajadores un acto que supone una situación comparable y desfavorable frente a otros de igual condición ya que se da la existencia de tratos degradantes y humillantes a estos trabajadores con la motivación de hacer un objetivo por razones discriminantes y este hecho se puede dar en tres circunstancias antes, durante y después de laborar es por ello que dentro esta situación se considere una vulneración a los derechos que el trabajador sea discriminado o maltratado por su empleador debido a su raza, color, origen nacional, sexo, religión, edad o discapacidad.

3. Se concluye afirmando el supuesto específico dos que la igualdad de oportunidades se puede dar de dos formas de manera directa y manera indirecta, se considera directa cuando las normas excluyen directamente a ciertas personas o grupos de personas por dar preferencia

a características sin relación con su situación , especificando estas como requisito para asumir ciertas tareas dentro del trabaja como por razón de sexo, edad, carga familiar, estado civil, u otros más evidentes como una condición física, se da de manera indirecta cuando se realizan actos a los cuales no todos los trabajadores pueden acceder, esta exclusión compromete sus perspectivas de carrera y, en general, afecta mayoritariamente a las mujeres que cuentan con una carga familia.

VI. RECOMENDACIONES

1. La primera recomendación va dirigida al Estado mediante la cual se recomienda la implementación en el cuerpo normativo de la LPCL con leyes rigurosas que amparen a los trabajadores ante esta situación, evitando así que el trabajador se vea expuesto ante esta clase de despido que vulnerara o menoscaba sus derechos fundamentales, afectando además de ello derechos constitucionales que como persona y ciudadano le corresponden con la finalidad que estos sean protegidos, además de ellos debe implementarse la aplicación de la eficacia reparadora frente a esta clase de despido, implementando la aplicación de ambos supuestos, a tutela resarcitoria y la tutela restitutiva dentro de un mismo caso pudiendo así resarcir los daños ocasionados al trabajador y a sus derechos fundamentales como corresponde.

2. La segunda recomendación se dirige al Ministerio de Trabajo a través de la aplicación de políticas y programas orientados principalmente a la justicia y el trato equitativo del trabajo y pide a las empresas que tomen medidas para garantizar que nadie sea discriminado o maltratado por sus empleadores por motivos de raza, color, nacionalidad, sexo, religión, edad o discapacidad, y que las políticas laborales protejan los derechos de estos trabajadores. 3. la tercera recomendación

3. la tercera recomendación es que el Estado promueva y difunda las leyes de productividad y competitividad laboral y que promulgue nuevas leyes para suplir lo que aún falta en nuestra legislación en materia de derecho laboral, para que no se violen los derechos de los trabajadores. Proteger el derecho a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación, para que puedan hacer frente al trato desigual y desventajoso al que se exponen en caso de despido sin causa, cuando la intención lesiva de estos derechos, una vez vulnerados, no tiene forma efectiva de compensar plenamente el daño causado.

REFERENCIAS

Fuentes Primarias

Aguilar, W. (15 de octubre de 2018). Entrevista [respuesta escrita]. Abogado, especialista en derecho Laboral.

Saavedra, J. (15 de octubre de 2018). Entrevista [respuesta escrita]. Abogado.

Otárola, C. (15 de octubre de 2018). Entrevista [respuesta escrita]. Fiscal adjunta provincial.

Manrique, V. (15 de octubre de 2018). Entrevista [respuesta escrita]. Abogado, especialista en derecho Laboral.

Aranzamendi, M. (15 de octubre de 2018). Entrevista [respuesta escrita]. Abogado.

Patiño, R. (15 de octubre de 2018). Entrevista [respuesta escrita]. Abogado, especialista en derecho Laboral.

Bautista, V. (15 de octubre de 2018). Entrevista [respuesta escrita]. Abogado, especialista en derecho Laboral.

Salinas, M. (15 de octubre de 2018). Entrevista [respuesta escrita]. Fiscal provincial de la 4ta fiscalía de familia del Callao.

Baldarraga, E. (15 de octubre de 2018). Entrevista [respuesta escrita]. Abogado, especialista en derecho civil, administrativo, laboral.

Rodríguez, M. (15 de octubre de 2018). Entrevista [respuesta escrita]. Abogado, especialista en derecho Laboral.

Fuentes Temáticas

Constitución Política del Perú. Lima, Perú. 29 de diciembre de 1993

Tayupanda, K (2014), "*Despido intempestivo en los Contratos Individuales de trabajo y sus garantías constitucionales en el Ecuador*" (Tesis para titulación). Recuperada de: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/282/IGLESIAS%20FACUNDO%2C%20Karla%20Lorena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Canessa, M. (2004). "*La protección contra el despido en el derecho internacional: Madrid.*"

- Del Valle, J. (2017). " *El despido nulo*". España (Tesis para titulación). Recuperada de: <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/32371/EL%20DESPIDO%20NULO.pdf?sequence=1>.
- Ludmin, G. (2009). *El despido en el Perú*. Perú: Editorial Actualidad Empresarial.
- Concha, C. (2014). *Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el tribunal constitucional*. Lima. España (Tesis para titulación). Recuperada de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5244>
- García, A. (2012). *Violencia Laboral: igualdad de trato y discriminación*. Buenos Aires: Editorial Errepar.
- McCann, R. (2013). *Discriminación Laboral por razones de edad*. Barcelona: Editorial UOC.
- Decreto Ley 18471
- Quispe, G. (2009). *El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Ley N° 27270 (2000) *Ley contra los actos de discriminación*. Lima: Registro Oficial en el diario el peruano.
- Cuadrado, M. (2010). *Manual de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Madrid: Editorial CEP, S.L.
- Decreto Ley 22126
- Baylos, A. (2009). *El despido o la violencia del poder privado*. España: Trotta.
- Espinoza, J. (2006). *Derecho de las Personas*. Lima - Perú, Edit. Rhodas, pág. 488 a 493
- Baylos, A. (2009). *El despido o la violencia del poder privado*. Madrid: Trotta.
- Vilela, A. (2010). *Extinción de la relación laboral: condiciones y procedimientos para el despido*. Lima: Asesoramiento y análisis laborales.
- Saavedra, J. (2000). *Estabilidad Laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano*. Lima: Grade.

Barbera, E. (2004). *Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales*. España: Centro internacional de investigación e información sobre la economía Pública, Social y cooperativa.

Blanca, C. (2006). *El despido en el Derecho laboral peruano*. Perú: Ara Editores.

Valderrama, L (2014). *Despido Arbitrario, nuevos criterios jurisprudenciales sobre su calificación*. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.

Tovalino, F. (2014). *El despido arbitrario*. Lima: Gaceta Jurídica

Fuentes Metodológicas

Behar R., D. (2008). *Metodología de la Investigación*: Editorial Shalom.

Gayou, J. (2003). *Como hacer investigación cualitativa, fundamentos y metodología*. (1era ed.). México: Editorial Paidós Mexicana S.A.

Gibbs, G. (2007). *El análisis de datos cualitativos en investigación cualitativa*. Madrid: Editorial Morata, S. L.

Gómez, M. (2003). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Cordova, Argentina: Editorial Brujas.

Graciela, T. (mayo, 2011). *Revista de temas sociales*. Recuperado de <file:///C:/Users/Marco/Downloads/Dialnet-LaUtilizacionDelMetodoComparativoEnEstudiosCualita-3702607.pdf>

Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: Editorial McGraw-Hill.

Taylor, S., y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Paidós.

Valderrama M., S. (2002). *Pasos para elaborar Proyectos de Investigación Científica, cuantitativa, cualitativa, mixta*. Lima, Perú: Editora San Marcos E.I.R.L.

Fuentes de Línea de Investigación

Obando, J. (2007). *Derecho Laboral*. Bogotá: Editorial Doctrina y Ley

Sanromán, E. (2007). *Derecho Laboral*. México D.F: Editorial Mcraw

Neves, J. (2003). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: PUCP Fondo Editorial

Castillo, J. (2015). *Compendio de Derecho Laboral*. Lima: Editorial Thomson Reuters

Méndez, J. (2009). *Derecho Laboral*. México D.F: Mcraw

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:	El despido nulo y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017.
PREGUNTA GENERAL	¿De qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017?
OBJETIVO GENERAL	Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017
SUPUESTO JURIDICO GENERAL	El Despido Nulo, vulnera de manera grave los derechos fundamentales del trabajador Los Olivos, 2017, debido a que la relación laboral y las consecuencias que esta genera no puede privar al trabajador de su condición de persona y ciudadano ya que la existencia de este vínculo incorpora derechos de naturaleza constitucional propios de la condición de persona del trabajador, derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos, ni impedirle el ejercicio de los derechos que le corresponden y que se ven afectados en una extinción del vínculo sin una causa objetiva y justa.
PREGUNTA ESPECIFICA 1	¿De qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la no discriminación del trabajador, Los Olivos, 2017?
OBJETIVO ESPECIFICO 1	Identificar de manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la no Discriminación del trabajador, Los Olivos, 2017
SUPUESTO JURIDICO ESPECIFICO 1	El Despido Nulo, vulnera de manera grave el Derecho a la no Discriminación del trabajador Los Olivos, 2017, debido a que el acto de discriminación se da cuando el agente tiene una motivación o intensión lesiva mediante la cual el acto se produce de manera desigual y carente de una justificación objetiva y razonable.
PREGUNTA ESPECIFICA 2	¿De qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de trato del trabajador, Los Olivos, 2017?
OBJETIVO ESPECIFICO 2	Identificar de manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de trato del trabajador, Los Olivos, 2017
SUPUESTO JURIDICO ESPECIFICO 2	El Despido Nulo, vulnera de manera grave el Derecho a la igualdad de trato del trabajador Los Olivos, 2017, debido a que se ejerce un trato desfavorable arbitrario o sin causa justificada, a un trabajador o a un grupo de ellos, frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable.

Nombre del estudiante: Erika Pierina Osorio Alvarado

FUENTE: Elaboración propia Lima, 2018

INSTRUMENTOS

- ENTREVISTA
- CUESTIONARIO

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados especialistas

TÍTULO: El despido nulo y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017.

Entrevistado:

Cargo: Institución:

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas:

1. A su consideración, ¿De qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

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

2. A su criterio, ¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo?

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

3. A su criterio, ¿De qué manera el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador?

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

4. A su criterio, ¿Qué derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva?

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador, Los Olivos,2017
--

Preguntas:

5. A su consideración, ¿De qué manera el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador?

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

6. A su criterio, ¿Considera Usted que la intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?

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

7. ¿Considera Usted que un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?

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

8. A su consideración, ¿Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017

Preguntas

9. A su consideración, ¿De qué manera el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?

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

10. A su criterio, ¿De qué manera el derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?

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

11. ¿Considera Usted que un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?

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

12. A su consideración, ¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?

.....

.....

.....

FIRMA	SELLO

Nombre y Apellido:	
Grado de estudios:	
Tiempo/Beneficiario del servicio	
Edad:	Sexo:

Guía de Preguntas del Cuestionario

Título:

Investigador(a):

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

Objetivo General	Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017	
1	¿En su opinión el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?	SI AA NO AA

2	¿En su opinión el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador?	SI AA NO AA
3	¿En su opinión la existencia de una causa justa es un requisito para que un despido sea considerado valido?	SI AA NO AA
4	¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo?	SI AA NO AA
5	¿En su opinión la causa justa del despido está relacionada a la capacidad del trabajador y a la conducta del trabajador?	SI AA NO AA
6	¿En su opinión los derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva?	SI AA NO AA
Objetivo Específico N° 1	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la no Discriminación del trabajador, Los Olivos ,2017	
7	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador?	SI AA NO AA
8	¿En su opinión cree usted que un trabajador se ve expuesto a actos de discriminación dentro de su centro laboral?	SI AA NO AA
9	¿La intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?	SI AA NO AA
10	¿Un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI AA NO AA
11	¿ Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?	SI AA NO AA
12	¿En su opinión cree usted que el estado debe implementar nuevos mecanismos protectores de Derechos para evitar que los trabajadores sean sometidos a actos discriminatorios?	SI AA NO AA
Objetivo		

Específico N° 2	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017	
13	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?	SI AA NO AA
14	¿En su opinión se considera vulnerado el Derecho de igualdad de oportunidades de un trabajador a través del Despido Nulo?	SI AA NO AA
15	¿ El derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?	SI AA NO AA
16	¿Un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI AA NO AA
17	¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?	SI AA NO AA
18	¿En su opinión considera que la Ley prevé medidas en relación con el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación?	SI AA NO AA

Comentarios / sugerencias adicionales:

.....

.....

.....

Gracias

INSTRUMENTOS DE GUÍA

DE FUENTE DOCUMENTAL

**INSTRUMENTO DE GUÍA DE ANALISIS DE REVISIÓN DE FUENTE
NORMATIVA**

TÍTULO

El despido nulo y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, la victoria, 2017.

OBJETIVO JURÍDICO GENERAL

Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, la victoria, 2017

LEGISLACION PERUANA

LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ en su artículo 22° señala que “La Protección y fomento del empleo y menciona que el trabajo es un deber y un derecho. Es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona [...]”.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ tiene dos artículos resaltantes que nos sirve como base de interpretación de los derechos constitucionales, tales como el artículo 6° “Derecho al Trabajo”, el cual menciona:

VII. El cual manifiesta que toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de poder acceder a medios a través de los cuales pueda llevar una vida digna y decorosa a través de una actividad lícita libremente aceptada.

VIII. Menciona también que los estados se comprometen a garantizar la efectividad del Derecho de Trabajo además de ejecutar y fortalecer programas que otorguen una

adecuada atención familiar, cuyo objetivo principal es el de otorgar a la mujer la efectiva posibilidad de ejercer su derecho de trabajo [...].

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ tiene dos artículos resaltantes que nos sirve como base de interpretación de los derechos constitucionales, tales como el artículo 7° “Condiciones Justas, Equitativas y satisfactorias de Trabajo”, el cual menciona:

3. El presente artículo manifiesta que los estados del presente protocolo reconocen que toda persona goce del derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactoria, para ello los estados garantizaran en sus legislaciones de manera particular:

4. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos de acuerdo con las características de las profesiones e industrias y las correctas causas de separación [...].

EL DECRETO LEY 18471 en su artículo 1° .- nos menciona: “La estabilidad laboral la cual dentro de nuestro país nace por disposición de este decreto, a través del cual se tomó como base fundamental el derecho al trabajo comprendiendo de esta ley a los trabajadores tanto de la actividad pública y privada [...]”.

EL DECRETO LEY 22126 en su artículo 1° .-nos menciona: “La principal diferencia y modificación en el régimen de estabilidad laboral fue la inclusión del derecho a la estabilidad laboral absoluta, la cual consistía en el cumplimiento de tres años de servicios ininterrumpidos dirigidos al mismo empleador [...]”.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar de manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la no Discriminación del trabajador, Los Olivos ,2017

CONVENIO N°158 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

(OIT) en su Artículo 4° manifiesta que: “No se pondrá termino a la relación de trabajo de un trabajador solo en el caso que exista una causa justificada para ello relacionada con su capacidad o conducta basada en las necesidades de funcionamiento dentro de una empresa o servicio [...]”.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ en su Capítulo II de los Derechos Sociales y Económicos en su Artículo 26° nos menciona:

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.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar de manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ en su Artículo 27° nos menciona que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario y mediante esta se reconoce la estabilidad laboral. [...]”.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ en su Artículo 2° numeral 2, nos menciona que: “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 [...]”.

ARTÍCULO 29° DE LA LPCL nos dice que es nulo el despido que tenga por motivo:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso del Artículo 25;
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole
- e) El embarazo, el nacimiento del bebe y aquellas consecuencias que traía consigo este o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90, noventa y 6 días posteriores al nacimiento.

Respecto a ello se presume que se realiza por el embarazo, el nacimiento o la lactancia.

f) la existencia de causa justa para despedir [...].

INSTRUMENTO DE GUÍA DE ANÁLISIS DE REVISIÓN DE FUENTE DOCTRINARIA

TÍTULO:

El despido nulo y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, la victoria, 2017.

OBJETIVO GENERAL

<p>Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, la victoria, 2017</p>

Arce (2006) señala que [...]La explicitación de la voluntad extintiva que se presenta en la carta de despido puede lesionar derechos fundamentales del trabajador, debido a que la comunicación formal de despido los cuales contienen fines ajenos a los establecidos legalmente los cuales atentaran el honor y la intimidad de trabajador, pueden contribuir a declarar este acto de despido como ilícito por contravenir la constitucionalidad. [...]. (p.239)

Vilela (2010) Señala que los derechos fundamentales que se ven afectados mediante un acto de despido y por medio de ello dan lugar a la tutela restitutoria son los que denomina derechos fundamentales laborales inespecíficos, refiriéndose ello a aquellos que son

inherentes a un individuo y por eso mismo no pueden ser tratados con menoscabo en caso de encontrarse en una relación laboral. (p.163)

Valderrama (2014) Señala que el trabajador puede solicitar la reposición Laboral, en este caso puede reclamar beneficios sociales, debido a que en este caso se toma como pretensión principal la continuación de la relación laboral. (p.210)

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar de manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la no Discriminación del trabajador, Los Olivos ,2017

Arce (2006) señala que el derecho a la no discriminación es muy común dentro de los tratados de derechos humanos, este derecho es considerado mucho más que desde un punto de vista jurídico, ya que todos deben acceder y gozar de todos sus derechos humanos en condiciones de igualdad y en el supuesto de que un derecho se vea vulnerado y de que este suponga o traía consigo la violación de al menos otro derecho humano. (p.223)

García (2012) señala que todos los seres humanos tienen los mismos derechos y nacen libres, por lo que no es justificable distinguir, excluir o tratar como inferior a persona alguna, más aún si no existe un fundamento razonable para ello. (p.52)

Tovalino (2014) señala que la prohibición de discriminación parte de la constatación de la existencia de grupos en la sociedad colectivos e personas que son marginadas, ciudadanos con una situación de secundaria completa, respecto a otros que llegan y otros que no a este grado, y personas que tienen posición de ventaja. (p.35)

Sánchez (2017) señala que la discriminación laboral no solo se manifiesta por parte del empleador o superiores jerárquicos al trabajador sino también existen casos en donde la discriminación se manifiesta en un mismo entorno de trabajadores. El desconocimiento o la motivación del acto discriminatorio por parte del empleador conllevará a sancionar dichas acciones. (p.125)

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar de manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017

Bustamante (2006) señala que este derecho tiene como finalidad promover la igualdad dentro del lugar de trabajo, la cual refiere a la protección de los derechos civiles de los trabajadores, proporcionando a todos los empleados un acceso equitativo a los beneficios laborales así como el seguro, otorgado a discapacitados, poder obtener ascensos y todos los beneficios y responsabilidades laborales que correspondan. (p.220)

Barbera (2004) señala que se debe valorar al trabajador por su aporte como profesional obviando su género, condición física o situación personal, así mismo se debe favorecer el desarrollo y el potencial de este trabajador impulsándolo a un crecimiento que sirva como un aporte a la misma empresa, y se debe crear un clima laboral en el cual los trabajadores puedan sentirse cómodos para realizar sus tareas diarias asignadas integrando aspectos como la conciliación de la vida laboral y familiar. (p.136)

INSTRUMENTO DE GUÍA DE ANALISIS DE REVISIÓN DE FUENTE JURISPRUDENCIAL

TÍTULO: El despido nulo y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos,2017.

OBJETIVO JURÍDICO GENERAL

Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017
--

EXPEDIENTE: 02129-2006-PA/TC

DEMANDADO : MINISTERIO DE SALUD

DEMANDANTE : LUIS LEONIDAS CHÁVEZ PAÍS

ASUNTO: El recurso de agravio constitucional interpuesto por Don Luis Leonidas Chávez País contra la sentencia de primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 103, su fecha 15 de Setiembre de 2005, que declaró improcedente la Demanda de amparo de autos.

VISTA LA RAZON que antecede y **ATENDIENDO:**

PRIMERO: Con fecha 15 de Setiembre de 2004, el recurrente interpone demanda de amparo contra el Ministerio de Salud, solicitando se declare inaplicable la Resolución Ministerial N°781-2004/MINSA, debidamente publicada, mediante la cual da por concluida su designación en el cargo de Director General de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud y se disponga su reposición en el cargo que venía desempeñando.

SEGUNDO: El Quincuagesimo Tercer Juzgado Especializado en lo Civil de Lima, con fecha 22 de febrero de 2005, declaro fundada la demanda por considerar que el despido del demandante se produjo cuando se encontraba suspendida su relación

laboral, ya que el emplazado le había concedido licencia por enfermedad y por tanto se manifiesta vulnerado sus derechos fundamentales.

TERCERO: La recurrida, revocando la apelada, declaró improcedente la demanda, por estimar que no existe conexión entre el acto cuestionado y los derechos supuestamente vulnerados.

Por estos considerandos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú.

RESUELVE: DECLARAR FUNDADA LA DEMANDA DE AMPARO, Ordenar que el Ministerio de Salud cumpla con reponer a don Luis Leonidas Chávez País en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel, bajo apercibimiento de

imponerse las medidas coercitivas previstas en el artículo 22° del Código Procesal Constitucional. **Publíquese y notifíquese.** –

OBJETIVO JURÍDICO ESPECÍFICO 1

Identificar de manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la no Discriminación del trabajador, Los Olivos ,2017

EXPEDIENTE: 02148-2010-PA/TC

DEMANDADO : TRIPLAY MARTÍN S.A.C.

DEMANDANTE : MAYBELLINE YESENIA MERA CHÁVEZ

ASUNTO: El recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Maybelline Yesenia Mera Chávez contra la sentencia expedida por la Sala Civil Mixta de la Corte Superior de Justicia de Loreto, de fojas 119, su fecha 5 de abril de 2010, que declaró improcedente la demanda de amparo de autos.

VISTA LA RAZON que antecede y **ATENDIENDO:**

PRIMERO: Con fecha 8 de setiembre de 2009, la recurrente interpone demanda de amparo contra Triplay Martín S.A.C., solicitando que se deje sin efecto el despido discriminatorio del que habría sido objeto; y que, en consecuencia, se la reponga en su puesto de trabajo y se ordene el pago de intereses legales más costas y costos procesales. Refiere que el 30 de junio de 2009 fue despedida sin que se le indicase causa o motivo alguno, a pesar de que la emplazada había tomado conocimiento de que se encontraba embarazada, por lo que ha sido objeto de un despido discriminatorio que vulnera el principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo.

SEGUNDO: El Primer Juzgado Civil de Maynas, con fecha 3 de diciembre de 2009, declara improcedente la demanda, por considerar que se requiere la actuación de medios probatorios para determinar si la demandante fue despedida como consecuencia del embarazo. La Sala revisora confirmó la apelada, por estimar que no se ha producido un despido discriminatorio

TERCERO: En consecuencia, al haberse determinado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, la demandante solo podía ser despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, por lo que la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el vencimiento del plazo del contrato, tiene el carácter de un despido arbitrario, lesivo del derecho al trabajo, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales.

Por estos considerandos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú.

RESUELVE: DECLARAR FUNDADA, en parte, la demanda porque se ha acreditado la vulneración del derecho al trabajo; en consecuencia, **NULO** el despido de la demandante. **Ordenar** que **Triplay Martín S.A.C.** cumpla con reponer a doña Maybelline Yesenia Mera Chávez en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar nivel o categoría, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución imponga las medidas coercitivas previstas en los artículos 22.º y 56.º del Código Procesal Constitucional, con el abono de las costas y los costos del proceso. **Publíquese y notifíquese.**

OBJETIVO JURÍDICO ESPECÍFICO 2

Identificar de manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017

EXPEDIENTE: 0666-2004-AA/TC

DEMANDADO : EMPRESA EMAPICA S.A.

DEMANDANTE : LEYDA MIRELLA ROJAS INJANTE

ASUNTO: El recurso extraordinario interpuesto por Doña Leyda Mirella Rojas Injante contra la sentencia de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Ica, de fojas 119, su fecha 28 de Octubre de 2003, que declaro infundada la acción de amparo de autos.

VISTA LA RAZON que antecede y **ATENDIENDO:**

PRIMERO: Con fecha 25 de Abril de 2003, el recurrente interpone acción de amparo contra la Empresa Municipal de Agua Potable de Alcantarillado Ica S.A.(EMAPICA), solicitando se declare sin efecto el despido de hecho del que ha sido objeto, y en consecuencia que se ordene su reposición en las labores que desempeñaba como secretaria contratada por servicios no personales hasta el día 31 de Marzo de 2003, que el día 1 de Abril no se le permitió ingresar a su centro de trabajo, no habiéndosele cursado previamente comunicación verbal o escrita informándole la causa de su despido.

SEGUNDO: El Tercer Juzgado Especializado en lo Civil de Ica, con fecha 2 de Junio de 2003, declaro infundada la demanda por considerar que el despido de la recurrente contraviene los incisos a) y b) del artículo 77° del Decreto Supremo N°003-97-TR.

TERCERO: La recurrida, revocando la apelada, declaró infundada la demanda, por estimar que los medios probatorios que obran en autos no se acreditan si efectivamente

la demandante ha laborado de manera continua y permanente, o que haya existido vínculo laboral.

CUARTO: En el caso resulta aplicable la disposición, toda vez que el emplazado durante el trámite de la presente causa, no ha acreditado la existencia de causa justa para extinguir la relación laboral con la demandante. Por consiguiente, la demanda está plenamente sustentada.

Por estos considerandos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú.

RESUELVE: DECLARAR FUNDADA LA DEMANDA, Ordenar reponer a la demandante en el cargo que ocupaba al momento de su destitución o en otro igual nivel o categoría. **Publíquese y notifíquese. -**

FICHAS DE VALIDACIONES DE INSTRUMENTOS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres:..... Mario González Chávez Rosales
 1.2. Cargo e institución donde labora:..... Docente UCV Lima Norte
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:..... Guía de entrevistas
 1.4. Autor(A) de Instrumento:..... Grice Osorio

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 octubre del 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 40812324 Telf.: 985545522

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres:..... Mario Gonzalo Chavez Rabanal
 1.2. Cargo e institución donde labora:..... Docente UCV Lima Norte
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:..... Guía de Gestor
 1.4. Autor(A) de Instrumento:..... E.K.S. Osorio

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 octubre del 2018

[Firma]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 40511374 Telf. 985561011

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres:..... MARCO GONZALO CHAVEZ RABANA
 1.2. Cargo e institución donde labora:..... Docente UCV - Lima Norte
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:..... FUENTE NOEMÁTICA
 1.4. Autor(A) de Instrumento:..... FRIEDRICH OSORIO

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 octubre del 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

 DNI No. 80512317 Telf.:.....



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres:..... MARIO GONZALO CHAVEZ ROSANA
- 1.2. Cargo e institución donde labora:..... Docente UCV Lima - norte
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:..... FUENTE DE ORIGINACIÓN
- 1.4. Autor(A) de Instrumento:..... ERIKA OSUNA

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 octubre del 2018


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No..... Telf:.....

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: MARCO GONZALO CHAVEZ RABORAJ
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV - Lima Norte
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Fuente Jurisprudencial
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Grma Osorio

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.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta 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, supuestos jurídicos												✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

52

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 11 de octubre del 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. Telf.:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: LA TORRE GUCKERNO ANGEL FERNANDA
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE A TIEMPO COMPLETO E. P. DERECHO
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: ERIK A OSORIO

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.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta 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, supuestos jurídicos													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 24 de OCTUBRE del 2018

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09961844 Telf.: 09961844

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: LA TORRE GUERRERO ANGEL FERNANDO
 1.2. Cargo e institución donde labora: UCU DTC ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de cuestionario
 1.4. Autor(A) de Instrumento: ERIKA OSORIO

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.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta 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, supuestos jurídicos												✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Si
No

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 24 de OCTUBRE del 2018

Erika Osorio
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09761844 Telf. 980758944

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres:..... (ES) E. Castro Rodriguez.....
 1.2. Cargo e institución donde labora:..... A+C UCV LIMA NORTE.....
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:..... GUÍA DE ENTREVISTA.....
 1.4. Autor(A) de Instrumento:..... Erica Osorio.....

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.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta 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, supuestos jurídicos												✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, ... 11 de Octubre del 2018


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No..... Telf:.....

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres:..... Leslie Castro Rodriguez
 1.2. Cargo e institución donde labora:..... ATE UCV Lima Norte
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:..... Guía de cuestionario
 1.4. Autor(A) de Instrumento:..... Erica Osorio

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.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta 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, supuestos jurídicos												✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Si
No

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 12 de Octubre del 2018

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No..... Telf:.....

INSTRUMENTOS

APLICADOS

- **GUIA DE ENTREVISTA**
- **GUIA DE CUESTIONARIO**

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados especialistas

TÍTULO:

El despido nulo y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Los

Olivos, 2017.

Entrevistado:

Cristóbal Baldarrago

Cargo:

Abogado

Institución:

Independiente

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas:

1. A su consideración, ¿De qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

El despido Nulo vulnera de manera por judicial los derechos fundamentales del trabajador, ya que al extinguir el vínculo laboral, no se demuestra una causa que sustente la motivación del acto.

2. A su criterio, ¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo?

Si, ya que mediante este se vulnera principalmente el derecho al Trabajo, la igualdad de su trato justo, y al ser así se afecta con la Integridad Moral y Psicológica del trabajador.

3. A su criterio, ¿De qué manera el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador?

Este despido afecta al trabajador, ya que impide el ejercicio de los derechos que a este le corresponde y al ser trabajador debe aceptar circunstancias perjudiciales e injustas para él.

4. A su criterio, ¿Qué derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva?

El derecho a la Integridad, al libre desarrollo y por medio del despido al derecho al trabajo y a la estabilidad laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas:

5. A su consideración, ¿De qué manera el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador?

Este derecho se vulnera gravemente, ya que se despide al trabajador por su condición física y no se prioriza la Capacidad y desenvolvimiento que este pueda tener.

6. A su criterio, ¿Considera Usted que la intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?

Si, lo considero ya que no existe la intención de un acto de discriminación hacia un trabajador, vulnera este derecho en su totalidad.

7. ¿Considera Usted que un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?

Si, definitivamente es una causal de nulidad despidir a un trabajador por una enfermedad o condición física, sancionados en el art. 29 de la LPTL.

8. A su consideración, ¿Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?

Si, siempre y cuando, no se comunique a este trabajador, las causas suficientes para su despido sin tener relación con su incapacidad temporal.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas

9. A su consideración, ¿De qué manera el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?

Este desmedido se vulnera gravemente, ya que no se respeta el art 2 de la constitución política del Perú.

10. A su criterio, ¿De qué manera el derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?


Se ve afectado ya que al ejercer un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros, se somete a este a un acto de discriminación.

11. ¿Considera Usted que un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?

Si, como en el caso de una mujer embarazada, se despide a esta trabajadora por su condición y estado físico, y en ello demuestra la falta de trato igualitario.

12. A su consideración, ¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?

Si, un trato arbitrario y sin una causal justa que lo respalde es causal suficiente para que se considere nulo.

FIRMA	SELLO
	<p>EMILIO BALDARRAGO ABOGADO C.C.A. 05388</p>

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados especialistas

TÍTULO:

El despido nulo y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017.

Entrevistado: Victor Ramirez Personal

Cargo: Abogado

Institución: Independiente

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas:

1. A su consideración, ¿De qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

El despido nulo vulnera de manera grave
estos derechos ya que al extinguir el vínculo
laboral sin una causa justa se afecta el derecho
al trabajo reconocido en el art 22 de nuestra
Constitución.

2. A su criterio, ¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo?

Si, debido a que el despido lo que busca es
impedir al trabajador poder ejercer y disfrutar
de sus derechos fundamentales y repone a esta a
 poder ejercerlos

3. A su criterio, ¿De qué manera el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador?

afecta debido a que este despido al
afectar al trabajador no solo afecta derechos
de índole laboral sino también familiar, personal
y económicos por las consecuencias que esto trae
conigo.

4. A su criterio, ¿Qué derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva?

- el derecho al trabajo y a la igualdad, a la
libre elección de tener los mismos oportunidades,

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas:

5. A su consideración, ¿De qué manera el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador?

Se vulnera, debido a que no se respeta el Art 26 de nuestra Constitución Política en la cual se exige la igualdad de oportunidades sin discriminación.

6. A su criterio, ¿Considera Usted que la intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?

A mi parecer, el acto para poder declarar lo nulo debe ser concreto es decir con la sola intención no puede definirse este como una discriminación como tal.

7. ¿Considera Usted que un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?

Si siempre y cuando este trabajador no haya incurrido en algún tipo de falta sea grave que sustente el despido como tal.

8. A su consideración, ¿Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?

En algunos casos si, en aquellos resueltos por nuestra legislación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas

9. A su consideración, ¿De qué manera el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?

Según el artículo 2 numeral 2° de nuestra Carta Magna regula el derecho a la igualdad y no discriminación y este tipo de despido ocurre ante situaciones que afectan estos derechos.

10. A su criterio, ¿De qué manera el derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?

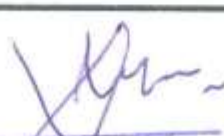

El derecho a la igualdad se ve afectado, ya que al comparar la capacidad sea mental o física de un trabajador frente a otro lo colocas en una situación de comparación.

11. ¿Considera Usted que un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?

Si, existen casos regulados por nuestra legislación, aquellos en los cuales se condiciona y aplica a personas que no tienen igualdad de condiciones.

12. A su consideración, ¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?

Considero que si siempre y cuando se tenga un sustento que respalde tal trato arbitrario ante este trabajador.

FIRMA	SELLO
 VICTOR MANRIQUE BERNAL ABOGADO REG. C.A.L. 5306	 VICTOR MANRIQUE BERNAL ABOGADO REG. C.A.L. 5306

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados especialistas

TÍTULO:

El despido nulo y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017.

Entrevistado:

Jose Luis Saavedra Zelada

Cargo:

Abogado

Institución:

Independiente

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas:

1. A su consideración, ¿De qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

Este despido vulnera derechos fundamentales del trabajador ya que al no existir una causa justa que lo motive más que su condición física o sea por enfermedad.

2. A su criterio, ¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo?

Si, tal como se respalda en el art. 29 de la ley de procedimientos y competencias laborales, los empleados bajo esta ley.

3. A su criterio, ¿De qué manera el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador?

Afecta su condición de persona y ciudadano ya que al ser trabajador muchas veces se ven en situaciones que afectan su vida personal transposando otros ámbitos.

4. A su criterio, ¿Qué derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva?

el derecho al trabajo, el derecho a la huelga, a la negociación colectiva y a la igualdad de trato.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas:

5. A su consideración, ¿De qué manera el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador?

Si, ya que muchas veces la motivación del despido no es aquella tipificada en la ley son causas aparentes que en realidad se esconden bajo un acto de discriminación.

6. A su criterio, ¿Considera Usted que la intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?

Si, un acto de discriminación no debe ser visto ni justificado desde ningún punto de vista y menos si este es una causal de despido, al no tomar en cuenta la capacidad del trabajador.

7. ¿Considera Usted que un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?

Si, tal como se observa en el Art. 29 de la LPCL, es nulo el despido que se da en casos de personas con VIH / SIDA.

8. A su consideración, ¿Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?


Considero que antes de realizar un despido en estos casos se debe tomar en cuenta que existen casos protegidos en nuestra legislación y si la empresa o entidad respalda la procedencia de este despido la acción necesariamente es NULIDAD.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas

9. A su consideración, ¿De qué manera el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?
- Si, como en el caso de una mujer embarazada
..... se cuestiona y menoscaba a su capacidades debido
..... a su condición en este caso definitivamente se
..... debe declarar in nulo por tal motivo.
10. A su criterio, ¿De qué manera el derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?
- Si definitivamente ya que al ejercer diferencias,
..... y tratar a un trabajador de manera desfavorable
..... frente a otros, sin duda afecta a este de manera
..... grave.
11. ¿Considera Usted que un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?
- Posiblemente, en casos tales como una mujer
..... embarazada y a que se encuentre un una
..... situación comparable definitivamente para los efectos
..... amparados.
12. A su consideración, ¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?
- Considero que si ya que se está ejerciendo
..... discriminación al hacer esto por razones
..... de trato y al despedir a una persona por
..... razón de raza, sexo o religión.

FIRMA	SELLO
	<p data-bbox="861 1859 1149 1948">Jose Luis Saavedra Zelada ABOGADO CAL 46814</p>

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados especialistas

TÍTULO:

El despido nulo y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Los

Olivos, 2017.

Entrevistado: Wimar Aguilar Sastros

Cargo: Abogado

Institución: Independiente

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas:

1. A su consideración, ¿De qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

Las causas que señalan la posibilidad de interponer una demanda por despido nulo vulneran los derechos fundamentales de la integridad física, libertad sindical y derecho a interponer queja en contra del empleador.

2. A su criterio, ¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo?

Si, como el caso de despido por ser disidente sindical, encontrarse embarazada, ser portador de una enfermedad grave como el caso de Sina o presentar una queja en contra del empleador ante las autoridades.

3. A su criterio, ¿De qué manera el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano administrativo de un trabajador?

Afecta la dignidad del trabajador reconocido por el Art 1 de la CP del estado y lo establecido en el tercer párrafo del artículo 23 de la CP del estado que establece que ninguna relación laboral puede desvirtuar o reducir la dignidad del trabajador.

4. A su criterio, ¿Qué derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva?

El derecho a la dignidad, en aplicación del Derecho a la Dignidad de ser humano, el Tribunal Constitucional y los tribunales jurisdiccionales cuando en uniforme jurisprudencia han establecido que las resoluciones y/o calificaciones que imponen sanciones o demeritos debe estar debidamente motivado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas:

5. A su consideración, ¿De qué manera el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador?

En razón a que se despiden por cierta condición especial de determinados trabajadores, como por ejemplo al discriminar a una trabajadora embarazada o a un trabajador portador de SIDA. Se trata de manera aparente a un trabajador no por sus capacidades, si no por su condición especial.

6. A su criterio, ¿Considera Usted que la intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?

Sí, debido a que el poder judicial debe resolver de forma inmediata la vulneración a cualquier acto discriminatorio en la condición de la persona.

7. ¿Considera Usted que un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?

No necesariamente, pues podría ocurrir que la condición física de la persona podría poner en riesgo las operaciones de la empresa, e inclusive la vida de otras personas.

8. A su consideración, ¿Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?

No, debido a que la situación de incapacidad temporal se debe a situaciones que no son calificadas como despido Nulo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017

Preguntas

9. A su consideración, ¿De qué manera el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?

la manera que esta implica es a tratar diferente y de forma desproporcionada a un trabajador solo por su conductas personal.

10. A su criterio, ¿De qué manera el derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?

este derecho se ve afectado al reducir las expectativas del trabajador que se encuentra en una situación de discriminación.

11. ¿Considera Usted que un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?

No, considero que ello no es causal de despido nulo ya que si existe una causa que justifique tal acto no sería una causal

12. A su consideración, ¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?

No, es suficiente causal de despido nulo la presencia de trato hacia un trabajador puesto que en todo centro laboral existen jerarquias que hay que respetar y no necesariamente es situación de comparacion.

FIRMA	SELLO
	

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados especialistas

TÍTULO:

El despido nulo y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017.

Entrevistado: Valery Pérez Bautista

Cargo: Abogado

Institución: Independiente

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas:

1. A su consideración, ¿De qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

Considero que esta clase de despido tiene causas las cuales afectan derechos considerados para un trabajador y la ley los prevé en nuestra legislación y a su vez otorga una ventaja restrictiva en estos casos que

2. A su criterio, ¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo?

Si en aquellos casos regulados por nuestra legislación, y al no encontrarse una causal o motivación deudamente fundamentada que justifique el despido.

3. A su criterio, ¿De qué manera el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador?

El despido ~~nulo~~ afecta la dignidad de la persona en este caso el trabajador, no solo afectando derechos de índole laboral.

4. A su criterio, ¿Qué derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva?

Se ven afectados todos aquellos derechos que otorgan contra el derecho al trabajo, a la dignidad de la persona.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas:

5. A su consideración, ¿De qué manera el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador?

Se vulnera este derecho, cuando se extingue la relación laboral por causas ajenas a la capacidad o conducta del trabajador.

6. A su criterio, ¿Considera Usted que la intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?

La intencionalidad discriminatoria si debe ser declarada nula debido a que se vulnera los derechos de este trabajador tal como lo prevé nuestra legislación.

7. ¿Considera Usted que un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?

Si, al despedirse al trabajador por razón de enfermedad o embarazo atribuye a este actos de discriminación y discriminación.

8. A su consideración, ¿Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?


Si, en caso de que el trabajador se encuentre en licencia sea por recuperación de una intervención quirúrgica o licencia de maternidad y post parto.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas

9. A su consideración, ¿De qué manera el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?
- Vulnera de manera grave la vida personal,
..... familiar y económica del trabajador, debido
..... a que se lesiona y menoscaba al
..... trabajador por su condición física.
10. A su criterio, ¿De qué manera el derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?
- Se ve afectada ya que al ejercer actos
..... desfavorables y de comparación hace
..... el trabajador este se encuentra vulnerado
..... e impedido de ejercer sus derechos.
11. ¿Considera Usted que un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?
- NO! Considero que sea una causal, siempre
..... y cuando exista un motivo suficiente
..... para dolo a lo como una falta grave.
12. A su consideración, ¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?
- NO necesariamente, eso depende
..... si el despido se dio por conducta
..... o capacidad de trabajador hay
..... que evaluar bien esa situación.

FIRMA	SELLO
 CEN 2321	

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados especialistas

TÍTULO:

El despido nulo y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017.

Entrevistado: Marianella Aranzamendi

Cargo: Abogada

Institución: Independiente

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas:

1. A su consideración, ¿De qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

Los Derechos fundamentales del trabajador se ven expuestos ante esta situación ya que por medio del vínculo laboral la estabilidad laboral se extingue en el caso de un despido nulo

2. A su criterio, ¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo?

Sí, al vulnerarse estos derechos el despido debe ser declarado judicialmente nulo, y reponerse al trabajador.

3. A su criterio, ¿De qué manera el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador?

Si ya que afecta derechos tales como la dignidad de la persona, su derecho a la libertad sindical.

4. A su criterio, ¿Qué derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva?

- el derecho a la dignidad, a la libertad sindical, el derecho al trabajo, a una remuneración laboral, y a los niveles de trato.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas:

5. A su consideración, ¿De qué manera el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador?

Se vulnera este derecho, en casos tales como los regulados en nuestra legislación, como en caso de mujeres embarazadas o personas con VIH- SIDA.

6. A su criterio, ¿Considera Usted que la intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?

- Este punto es controversial, debido a que debe ser un acto de discriminación que se haya efectuado no solo la intencionalidad de este.

7. ¿Considera Usted que un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?

Si, ya que se juzga al trabajador por su condición de salud limitando lo a poder desarrollarse de manera plena y de mostrar sus capacidades.

8. A su consideración, ¿Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?

NO, ya que no tendría relación con una enfermedad consentida que sería reconocida por nuestra legislación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas

9. A su consideración, ¿De qué manera el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?

Este derecho se vulnera debido al trato que se le da al trabajador, basándose en su condición y en muchos casos a una enfermedad.

10. A su criterio, ¿De qué manera el derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?

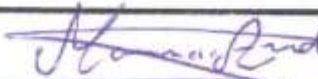
Si como en el caso de una mujer, al considerarse que esta no es capaz de realizar ciertas actividades.

11. ¿Considera Usted que un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?

Si y a que se compara y se ejerce un trato desfavorable a este trabajador, vulnerando sus derechos al ser despedido.

12. A su consideración, ¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?

Si es una causal suficiente el solo hecho de vulnerar este derecho consagrado en nuestra legislación.

FIRMA	SELLO
	 Marianella Aranzamendi ABOGADA CAA. 3733

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados especialistas

TÍTULO:

El despido nulo y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017.

Entrevistado: Ricardo Freely Patino

Cargo: Abogado

Institución: Independiente

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas:

1. A su consideración, ¿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, ¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo?

Si concuerdo, debería ser considerado Nulo, mediante la vía Judicial a través de la cual debe estarse tomando las medidas de resarcimiento del daño causado mediante esta.

3. A su criterio, ¿De qué manera el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador?

El despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano del trabajador, ya que se vulneran sus derechos constitucionales ya que el hecho de tener una relación laboral, estos no se extinguen.

4. A su criterio, ¿Qué derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva?

Se ven afectados el derecho a la igualdad de oportunidades, la dignidad, el honor y una vida digna.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas:

5. A su consideración, ¿De qué manera el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador?

Si vulnera este derecho desde el enfoque como se suscitaron las cosas en el momento de extinguir el vínculo.

6. A su criterio, ¿Considera Usted que la intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?

La intención de causar un daño o lesión debe ser suficiente para tornarse causal Nula.

7. ¿Considera Usted que un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?

Si al tomarse la condición como sustento suficiente para despedir a este trabajador.

8. A su consideración, ¿Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?

No considero que sea necesariamente discriminación, primero se debe evaluar la situación para ver el campo donde nos situamos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017

Preguntas

9. A su consideración, ¿De qué manera el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?

El despido Nulo si vulnera el Derecho de Igualdad de oportunidades y se afectación de estos.

10. A su criterio, ¿De qué manera el derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?



Se ve afectado por la discriminación a la que el trabajador se ve expuesto por medio de este trato.

11. ¿Considera Usted que un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?

Si, ya que existen casos regulados por nuestra legislación y los que afecta a personas que no tienen igualdad de condiciones.

12. A su consideración, ¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?

Un trato arbitrario hacia un trabajador vulnera tal como menciona en la pregunta anterior, derechos personales del trabajador.

FIRMA	SELLO
	 RICARDO FREDY PATIÑO ABOGADO REG. C.A.C. 6195

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados especialistas

TÍTULO:

El despido nulo y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017.

Entrevistado: Cosmas, Estrella Pascha

Cargo: Fiscal adjunta Institución:

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas:

1. A su consideración, ¿De qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

Los derechos fundamentales que se vulneran por medio de este despido se dan de manera principal por el trabajador, el derecho al trabajo y no respetando los supuestos de nuestra legislación

2. A su criterio, ¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo?

Si definitivamente, ya que se vulneran derechos como el derecho al trabajo, la estabilidad laboral, la dignidad del trabajador entre otros que afectan consigo

3. A su criterio, ¿De qué manera el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador?

Se afecta a la condición de persona y ciudadano vulnerando los derechos que este posee, tal como el derecho a la autonomía, a la dignidad y aquella relacionada al trabajo

4. A su criterio, ¿Qué derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva?

Se ven afectados derechos de carácter personal, no solo derechos laborales sino aquellos que corresponden a la vida personal de esta

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas:

5. A su consideración, ¿De qué manera el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador?

Afecta los derechos fundamentales y viola legislación laboral en la LPCL en la cual menciona supuestos de despido nulo.

6. A su criterio, ¿Considera Usted que la intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?

La discriminación es un acto reprochable que debe ser castigado desde que afecta derechos fundamentales de la persona.

7. ¿Considera Usted que un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?

La capacidad del trabajador y lo que esta puede afectar como un tema profesional, no se tiene en cuenta dado que se pide una situación que no necesariamente son justa.

8. A su consideración, ¿Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?

Hay una en la que sí puede considerarse discriminación sobre todo cuando este trabajador se encuentra bajo una licencia temporal.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017

Preguntas

9. A su consideración, ¿De qué manera el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?

Se les vulnera tal como lo sanciona nuestra legislación, con el principio de igualdad de oportunidades.

10. A su criterio, ¿De qué manera el derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?


El actuar del empleador mediante estos sistemas es arbitrario y se ven afectado al que el trabajador se ve afectado.

11. ¿Considera Usted que un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?

La falta de igualdad de trato si concurre nulidad por la lesión que este acto origina en la vida del trabajador.

12. A su consideración, ¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?

El despido si se puede considerar nulo ya que el trato arbitrario lesiona los derechos fundamentales de este trabajador ante ello el derecho a la igualdad de oportunidades.

FIRMA	SELLO
	CARMEN UTOROLA PAREDES FISCAL ADJUNTA (+) CALLAO

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados especialistas

TÍTULO:

El despido nulo y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017.

Entrevistado: Horacio Salinas Loayza

Cargo: Fiscal

Institución:

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas:

1. A su consideración, ¿De qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

.. De manera inmediata debido a que considero que la tutela demostrativa ha es suficiente para acreditar toda las cosas que causo este despido en la vida laboral y personal respecto a ella

2. A su criterio, ¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo?

.. Considero que si debido a que existen respecto a nuestra legislación que vocan en la declaración de nulidad de la extinción de un vínculo laboral

3. A su criterio, ¿De qué manera el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador?

.. Se afecta no solo la vida laboral de este trabajador sino tambien su vida personal familiar, economica y todo lo que este trabajador como persona posee

4. A su criterio, ¿Qué derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva?

.. Este despido vulnera derechos constitucionales que fuera del rango laboral afecta la vida privada del trabajador

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas:

5. A su consideración, ¿De qué manera el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador?

... Debido este despido se afecta la condición del trabajador y...
... la capacidad e inteligencia como motivo.

6. A su criterio, ¿Considera Usted que la intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?

... Sí debe considerarse deficiente para la nulidad ya que podría...
... haberse podido negociar con una indemnización con la...
... afectación que está dejando en la vida de la persona.

7. ¿Considera Usted que un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?

... Tal como lo regula nuestra legislación en su artículo 29...
... existen situaciones que reflejan o un acto discriminatorio.

8. A su consideración, ¿Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?

... Considero que sí, debido a que en la persona se está en una...
... licencia de por que su situación rebante la nulidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas

9. A su consideración, ¿De qué manera el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?

... Esto se da en situaciones que lo afecta al caso por tener con discapacidad, una mujer embarazada, persona con discapacidad, embargo en la vida...

10. A su criterio, ¿De qué manera el derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?

... El derecho a la igualdad de oportunidades, con su nombre mismo se dice se el derecho equitativo que todo persona debe tener a un trato de manera igual y sin discriminación que lo afecta.

11. ¿Considera Usted que un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?

... Esta situación del empleador hacia el trabajador ocurre en todo caso imponible no solo en lo más lateral, sino personal atacando más derecho afable.

12. A su consideración, ¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?

... El trato desfavorable que un superior jerárquico realiza ante un trabajador de alguna punto no considera en abuso y en este mismo punto para lesionar e impedir la derecho de este debe ser declarado nulo.

FIRMA	SELLO
	 MARIELA SALINAS KOAYZA FISCALIA CAJAO

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados especialistas

TÍTULO:

El despido nulo y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017.

Entrevistado: Manuel Rodríguez Cordero

Cargo: ABOGADO

Institución:

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas:

1. A su consideración, ¿De qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

Los derechos fundamentales son derechos esenciales para una persona y al ser transitorios el daño causado es irremediable, por tanto el despido nulo ocasiona este daño.

2. A su criterio, ¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo?

La afectación de un derecho fundamental debe ser declarada judicialmente nula y debe resolverse el daño ocasionado por medio de la tutela.

3. A su criterio, ¿De qué manera el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador?

Considero que si debido al impedimento que tiene este trabajador de hacer valer sus derechos.

4. A su criterio, ¿Qué derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva?

- el derecho al trabajo, a la libertad sindical, el derecho a la huelga.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador, Los Olivos, 2017

Preguntas:

5. A su consideración, ¿De qué manera el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador?

El despido nulo vulnera este derecho debido a que se menosprecia la capacidad intelectual de una persona por darle énfasis a su condición física o sexual.

6. A su criterio, ¿Considera Usted que la intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?

Si debería serlo, tal como se resule en nuestra legislación existen supuesto de nulidad de despido.

7. ¿Considera Usted que un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?

La condición física y enfermedad si demuestran concurrencia de causal de nulidad ya que basa la causal de despido en una condición y característica de la persona más no en su capacidad.

8. A su consideración, ¿Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?

NO necesariamente hay casos en los cuales la IT es la licencia que se le otorga a los trabajadores.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017

Preguntas

9. A su consideración, ¿De qué manera el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?

Este despido se vulnera como por ejemplo en el caso de la mujer embarazada o a una persona con discapacidades.

10. A su criterio, ¿De qué manera el derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?




se afecta debido a la persecuciones que se ejerce en el trato de este trabajador

11. ¿Considera Usted que un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?

la falta de igualdad de trato es una concurrencia de esta nulidad debido a que se ejercen actos discriminatorios y menoscabar a un trabajador por su condición

12. A su consideración, ¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?

si debe ser considerado nulo y se debe prever esta causal en nuestra legislación.

FIRMA	SELLO
 MANUEL Y. RODRIGUEZ CACHAY ABOGADO C.A.L. 41772 	MANUEL Y. RODRIGUEZ CACHAY ABOGADO C.A.L. 41772 

GUIAS DE CUESTIONARIO

APLICADAS

Guía de Preguntas del Cuestionario

Título: El Despido Nulo y La vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos 2017

Investigador(a): Erica Osorio

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

Nombre y Apellido: <u>Angela Maria Tacita Baebueno</u>		
Grado de estudios: <u>Superior</u>		
Tiempo/Beneficiario del servicio		
Edad: <u>34 años</u>		Sexo: <u>F</u>
Objetivo General	Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017	
1	¿En su opinión el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿En su opinión el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿En su opinión la existencia de una causa justa es un requisito para que un despido sea considerado valido?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿En su opinión la causa justa del despido está relacionada a la capacidad del trabajador y a la conducta del trabajador?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
6	¿En su opinión los derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Especifico N° 1	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la no Discriminación del trabajador, Los Olivos ,2017	
7	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
8	¿En su opinión cree usted que un trabajador se ve expuesto a actos de discriminación dentro de su centro laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

9	¿La intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	¿Un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿ Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿En su opinión cree usted que el estado debe implementar nuevos mecanismos protectores de Derechos para evitar que los trabajadores sean sometidos a actos discriminatorios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Específico N° 2	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017	
13	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	¿En su opinión se considera vulnerado el Derecho de igualdad de oportunidades de un trabajador a través del Despido Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿ El derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
17	¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
18	¿En su opinión considera que la Ley prevé medidas en relación con el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

Comentarios / sugerencias adicionales:

.....

Gracias

A.P.B

Guía de Preguntas del Cuestionario

Título: *El Despido nulo y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos 2017.*

Investigador(a): *Erica Osorio*

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

Nombre y Apellido: <i>William Alexander Marin Olaverias</i>		
Grado de estudios: <i>Superior</i>		
Tiempo/Beneficiario del servicio		
Edad: <i>28</i>		Sexo: <i>M</i>
Objetivo General		
Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017		
1	¿En su opinión el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿En su opinión el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿En su opinión la existencia de una causa justa es un requisito para que un despido sea considerado valido?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿En su opinión la causa justa del despido está relacionada a la capacidad del trabajador y a la conducta del trabajador?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
6	¿En su opinión los derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Especifico Nº 1		
Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la no Discriminación del trabajador, Los Olivos, 2017		
7	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
8	¿En su opinión cree usted que un trabajador se ve expuesto a actos de discriminación dentro de su centro laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

9	¿La intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	¿Un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿ Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿En su opinión cree usted que el estado debe implementar nuevos mecanismos protectores de Derechos para evitar que los trabajadores sean sometidos a actos discriminatorios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Específico N° 2	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017	
13	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	¿En su opinión se considera vulnerado el Derecho de igualdad de oportunidades de un trabajador a través del Despido Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿ El derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
17	¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
18	¿En su opinión considera que la Ley prevé medidas en relación con el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

Comentarios / sugerencias adicionales:

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

Gracias

William Mateo C.

Guía de Preguntas del Cuestionario

Título:El Despido Nulo y la vulneración de los Derechos Fundamentales de los trabajadores, Los Olivos 2017

Investigador(a):Erika Osorio

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

Nombre y Apellido: <i>Marianella Aranzamendi</i>		
Grado de estudios: <i>Abogada</i>		
Tiempo/Beneficiario del servicio		
Edad: <i>44</i>		Sexo: <i>F</i>
Objetivo General		
Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017		
1	¿En su opinión el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿En su opinión el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿En su opinión la existencia de una causa justa es un requisito para que un despido sea considerado valido?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿En su opinión la causa justa del despido está relacionada a la capacidad del trabajador y a la conducta del trabajador?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
6	¿En su opinión los derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Especifico N° 1		
Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la no Discriminación del trabajador, Los Olivos ,2017		
7	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
8	¿En su opinión cree usted que un trabajador se ve expuesto a actos de discriminación dentro de su centro laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

9	¿La intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	¿Un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿ Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿En su opinión cree usted que el estado debe implementar nuevos mecanismos protectores de Derechos para evitar que los trabajadores sean sometidos a actos discriminatorios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Específico N° 2	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017	
13	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	¿En su opinión se considera vulnerado el Derecho de igualdad de oportunidades de un trabajador a través del Despido Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿ El derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
17	¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
18	¿En su opinión considera que la Ley prevé medidas en relación con el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

Comentarios / sugerencias adicionales:

.....

Gracias


 Marianella Aranzamendi
 ABOGADA
 C.A.A. 3733

Guía de Preguntas del Cuestionario

Título: El Despido nulo y la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, Los Olivos 2017

Investigador(a): Enika Osorio

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

Nombre y Apellido: <u>Victor Ramirez Peralta</u>		
Grado de estudios: <u>Abogado</u>		
Tiempo/Beneficiario del servicio		
Edad: <u>48</u>		Sexo: <u>M</u>
Objetivo General	Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017	
1	¿En su opinión el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿En su opinión el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿En su opinión la existencia de una causa justa es un requisito para que un despido sea considerado valido?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿En su opinión la causa justa del despido está relacionada a la capacidad del trabajador y a la conducta del trabajador?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
6	¿En su opinión los derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Especifico N° 1	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la no Discriminación del trabajador, Los Olivos, 2017	
7	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
8	¿En su opinión cree usted que un trabajador se ve expuesto a actos de discriminación dentro de su centro laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

9	¿La intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	¿Un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿ Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿En su opinión cree usted que el estado debe implementar nuevos mecanismos protectores de Derechos para evitar que los trabajadores sean sometidos a actos discriminatorios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Específico N° 2	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017	
13	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	¿En su opinión se considera vulnerado el Derecho de igualdad de oportunidades de un trabajador a través del Despido Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿ El derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
17	¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
18	¿En su opinión considera que la Ley prevé medidas en relación con el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

Comentarios / sugerencias adicionales:

.....

.....

.....

Gracias


VICTOR MANRIQUE BERNAL
 ABOGADO
 REG. C.A.L. 5306

	judicialmente Nula?	
10	¿Un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿ Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿En su opinión cree usted que el estado debe implementar nuevos mecanismos protectores de Derechos para evitar que los trabajadores sean sometidos a actos discriminatorios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Específico N° 2	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017	
13	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	¿En su opinión se considera vulnerado el Derecho de igualdad de oportunidades de un trabajador a través del Despido Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿ El derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
17	¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
18	¿En su opinión considera que la Ley prevé medidas en relación con el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

Comentarios / sugerencias adicionales:

.....

Gracias

Guía de Preguntas del Cuestionario

Título: El Despido Nulo y la Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos 2017.

Investigador(a): Erika Osorio

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

Nombre y Apellido: <i>José Luis Saavedra Zelada</i>		
Grado de estudios: <i>Abogado</i>		
Tiempo/Beneficiario del servicio		
Edad: <i>40</i>		Sexo: <i>M</i>
Objetivo General	Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017	
1	¿En su opinión el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿En su opinión el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿En su opinión la existencia de una causa justa es un requisito para que un despido sea considerado válido?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿En su opinión la causa justa del despido está relacionada a la capacidad del trabajador y a la conducta del trabajador?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
6	¿En su opinión los derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Especifico Nº 1	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la no Discriminación del trabajador, Los Olivos ,2017	
7	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
8	¿En su opinión cree usted que un trabajador se ve expuesto a actos de discriminación dentro de su centro laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

9	¿La intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	¿Un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿ Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿En su opinión cree usted que el estado debe implementar nuevos mecanismos protectores de Derechos para evitar que los trabajadores sean sometidos a actos discriminatorios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Específico N° 2	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017	
13	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	¿En su opinión se considera vulnerado el Derecho de igualdad de oportunidades de un trabajador a través del Despido Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿ El derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
17	¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
18	¿En su opinión considera que la Ley prevé medidas en relación con el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

Comentarios / sugerencias adicionales:

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

Gracias


Jose Luis Saavedra Zelada
ABOGADO
CAL. 46814

	judicialmente Nula?	
10	¿Un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿ Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿En su opinión cree usted que el estado debe implementar nuevos mecanismos protectores de Derechos para evitar que los trabajadores sean sometidos a actos discriminatorios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Específico Nº 2	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017	
13	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	¿En su opinión se considera vulnerado el Derecho de igualdad de oportunidades de un trabajador a través del Despido Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿ El derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
18	¿En su opinión considera que la Ley prevé medidas en relación con el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

Comentarios / sugerencias adicionales:

Gracias


 MANUEL Y. RODRIGUEZ CACHAY
 ABOGADO
 C.A.L. 41772

Guía de Preguntas del Cuestionario

Título: *El Despido Nulo y la Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos 2017.*

Investigador(a): *Enika Osorio.*

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

Nombre y Apellido: <i>Monica Nathaly Aberrado Pelares Peto</i>	
Grado de estudios: <i>Psicología</i>	
Tiempo/Beneficiario del servicio	
Edad: <i>53 años</i>	Sexo: <i>F</i>
Objetivo General	Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017
1	¿En su opinión el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿En su opinión el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador? SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
3	¿En su opinión la existencia de una causa justa es un requisito para que un despido sea considerado valido? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿En su opinión la causa justa del despido está relacionada a la capacidad del trabajador y a la conducta del trabajador? SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
6	¿En su opinión los derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Especifico N° 1	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la no Discriminación del trabajador, Los Olivos ,2017
7	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
8	¿En su opinión cree usted que un trabajador se ve expuesto a actos de discriminación dentro de su centro laboral? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

9	¿La intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	¿Un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿ Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿En su opinión cree usted que el estado debe implementar nuevos mecanismos protectores de Derechos para evitar que los trabajadores sean sometidos a actos discriminatorios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Específico N° 2	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017	
13	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	¿En su opinión se considera vulnerado el Derecho de igualdad de oportunidades de un trabajador a través del Despido Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿ El derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
18	¿En su opinión considera que la Ley prevé medidas en relación con el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

Comentarios / sugerencias adicionales:

.....

.....

.....

Gracias

Guía de Preguntas del Cuestionario

Título: El Despido Nulo y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos 2017

Investigador(a): Erika Osorio

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

Nombre y Apellido: Diana Inolia Berco Sandoval		
Grado de estudios: Universitario		
Tiempo/Beneficiario del servicio		
Edad: 26		Sexo: F
Objetivo General	Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017	
1	¿En su opinión el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿En su opinión el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿En su opinión la existencia de una causa justa es un requisito para que un despido sea considerado valido?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿En su opinión la causa justa del despido está relacionada a la capacidad del trabajador y a la conducta del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
6	¿En su opinión los derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Especifico N° 1	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la no Discriminación del trabajador, Los Olivos ,2017	
7	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
8	¿En su opinión cree usted que un trabajador se ve expuesto a actos de discriminación dentro de su centro laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

9	¿La intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	¿Un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿ Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
12	¿En su opinión cree usted que el estado debe implementar nuevos mecanismos protectores de Derechos para evitar que los trabajadores sean sometidos a actos discriminatorios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Específico N° 2	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017	
13	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
14	¿En su opinión se considera vulnerado el Derecho de igualdad de oportunidades de un trabajador a través del Despido Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿ El derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
17	¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
18	¿En su opinión considera que la Ley prevé medidas en relación con el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

Comentarios / sugerencias adicionales:

.....

.....

.....

Gracias

D.h

11	¿ Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
12	¿En su opinión cree usted que el estado debe implementar nuevos mecanismos protectores de Derechos para evitar que los trabajadores sean sometidos a actos discriminatorios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Específico N° 2	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017	
13	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	¿En su opinión se considera vulnerado el Derecho de igualdad de oportunidades de un trabajador a través del Despido Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿ El derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
17	¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
18	¿En su opinión considera que la Ley prevé medidas en relación con el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

Comentarios / sugerencias adicionales:

.....

Gracias

Guía de Preguntas del Cuestionario

Título: El Despido nulo y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos 2017

Investigador(a): Erika Osorio

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

Nombre y Apellido: <u>Carmen Alberta Paredes</u>		
Grado de estudios: <u>Fiscal</u>		
Tiempo/Beneficiario del servicio		
Edad: <u>48</u>		Sexo: <u>Femenino</u>
Objetivo General		
Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017		
1	¿En su opinión el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿En su opinión el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
3	¿En su opinión la existencia de una causa justa es un requisito para que un despido sea considerado valido?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿En su opinión la causa justa del despido está relacionada a la capacidad del trabajador y a la conducta del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
6	¿En su opinión los derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
Objetivo Especifico N° 1		
Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la no Discriminación del trabajador, Los Olivos ,2017		
7	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
8	¿En su opinión cree usted que un trabajador se ve expuesto a actos de discriminación dentro de su centro laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

9	¿La intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	¿Un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿ Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
12	¿En su opinión cree usted que el estado debe implementar nuevos mecanismos protectores de Derechos para evitar que los trabajadores sean sometidos a actos discriminatorios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Específico N° 2	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017	
13	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	¿En su opinión se considera vulnerado el Derecho de igualdad de oportunidades de un trabajador a través del Despido Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿ El derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
17	¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
18	¿En su opinión considera que la Ley prevé medidas en relación con el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

Comentarios / sugerencias adicionales:

.....

Gracias



CARMEN OTORCLA PAREDES
 FISCAL ADJUNTA (*)
 TALLAO

9	¿La intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	¿Un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿ Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
12	¿En su opinión cree usted que el estado debe implementar nuevos mecanismos protectores de Derechos para evitar que los trabajadores sean sometidos a actos discriminatorios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Específico N° 2	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017	
13	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	¿En su opinión se considera vulnerado el Derecho de igualdad de oportunidades de un trabajador a través del Despido Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿ El derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
17	¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
18	¿En su opinión considera que la Ley prevé medidas en relación con el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

Comentarios / sugerencias adicionales:

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

Gracias



Guía de Preguntas del Cuestionario

Título: *El Despido Nulo y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador Los Olivos 2017*

Investigador(a): *Isaac Pizarro Obregon*

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

Nombre y Apellido: <i>Isaac Pizarro Obregon</i>	
Grado de estudios: <i>Superior</i>	
Tiempo/Beneficiario del servicio <i>16 años</i>	
Edad: <i>43</i>	Sexo: <i>M</i>
Objetivo General	Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017
1	¿En su opinión el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿En su opinión el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿En su opinión la existencia de una causa justa es un requisito para que un despido sea considerado valido? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo? SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿En su opinión la causa justa del despido está relacionada a la capacidad del trabajador y a la conducta del trabajador? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
6	¿En su opinión los derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Específico N° 1	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la no Discriminación del trabajador, Los Olivos ,2017
7	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
8	¿En su opinión cree usted que un trabajador se ve expuesto a actos de discriminación dentro de su centro laboral? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

9	¿La intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	¿Un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿ Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
12	¿En su opinión cree usted que el estado debe implementar nuevos mecanismos protectores de Derechos para evitar que los trabajadores sean sometidos a actos discriminatorios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Específico N° 2	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017	
13	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	¿En su opinión se considera vulnerado el Derecho de igualdad de oportunidades de un trabajador a través del Despido Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿ El derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
17	¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
18	¿En su opinión considera que la Ley prevé medidas en relación con el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

Comentarios / sugerencias adicionales:

.....

Gracias

ISAAC P

9	¿La intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	¿Un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿ Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
12	¿En su opinión cree usted que el estado debe implementar nuevos mecanismos protectores de Derechos para evitar que los trabajadores sean sometidos a actos discriminatorios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Específico N° 2	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017	
13	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	¿En su opinión se considera vulnerado el Derecho de igualdad de oportunidades de un trabajador a través del Despido Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿ El derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
17	¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
18	¿En su opinión considera que la Ley prevé medidas en relación con el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

Comentarios / sugerencias adicionales:

.....

Gracias


 MARIELA
 FISORELLA

Guía de Preguntas del Cuestionario

Título: El despido nulo y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos 2017

Investigador(a): Enka Osorio

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

Nombre y Apellido: <u>Karin Piscoya Cerasco</u>	
Grado de estudios: <u>Superior</u>	
Tiempo/Beneficiario del servicio	
Edad: <u>39 años</u>	Sexo: <u>F</u>
Objetivo General	Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017
1	¿En su opinión el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿En su opinión el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿En su opinión la existencia de una causa justa es un requisito para que un despido sea considerado valido? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo? SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿En su opinión la causa justa del despido está relacionada a la capacidad del trabajador y a la conducta del trabajador? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
6	¿En su opinión los derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva? SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
Objetivo Especifico Nº 1	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la no Discriminación del trabajador, Los Olivos, 2017
7	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
8	¿En su opinión cree usted que un trabajador se ve expuesto a actos de discriminación dentro de su centro laboral? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

9	¿La intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	¿Un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿ Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
12	¿En su opinión cree usted que el estado debe implementar nuevos mecanismos protectores de Derechos para evitar que los trabajadores sean sometidos a actos discriminatorios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Específico N° 2	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017	
13	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	¿En su opinión se considera vulnerado el Derecho de igualdad de oportunidades de un trabajador a través del Despido Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿ El derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
17	¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
18	¿En su opinión considera que la Ley prevé medidas en relación con el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

Comentarios / sugerencias adicionales:

.....

Gracias

KARIN

9	¿La intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	¿Un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿ Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿En su opinión cree usted que el estado debe implementar nuevos mecanismos protectores de Derechos para evitar que los trabajadores sean sometidos a actos discriminatorios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Específico N° 2	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017	
13	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	¿En su opinión se considera vulnerado el Derecho de igualdad de oportunidades de un trabajador a través del Despido Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿ El derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
18	¿En su opinión considera que la Ley prevé medidas en relación con el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

Comentarios / sugerencias adicionales:

.....

.....

.....

Gracias

Guía de Preguntas del Cuestionario

Título: El Despido nulo y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos 2017

Investigador(a): Trixa Osorio

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

Nombre y Apellido: <u>Wimer Aguilar Lasteros</u>		
Grado de estudios: <u>Abogado</u>		
Tiempo/Beneficiario del servicio		
Edad: <u>46</u>		Sexo: <u>M</u>
Objetivo General	Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017	
1	¿En su opinión el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿En su opinión el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿En su opinión la existencia de una causa justa es un requisito para que un despido sea considerado valido?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿En su opinión la causa justa del despido está relacionada a la capacidad del trabajador y a la conducta del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
6	¿En su opinión los derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Especifico Nº 1	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la no Discriminación del trabajador, Los Olivos, 2017	
7	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
8	¿En su opinión cree usted que un trabajador se ve expuesto a actos de discriminación dentro de su centro laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

9	¿La intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	¿Un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿ Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿En su opinión cree usted que el estado debe implementar nuevos mecanismos protectores de Derechos para evitar que los trabajadores sean sometidos a actos discriminatorios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Específico N° 2	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017	
13	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	¿En su opinión se considera vulnerado el Derecho de igualdad de oportunidades de un trabajador a través del Despido Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿ El derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
18	¿En su opinión considera que la Ley prevé medidas en relación con el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

Comentarios / sugerencias adicionales:

.....

.....

.....

Gracias


 Wilmar G. Aguilar Lasteros
 C.A.A. 5207
 ABO-GADO

Guía de Preguntas del Cuestionario

Título: El Despido NULO y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos 2017

Investigador(a): Erika Osorio

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

Nombre y Apellido: <u>Ricardo Fredy Patino</u>		
Grado de estudios: <u>Abogado</u>		
Tiempo/Beneficiario del servicio		
Edad: <u>47</u>		Sexo: <u>M</u>
Objetivo General	Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017	
1	¿En su opinión el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿En su opinión el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿En su opinión la existencia de una causa justa es un requisito para que un despido sea considerado valido?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿En su opinión la causa justa del despido está relacionada a la capacidad del trabajador y a la conducta del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
6	¿En su opinión los derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Especifico Nº 1	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la no Discriminación del trabajador, Los Olivos ,2017	
7	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
8	¿En su opinión cree usted que un trabajador se ve expuesto a actos de discriminación dentro de su centro laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

9	¿La intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	¿Un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿ Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿En su opinión cree usted que el estado debe implementar nuevos mecanismos protectores de Derechos para evitar que los trabajadores sean sometidos a actos discriminatorios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Específico N° 2	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017	
13	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	¿En su opinión se considera vulnerado el Derecho de igualdad de oportunidades de un trabajador a través del Despido Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿ El derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
18	¿En su opinión considera que la Ley prevé medidas en relación con el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

Comentarios / sugerencias adicionales:

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

Gracias


RICARDO FREDY PATIÑO
ABOGADO
REG. C.A.O. 6195

Guía de Preguntas del Cuestionario

Título: *El Despido nulo y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos 2017*

Investigador(a): *Eriska Osorio*

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

Nombre y Apellido: <i>Florella Alejandra Benell Alvarado</i>		
Grado de estudios: <i>Superior</i>		
Tiempo/Beneficiario del servicio		
Edad: <i>29 años</i> Sexo: <i>F</i>		
Objetivo General	Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017	
1	¿En su opinión el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿En su opinión el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿En su opinión la existencia de una causa justa es un requisito para que un despido sea considerado valido?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿En su opinión la causa justa del despido está relacionada a la capacidad del trabajador y a la conducta del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
6	¿En su opinión los derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Especifico N° 1	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la no Discriminación del trabajador, Los Olivos ,2017	
7	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
8	¿En su opinión cree usted que un trabajador se ve expuesto a actos de discriminación dentro de su centro laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

9	¿La intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	¿Un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿ Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿En su opinión cree usted que el estado debe implementar nuevos mecanismos protectores de Derechos para evitar que los trabajadores sean sometidos a actos discriminatorios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Específico N° 2	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017	
13	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	¿En su opinión se considera vulnerado el Derecho de igualdad de oportunidades de un trabajador a través del Despido Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿ El derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
18	¿En su opinión considera que la Ley prevé medidas en relación con el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

Comentarios / sugerencias adicionales:

.....

Gracias

Guía de Preguntas del Cuestionario

Título: El Despido Nulo y los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos 2017.

Investigador(a): Erica Osorio

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

Nombre y Apellido: <u>Erica Baldenegro</u>		
Grado de estudios: <u>Abogado</u>		
Tiempo/Beneficiario del servicio		
Edad: <u>44</u>		Sexo: <u>M</u>
Objetivo General	Determinar de qué manera el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Los Olivos, 2017	
1	¿En su opinión el Despido Nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿En su opinión el Despido Nulo afecta la condición de persona y ciudadano de un trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿En su opinión la existencia de una causa justa es un requisito para que un despido sea considerado valido?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿La afectación de un derecho fundamental como causal de Despido hacia un trabajador puede ser calificado judicialmente Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿En su opinión la causa justa del despido está relacionada a la capacidad del trabajador y a la conducta del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
6	¿En su opinión los derechos del trabajador en su condición de persona y ciudadano se ven afectados en el caso de la extinción del vínculo laboral sin una causa justa y objetiva?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Especifico N° 1	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la no Discriminación del trabajador, Los Olivos ,2017	
7	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la No Discriminación del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
8	¿En su opinión cree usted que un trabajador se ve expuesto a actos de discriminación dentro de su centro laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

9	¿La intencionalidad discriminatoria y/o represiva como causal de despido hacia un trabajador debe ser calificada judicialmente Nula?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	¿Un despido motivado por la enfermedad o condición física de un trabajador demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿ Se reconoce la Nulidad de un Despido por causal de discriminación, cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad temporal?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿En su opinión cree usted que el estado debe implementar nuevos mecanismos protectores de Derechos para evitar que los trabajadores sean sornetidos a actos discriminatorios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Objetivo Específico N° 2	Identificar de qué manera el Despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador, Los Olivos ,2017	
13	¿En su opinión el despido Nulo vulnera el Derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	¿En su opinión se considera vulnerado el Derecho de igualdad de oportunidades de un trabajador a través del Despido Nulo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿ El derecho a la igualdad de oportunidades se ve afectado si un empleador ejerce un trato desfavorable hacia un trabajador frente a otros de igual condición?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Un despido motivado por la falta de igualdad de trato frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable demuestra la concurrencia de una causal de Nulidad?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Un despido motivado por un trato desfavorable y arbitrario hacia un trabajador frente a otros de situación comparable es suficiente causal para ser considerado Nulo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
18	¿En su opinión considera que la Ley prevé medidas en relación con el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

Comentarios / sugerencias adicionales:

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

Gracias


EMILIO BALDARRAGO
ABOGADO
C.C.A. 06388