



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Despido Colectivo y la Estabilidad Laboral en los Trabajadores de
Lima Norte - 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADA

AUTOR:

Silva Espinoza, Yaquel Balvina (ORCID: 0000-0002-4975-3965)

ASESOR:

Dr. Gamarra Ramón, José Carlos (ORCID: 0000-0002-9159-5737)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales.

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado al esfuerzo de nuestros padres que en base a sacrificio y esfuerzo nos ayudan a conseguir las metas trazadas, también todas las personas que de algún modo han aportado a nuestra formación académica. Y por último nuestra casa de estudios Universidad Cesar Vallejo quien nos brinda la oportunidad de lograr nuestros sueños.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a en primer lugar a dios por darnos salud y fuerza de voluntad para no rendirnos ante las adversidades, en segundo lugar, a nuestras familias por su apoyo y motivación incondicional a lo largo de este proyecto, y por ultimo a nuestros queridos y distinguidos maestros que con paciencia y sabiduría permitieron cumplir la meta.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	12
3.3 Escenario de estudio	13
3.4 participantes	13
3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	14
3.6. Procedimiento	15
3.7. Rigor científico	15
3.8. Método de análisis de la información	16
3.9. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25
ANEXO.	27

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	Pág.12
Tabla 2. Sujetos que desarrollaran la entrevista	Pág. 13
Tabla 3. validación de instrumentos	Pág. 14

RESUMEN

La presente investigación titulado despido colectivo y la estabilidad laboral de los trabajadores de Lima norte – 2020, donde el objetivo es establecer la relación que existe entre el despido colectivo y la estabilidad laboral en los trabajadores de Lima norte – 2020.

El enfoque de la investigación fue cualitativo, el tipo de la investigación fue básico, En relación al diseño de investigación, estará basada en la teoría fundamentada, con una población de 59 mil trabajadores despedidos de manera colectiva en Lima norte y una muestra de 30 trabajadores.

Para la presente investigación se usó como técnica la entrevista y como instrumento el cuestionario o guía de entrevista que estaba conformado por 15 preguntas referentes al derecho laboral.

Se concluyó que el despido colectivo influye negativamente en la estabilidad laboral de los trabajadores de Lima norte, debido a que la normativa nacional presenta cierta inclinación hacia los empleadores.

Palabras claves: despido colectivo, estabilidad laboral, caso fortuito, aspectos económicos.

ABSTRACT

The present research of literary review entitled collective dismissal and the job stability of workers in northern Lima - 2020, where the objective is to establish the relationship between collective dismissal and job stability in workers in northern Lima - 2020.

The research approach was qualitative, the type of research was basic, In relation to the research design, it will be based on grounded theory, with a population of 59 thousand workers dismissed collectively in northern Lima and a sample of 30 workers.

For the present research, the interview was used as a technique and as an instrument the questionnaire or interview guide, which consisted of 15 questions referring to labor law.

It was concluded that collective dismissal has a negative influence on the job stability of workers in northern Lima, due to the fact that national regulations show a certain inclination towards employers.

Keywords: collective dismissal, labor stability, fortuitous event, economic aspects

I. INTRODUCCIÓN.- La regulación legal en América Latina respecto a la disolución de una relación laboral de manera colectiva es inconsistente; porque la mayoría de los países latinoamericanos no incluyen cláusulas dentro de su legislación que ampare o respalde el despido masivo, Al respecto Alaimo, y Pagès, (2016) indican que “las disposiciones para los despidos colectivos que rigen son: el tiempo, costos o procedimientos de notificación; la mayoría de países imponen estas cláusulas cuando un empleador despide a un gran número de trabajadores a la vez. Siendo estas disposiciones muy genéricas”. De acuerdo a la postura anterior se manifiesta que las generalidades de los países latinoamericanos no incluyen pautas específicas para determinar un despido colectivo de una empresa empleadora a un determinado número de trabajadores.

En el Perú existió un acontecimiento importante que surge en los años noventa con el gobierno de Alberto Fujimori al querer mejorar la economía en el país, bajo el argumento del tratado de Filadelfia promulgada el 10 de mayo de 1944, realiza despido masivo a todos los trabajadores del gobierno, dándoles reembolso de dinero en desproporción a sus derechos legales, es decir al tiempo de trabajo laborado que amerita una liquidación. Del mismo modo en la actualidad debido a la coyuntura sanitaria por el COVID 19, la figura se vuelve repetir viviendo una deficiencia económica y laboral.

En la ciudad de Lima miles de empresas y empleadores debido al déficit de producción y comercio por el COVID 19 en el periodo de 2020-2021, muchas empresas se vieron obligados a retirar a un grupo de trabajadores; argumentando que no tienen suficientes ingresos para poder cubrir dichos puestos laborales debido a escases de demanda por parte de los consumidores, dejando sin amparo su derecho fundamental al trabajo. Siendo así que el despido colectivo transgrede el principio de la estabilidad laboral; generando malestar (tristeza y preocupación), indignación y protestas

Algunas de las causas por las que se da el despido masivo es por la falta de especificación detallada de la norma respecto a los fundamentos objetivos del despido, o la mala aplicación que realizan las empresas empleadoras que usan este tipo de despido como un mecanismo para eludir la liquidación real de sus empleados. Ocasionando este tipo de despidos daño moral (emociones) y daños económicos a los trabajadores y familiares.

En consecuencia, es necesario que cada entidad empleadora genere políticas de sostenibilidad creando convenios con otras empresas a modo de precaución para que en el futuro el trabajador no se vea perjudicado. De los hechos ya mencionados es importante recalcar que al presentarse el despido colectivo existe la posibilidad de transgresión al principio de estabilidad laboral, que implica evaluar de manera sucinta si se cumple con amparar dicho principio dentro de una relación laboral.

Por tanto, se detalló la **formulación del problema**, para mayor análisis de la presente investigación, obteniendo como problema general: ¿Qué consecuencias genera el despido colectivo de los trabajadores en la estabilidad laboral, del distrito Lima Norte - 2020?

Del mismo modo como problema específico 1: ¿De qué manera los casos fortuitos o de fuerza mayor en las empresas trasgrede la estabilidad laboral, distrito de Lima Norte-2020?, y como problema específico 2: ¿De qué manera la disolución o liquidación de la empresa vulnera la estabilidad laboral, distrito de Lima Norte - 2020?

Por otro lado, en orden la **justificación** de la presente investigación se desarrollará en el ámbito legal ya que el despido masivo y el principio de estabilidad laboral, se encuentran regulados en la legislación y doctrina peruana.

Según Tafur (2014, p. 118) “se justifica legalmente una teoría cuando el investigador fundamenta que realiza su trabajo de investigación en obediencia de leyes positivas que son emanadas de entidades que instituyen normas o directivas con las cuales se constriñen lineamientos de ciertas conductas”.

Es por ello que, respecto a los objetivos, obtuvimos como objetivo general es: Analizar las consecuencias que generan el despido colectivo de los trabajadores en la estabilidad laboral, del distrito Lima Norte -2020. Igualmente, el objetivo

específico 1: Describir de qué manera los casos fortuitos o de fuerza mayor en las empresas trasgrede la estabilidad laboral, distrito de Lima Norte-2020, parcialmente, el objetivo específico 2: Describir de qué manera la disolución o liquidación de la empresa vulnera la estabilidad laboral, ¿distrito de Lima Norte - 2020.

Es así que, en correlación con los **objetivos** antes mencionados, se han desarrollado los supuestos jurídicos, que hacen referencias a los resultados o respuestas futuras, a los problemas planteados con anterioridad. Se mostró como **supuesto** general, El despido colectivo en los trabajadores vulnera la estabilidad laboral, distrito de Lima Norte - 2020. Así mismo como **supuesto** específico 1: los casos fortuitos o de fuerza mayor en las empresas trasgrede la estabilidad laboral, distrito de Lima Norte-2020, del mismo modo el supuesto específico 2: la disolución o liquidación de la empresa vulnera la estabilidad laboral, distrito de Lima Norte - 2020.

II. MARCO TEÓRICO. - Es necesario determinar antecedentes de trabajos previos con la finalidad de observar y analizar conceptualizaciones y teorías que aporten a esta investigación, en función a la realidad problemática y el problema principal de la investigación, siendo así que propondremos posibles soluciones traducidas como supuestos, en referencia al derecho laboral, con relevancia jurídica; por ende, se abordaran temas relacionados al objetivo de la investigación.

En ese orden de ideas, iniciaremos describiendo e identificando los antecedentes que versan sobre artículos científicos y tesis previas de diversos autores, partiendo desde el ámbito **nacional**, siendo así que en Perú Casabona (2017) realizó una investigación titulada “Despido incausado-fraudulento y su daño moral cuantificado por los jueces del poder judicial del distrito de la merced provincia de chanchamayo del periodo 2014-2017” el objetivo fue analizar la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento por los Jueces del Poder Judicial. El tipo de investigación fue Básica de nivel descriptivo. La muestra se conformó por las 10 sentencias encontradas de los expedientes electrónicos emitidas por el Juzgado Especializado en lo Laboral del distrito de La Merced provincia de Chanchamayo. Como instrumento se utilizó la ficha de análisis para recopilar analíticamente un conjunto de datos. Se concluyó que para que exista el despido debe ser en función a causas que justifiquen el término de la relación laboral.

Del mismo modo Baila (2017) realizó una investigación titulada “Regulación de Ceses Colectivos bajo la observancia del Principio Protector y el Derecho al Trabajo”. El objetivo fue Determinar de qué manera la regulación de los ceses colectivos en el Perú incide en la vulneración del Principio Protector y el Derecho al trabajo. El tipo de investigación fue cualitativa. Su muestra fueron 6 especialistas en Derecho Laboral. El instrumento fue la entrevista a efectos de recabar la información sobre el objeto de estudio. Se concluyó que la regulación del cese colectivo en el Perú incide de manera desfavorable en la vulneración del Principio Protector y el Derecho al Trabajo.

De otro modo en cuanto a un enfoque **internacional** de estudios previos, en Colombia Román, Castaño y Villamizar (2016) realizaron un artículo titulado “Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia”. Que tuvo como objetivo estudiar las posturas en el tema de estabilidad laboral, teniendo

como referencia principios guías señalados en la Constitución Política colombiana. El tipo de investigación fue explicativo, de enfoque cualitativo y está planteado como una investigación documental basado en el estudio jurisprudencial. se concluyó que el principio protector del trabajador es una regulación que no tiene una visión extensa, sino que solo obtiene amparo legal que procede de la Corte Constitucional, concretamente dirigido a las Mujeres en periodo de lactancia, embarazadas, los individuos con discapacidad y las personas sindicalizadas.

Así mismo Piñero (2015) realizó un artículo titulado “La tramitación de los despidos colectivos en el sector público administrativo”. Que tuvo como objetivo analizar el procedimiento de ceses colectivos en los sectores públicos. El tipo de investigación fue aspectos procedimentales. Se concluyó que uno de los puntos cardinales de las reformas laborales de la crisis financiera mundial ha sido el de dotar a los gestores públicos de instrumentos de ajuste de plantilla similares a los del sector privado.

Del mismo modo en España Francisco and Torrend (2017) carried out an article entitled Formal lifelong e-learning for employability and employment Stability in turbulent times in Spain, the objective was to test the influence of formal e-learning on the estimation of the employment situation. The research was of quantitative correlational level and was based on a sample of 595 citizens, the survey was used as an instrument reaching the conclusion that Lifelong e-learning is an important indicator of the existence of a job. [Francisco y Torrend (2017) realizaron un artículo titulado Aprendizaje electrónico formal de por vida para la empleabilidad y el empleo Estabilidad en tiempos turbulentos en España, el objetivo fue poner a prueba la influencia del aprendizaje electrónico formal en la estimación de la situación laboral. La investigación fue de nivel correlacional cuantitativo y se basó en una muestra de 595 ciudadanos, se usó como instrumento la encuesta llegando a la concluir que el aprendizaje electrónico a lo largo de toda la vida es un indicador importante de la existencia de un empleo].

Por otra parte, es trascendental el tratamiento de las **teorías existentes y enfoques conceptuales** que encuadra la presente investigación, recurriendo a diferentes libros, tesis, artículos, casaciones y jurisprudencias, siendo de total

importancia ya que son aquellas, las que aportaran información necesaria y fundamental para el desarrollo y análisis de la tesis.

En ese sentido se procederá a enfatizar el despido colectivo y la estabilidad laboral frente a la coyuntura actual (COVID 19) que destapa una serie de vulnerabilidad de derechos del trabajador.

Es así que el despido colectivo hace referencia a una de las formas para extinguir la relación laboral agrupada, permitiendo al empleador usar este mecanismo para expulsar a sujetos subordinados a él. Pero al surgir este hecho se estaría debilitando la protección al trabajador, porque no se estaría cumpliendo con el presupuesto de la estabilidad laboral.

Siendo así que Toyama (2015, p.468) considera que el despido es una de las situaciones más tediosas que existe dentro del vínculo laboral, ya que se obtiene por la declaración de unilateral de voluntad por parte del contratante, dando lugar a un conflicto entre el trabajador y el empleador.

El despido en términos generales puede relacionarse con el término o conclusión de un determinado hecho, enfocándonos en el ámbito laboral diríamos que el despido es la finalización del contrato laboral.

Para Cuba (2017, p. 59) el despido es un acto unilateral y un derecho para que el empleador pueda concluir la reacción laboral, pero considera que este derecho no es absoluto porque está sujeto a la causalidad legítima para ejercer dicha facultad.

Del mismo modo Arce, (2008. p.522) menciona que el cese es un hecho personal y de aceptación que efectúa el empresario, el cual este hecho debe ser admitido por el trabajador. Para legislación peruana dicho evento debe ser elaborado por escrito.

Al respecto Zegarra, 2017, p. “el cese tiene su fuente en una acción unilateral por parte del empleador, hecho facultativo que disuelve el contrato laboral y esto ciertamente causa daño al empleado que de manera fragosa ve interrumpida la relación contractual.

Así mismo Montañez (2018. p. 29) Sostiene que en el despido se necesita la causalidad justa para la interrupción del puesto de trabajo de una persona, a su vez

el despido laboral es un tipo formal que el legislador coge a la terminación de su contrato de empleo por disposición unilateral del empleador hacia el trabajador

Castillo,y Tovanilo, (2012, p. 49) mencionan que “la suspensión es la potestad unilateral del contratante que da por resuelto la relación laboral”

De las citas anteriores podemos concluir que en despido es la manifestación de voluntad del empresario, el cual debe cumplir con los requisitos esenciales tales como una notificación previa del procedimiento que fundamenta el motivo del despido, y que este acto debe ser aceptado por el trabajador, que tiene el plazo de 6 días para realizar el descargo de dicho suceso.

Se entiende por causalidad los fundamentos o motivos por el cual el empleador decide finiquitar el contrato de trabajo con el empleado. Claro que esta que estos fundamentos deben estar sujetos a los principios del derecho laboral y además al principio de razonabilidad y proporcionalidad.

Son causas por las cuales se puede terminar la relación contractual, que se encuentran reguladas en el art. 16° de la ley de productividad y competitividad laboral, desde ahora (LPCL), Estas causas son: a. La muerte de cualquiera de los dos sujetos dentro de la relación laboral; b. la dimisión por parte del empleado; c. la culminación del servicio u obra; d. el mutuo acuerdo entre ambas partes (empleador, trabajador); e. la jubilación; f. el despido.

Estas pautas se fundamentan en dos aspectos esenciales relacionados a la capacidad y al comportamiento del empleado, la primera de ellas referida al rendimiento físico y mental del trabajador y la segunda a las acciones del empleado que contravengan la norma.

Para la configuración del despido nulo debe estar fundamentado en las causas justas integradas en la LPCL, dichas causas son argumentos que faculta al empleador despedir correctamente al trabajador. Dichas causas se sustentan en los motivos regulados en el artículo 29° LPCL.

Al respecto (Vilela, Chienda y Vetiz, 2008, p. 237) manifiesta que “Se da cuando contravenga la ley como, por ejemplo, estar afiliado en a un sindicato, ser dirigente

sindical, ser madre gestante, haber demandado al empleador, por su condición de religión de sexo, raza o idioma”.

Se denomina despido encausado al final del vínculo laboral que no fundamenta causa alguna, pero el empleador cumple con todos sus deberes frente al trabajador.

Según Cuba (2017, p. 60) “Es el que se origina cuando se excluye al empleado, ya sea oral o escrita, sin fundamentar la causa derivada de su conducta o su justificación por el despido”.

Este despido se configura cuando el empleador retira al trabajador imputándole un motivo falso de manera perversa, basándose en el engaño.

Al respecto Rosas (2015, p. 175) “se despide al trabajador con ánimo maligno, por consiguiente, de manera antípoda a la rectitud y a la verdad”.

El despido colectivo en el Perú no está reconocido como tal, esto quiere decir que la legislación peruana no lo reconoce como un despido sino más bien como cese colectivo, lo cual se considera que es una cuestión de terminología porque el “despido” tanto como el “cese” colectivo son una forma de existir la relación laboral.

Para Montoya (2015, p. 492) se considera despido colectivo aquellos que están fundamentados por causas organizativas técnicas, económicas y de producción.

Al respecto Valderrama. et al. (2016) “es la terminación del contrato que se produce por causas independientes a las partes, lo cual puede significar el cierre total de una empresa o la reducción definitiva de sus trabajadores” (p. 75).

Las dimensiones del despido colectivo son: a) caso fortuito o fuerza mayor: Son acontecimientos que suceden inesperadamente (incendio, sismo, terremoto, etc.) que ocasionan la destrucción del centro de trabajo e interrumpen el libre desarrollo en el centro laboral.

Al respecto Aquino (2012, p. 34) señala que “es un suceso inadvertido, irresistible, que impide el libre desenvolvimiento en el establecimiento laboral, ocasionando un cese a las actividades que se desempeñan en el lugar”

Del mismo modo Vilela, Chienda y Vetiz, (2008, p. 237) señala que se debe entender por caso fortuito o fuerza mayor, cuando un acontecimiento es inevitable,

ir resarcible e impredecible y que además ocasione la imposibilidad de laborar por un tiempo indefinido.

b) económicas, tecnológicas, estructurales o análogos: En este tipo de causas el empleador tiene la facultad de despedir sin justificación alguna, teniendo en cuenta las situaciones económicas y tecnológicas que pueden sostener a la empresa, al mismo tiempo la estructuración que es indispensable para el sostenimiento de la empresa.

Según Navarro (1984 p. 256) se da una incertidumbre financiera o económica que coloca a la empresa en la situación de no poder ejercer su labor productiva (no puede operar) afectando al empleador y trabajador.

c) Disolución y liquidación de acuerdo a la ley general de sociedades. En este aspecto se rompe el vínculo de contrato entre el empleado y el empleador, cuando los socios de la empresa en una junta general deciden finiquitar la sociedad empresarial, es decir disuelven la empresa. Pero dichas causales deben estar previstas por la ley.

Según el decreto legislativo 728 en el artículo 49° el cese de las labores de la empresa debe ser por acuerdo de los socios y esto debe estar previsto en la ley o en estatuto de la empresa.

d) reestructuración patrimonial, disolución y liquidación iniciada por la comisión, la quiebra: Se refieren a que la empresa cesa con sus labores siguiendo los procedimientos adecuados conforme a ley, teniendo la primera opción de adquirir las propiedades pertenecientes a esta.

En Artículo 46° y 49° de la LPCL menciona que la relación extracontractual cesa por la liquidación, quiebra y disolución de la empresa, para lo cual debe cumplir con ciertas formalidades como el preaviso al trabajador del cese, la compensación por tiempo de servicios y el derecho de preferencia de reingreso.

La estabilidad laboral en el empleo hace referencia a la permanencia del puesto laboral que debe tener el trabajador, es decir a un contrato indeterminado que no tenga fecha de culminación. Para Cuba (2017, p. 71) la estabilidad laboral “se trata de una duración jurídica asegurada, de tal manera que la estabilidad involucra el

tratamiento jurídico especial”. Del mismo modo La Pouble (1998, p. 54) “la estabilidad es un principio que concede carácter indestructible al vínculo laboral y la suspensión depende únicamente del trabajador”

Las subcategorías de la estabilidad laboral se dividen en: a) estabilidad absoluta: es el derecho que tiene el trabajador de no ser despedido por ninguna causa; pero al configurarse este hecho el trabajador tiene la facultad de exigir su reposición. De este modo (Rendón, 1981, p.104) “que concurre en estabilidad absoluta cuando el trabajador no puede perder el trabajo bajo ningún fundamento”; b) estabilidad relativa: Es un derecho que protege a trabajador ante un despido infundado, donde después del proceso correspondiente, tiene la potestad de tramitar la indemnización por el daño causado. Al respecto (Rivera,2017, p.26) la estabilidad relativa no afirma la reintegración al puesto de trabajo a cambio de esto recibe una indemnización.

c) estabilidad de entrada: hace referencia al derecho fundamental integrado en la constitución (derecho a acceder a un puesto de trabajo), que al surgir el contrato de trabajo goza de protección ante el término del vínculo laboral.

Del mismo modo (Toyama 2015, p. 542) considera que “es el derecho jurídico mediante el cual desde el comienzo de la relación laboral el empleado tiene protección en la culminación del contrato”

d) estabilidad de salida: Es la potestad con la que goza el trabajador, mediante el cual el empleador no puede finiquitar el vínculo laboral si una causa taxativa. Siendo así que (Cuba, 2017, p.76) señala que “la estabilidad de salida se activa en el momento del despido injustificado del trabajador, los cuales se pueden dividir en despido directo (el empleador finaliza el contrato de trabajo) y despido propuesta (la autoridad competente propone la extinción)”

III. METODOLOGÍA

El presente proyecto de investigación tendrá como **enfoque cualitativo**, cabe precisar que este enfoque estudia la realidad del problema en razón a las características sociales y jurídicas basado en la intuición y experiencia para determinar de qué manera incide el despido colectivo y la estabilidad laboral en los trabajadores de lima norte 2020, de esta manera dar mayores beneficios al derecho del trabajador, de tal manera que los principales favorecidos serían los trabajadores.

Hernández, C. y Baptista, D. (2016), nos señala que, el investigador es la persona que deberá tener diferentes técnicas para obtener la información necesaria, dentro de las cuales se tienen las entrevistas, búsqueda y análisis de documentos, la realización de evaluaciones en base a su propia experiencia. Teniendo como premisa principal que, no se transversa la realidad.

San Martín (2014) nos señala “en su teoría fundamentada de una investigación metodológica que posibilita una relación ordenada de datos, estrategias de acción e interacción entre categorías” (p. 111). Como cabe precisar que el presente trabajo se desarrolla bajo los lineamientos del autor ya mencionado, existiendo dos categorías, y la para la obtención de resultados se realiza mediante la entrevista, así como la recopilación de datos de distintas fuentes y documentos.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Con relación al tipo de investigación del presente proyecto se optó por el **Básico**, toda vez, que, para el desarrollo de la presente investigación respecto al tema, “Despido Colectivo y la Estabilidad Laboral en los Trabajadores de Lima Norte – 2020”, se utilizó revistas jurídicas indexadas, artículos, tesis y subcategorías de la investigación, con el propósito de generar nuevas teorías que permita resolver el problema planteado.

Rodríguez (2011), nos indica que el tipo de investigación básica, tiene como finalidad poder adquirir nuevos conocimientos y aspectos de investigación en donde se permita el desarrollo de la ciencia.

En relación al diseño de investigación, estará basada en la teoría **fundamentada**, debido a que este diseño se basa en el análisis, el cual inicia de algo particular, los datos obtenidos servirán para tener la respuesta o la conclusión. La teoría

fundamentada, tiene como finalidad construir una serie de 12 opciones, partiendo de las interpretaciones que nos otorguen las personas involucradas.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Para el desarrollo del presente proyecto hemos consignado las siguientes categorías:

- ✓ El despido colectivo, el cual se puede definir como “el término de una relación laboral a un grupo de trabajadores, donde las causas que justifica el despido exime de responsabilidad de producción por parte del trabajador y el empleador”
 - Subcategoría del despido colectivo: el caso fortuito o fuerza mayor y la liquidación o disolución de la empresa.
- ✓ La estabilidad laboral, el cual es un derecho fundamental consagrado en nuestra constitución, toda vez que esta señala “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, entendiéndose a la estabilidad como la seguridad jurídica que tiene el trabajador al ingresar a su
 - Subcategoría de la estabilidad laboral: la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa.

Tabla número 1. (Categorías, subcategorías y matriz de categorización.)

CATEGORIAS	DEFINICION CONCEPTUAL	SUBCATEGORIAS
El despido colectivo	Al respecto Valderrama. et al. (2016) “es la terminación del contrato que se produce por causas independientes a las partes, lo cual puede significar el cierre total de una empresa o la reducción definitiva de sus trabajadores” (p. 75)	El caso fortuito o fuerza mayor
		La disolución o liquidación de la empresa.
La estabilidad laboral	Cuba (2017, p. 71) la estabilidad laboral “se trata de una duración jurídica asegurada, de tal manera que la estabilidad involucra el tratamiento jurídico especial”	Estabilidad absoluta
		Estabilidad relativa

- **Fuente:** elaboración propia Lima 2021

3.3 Escenario de estudio

La presente investigación versa sobre aquellos trabajadores despedidos de manera colectiva en el periodo del 2020 trasgrediendo el derecho a la estabilidad laboral, por tanto, esta investigación se llevará a cabo en el distrito de Lima Norte.

3.4 participantes

Las personas que serán seleccionados para el desarrollo de la entrevista, serán aquellos expertos en materia laboral, abogados de especialidad laboral o que ocupen cargos en el área de recursos humanos y procuradurías, con la finalidad de obtener información clara y concisa así mismo poder alcanzar los resultados adecuados para la presente investigación.

Tabla 2: sujetos que desarrollaran la entrevista

	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	ENTIDAD	EXPERIENCIA
1	LLANTO SOLÍS, Elmer Humberto	Procurador Público	Municipalidad Distrital SMP	13 años
2	LAYZA ESPINOZA, Gloria Lucila	Procuradora	Corte Superior de justicia	10 años
3	MELGAREJO SANCHEZ, Heidi	Especialista, juzgado de trabajo	Poder judicial	8 años
4	DOMINIQUE PALACIOS, Luis	abogado en el área de recursos humanos	Municipalidad Provincial de Huaraz	18 años
5	ÑIQUEN ARNEZ, Edward Manuel	Especialista en derecho laboral	Poder judicial	8 años
6	HUERTA MEJIA, Cintia	Abogada de especialidad Laboral	Gobierno Regional de Ancash	14 años
7	AQUINO QUINTANA, Yony Cesar	Juez	Poder judicial	22 años

8	KARIM SALDAÑA, Grison	Abogada en materia Laboral	municipalidad provincial de Huaraz	12 años
---	-----------------------------	-------------------------------	--	---------

Fuente: elaboración propia Lima 2021

3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos para a recolección de datos son aquellos mecanismos o procedimientos que permite obtener la información idónea para lograr los objetivos de la investigación, y la técnica son los parámetros donde señala como se desarrollara la actividad para lograr un fin o los hechos propuestos, por ende, para el desarrollo de la investigación tendremos como técnica para la recolección de datos la entrevista, al respecto Gómez, M. (2006), considera que mediante las técnicas se alcanzara recolectar toda la información relevante respecto al problema y objetivos de la investigación.

Del mismo modo Ruiz, J. (2012), nos menciona que la entrevista es una técnica que tienen como finalidad obtener información específica, a través de una reunión con profesionales conocedores del tema y participantes del estudio.

Para el procedimiento o desarrollo de la entrevista se realizará la guía de entrevistas que nos permitirá tener los parámetros a los que debe ceñir el desarrollo de las preguntas, de lo antes mencionado Ruiz, J. (2012), señala que esta es una técnica que permite que la persona comunique de manera verbal las nociones personales sobre las preguntas que se le efectúa, además percibe un esfuerzo de compromiso por parte del entrevistado y colaboración con el entrevistador para conseguir información importante. Este documento está integrado por un conjunto de preguntas, planteadas a partir del objetivo, problema general y los problemas específicos.

Tabla 3: validación de instrumentos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (Guía de en Entrevista)		
DATOS GENERALES	EXPERTO	PORCENTAJE
Karim Saldaña Grison	Abogado especializado en Derecho laboral	100%

Laiza Espinoza Liseth	Abogado especializado en Derecho laboral	100%
Llanto Solis Elmer	Abogado especializado en Derecho laboral	100%

Fuente: elaboración propia Lima 2021

3.6. Procedimiento

El procedimiento para el desarrollo de la investigación está inclinado en temas metodológicos de contenido científico, que nos permite desarrollar un plan de investigación, iniciando por conocer o proponer una realidad problemática respecto hechos sociales que tengan relevancia jurídica y poder plantear los objetivos y problemas generales tanto como específicos, y respecto a ello poder definir el enfoque de la investigación (cualitativo) así como también el diseño (teoría fundamentada), posteriormente se procede al desarrollo de la guía de entrevista es cual constara de 6 preguntas referentes al tema, los cuales para adquirir confiabilidad serán validados por 3 expertos en materia laboral, y para finalizar la entrevista será aplicada a los participantes dentro del escenario de estudio, con la finalidad de obtener los resultados idóneos del presente proyecto.

3.7. Rigor científico

El rigor científico en la investigación hace referencia a la credibilidad que posee el desarrollo del proyecto de investigación, es decir que contengan argumentos fiables y que logren ser verificados en los resultados del estudio realizado, Esto debe entenderse a la exigencia de desarrollar un informe eficaz, donde la información que se procesada juntamente con los datos obtenidos debe ajustarse a los criterios científicos. La austeridad se centra en el alcance de las distintas teorías que se pueda producir a partir del desarrollo de la indagación, de ello dependerá si el producto brindado es rechazado o aceptada por otros estudiosos.

Al relacionar una investigación de enfoque cualitativo, tendremos que tener adaptación, coherencia y congruencia con el análisis que se consigan de la indagación de los resultados que serán logrados. Por lo tanto; la equivalencia es igual a la validez y confiabilidad de una investigación científica.

3.8. Método de análisis de la información

Con referencia al método de análisis de datos Hernández (2014) nos revela que el enfoque cualitativo se basa en técnicas de recolección de datos a través de la opinión de los expertos (p.8), es por ello, que la investigación se realizará en base a métodos interpretativo, descriptivo, hermenéutico e inductivo, debido a que es respaldado mediante artículos científicos, derecho comparado y tesis en temas de derecho laboral.

Referente al método descriptivo nos admitirá relatar la información de los instrumentos de recolección de información que se lleva a cabo mediante la guía de entrevista, además de ello se aplicará este método ya mencionado con relación al despido colectivo y la estabilidad laboral iniciando desde la problemática, marco teórico, categorización y la formulación de supuestos para finalmente conseguir una investigación eficaz.

Así mismo, el método interpretativo será utilizado para analizar y desarrollar los antecedentes, los comentarios citados en el marco teórico y toda la información empleada para lograr un entendimiento a nuestro estudio de investigación. Además, se aplicará el método hermenéutico, por el cual nos permitirá interpretar claramente los textos citados durante el desarrollo del estudio, siendo así que se consulta las normas de materia laboral y la Carta Magna en relación a nuestros argumentos de la investigación. Por último, el método inductivo, se manejará en la recolección de datos, asimismo este método fue empleado en la elaboración de los supuestos, para establecer los resultados durante el proceso de investigación.

3.9. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación del despido colectivo y la estabilidad laboral en los trabajadores de Lima Norte – 2020, se ejerció con juicio razonable y responsable ético profesional para preservar y resguardar la identidad de las cooperativas e individuos que participan de manera informada, libre e inequívoca. Por otro lado, se tuvo en cuenta la confidencialidad de la información recopilada en el proceso de la investigación la misma que será utilizada para fines específicos y de manera estricta para el estudio y respetando los derechos intelectuales de terceros asignando referencias de citas y bibliográficas a las fuentes de información.

IV. RESULTADOS

Continuando con la presente investigación, se mostrará los resultados alcanzados mediante la aplicación del instrumento usados para la recolección de datos, el cual está conformado por la guía de entrevista y la guía de análisis documental. Como primer punto con relación a la guía de entrevista se obtuvieron los siguientes resultados:

Con relación al **objetivo general**; Analizar las consecuencias que generan el despido colectivo de los trabajadores en la estabilidad laboral, del distrito Lima Norte -2020; se planteó como **primera pregunta**: ¿De acuerdo a las causales establecidas en el art. 46 del decreto legislativo 728, Considera Ud. que son causas justas para el desarrollo del despido colectivo?

Los especialistas quienes participaron de la entrevista; Gloria Lucila Laiza Espinoza (2021), Karim Saldaña Grison (2021), Melgarejo Sánchez Heidi (2021), Llanto Solis Elmer (2021), Aquino Quintana Yony Cesar (2021), contestaron con cierta similitud al considerar que las causas objetivas que determina el cese colectivo carecen de cierta precisión, toda vez que las causales de aspectos económicos y caso fortuito o fuerza mayor, fueron aprovechadas por las empresas empleadoras como mecanismos para evadir responsabilidad respecto a los trabajadores, dando lugar los despidos arbitrarios disfrazados de suspensión perfecta de labores. Por otro lado, Dominique Palacios, Luis (2021), Ñiquen Arnez, Edward Manuel (2021) Huerta Mejía Cintia (2021), confirmaron que consideraban que las cuasales del despido colectivo (caso fortuito o fuerza mayor, dislucion o liquidación de la empresa, la quiebra, etc) eran causas objetivas para que el cese colectivo sea viable.

En relación a los resultados obtenidos de la primera pregunta, se puede apreciar que 5 de 8 entrevistados delimitaron que las causales establecidas en el art. 46 del D.L. 728 no son causas justas para el despido colectivo, acotando que las norma es genérica y admite que los derechos de un grupo de trabajadores sean vulnerados, sin embargo 3 de los 8 entrevistados creen que si son causas justas y objetivas los casos fortuitos o de fuerza mayor y los aspectos económicos y da lugar al despido colectivo.

Del mismo en la **segunda pregunta** planteada: a su criterio ¿considera Ud. que las regulaciones de normas materia laboral amparan la estabilidad de los trabajadores?, en relación a la interrogante formulada, Gloria Lucila Laiza Espinoza (2021), Karim Saldaña Grison (2021), Melgarejo Sánchez Heidi (2021), Llanto Solis Elmer (2021), Aquino Quintana Yony Cesar (2021), Ñiquen Arnez, Edward Manuel (2021), Dominique Palacios, Luis (2021) y Huerta Mejía Cintia (2021), concertaron al afirmar en la actualidad la figura de la estabilidad laboral es ambigua y escasa, toda vez que la constitución no lo ampara de manera expresa dando lugar a diversas interpretaciones y regulaciones de diversos regímenes laborales, es así los trabajadores son acreedores o negados a algunos beneficios laborales.

Respecto a los resultados derivados de la segunda interrogante, se aprecia que los 8 de los 8 entrevistados coincidieron al precisar que la figura de la estabilidad laboral en la actualidad no existe, de lo contrario los entrevistaron manifestaron que el mercado laboral es inestable y escaso permitiendo así la aceptación de oportunidad de trabajo con bajas condiciones e informales, es por ello que manifiestan que los temas en materia laboral deben ser revisados con prioridad y modificados, a través de los hechos sociales que suscitan con frecuencia en la sociedad.

De otro modo, con relación al objetivo **específico 1** sobre: Describir de qué manera los casos fortuitos o fuerza mayor en las empresas trasgrede la estabilidad laboral, Lima Norte -2020, la **tercera pregunta** fue: De acuerdo a la coyuntura actual (COVID-19) ¿Crees que existió causa justa para que el trabajador sea despedido de manera colectiva?; de lo que, Gloria Lucila Laiza Espinoza (2021), Karim Saldaña Grison (2021), Melgarejo Sánchez Heidi (2021), Llanto Solis Elmer (2021), Aquino Quintana Yony Cesar (2021), Ñiquen Arnez, Edward Manuel (2021), concordaron al responder que no, porque si bien es cierto que las empresas también se vieron afectadas respecto a la pandemia, pero los más vulnerables son los trabajadores en cuanto a la carga familiar que presentan, además de ellos a las entidades empleadoras se les brindo diversos mecanismos de apoyo como el programa de reactiva Perú, para la reorganizaciones la empresa, así mismo la figura de la suspensión perfecta de labores, dando lugar a las empresas que puedan pactar nuevos acuerdos que se ajusten a la coyuntura actual, sin embargo

esta figura fue aprovechada para la realización de ceses colectivos. Asimismo, Dominique Palacios, Luis (2021) y Huerta Mejía Cintia (2021), mencionan que la coyuntura actual exime de responsabilidad al empleador respecto al trabajador en el sentido de que son hechos que suscitaron de manera inesperada y involuntaria siendo ambas partes los perjudicados, por tanto, si estaríamos frente a causas justas de despido colectivo.

Con relación a los efectos suscitados sobre la tercera pregunta, podemos examinar que 6 de los 8 entrevistados afirman no existió causa justa para que el trabajador sea despedido de manera colectiva, ya que consideran que las normas laborales son creadas para favorecer a los menos favorecidos de la relación laboral, sin embargo, en la realidad de hechos es lo contrario siendo los amparados los empleadores, sin perjuicio a ello 2 de los 8 entrevistados manifestaron, que si puede considerarse como causa justa del despido colectivo toda vez que la coyuntura actual (COVID-19) en un hecho fortuito que ambas partes son perjudicadas y que la norma señala que en casos como este si se podríamos estar frente al cese colectivo.

Respecto a la **cuarta pregunta** del objetivo específico plateado, fue: ¿cree que es importante la tranquilidad y seguridad de los trabajadores en cuando a la permanencia en su puesto de trabajo? En referencia a esta interrogante Gloria Lucila Laiza Espinoza (2021), Karim Saldaña Grison (2021), Melgarejo Sánchez Heidi (2021), Llanto Solís Elmer (2021) Ñiquen Arnez, Edward Manuel (2021), Dominique Palacios, Luis (2021) y Huerta Mejía Cintia (2021), respondieron que son requisitos indispensables que todo trabajador debe tener, para así poder con tranquilidad y a calidad las labores asignadas, asimismo, Aquino Quintana Yony Cesar (2021), concuerda con la opinión de los demás entrevistador pero precisa que la permanencia de un trabajador no es garantizado en cuanto a que existe diversidad de regímenes laborales y así mismo informalidad en el país.

Por otro lado, en referencia al **objetivo específico 2** que menciona, describir de qué manera la disolución o liquidación de la empresa vulnera la estabilidad laboral, Lima Norte – 2020; en relación a ello se plantea la **quinta pregunta**: ¿crees que el proceso de disolución o liquidación de una empresa brinda seguridad jurídica al trabajador, o el procedimiento es muy subjetivo y da lugar a la evasión de las

obligaciones y trasgrede la estabilidad laboral? Ante ello, Lucila Laiza Espinoza (2021), Karim Saldaña Grison (2021), Melgarejo Sánchez Heidi (2021), Llanto Solis Elmer (2021) Ñiquen Arnez, Edward Manuel (2021), concuerdan al opinar que la disolución o liquidación de una determinada empresa afecta la permanencia y estabilidad de un trabajador, ya que, para este tipo de procedimientos, queda en incertidumbre el futuro laboral del trabajador al tratarse solo los aspectos económicos de una entidad empleadora. Dominique Palacios, Luis (2021) y Huerta Mejía Cintia (2021), Aquino Quintana Yony Cesar (2021), ellos opinan que no se estaría evadiendo ninguna responsabilidad, ya que consideran que una empresa al estar inmerso en un procedimiento concursal, una vez aprobada la liquidación de la empresa, con los activos de esta misma se cumple con las obligaciones en orden de prelación en cuanto a derechos del trabajador por tratarse de derechos primarios.

A cerca los resultados expuestos de la quinta pregunta advertimos que 5 de 8 entrevistados aportaron a la investigación al considerar que el procedimiento o liquidación de una empresa si da lugar a la evasión de sus obligaciones por parte del empleador ante el trabajador, por tratarse el tiempo transcurrido para reclamar los derechos laborales y en un futuro pudiendo ser un derecho irreparable. Por otro lado 3 de 8 entrevistados creen que no se evade ninguna responsabilidad ya que el procedimiento concursal de una empresa ampara dichos derechos al declarar la liquidación de una empresa.

Prosiguiendo con lo ya mencionado, respecto a la **sexta pregunta** del mismo objetivo, respecto a; ¿consideras que la empresa al recuperar solvencia de su patrimonio y requiere nuevo personal, los trabajadores despedidos anteriormente tengan prioridad? En ese sentido, Gloria Lucila Laiza Espinoza (2021), Karim Saldaña Grison (2021), Melgarejo Sánchez Heidi (2021), Llanto Solis Elmer (2021), Aquino Quintana Yony Cesar (2021), Ñiquen Arnez, Edward Manuel (2021), Dominique Palacios, Luis (2021) y Huerta Mejía Cintia (2021), manifestaron que es un caso totalmente ambiguo, ya que para determinar la reposición de un trabajador se debe acreditar ante el juez el reconocimiento del vínculo laboral y ante ello plantear la reposición, sin embargo hacen una acotación de que debe existir la figura

jurídica que en caso ocurra que una empresa sea solvente pueda proponer al trabajador que fue perjudicado, su puesto de trabajo.

Finalmente, en referencia a la pregunta 6 se puede apreciar que todos los entrevistados sostienen que una empresa al recuperar solvencia de su patrimonio y requiera de nuevo personal, debe existir una propuesta de retorno o posición de su puesto de labores, a pesar de no ser una figura jurídica recurrente en la actualidad.

V. DISCUSIÓN

Una vez culminado los diversos procesos del presente trabajo, procederemos a establecer con el apoyo de las acotaciones y opiniones obtenidos de los entrevistados, los cuales se utilizarán para realizar la discusión de los resultados con los antecedentes consignados en presente trabajo de investigación.

Entre los resultados más importantes de la presente investigación se determina que la gran mayoría de los entrevistados consideran correcto que los trabajadores de una empresa sean despedidos si existe un desastre natural; pero este resultado preocupa vulnera el principio de estabilidad laboral, lo que señala que existe un prejuicio en cuanto a la permanencia de su puesto de trabajo. Este resultado coincide con lo indicado por Román, Castaño y Villamizar (2016) quien menciona que el despido colectivo no tiene amparo legal por la constitución.

Respecto a la capacidad productiva del trabajador en la empresa que labora, se observó que la gran participación de los participantes indica que los trabajadores deben ser despedidos por bajo rendimiento de su capacidad productiva en su centro laboral, pero es necesario aclarar que el empleador debe capacitar a su personal para evitar esta situación. Este hallazgo tiene resultados similares con lo reportado por Casabona (2017) una de las causas del despido es la capacidad física del trabajador.

Otro de los hallazgos referente a la normativa que regula los despidos colectivos la mayoría de los especialistas están de acuerdo con que la normativa relacionada al derecho laboral ampara los derechos esenciales del trabajador, sin embargo, con el despido colectivo se vulnera el derecho a la estabilidad laboral del trabajador. Esto se asocia con lo expuesto por Baila (2017) que indica que la regulación del cese colectivo del Perú incide de manera desfavorable en la vulneración del principio protector del derecho del trabajo

VI. CONCLUSIONES

Se ha determinado que el despido colectivo influye negativamente en la estabilidad laboral de los trabajadores de Lima norte, debido a que la normativa nacional presenta cierta inclinación hacia los empleadores, quienes son la parte más consistente del vínculo laboral, evidenciando un claro desequilibrio respecto al principio protector de los trabajadores, ya que la regulación respecto a los despidos colectivo (Art. 46° LPCL) presenta un enfoque a favor del empleador brindándole ciertas facultades relacionados al desarrollo y productividad de la empresa para extinguir la relación laboral, siendo así que el trabajador queda en desamparo total porque el modo del término de la relación laboral se desarrolla en función a la productividad de la empresa mas no en la capacidad y conducta del trabajador.

Del estudio realizado se ha constatado que la relación que existe entre el caso fortuito

fuerza mayor y la estabilidad laboral en los trabajadores de Lima Norte – 2019, es adecuado debido a que dichas causas son razonables para que exista el despido colectivo, ya que se trata de actos impredecibles (desastres naturales, incendios, etc.) que exime la responsabilidad tanto a los trabajadores como al empleador. De acuerdo al postulado anterior podemos afirmar que la estabilidad laboral mediante esta cusa objetiva es idónea porque al existir el deterioro de centro de labores el trabajador no podrá desarrollar sus capacidades por tanto el empleador está en facultar de cesar el vínculo laboral.

Se ha establecido de acuerdo al estudio elaborado que la relación que existe entre la disolución y liquidación de la empresa con la estabilidad laboral en los trabajadores, Lima norte, 2019 es inconsistente porque al presentarse dicha causa en la normativa nacional genera ciertos vacíos otorgándole la posibilidad al empleador de evadir sus obligaciones ante el trabajador, creando ciertos supuestos o simulaciones de desaparición o liquidación de la empresa perjudicando su estabilidad laboral del trabajador.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a partir de la investigación realizada del presente trabajo que los empleadores deben considerar en primer lugar ciertos principios y derechos básicos del trabajador para dar por culminado la relación laboral existente entre ellas velar por la estabilidad laboral y permanencia del puesto de trabajo.

Se recomienda que a partir de este trabajo de investigación los juristas incluyan en los supuestos de hechos enfoques que amparen al trabajador ya que este es la parte más débil del vínculo laboral.

Se recomienda a partir de la elaboración de este trabajo de investigación que el estado fiscalice el cumplimiento de las normas laboral y principios laborales que regulan la relación contractual entre el trabajador y el empleador para su buen funcionamiento.

REFERENCIAS

- Alaimo, V. y Pagès, C. (Julio,2016). ¿Están protegidos ante el despido los trabajadores de América Latina y el Caribe? BID mejorando vidas. Recuperado de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/proteccion-ante-el-despido-america-latina-y-el-caribe>
- Aquino, V, (2012). El Cese Colectivo de Trabajo. (Tesis de maestria)
- Azimonti, M. (2017, 10 de diciembre). La reinserción laboral de ex convictos en empresas privadas de la ciudad de Córdoba. Repositorio de la UESIGLO 21. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/13964>
- Baila, L. (2017) Regulación de Ceses Colectivos bajo la observancia del Principio Protector y el Derecho al Trabajo (Tesis para obtener el título profesional de derecho) recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24026>
- Constitución Política del Perú. (1993, 30 de diciembre).
- Guevara, F., & Ramírez, L. (2017, 07 de noviembre). Dificultades para acceder a un puesto de trabajo por tener antecedentes penales. Repositorio de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/925>
- Hernández., R. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill Education.: (6° ed.).
- Hernández. R, Fernández. C y Baptista. P. (2014) metodología de la investigación (4.ed.). México: ATLAS.
- Hernández, N. (2017, 25 de octubre). La resocialización como fin de la pena - una frustración en el sistema penitenciario y carcelario colombiano. Razón Pública.https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-
- Neves Mujica, Javier. La estabilidad en la Constitución de 1993. En: La Constitución de 1993. Análisis y comentarios II. Lecturas sobre temas constitucionales. Lima, 1995. Comisión Andina de Juristas.
- Montañez Paucar, J. (2018). Tratamientos de los despidos laborales y la protección a la estabilidad laboral consideradas por las Sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015. (Tesis para obtener el título profesional de abogada). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21161>

- Monzón, W. (2020). Consecuencias del despido indemnización o reposición. En: Estudios sobre el despido en el Perú. Lima, 2020. Editorial Gaceta Jurídica.
- Rivera, A. (2017). “la vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente n° 5057-2013-aa/tc-caso Huatuco” recuperado de <https://repositorio.urp.edu.pe/>.
- Rodríguez, W. (2011). Guía de investigación científica. Repositorio de la UCH. Consultado el 11 de noviembre del 2020. http://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/uch/23/rodriguez_arainaga_wa_labonso_guia%20_investigacion_cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Román, J., Castaño, J. y Villamizar, N. (2016). Principios de Estabilidad Laboral Reforzada En Colombia. Colombia: SOUTH AMERICA HIPOTESIS.
- Rosas, A. (2015). El Derecho Laboral en Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Lima: GACETA JURIDICA
- San Martín, C. (2014). Teoría Fundamentada y Atlas: recursos metodológicos para la investigación educativa. . REDIE. Revista electrónica de educación educativa. , 104-122.
- Tafur, R. (2014). Como hacer un proyecto de Investigación. Lima: BIBLIOTECA NACIONAL DEL PERU.
- Toyama, J. (2015). El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Lima: GACETA JURIDICA S.A
- Toyama, J. (2020). El Derecho Individual del Trabajo en el Perú: Un enfoque teórico – práctico. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. (2017). Inspección del trabajo Jurisprudencia Administrativa más Relevante. Lima: GACETA JURIDICA
- Valderrama, L., Navarrete, A., Diaz, K., Caceres, J. & Tovalino, F.(2016). Diccionario del Régimen Laboral Peruano. Lima: GACETA JURIDICA.
- Vilela, A., Chienda, A. y Vertiz, A. (2008). Compendio Laboral. (3. ed) Lima: AELE.
- Zegarra, V. (2017). Despido Nulo y Pago de Indemnización por Daños y Perjuicios. (tesis para obtener el título profesional de abogada). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17080/Zegarra_ZV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO. MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE CATEGORÍAS

CATEGORÍA	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUB CATEGORÍAS (DIMENSIONES)
EL DESPIDO COLECTIVO	<p>Para Montoya (2015, p. 492) se considera despido colectivo aquellos que están fundamentados por causas organizativas técnicas, económicas y de producción.</p> <p>Al respecto Valderrama. et al. (2016) “es la terminación del contrato que se produce por causas independientes a las partes, lo cual puede significar el cierre total de una empresa o la reducción definitiva de sus trabajadores” (p. 75).</p>	caso fortuito o fuerza mayor
		disolución o liquidación de la empresa
LA ESTABILIDAD LABORAL	<p>hace referencia a la permanencia del puesto laboral que debe tener el trabajador, es decir a un contrato indeterminado que no tenga fecha de culminación. Para Cuba (2017, p. 71) la estabilidad laboral “se trata de una duración jurídica asegurada, de tal manera que la estabilidad involucra el tratamiento jurídico especial”. Del mismo modo La Pouble (1998, p. 54) “la estabilidad es un principio que concede carácter indestructible al vínculo laboral y la suspensión depende únicamente del trabajador”</p>	Estabilidad absoluta
		Estabilidad relativa

ANEXO MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE CATEGORÍAS

MATRIZ DE CONSISTENCIA – PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DESPIDO COLECTIVO Y LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LIMA NORTE – 2020.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	SUPUESTO GENERAL	CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
¿Qué consecuencias genera el despido colectivo de los trabajadores en la estabilidad laboral, del distrito Lima Norte -2020?	Analizar las consecuencias que generan el despido colectivo de los trabajadores en la estabilidad laboral, del distrito Lima Norte -2020.	El despido colectivo en los trabajadores vulnera la Estabilidad laboral, distrito de Lima Norte - 2020.	1.- El despido colectivo 2.- La estabilidad laboral SUBCATEGORÍAS:	Enfoque cualitativo (porque se recopilará datos para interpretar una realidad, con el método de la hermenéutica, que es la interpretación de textos) DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
PROBLEMAS ESPECÍFICOS a.- ¿De qué manera los casos fortuitos o de fuerza mayor en las empresas trasgrede la estabilidad laboral, distrito de Lima Norte-2020? b.- ¿De qué manera la disolución o liquidación de la empresa vulnera la estabilidad laboral, distrito de Lima Norte -2020?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS a.- Describir de qué manera los casos fortuitos o de fuerza mayor en las empresas trasgrede la estabilidad laboral, distrito de Lima Norte-2020 b.- Describir de qué manera la disolución o liquidación de la empresa vulnera la estabilidad laboral, ¿distrito de Lima Norte -2020	SUPUESTOS ESPECÍFICOS a.- los casos fortuitos o de fuerza mayor en las empresas trasgrede la estabilidad laboral, distrito de Lima Norte-2020 b.- la disolución o liquidación de la empresa vulnera la estabilidad laboral, distrito de Lima Norte -2020	1.1. . Caso fortuito o fuerza mayor 1.2. . Disolución o liquidación de la empresa 2.1. Estabilidad absoluta 2.2. Estabilidad relativa	Teoría Fundamentada TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo ESCENARIO DE ESTUDIO Distrito de Lima Norte PARTICIPANTES trabajadores despedidos de manera colectiva TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Entrevista – Guía de Entrevista

ANEXO. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a los especialistas en materia laboral y trabajadores despedidos de manera colectiva en las diferentes empresas de Lima Norte

Título:

Despido Colectivo y la Estabilidad Laboral en los Trabajadores de Lima Norte – 2020

ENTREVISTADO:

EMPRESA:

OBJETIVO GENERAL:

Analizar las consecuencias que generan el despido colectivo de los trabajadores en la estabilidad laboral, del distrito Lima Norte -2020.

Preguntas:

1.- ¿De acuerdo a las causales establecidas en el art. 46 del decreto legislativo 728, Considera Ud. que son causas justas para el desarrollo del despido colectivo?

Es una causal de fuerza mayor, pero solo aplicaría si la entidad demuestra su inestabilidad y procede con la reestructuración.

2.- ¿A su criterio considera Ud. que las regulaciones de normas en materia laboral amparan la estabilidad de los trabajadores?

NO, considero que en la actualidad la figura de la estabilidad laboral con existe.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Describir de qué manera los casos fortuitos o de fuerza mayor en las empresas trasgrede la estabilidad laboral, distrito de Lima Norte-2020

1.- De acuerdo a la coyuntura actual (COVID 19) ¿Crees que existió causa justa para que el trabajador sea despedido de manera colectiva?

no, porque si bien es cierto que las empresas también se vieron afectadas respecto a la pandemia, pero los más vulnerables son los trabajadores en cuanto a la carga familiar que presentan, además de ellos a las entidades empleadoras se les brindo diversos mecanismos de apoyo como el programa de reactiva Perú, para la reorganizaciones la empresa, así mismo la figura de la suspensión perfecta de labores, dando lugar a las empresas que puedan pactar nuevos acuerdos que se

ajusten a la coyuntura actual2.- **¿Crees que es importante la tranquilidad y seguridad de los trabajadores en cuanto a la permanencia en su puesto de trabajo?**

son requisitos indispensables que todo trabajador debe tener, para así poder con tranquilidad y a calidad las labores asignadas

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Describir de qué manera la disolución o liquidación de la empresa vulnera la estabilidad laboral, distrito de Lima Norte -2020

1.- ¿Crees que el proceso de disolución y liquidación de una empresa brinda seguridad jurídica al trabajador, o el procedimiento es muy subjetivo y da lugar a la evasión de las obligaciones y trasgrede la estabilidad laboral?

la disolución o liquidación de una determinada empresa afecta la permanencia y estabilidad de un trabajador, ya que, para este tipo de procedimientos, queda en incertidumbre el futuro laboral del trabajador al tratarse solo los aspectos económicos de una entidad empleadora

2.- ¿Consideras que la empresa al recuperar solvencia de su patrimonio y requiere de nuevo personal, los trabajadores despedidos anteriormente tengan prioridad?

es un caso totalmente ambiguo, ya que para determinar la reposición de un trabajador se debe acreditar ante el juez el reconocimiento del vínculo laboral y ante ello plantear la reposición, sin embargo hacen una acotación de que debe existir la figura jurídica que en caso ocurra que una empresa sea solvente pueda proponer al trabajador que fue perjudicado, su puesto de trabajo

ANEXO. DOCUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres:
- I.2. Cargo e institución donde labora:
- I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- I.4. Autor(A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

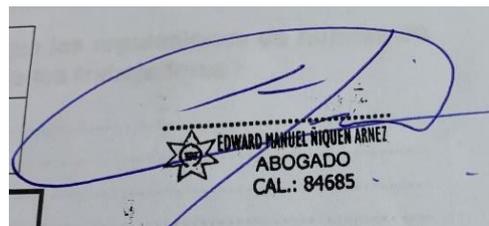
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI
X
X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

--



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: TELF: