



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**AFECTACIÓN DE LA DEROGACIÓN DEL DERECHO A LA
ESTABILIDAD LABORAL EN EL RÉGIMEN
LABORAL, JULIACA 2022**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. EDWIN MICHAEL APAZA JOVE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

JULIACA – PERÚ

2023



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
AFECTACIÓN DE LA DEROGACIÓN DEL DERECHO A LA
ESTABILIDAD LABORAL EN EL RÉGIMEN
LABORAL, JULIACA 2022

TESIS PRESENTADA POR:
Bach. EDWIN MICHAEL APAZA JOVE

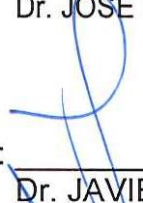
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:


PRESIDENTE


: _____
Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA

PRIMER MIEMBRO


: _____
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

SEGUNDO MIEMBRO


: _____
Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES

ASESOR DE TESIS


: _____
Mgtr. YEME MARCIAL PARI GALINDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: DERECHO PÚBLICO – P05



RESOLUCIÓN N° 616-2023-D/FCJP-UANCV

Juliaca, 04 de septiembre del 2023.

Vistos: El expediente, No: **CU-611** presentado por el Bachiller en Derecho Sr. **EDWIN MICHAEL APAZA JOVE**, quien solicita fecha para rendir el examen de sustentación de borrador de tesis denominado: **AFECTACIÓN DE LA DEROGACIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL RÉGIMEN LABORAL, JULIACA 2022**, para optar el Título Profesional de Abogado y:

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, concordante con el Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV, es procedente acceder a la petición del interesado.

Y, estando a los dictámenes presentados por los miembros del jurado en el que aprueban el borrador de tesis, el Decano de la facultad, en uso de sus atribuciones conferidas por la ley universitaria 30220, y el Estatuto de la UANCV.

RESUELVE:

Primero.- El jurado declara **APTO** por tanto debe señalarse lugar, día y hora para la sustentación del borrador de tesis, en forma presencial del Bach. Sr. **EDWIN MICHAEL APAZA JOVE**, para optar el Título Profesional de Abogado, el mismo que se llevará a cabo el próximo **07 de setiembre del 2023 a las 11:00 a.m.** en el Salón de Grados de esta facultad.

Segundo.- Designar como Jurados, para la evaluación de examen de sustentación de tesis referido, Integrado por los siguientes Docentes:

Presidente: Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES

ASESOR:

Mgtr. YEME MARCIAL PARI GALINDO

Tercero.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaria Académica y Administrativa quedan encargadas del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese


UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
DECANO
FAC. CS. JURÍDICAS Y POLÍTICAS



RESOLUCIÓN N° 506-2023-D/FCJP-UANCV-J

Juliaca, 21 de julio del 2023.

VISTOS: El Expediente N° CU-7741 presentado por (el),(la) Bach. EDWIN MICHAEL APAZA JOVE, quien solicita la aprobación del Borrador de Tesis Titulado: **AFECTACIÓN DE LA DEROGACIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL RÉGIMEN LABORAL, JULIACA 2022**, para optar título profesional de ABOGADO.

CONSIDERANDO:

Que, las facultades son unidades fundamentales de organización, formación académica profesional. Integrado por profesores, estudiantes y graduados, gozan de autonomía de gobierno en lo académico, económico y administrativo de acuerdo a la Ley y al Estatuto Universitario de nuestra primera Casa Superior de Estudios;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y la Directiva N° 004-2019-UANCV-OI/Oficina de Investigación de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca, y el Reglamento de Grados y Títulos de la facultad de Derecho, la Comisión de Grados y Títulos ha designado el jurado pertinente, el mismo que está integrado por:

Presidente: Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES

ASESOR:

Mgtr. YEME MARCIAL PARI GALINDO

Que, el jurado dictaminador ha emitido el dictamen favorable para que dicho Borrador de Tesis pueda ser aprobado por resolución.

Estando, el informe favorable de la Comisión de Grados y Títulos, en concordancia con el reglamento de Grados y Títulos de la FACULTAD de Derecho y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria. Resolución de Institucionalización 1287-92-NAR. D.L N° 739 y el estatuto de la UANCV, al Decano de la Facultad de Derecho.

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR el **BORRADOR DE TESIS** titulado: **AFECTACIÓN DE LA DEROGACIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL RÉGIMEN LABORAL, JULIACA 2022**, presentado por el (la) Bach. EDWIN MICHAEL APAZA JOVE, de conformidad a lo establecido con el Reglamento de la Unidad de Investigación con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho, se dispone su REVISIÓN.

SEGUNDO: RECONOCER, como ASESOR DE TESIS: AL Mgtr. YEME MARCIAL PARI GALINDO.

TERCERO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad y las secretarías académicas y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

C.c.Arch.
JRQZ/jahr



**RESOLUCIÓN N° 265-2023-D-F.OD-UANCV-J**

Juliaca, 08 de mayo del 2023.

VISTOS:

El Oficio el proveído del director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho, y el Registro de Proyecto de Investigación de fecha mayo de 2023, para optar el título profesional de ABOGADO.

CONSIDERANDO:

Que, las facultades son unidades fundamentales de organización, formación académica profesional. Integrado por profesores, estudiantes y graduados, gozan de autonomía de gobierno en lo académico, económico y administrativo de acuerdo a la Ley y al Estatuto Universitario de nuestra primera Casa Superior de Estudios;

Que, el (la) **Bach. EDWIN MICHAEL APAZA JOVE**, quien solicita la aprobación del proyecto de Tesis Titulado: **AFECTACIÓN DE LA DEROGACIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL RÉGIMEN LABORAL, JULIACA 2022**, para optar título profesional de ABOGADO.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y la Directiva N° 004-2019-UANCV-OI/ Oficina de Investigación de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, el Comité de Investigación dio su opinión Técnica sobre la evaluación del proyecto de Tesis, el mismo que ha emitido el dictamen favorable para que dicho proyecto pueda ser aprobado por Resolución;

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho, nominó como **ASESOR DE TESIS**: al Mgtr. **YEME MARCIAL PARI GALINDO, y;**

Estando, el informe favorable de la Comisión de Grados y Títulos, en concordancia con el reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria. Resolución de Institucionalización 1287-92-NAR. D.L N° 739 y el estatuto de la UANCV, al Decano de la Facultad de Derecho.

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR el **PROYECTO DE TESIS** titulado: **AFECTACIÓN DE LA DEROGACIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL RÉGIMEN LABORAL, JULIACA 2022**, presentado por el (la) **Bach. EDWIN MICHAEL APAZA JOVE**; de conformidad a lo establecido con el Reglamento de la Unidad de Investigación con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho, se dispone su **EJECUCIÓN**.

SEGUNDO: RECONOCER, como **ASESOR DE TESIS: AL Mgtr. YEME MARCIAL PARI GALINDO**.

TERCERO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad y las secretarías académicas y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.



C.c. Arch.

JRQZ/jahr



APRECIACIÓN DE LA DEROGACIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL RÉGIMEN LABORAL, JULIACA 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

20%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	14%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	vsip.info Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
	repositorio.uancv.edu.pe	




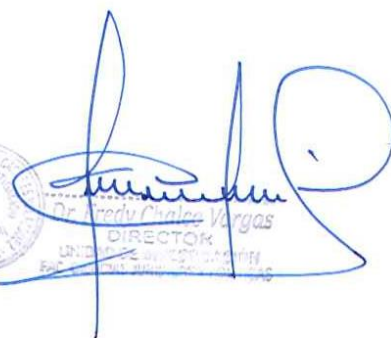
Metadatos Complementarios



AFECTACIÓN DE LA DEROGACIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL RÉGIMEN LABORAL, JULIACA 2022	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	EDWIN MICHAEL APAZA JOVE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	43241597
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-3467-6578
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	YEME MARCIAL PARI GALINDO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02362271
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-7142-2727
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01245874
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02419986



Datos de investigación	
Línea de investigación	Derecho Público – P05
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Juliaca</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca</p> <p>Latitud: -15.4992099 Longitud: -70.1287518 https://maps.app.goo.gl/CM2hTQ8eyDU3WE dZ7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Mayo 2023 – setiembre 2023
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00</p> <p>Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01</p>



Dr. Freddy Chales Vargas
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN





DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo EDWIN MICHAEL APAZA JOVE, identificado con DNI Nro. 43241597 en mi condición de egresado de:

- [X] Escuela Profesional
[] Programa de Segunda Especialidad,
[] Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

informo que he elaborado el/la [X] Tesis o [] Trabajo de Investigación, [] Trabajo Académico denominada:

AFECTACIÓN DE LA DEROGACIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL RÉGIMEN LABORAL, JULIACA 2022

Asesorado por: Mgtr. YEME MARCIAL PARI GALINDO

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 14 de Octubre del 2024

[Handwritten signature of the advisor]

Firma del Asesor (obligatoria)

[Handwritten signature of the student]

Firma del Estudiante (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Me gustaría dedicar esta Tesis a toda mi familia.

Para mis padres Florentino y Porfiria, por su comprensión y ayuda en momentos malos y menos malos. Me han enseñado a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia y mi empeño, y todo ello con una gran dosis de amor y sin pedir nunca nada a cambio.

Para mi hijo, Mitchel. Por su existencia y por ese amor sincero de hijo a padre.



AGRADECIMIENTO

Gracias a mi familia, a mis padres a mis hermanos, porque con ellos compartí una infancia feliz, que guardo en el recuerdo, y es un aliento para seguir escribiendo sobre la infancia.

Gracias a mis amigos, que siempre me han prestado un gran apoyo moral y humano, necesarios en los momentos difíciles de este trabajo y esta profesión.

Pero, sobre todo, a mi hijo, por su paciencia, comprensión y solidaridad con este proyecto, por el tiempo que me han concedido, un tiempo robado a la historia familiar. Sin su apoyo este trabajo nunca se habría escrito y, por eso, este trabajo es también el suyo.

A todos, muchas gracias.



ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL.....	i
ÍNDICE DE TABLAS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	viii
CAPÍTULO I.....	1
ASPECTOS GENERALES.....	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1.1. Problema general.....	3
1.1.2. Problemas específicos.....	3
1.2. OBJETIVOS.....	4
1.2.1. Objetivo general.....	4
1.2.2. Objetivos específicos.....	4
1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	4
1.3.1. Justificación teórica	4
1.3.2. Justificación metodológica.....	5
1.3.3. Justificación práctica	5
1.4. SUPUESTOS HIPOTÉTICOS.....	5
1.4.1. Supuestos hipotéticos o hipótesis	5
1.4.2. Supuestos hipotéticos o hipótesis	6
1.5. SISTEMA O CATEGORIA DE ANÁLISIS.....	6
CAPÍTULO II.....	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	7



2.1.1. Internacionales	7
2.1.2. Nacionales	8
2.1.3. Locales	11
2.2. MARCO TEÓRICO	12
2.2.1. Estabilidad laboral.....	12
2.2.2. Historia de la estabilidad laboral.....	12
2.2.3. Regulación de derecho a la estabilidad laboral en la organización internacional del trabajo (OIT)	14
2.2.4. Derecho al trabajo	15
2.2.5. Despido arbitrario	15
2.2.6. Régimen laboral	16
2.3. MARCO CONCEPTUAL	17
CAPÍTULO III.....	19
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
3.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.....	19
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	19
3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	20
3.4. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	20
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	20
3.6. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	21
CAPÍTULO IV	22
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	22
4.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA GUÍA DE ENTREVISTA	22
4.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS SEGÚN LOS OBJETIVOS	37



4.3. DISCUSIÓN	42
CONCLUSIONES	46
RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
ANEXOS.....	58



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Sistema o categoría de análisis6



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. La derogación del derecho a la estabilidad laboral vulnera el deber al trabajo que tiene toda persona.....	23
Figura 2. La derogación del derecho a la estabilidad laboral vulnera el derecho al trabajo que tiene toda persona	24
Figura 3. Visualización de despidos arbitrarios en entidades privadas	27
Figura 4. Realización de despidos arbitrarios.....	28
Figura 5. ¿En las entidades privadas realizan despidos arbitrarios sin demostrar causa cierta?	30
Figura 6. Los contratos temporales en el ámbito privado	36
Figura 7. ¿Considera que se cumple el contrato accidental?	37



RESUMEN

En el presente estudio el cual se denominó “Afectación de la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, Juliaca 2022”, tuvo como finalidad conocer de qué manera afecta la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, Juliaca 2022, ya que hoy en día se puede percibir muchos despidos arbitrarios, afectando derechos importantes del trabajador, esto por que no se tiene consagrado el derecho a la estabilidad laboral de modo directo, para alcanzar dicho objetivo se siguió un camino metodológico de tipo básico, enfoque cualitativo, diseño hermenéutico-jurídico, la población estuvo constituida por 20 abogados, como técnica se empleo la entrevista y análisis documental como instrumentos se tuvo la guía de entrevista y el análisis documental, llegando a concluir que la derogación del derecho a la estabilidad laboral si afecta a los trabajadores, pues se vulnera el deber y derecho al trabajo, deteriora el bienestar social, ya que el trabajo es el medio de realización de la persona, es imprescindible y muy importante que se norme el derecho a la estabilidad laboral de esa manera esto nos protegería ante cualquier despido arbitrario que se pueda cometer.

Palabras claves: Empleador, estabilidad laboral, régimen privado, régimen público, trabajador.



ABSTRACT

In the present study, which was called "Affectation of the derogation of the right to job stability in the labor regime, Juliaca 2022", had the purpose of knowing how the derogation of the right to job stability affects the labor regime, Juliaca 2022, since today many arbitrary dismissals can be perceived, affecting important worker rights, this is because the right to job stability is not directly enshrined, to achieve this objective a basic methodological path was followed, qualitative approach, hermeneutic-legal design, the population consisted of 20 lawyers, as a technique the interview and documentary analysis were used as instruments, the interview guide and documentary analysis were used, concluding that the repeal of the right to job security if it affects workers, because the duty and right to work is violated, it deteriorates social well-being, since work is the means of fulfillment of the person, it is essential and very important that the right to job stability of that person be regulated In this way, this would protect us from any arbitrary dismissal that may be committed.

Keywords: Employer, job stability, private regime, public regime, worker.



INTRODUCCIÓN

El tema planteado como la afectación de la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, Juliaca 2022, es un problema que esta trayendo muchas consecuencias puesto que no solo afecta el ámbito jurídico, sino que también político, del mismo modo afecta a la sociedad a aquellas personas que trabajan en el ámbito público y privado, pues hoy en día, muchos trabajadores tienden a ser despedidos de manera arbitraria, pues no cuentan con un derecho que los proteja directamente como el derecho a la estabilidad laboral que se tenía regulado anteriormente.

La estabilidad laboral, es el derecho que tenemos todos los trabajadores a la permanencia en el trabajo de manera regular. La estabilidad del personal en sus centros de trabajo es un principio el cual protege desde dos aspectos, por un lado, tiene una protección netamente social, esto es referido al interés del personal a tener laso con la entidad en la cual labora, y por otra parte esta referido al interés económico, esto es, que el trabajador tiene que esforzarse para obtener mayores ingresos, o producciones, asimismo la manera de organizarse o parecidos (Montserrat, 2014).

El régimen laboral viene a ser aquella condición del trabajo o trabajo en el cual es diferenciado de los regímenes generales por la naturaleza de la actividad o condición del propio trabajador (Chaname, 2021).

A ese entender, se pasa a indicar la manera en que está conformado el estudio, contenido por los capítulos siguientes:

- Primero. El denominado planteamiento del problema, donde se abarca la situación de la problemática, desde un contexto internacional, nacional y



local, del mismo modo se presentan los problemas, se da la justificación de los aportes que se da con el estudio y los objetivos que corresponden.

- Segundo. Denominado marco teórico, en este se desarrollarán los términos más empleados en el estudio para el mejor entendimiento del tema, y estudios realizados con anterioridad.
- Tercero. Se desarrollaron los métodos y técnicas empleadas para conseguir los objetivos y dar respuesta a los resultados.
- Cuarto. Se desarrollo el resultado de la guía de entrevista y la guía de análisis observacional, para luego realizar la discusión que corresponde al estudio.
- Quinto. Las conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos correspondientes.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La estabilidad laboral es un tema muy preocupante, el cual ha ido generando polémicas a nivel internacional, puesto que los trabajadores se sienten vulnerados al no existir un acápite que ampare la estabilidad laboral, al no existir dicha normativa los empleadores hacen una serie de despidos arbitrarios, ahí es donde radicó la problemática de este proyecto ya que ello siempre será un tema muy trascendente que necesita ser estudiado. Los empleados requieren que exista una legislación protectora ante despidos sin causa justificada, ahí es donde radica la necesidad de normar en la actual constitución la estabilidad laboral y que esta sea absoluta; sin embargo, en la actualidad sucede lo contrario. los empleadores desean que los derechos que obtiene un empleado sean flexibles, para que de ese modo no se continúe vulnerando los derechos reconocidos por su condición de tal y al momento de cese del trabajador este pueda recibir beneficios por parte de la entidad en que labora.

Los sucesos acontecidos sobre el derecho a la estabilidad laboral en la historia de nuestro país nos permiten abarcar parte de este proyecto,



comenzando con la constitución política del Perú de 1823 hasta la carta magna actual, mencionando que en el siglo XIX de acuerdo a varios estudios realizados se pudo apreciar la casi existencia del derecho a la estabilidad laboral, puesto que recién a comienzos del siglo XX con el advenimiento del constitucionalismo social se comienza a reconocer dicho derecho con la constitución de Queretano en México en el año 1917 y Weimar en Alemania del año 1919, por esa razón es importante hacer un recuerdo de cómo se vino incorporando a nuestra legislación tan importante derecho, frente a ello también se hizo la creación de la Organización Internacional del Trabajo que también cumplió un rol muy importante en el reconocimiento de tan ansiado Derecho.

Se considera un derecho fundamental puesto que es reconocido en diversas fuentes jurídicas internacionales en dicha materia, como el derecho a la dignidad, libertad e igualdad asimismo depende de otros derechos básicos que son relevantes para la persona como son el derecho a la educación y la salud. Es lógico que el trabajo es muy importante para el desarrollo y crecimiento económico de la persona, por lo que el trabajador se esforzara en que su trabajo sea aun mas eficiente, mejorando poco a poco con la finalidad de conseguir mayores beneficios personales y para su familia, en tal sentido este cumplirá con todas sus obligaciones de manera responsable, mientras se cumpla con ello el empleador no puede actuar de modo arbitrario, por que si lo hace podrá tener repercusiones legales, no puede despedirlo sin razones, sin embargo, estos sucesos si llegan a suceder, y no necesariamente se hacen despidos con fundamentación razonable.



Considerando en la constitución política del Estado se pacta que la defensa de persona humana constituye el fin supremo de la sociedad y del mismo Estado, de esa manera recobra mayor importancia el Derecho a la Estabilidad Laboral asumiendo que el propio Estado debe asumir un rol del sujeto activo para la defensa frente a los despidos arbitrarios que causa efecto en la economía familiar. Por lo tanto teniendo presente nuestra constitución política que reconoce la existencia de una economía social de mercado no puede substraerse de dicha obligación, más por el contrario debería de tutelar y crear normas eficientes que protejan los Derechos de los trabajadores, Sin embargo debemos de hacer mención que en la Constitución Política del Perú de 1979 se reconocía el Derecho a la Estabilidad Laboral, sin embargo la Constitución Política del Perú de 1993 ha modificado dicha expresión, señalando que se da de dos maneras, en primer lugar no se menciona de manera directa la estabilidad, y en segundo lugar se tiene establecido que los trabajadores gozaran de adecuadas protección ante despidos arbitrarios, por lo que las normativas deberían de ser mas claras, para poder saber hasta que extremo son beneficiosos para los trabajadores.

1.1.1. Problema general

P.G. ¿De qué Manera afecta la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, Juliaca 2022?

1.1.2. Problemas específicos

P.E.1 ¿De qué Manera afecta la derogación del derecho a la estabilidad en el régimen laboral Público en el Perú?

P.E.2. ¿De qué Manera afecta la derogación del derecho a la estabilidad en el régimen laboral Privado en el Perú?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo general

O.G. Conocer de qué manera afecta la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, Juliaca 2022.

1.2.2. Objetivos específicos

O.E.1. Conocer la manera en que afecta la derogación del derecho a la estabilidad en el régimen laboral Público en el Perú.

O.E.2. Conocer la manera en que afecta la derogación del derecho a la estabilidad en el régimen laboral Privado en el Perú.

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Para conocer las contribuciones que se dan con el desarrollo del estudio, se exponen desde diversos contextos, siendo los siguientes:

1.3.1. Justificación teórica

Se presenta gran importancia teórica, en base que al conocer la manera en cómo afecta la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, se desarrollan conceptualizaciones y teorías de las categorías presentadas, de la misma manera se presentaran definiciones teóricas de las sub categorías, las mismas que alimentaran en conocimientos a los lectores, de la misma manera contribuirá como trabajo precedente a futuros que se desarrollen vinculados al problema desarrollado.



1.3.2. Justificación metodológica

En cuanto a la justificación metodológica, se emplearán diferentes métodos y técnicas para poder alcanzar los objetivos propuestos, por ello la investigación será de enfoque cualitativo, de diseño hermenéutico jurídico, de método dogmático y argumentación jurídica, de tipo básico y nivel descriptivo-analítico, la población estará conformada por trabajadores del sector público y privado y abogados laboristas que tengan conocimiento del tema, la técnica a emplearse fue la entrevista y como instrumento se tendrán la guía de entrevista, una vez obtenido los resultados se podrá realizar los resultados, discusiones, conclusiones, recomendaciones.

1.3.3. Justificación práctica

En cuanto a la investigación práctica al conocer y comprobar los supuestos propuestos, se tendrán contribuciones con los operadores de justicia y con el poder legislativo, al hacer dar cuenta la gran problemática que hoy en día se ocasiona entre los trabajadores al no contar con una estabilidad laboral, pues no existe normativa que los ampare, a ese entender se dan despidos arbitrarios, lo cual vulnera sus derechos al goce y ejercicio de diferentes derechos individuales como sociales en un estado democrático.

1.4. SUPUESTOS HIPOTÉTICOS

1.4.1. Supuestos hipotéticos o hipótesis

S.G. Conocer de qué manera afecta la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, Juliaca 2022.



1.4.2. Supuestos hipotéticos o hipótesis

S.E.1 Conocer la manera en que afecta la derogación del derecho a la estabilidad en el régimen laboral Publico en el Perú.

O.E.2 Conocer la manera en que afecta la derogación del derecho a la estabilidad en el régimen laboral Privado en el Perú.

1.5. SISTEMA O CATEGORIA DE ANÁLISIS

Tabla 1

Sistema o categoría de análisis

Categorías	Definición conceptual	Sub categorías
Derecho a la estabilidad laboral	La estabilidad laboral, es el derecho que tenemos todos los trabajadores a la permanencia en el trabajo por parte del trabajador de manera regular (Montserrat, 2014).	-Vulneración del goce del trabajador -Vulneración del ejercicio de las labores del trabajador -Despidos arbitrarios
Régimen laboral	El régimen laboral es el grupo de actividades o funciones fundamentales y propios de la administración pública que los realizan los empleados, de esa manera existen diferentes regímenes en la administración (R y C consultas, 2017).	- Régimen laboral público - Régimen laboral privado

Nota: Propio



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Para tener mayor conocimiento del estudio, y los posibles resultados a obtener, se desarrollan tesis y artículos presentando la contribución más relevante que se tiene:

2.1.1. Internacionales

Goyes (2019), estudio nominado: La estabilidad laboral y despidos ineficientes de los sujetos que padecen de alguna discapacidad. Se ha planteado como objetivo establecer la influencia de la estabilidad laboral en los despidos ineficientes de los sujetos que padecen de alguna discapacidad, metodológicamente fue un estudio de enfoque cualitativo de tipo básico, concluyendo de esa manera que la estabilidad laboral influye de modo significativo en los despidos de los sujetos que padecen de alguna discapacidad, pues a causa de una mala estabilidad laboral se dan despidos arbitrarios, lo cual vulnera derechos esenciales de las personas.

Reyes (2017), estudio que se ubica en la Universidad Andina Simón Bolívar- Ecuador, denominado: Incidencia de la estabilidad laboral en el trabajo del trabajador público del ministerio de Salud, teniendo como fin



establecer la incidencia de la estabilidad laboral en el trabajo del trabajador público del ministerio de Salud, metodológicamente fue estudio cualitativo, hermenéutico, su conclusión fue que la estabilidad laboral incide en el trabajo del trabajador público del ministerio de Salud, por lo que las entidades tienen que enmarcar medidas las cuales den paso a impulsar al personal que labora innovar mecanismos en la mejora de atención y trabajo.

Sandoval (2017), estudio que se ubica en la Universidad de Chile, que titula: Limitación del poder de despedir que posee el empleador de acuerdo a las normativas que protegen la libertad de trabajar como protección de los trabajadores, teniendo como fin establecer las limitaciones que tienen los empleadores de despedir al trabajador de acuerdo a las normativas que protege la libertad de trabajar, metodológicamente fue un estudio cualitativo, dogmático, analítico, llegando a concluir que el artículo 19 N°16 de la Carta Fundamental tiene enmarcado que todas las personas poseen el derecho a ser contratados libremente, desde el punto de vista del empleador, la libertad de trabajar es un derecho esencial el cual se encuentra reconocido sujeto al supuesto que a ninguna persona se le puede imponer un trabajo ni tampoco a ninguno se le puede imponer un empleador, cada quien es voluntario y libre de tener el trabajo que le sea mas conveniente de acuerdo a sus capacidades.

2.1.2. Nacionales

Roeder (2019) estudio que titula: Estabilidad laboral y la incidencia de proteger al trabajador de confianza de despidos arbitrarios, teniendo como fin conocer la estabilidad laboral y la incidencia de proteger al trabajador de



confianza de despidos arbitrarios, metodológicamente fue un estudio cualitativo, básico, deductivo, teniendo como conclusión que la estabilidad laboral incide de manera significativa en la protección del trabajador de confianza ante despidos arbitrarios, por lo que es necesario que se vuelva a incorporar el derecho a la estabilidad laboral como tal, a efectos de no ser susceptibles de algún tipo de despido arbitrario el cual vulnera derechos y principios de las personas.

Aranda (2019), estudio que titula: La estabilidad laboral ante el despido por pérdida de confianza al personal que labora el cual ingresó de modo directo al cargo. Se ha planteado como finalidad conocer la estabilidad laboral ante el despido por pérdida de confianza al personal que labora el cual ingresó de modo directo al cargo, metódicamente fue un estudio de enfoque cualitativo, de tipo aplicado, llegando a concluir que las únicas razones para que se despida a una persona son por las ya establecidas en las normativa, por lo que cualquier despido suscitado debe de darse totalmente justificado de acuerdo a las normas, sin importar el cargo o función, si es merecedor de un despido debe de realizar, por lo que no se puede realizar ningún despido arbitrario a personas que no cuenten con la justificación correspondiente legal, de otra manera el responsable del despido será sancionado.

Díaz (2019), estudio que titula: incumplimiento del derecho a la estabilidad laboral del personal administrativo que labora en la UGEL-San Martín-Tarapoto, teniendo como fin determinar los efectos del incumplimiento del derecho a la estabilidad laboral del personal administrativo que labora en la UGEL-San Martín, metodológicamente fue



un estudio básico, analítico, descriptivo, llegando a concluir que en muchas entidades los empleadores buscan cualquier excusa para despedir a algún trabajador, esto para el beneficio propio, no respetando las normativas, de tal manera es necesaria la implementación de mecanismos de control para no darse despidos arbitrarios, asimismo es necesario la estabilidad para los trabajadores, para estas personas que son mas vulnerables de despidos a falta de la estabilidad laboral.

More (2018), estudio que titula: interrupción laboral del personal contratado sujetos a las modalidades de locaciones de servicios en las empresas públicas ante la estabilidad laboral, teniendo como fin determinar la causa de la interrupción laboral del personal contratado sujetos a las modalidades de locaciones de servicios en las empresas públicas ante la estabilidad laboral, metodológicamente fue un estudio básico, cualitativo, llegando a concluir que los contratos sujetos a las modalidades de locaciones de servicios en las empresas públicas en muchas ocasiones se encuentran distorsionadas a los contratos laborales, pues no se contrata al personal adecuado, sin embargo, muchas personas si cuentan con las cualidades suficientes para asumir cargos importantes, asimismo se dan casos en los que se despiden al personal que cumple con las cualidades necesarias para asumir el puesto sin justificación legal suficiente, dejando de lado el derecho a la estabilidad laboral, derecho que no se encuentra normado de modo directo por lo que se ven vulnerados derechos del trabajador.



2.1.3. Locales

Quispe (2017), estudio que titula: Análisis comparativo con las leyes de Argentina, Chile, Colombia y México con la ley N°29944 (Perú) sobre el derecho a la estabilidad laboral. Se ha planteado como finalidad conocer la regulación legal sobre el derecho a la estabilidad laboral de Argentina, Chile, Colombia y México con la ley N°29944 (Perú), llegando a concluir que la Ley de Reforma Magisterial del Perú, el estatuto de profesionalización docente de Colombia y la ley general de servicios profesionales docentes de México guardan muchas semejanzas claras con relación a ingresos, permanencias, estabilidad laboral, lo que lo diferencia de las normativas de Chile y Argentina, pues en estos países se tiene normativa garantista la estabilidad laboral y permanencia del cargo.

Zaga & Chayña (2017), estudio que titula: falta de confianza como efecto de despido con respecto a la relación laboral peruano, teniendo como fin conocer si la falta de confianza viene a ser un efecto de despido justificado con respecto a la relación laboral peruano, metodológicamente fui un estudio cualitativo, deductivo, llegando a concluir que ante la falta de regular de modo directo el derecho a la estabilidad laboral, muchas veces se dan despidos arbitrarios, por no existir normativa que los proteja de modo directo, por lo que es necesario establecer o modificar las normativas en donde se especifique las causales para que se pueda dar el despido arbitrario.

Maquera (2016), estudio que titula: resguardo de la estabilidad laboral en el municipio provincial del Collao-Ilave, teniendo como fin conocer el modo en que se resguarda la estabilidad laboral en el municipio



provincial del Collao-Ilave, metodológicamente fue un estudio cualitativo, básico, deductivo, llegando a concluir que no se protege el derecho a la estabilidad laboral del personal que labora, pues muchas veces se cometen arbitrariedades a efectos de no contar con el derecho a la estabilidad laboral normado de modo directo, en tal sentido los trabajadores se ven perjudicados por estas arbitrariedades.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Estabilidad laboral

Es el derecho que tenemos todos los trabajadores a la permanencia en el trabajo de manera regular. La estabilidad del personal en sus centros de trabajo es un principio el cual protege desde dos aspectos, por un lado, tiene una protección netamente social, esto es referido al interés del personal a tener laso con la entidad en la cual labora, y por otra parte esta referido al interés económico, esto es, que el trabajador tiene que esforzarse para obtener mayores ingresos, o producciones, asimismo la manera de organizarse o parecidos (Montserrat, 2014).

La nación tenía reconocido el derecho de estabilidad en los centros de trabajo, por lo que el personal que labora podrá ser despedido o alejado de sus labores siempre en cuando se de la existencia de causas justas señaladas en las normativas corroboradas debidamente (Constitucion Política del Perú, 1979).

2.2.2. Historia de la estabilidad laboral

En el gobierno del ex presidente Alan García Pérez existía un fuerte desarrollo de intervencionismo político en cuando a nuestro régimen



económico llegando al extremo de la estatización de la banca y al posicionamiento de las empresas públicas. Visto que desde la década de los 90 con el gobierno del también ex presidente Alberto Fujimori se dio inicio al proceso del liberalismo de nuestra economía, que conllevó al desconocimiento de los principales Derechos Laborales, tales como de carácter colectivo e individual. Es por eso que la Estabilidad Laboral como derecho del trabajador público y privado fue asunto de desregularizaciones, bajo un argumento engañoso de que dicho derecho no facilitaba, la inversión nacional como internacional (Nava, 2019).

De ese modo al desarrollo de la globalización económica se dio a conocer que el Estado bajo ningún factor debía de intervenir en la economía de nuestro país, sino más bien debía de flexibilizar nuestra normativa laboral considerando que los Derechos Laborales que tiene un trabajador constituían factores que desalentaban la inversión y que por tanto no apoyaba a la creación de nuevos empleos (Nava, 2019).

Con todo lo mencionado en los párrafos anteriores debemos de señalar como es que en la actual Carta Magna interpreta o indica al Derecho a la estabilidad laboral, señalándolo textualmente en el Artículo 27:

Proteger a los trabajadores ante despidos arbitrarios, la ley protege a cada trabajador de modo apropiado ante posibles despidos arbitrarios (Constitucion Política del Perú, 1979).

Lo cual quiere decir, que la constitución anterior, protege de manera directa al trabajador ante despidos arbitrarios, se tenía la regulación completa el cual protegía a los trabajadores.

Y con respecto a la constitución de 1979, se señala el Derecho a la Estabilidad Laboral en su Artículo 48 y señala textualmente lo siguiente:

El estado va a reconocer el derecho a la estabilidad de permanecer en su trabajo, siendo así que solo podrá ser despedido por causas justificables, las mismas que se encuentran estipuladas por norma, y comprobadas (Constitución Política del Perú, 1993).

En esta solo se consideró importante la regulación de la estabilidad de salida, de ese modo se dejó desamparada la estabilidad de entrada, pero esto no quiere decir que las normas no la tengan reguladas, sino que más prevalecerá contratos de trabajo eventual a plazo fijo y dejando de lado los contratos de plazo indeterminado.

Concerniente a lo señalado podemos deducir que la presente investigación, que lleva como punto central de estudio el Derecho a la Estabilidad Laboral se relaciona con la subsistencia del ser humano tanto en lo personal y la de su propia familia, de ese el Estado debe de garantizar dicho Derecho que tiene connotaciones humanas.

2.2.3. Regulación de derecho a la estabilidad laboral en la organización internacional del trabajo (OIT)

Antes de que se regule el Derecho a la Estabilidad Laboral en nuestra legislación peruana, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), era en ente rector regulador de los temas laborales a nivel mundial. Este tema fue contemplado en el convenio de la OIT N° 158 el mismo que no fue ratificado por el Estado Peruano misma que se refiere sobre la culminación de los lasos laborales a iniciativas de los jefes (despidos arbitrarios); pero, la estabilidad en un inicio no estuvo normada por la OIT (Paredes, 2011).

2.2.4. Derecho al trabajo

El tribunal Constitucional hizo un enunciado referido al Artículo 22 de nuestra Carta Magna, indicando que el contexto de este derecho esencial involucra dos aspectos generales el primero es de ingresar a un trabajo, y el segundo es el de no ser destituido si es que no existe causa justa (Landa, 2014).

Según nuestra Carta Magna de 1993, en su art. 22 hace mención sobre proteger y fomentar el empleo, señalando lo siguiente:

El trabajo constituye el deber y derecho que tienen toda persona, para así realizarse como tal y tener un bienestar social adecuado (Constitución Política del Perú, 1993).

De igual forma en su artículo 24, se señala sobre los derechos del Trabajador.

Estás son:

- ❖ El personal tiene derecho a una respectiva remuneración igualitaria, además que tiene que ser suficiente para procurarse por si mismo y solventar gastos de la familia tanto materiales o espirituales.
- ❖ Los pagos de las remuneraciones y del beneficio social del personal que trabaja posee prioridades acerca de todas las obligaciones de los empleadores.

Los sueldos mínimos son aquellos regulados por el estado.

Sub categorías

2.2.5. Despido arbitrario

Es aquel acto unilateral que proviene del empleador, en la que cesa de manera absoluta toda relación laboral y vínculo, Sucede cuando el



empleador, hace uso de sus facultades para poder eliminar lazos laborales sin expresión de causa (Cordova & Reyes, 2018).

De igual modo el despido arbitrario se ocasiona cuando se da el cese de un empleado por actos unilaterales de los empleadores sin razones o porque no se hayan demostrado juicios justificados, en estos hechos toda persona tiene como derecho solicitar el pago correspondiente a la indemnización como reparación de los daños sufridos (Cordova & Reyes, 2018).

El goce y ejercicio de otros derechos individuales y sociales

Según nuestro Código Civil Peruano (1984), la capacidad jurídica, está tipificado en el Artículo 3 que señala textualmente lo siguiente:

Todo sujeto obtiene capacidad jurídica para gozar y ejercer de sus respectivos derechos. Esta capacidad podría restringirse solo por norma. Los sujetos con alguna discapacidad poseen igualdad en el ejercicio de sus funciones, por lo que pueden desarrollarse laboralmente (Poder Ejecutivo, 1984).

2.2.6. Régimen laboral

El régimen laboral viene a ser aquella condición del trabajo o trabajo en el cual es diferenciado de los regímenes generales por la naturaleza de la actividad o condición del propio trabajador (Chaname, 2021).

Asimismo, se dice que este es el grupo de actividades o funciones fundamentales y propios de la administración pública que los realizan los empleados, de esa manera existen diferentes regímenes en la administración (R y C consultas, 2017).



2.3. MARCO CONCEPTUAL

- a) **Laboral.** - Laboral es entendido como todos aquellos elementos o situaciones enlazadas de una u otra manera con el trabajo ya sea de modo físico o intelectual (Kurczyn, 2015).
- b) **Derecho.** – Es el conjunto de normas cuyo fin es la regulación de las malas conductas de las personas (Kelsen, 2005).
- c) **Derecho positivo.** – normativas legales y jurídicas que se encuentran en vigencia, determinados en lugares y espacios (Contreras, 2013).
- d) **Trabajadores.** – Son todas aquellas personas quienes realizan o prestan algún servicio a una entidad o empresa, sujetas a las condiciones o parámetros establecidos por dicha entidad (Méndez, 2019).
- e) **Empleadores.** - El empleador viene a ser aquel sujeto o entidad el cual ofrece puestos de trabajo al personal, dándole los equipos que necesite y el salario correspondiente (Oficina Internacional del Trabajo, 2006).
- f) **Política.** – es imprescindible indicar y saber que es poder, ya que en base a ello es que se pueda conocer el significado de política, es decir la política constituye el poder que tiene una persona o grupo de personas (Schenoni, 2007).
- g) **Estabilidad.** – Es comprendida como la capacidad que tiene una persona de mantenerse en un lugar sin desequilibrio alguno, no perturbando su estado natural (Favela, 2013).
- h) **Derogación.** - La derogación es aquella que opera sobre las formulaciones de normas, para que ella este vigente es condición



importante que la autoridad indique las formulaciones que pretende cambiar o eliminar (Aguiló, 2013).

- i) **Arbitrariedad.** - Son aquellos actos que van en contra de las normas legales, incumpliendo lo que establece la ley, haciéndolo de modo voluntario, sabiendo que está mal y en contra de la ley (Linares, 2015).
- j) **Trabajo.** – El trabajo constituye la base fundamental para el sustento del tener una vida digna, una persona empieza a realizar actos que le puedan traer beneficios económicos de tal manera pueda solventar gastos primarios y necesarios de sí mismo o de su familia. (Constitución Política del Perú, 1993).



CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

El enfoque que se empleó en el estudio, fue el enfoque cualitativo.

Como lo menciona Pino (2018), una investigación cualitativa, es aquella en la que se recolecta información de mera dogmática, sin la intervención de estadística alguna, incrementando los conocimientos estudiando temas de manera más profunda para el mejor entendimiento y comprensión, aquellos problemas suscitados en la vida cotidiana.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio fue de diseño hermenéutico jurídico

El diseño hermenéutico jurídico es aquel que se lleva a cabo en realizar interpretaciones sobre el derecho, de modo tradicional las legislaciones, los cuales se encuentre ubicados de modo normal en temas principales sobre el derecho filosófico (Carrasco, 2018).

Desde el punto de vista de Behar (2008), señala que son interpretaciones del derecho, esto es el desarrollo de las normativas



jurídicas, todos aquellos problemas suscitados por la interpretación de las normas que generan perjuicio en las personas.

3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

En el presente estudio se emplearán como métodos:

- El método dogmático, se lleva a cabo cuando se presentan problemas en base a leyes, de tal manera indagar sobre las deficiencias que se tiene o si este se encuentra acorde a lo que requiere la sociedad, de tal modo poder realizar mejoras (Romero C. , 2005).
- El método de argumentación jurídica, se lleva a cabo cuando se indican los motivos que justifican el argumento que se tiene acerca de una norma donde exista controversia (Baena, 2018).

3.4. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

En el estudio se empleó el tipo básico

Son estudios que tienen la denominación de puras o dogmáticas, diseñadas para el incremento de conocimientos o profundizar los mismos (Carrasco, 2018).

El nivel será descriptivo-analítico, ya que se requiere describir los resultados obtenidos para que luego sean analizados, dando a conocer una teoría (Veliz, 2009).

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población estuvo conformada por 20 abogados laboristas del sector público y privado que tengan conocimiento del tema.

Constituye la agrupación de personas, casos, textos u otros, lugar de donde se quiere conocer o donde se presenta el problema (Hernandez, 2019).

La muestra estuvo constituida por 19 abogados laboristas del sector público y privado que tengan conocimiento del tema.

En cuanto a la muestra se empleó un muestreo no probabilístico, muestran a intención, al respecto Palomino et al (2017), indica que se basa en que el autor a criterio propio señala la cantidad que considera como necesaria para su aplicación, toma propios juicios o criterios para su determinación, ya que el especifica las características requeridas y la cantidad necesaria.

3.6. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

En cuanto a las técnicas, se emplearán:

La entrevista

Álvarez y Jurgerson (2011), mencionan que en su gran mayoría son empleadas para enfoques cualitativos, ya que los datos obtenidos son en base a palabras, se desarrolla por medio de una charla entre dos o más personas a fin de recolectar los datos necesarios.

El análisis documental

Esta técnica se basa en la búsqueda de información para luego realizar un análisis y describirlo, comparando datos, revisando fuentes, historia, evolucion, Zarycz, et, al (2012).

En consecuencia, se usó el instrumento de:

- Guía de entrevista.
- El análisis documental



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

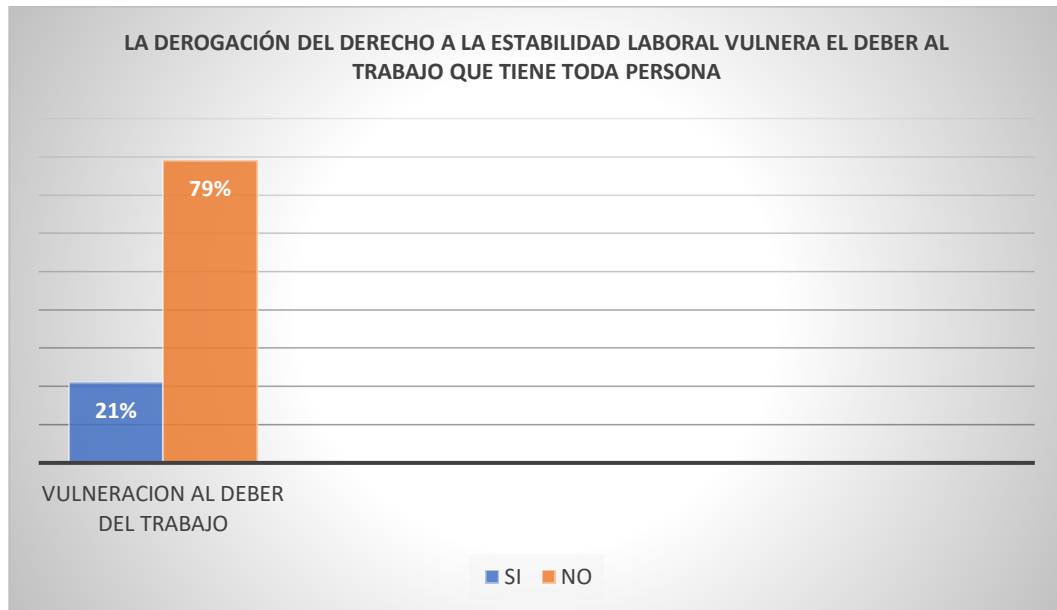
4.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA GUÍA DE ENTREVISTA

Según la pregunta 1. La derogación del derecho a la estabilidad laboral vulnera el deber al trabajo que tiene toda persona

Con respecto a este extremo, se ha encontrado que en una gran mayoría, nuestros entrevistados nos dan la razón y coinciden con nosotros, puesto que el 76% respondieron que si efectivamente, al derogarse dicho derecho contemplado en la Constitución Política del Perú de 1979, se vulnera el deber al trabajo, sin embargo existe un pequeño grupo de nuestros entrevistados conformado por el 21% que opinan distinto mencionando que al derogarse el Derecho a la estabilidad laboral no se estaría afecta el deber que tiene toda persona como es el del trabajo, puesto que en la Carta Magna si se considera dicho Derecho, pero que tiene diferente interpretación.

Figura 1.

La derogación del derecho a la estabilidad laboral vulnera el deber al trabajo que tiene toda persona.



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la pregunta 2. La derogación del derecho a la estabilidad laboral vulnera el derecho al trabajo que tiene toda persona

Respecto a este punto se tiene como resultado que la derogación de dicho Derecho afecta de manera negativa al derecho que tiene toda persona como es, el derecho al trabajo, asimismo afecta en la vida y al desarrollo de la persona puesto que toda persona necesita generar ingresos económicos para poder satisfacer sus propias necesidades y las de su familia, de lo señalado las respuestas dadas por nuestros entrevistados en un 84% afirman que por la anulación del mencionado derecho si se estaba vulnerando el derecho al trabajo puesto que no habría la seguridad en la permanencia del trabajo en los centros laborales, teniendo el miedo de ser despedidos de manera injusta del mismo modo señalan que no se respetan los derechos laborales, de esa manera nos

están dando la razón, mientras en un 16% de las personas entrevistadas nos dan la contra pues manifiestan que no se vulnera dicho derecho.

Figura 2.

La derogación del derecho a la estabilidad laboral vulnera el derecho al trabajo que tiene toda persona



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la pregunta 3. El trabajo como base del bienestar social

En este caso se puede deducir que todos nuestros entrevistados aseguran que el trabajo es la base del bienestar social, de esa manera concordando con nuestra investigación y apoyando de manera positiva, ya que manifiestan que para poder cumplir los derechos fundamentales y necesidades básicas de toda persona como derecho a la vivienda, vestimenta, salud, recreación, educación, alimentación se necesita del aspecto económico y eso bien se consigue a través del trabajo de igual manera señalaran que a través del trabajo nos desarrollamos



profesionalmente y también permitiéndonos posicionarnos dentro de la sociedad.

Concerniente a la pregunta 4. Derogación del derecho a la estabilidad laboral, protege al trabajador de los despidos arbitrarios puesto que afecta el medio de realización de la persona

La derogación del derecho a la estabilidad laboral, hoy en día al no estar tipificado en nuestra constitución, trae consigo muchos problemas, cuando este derecho estaba tipificado en nuestra carta magna protegía al personal ante un despido salvo que se den causas legales que lo justifiquen; mientras que en la actualidad, al no estar normado trae consigo la afectación al derecho de trabajo, este derecho que es el medio de realización de la persona, a este entender, nuestros entrevistados indican con respecto a la manera en que perjudica ello mencionan que afecta en gran medida al personal puesto que el trabajador no tendría la seguridad y garantías de tener un ingreso seguro durante el tiempo de duración del respectivo contrato, además que altera el desarrollo personal, profesional, la estabilidad socioeconómica familiar, no hay estabilidad laboral, se vive en incertidumbre de ser en cualquier momento despedido así sea por una falta leve subsanable, o pese a realizar de manera satisfactoria el trabajo se trabaja con una continua incertidumbre; por otro lado también nos hacen referencia que para poder tener estabilidad laboral según la ley 728 (sector privado) indica que para ser un trabajador con contrato indeterminado, tiene que pasar cinco años trabajando en la empresa, y así volverse de un trabajador a plazo fijo a un trabajador a plazo indeterminado. En este caso si se deroga el derecho a la estabilidad laboral muchos trabajadores que



sobrepasan los cinco años trabajando con la misma empresa, no tendrían estabilidad laboral en cual muchas veces los empleadores utilizan hostigamiento laboral para que puedan renunciar, es por ello que algunos trabajadores no pueden superarse, dejando truncada los sueños de una persona, afectando notablemente sus derechos y económicamente en conclusión los empleadores buscan cada situación para despedirnos y así se vulnera los derechos, vulneran nuestro derecho al trabajo que es el medio de realización de toda persona, esto con la finalidad de no dar los beneficios establecidos por ley, al no tener vigente nuestro derecho a la estabilidad laboral, que nos protege ante cualquier injusticia o despido arbitrario, suceden esas consecuencias.

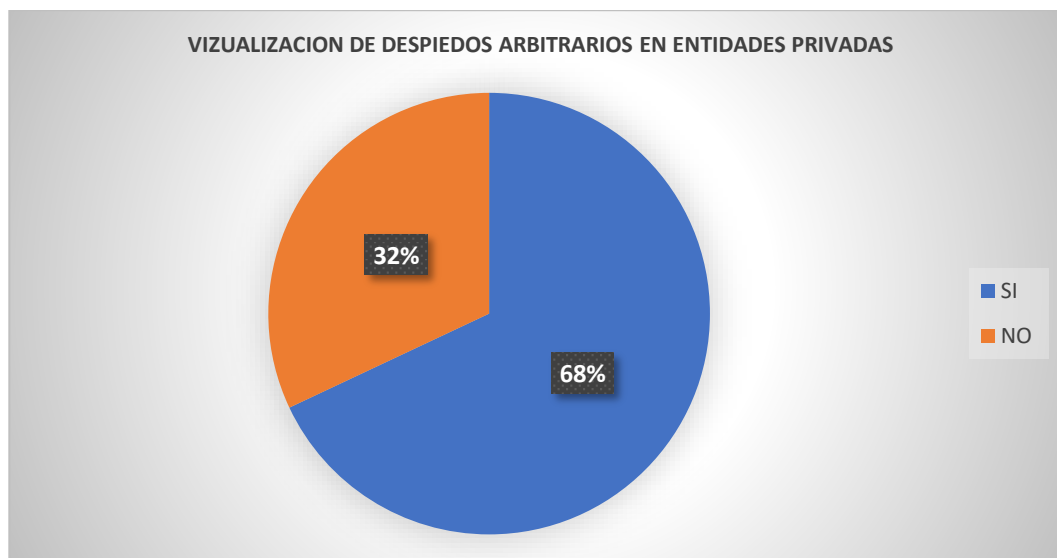
Con respecto a la pregunta 5. Entidades privadas donde posiblemente se vulnera el derecho al trabajo haciendo abuso de autoridad, cometiendo despidos arbitrarios

En este caso según las respuestas de nuestros entrevistados, el 68% pueden constatar que efectivamente observaron que en las entidades privadas se hacen los despidos arbitrarios y de ese modo se vulnera el derecho al trabajo asimismo se da el abuso de autoridad y al momento de ser despidos se les impide o no se les da la oportunidad para que estos pueden defender su trabajo y no ser víctima de un despido sin justificación alguna, asimismo nos dan a conocer que existe una discriminación al género femenino cuando estas están es estado de gestación señalan que en ellas son las que sufren más del referido despido arbitrario, mientras tanto un 32% de los entrevistados pues nos dan a conocer que no observaron ningún tipo de despido arbitrario ni abuso de autoridad.

Asimismo, respecto a este punto dar a conocer que, en la actual Constitución Política del Perú, nos protege sobre los despidos arbitrarios, puesto que la ley otorga al trabajador una adecuada protección contra el despido arbitrario, el despido arbitrario se puede presentar en dos formas, el primero es cuando se despide al trabajador sin haberse expresado causa o motivo, el segundo es cuando se despide al trabajador sin poder demostrar la causa invocada en un proceso judicial.

Figura 3.

Visualización de despidos arbitrarios en entidades privadas



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la pregunta 6. En las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, se hizo despidos sin causa, afectando al trabajador

Al derogarse el derecho a la estabilidad laboral, afecto en mayor magnitud a los trabajadores del ámbito privado, pues se hizo varios despidos sin causa, según nuestros entrevistados nos señalan que esto afecta a la estabilidad económica, así como también a la calidad de vida

dentro de su entorno familiar, estos despidos sin justificación muchas veces son favorables a la empresa pasando sobre los derechos laborales de cada persona, además que generan desorden laboral, esto se da a consecuencia de la falta de un derecho que los proteja, ante ello los trabajadores se encuentran desprotegidos de sus derechos laborales y el empleador en cualquier momento puede dar fin a su trabajo.

Y con respecto a los despidos arbitrarios que se realizan sin causa en las entidades privadas nuestros entrevistados en un 84% indican que si se dan estos actos arbitrarios; mientras que un 16% señalan lo contrario a esto.

Figura 4.

Realización de despidos arbitrarios



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la pregunta 7. Las entidades privadas realizaron despidos arbitrarios, sin ningún motivo ni causa

Hoy en día, y con la nueva constitución, se derogo el derecho a la estabilidad laboral, esto trajo consigo muchas consecuencias y más aún en

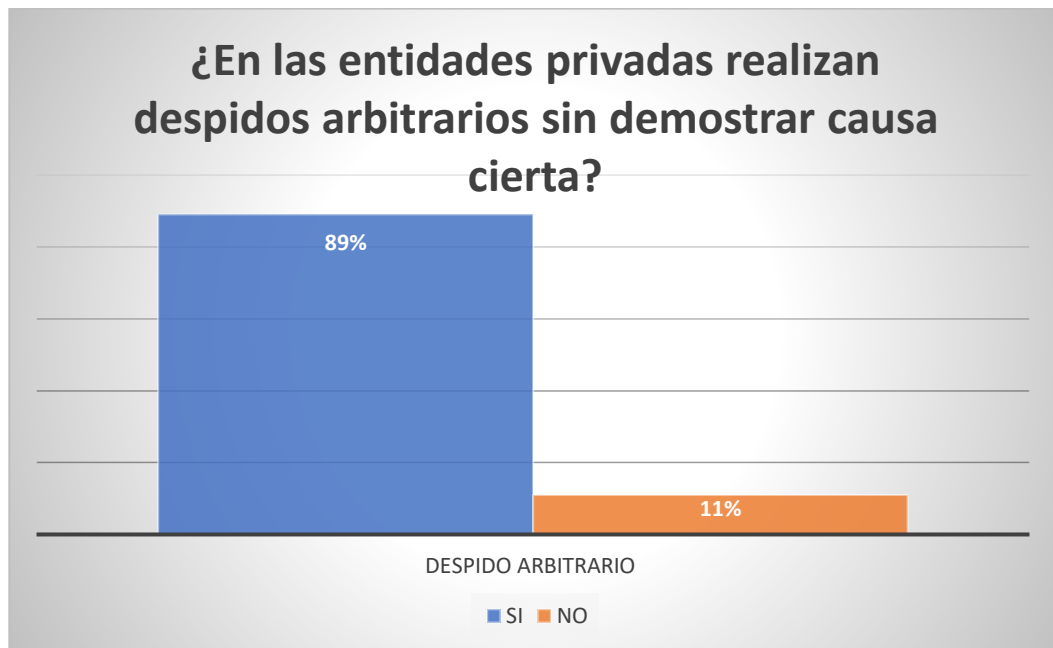


el ámbito privado, puesto que las personas que laboran en este sector de alguna u otra manera se encuentran en un estado de vulneración y desigualdad, ya que los empleadores en su mayoría realizan abusos y despidos arbitrarios, y muchas veces sin motivo ni causa justificada legalmente; quedándose sin trabajo, afectando así en su economía, a esto, nuestros entrevistados señalan que en algunas ocasiones por cierta competencias o envidia fabrican pruebas en contra del trabajador, en otras ocasiones son los empleadores quienes hacen ello para que la empresa, u entidad tenga más beneficio económico, prácticamente estarían acostumbrados, no dejando que el trabajador cumpla con su respectivo contrato laboral, por otro lado también hacen referencia que esto sucede por el simple y único hecho de que el privado es autónomo en todos los aspectos, mucho influye el que se presenten vacíos legales o que el derecho a la estabilidad laboral no esté vigente en nuestra actual carta magna, el trabajador ve limitado su defensa al no existir ley que ampare sus derechos laborales.

Nuestros entrevistado con respecto si se realizan despidos arbitrarios en las entidades privadas indican en un 11%, esto es en razón a 2 personas que dicen que no se dan despidos arbitrarios, mientras que en un 89%, esto es 17 individuos señalan lo contrario, es decir señalan que, si se dan despidos arbitrarios en el sector privado, porque no se muestran causa ni motivo cierto.

Figura 5:

¿En las entidades privadas realizan despidos arbitrarios sin demostrar causa cierta?



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la pregunta 8. Al ser víctima de un despido arbitrario, solicitaría alguna indemnización por daños y perjuicios, o de qué manera procedería.

Ante un despido arbitrario, muchas personas no saben de qué manera proceder, no saben de qué manera actuar, ante el injusto hecho, a falta de un derecho sobre la estabilidad laboral; ante ello, por el tiempo trabajado, por los daños y perjuicios ocasionados a causa de este despido arbitrario, se podría proceder legalmente y además solicitar la respectiva indemnización, es en ese entonces que nuestros entrevistados indican que si pedirían por lo menos indemnización por daños y perjuicios o reposición de acuerdo al tiempo laborado, ya que algunas veces se fabrican pruebas en contra del trabajador, por ende se debería de pedir además de la



indemnización una justificación legal del motivo o la razón del despido, recurriendo a la autoridad competente, haciendo uso de los instrumentos que otorga el estado en materia laboral para evitar que se atropellen los derechos, por ser justo, ya que vulneraron mi derecho al trabajo causándome perjuicios económicos y morales,

Es por ello que nuestros entrevistados en su 100% indican y están de acuerdo que lo mínimo que procederían a hacer sería solicitar la respectiva indemnización por daños y perjuicios, a falta de un derecho a la estabilidad laboral, conforme a ello estoy en completo acuerdo, puesto que sería justo.

Concerniente a la pregunta 9. En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier falta o por el incumplimiento de sus normas se les sanciona civilmente no sin antes comprobar su culpabilidad. Consideración sobre la aplicación de ello en el sector privado antes de darse el despido arbitrario.

La sanción civil cuando se comprueba la culpabilidad es aplicable en el sector público, ello debería de ser aplicado también en el sector privado; sin embargo, muchas veces es así, simplemente por la mera sospecha se culpa al trabajador, procediendo luego a darse el despido arbitrario, a lo que nuestros entrevistados consideran que se tiene a SUNAFIL, ministerio de trabajo, cuando está por consumarse un despido arbitrario, ante cualquier abuso, además que existen las medidas cautelares que lo protegen, pero esto no es conocido por muchos individuos, pues no saben cómo actuar en ese momento, también hacen referencia que si el colaborador realiza un mal trabajo debería de ser sancionado, siempre en



cuando se compruebe su culpabilidad, y si es causa justa de despido que se proceda a ello, el ámbito civil tiene sus propias prerrogativas y se considera medio adecuado el uso previo de este fuero hasta se demuestre la falta de manera fehaciente, ya que la ley es para todos, por lo que se debe de seguir una investigación para hallar la responsabilidad o no del trabajador, evitando que se tomen decisiones apresuradas y que pudieran perjudicar a este.

Según nuestros entrevistados señalaron en un 95%, casi una gran mayoría, que si debe de aplicarse este procedimiento en el ámbito privado, y así generar estabilidad laboral, estos entrevistados coinciden con la misma opinión, y por mi parte estoy de acuerdo con ello, para que no se produzca despidos injustificados o arbitrarios y se de igualdad de trabajo tanto en el sector público y en el sector privado, por el simple y único motivo muy importante de que la ley es para todos sin distinción alguna, ampara y protege a todos los ciudadanos, por ende no se pueden dar casos como este, y para aquellas empresas, instituciones o entidades privadas que cometan estos actos arbitrarios deben de darse más sanciones; sin embargo un porcentaje muy mínimo de 5% no contradice ello pero si indica que existe la SUNAFIL, y además protege al trabajador, por ende no es necesario este procedimiento.

De acuerdo a la pregunta 10. En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier posible delito o por alguna falta tipificada se les sanciona penalmente no sin antes comprobar su culpabilidad. Consideración sobre la aplicación de ello en el sector privado antes de darse el despido arbitrario.



La sanción penal cuando se comprueba la culpabilidad es aplicable en el sector público, ello debería de ser aplicado también en el sector privado; sin embargo, muchas veces no se aplica, a falta de la estabilidad laboral, es por ello que nuestros entrevistados señalan que simplemente por la mera sospecha se culpa al trabajador, en otras ocasiones la culpabilidad no es certera, procediendo luego a darse el despido arbitrario, muchas veces los trabajadores no saben como actuar frente a ello sin saber que cada trabajador puede denunciar al ministerio de trabajo en la vía administrativa, y agotado esta vía, acudir al poder judicial, esto porque se debe de tratar a todos los trabajadores con los mismos derechos sin importar el sector donde trabaje, además se debería de revisar la falta para la sanción respectiva para garantizar un debido proceso al trabajador,

Según nuestros entrevistados señalaron en un 95%, casi una gran mayoría, que si debe de aplicarse este procedimiento en el ámbito privado, y así generar estabilidad laboral, estos entrevistados coinciden con la misma opinión, y por mi parte estoy de acuerdo con ello, para que no se produzca despidos injustificados o arbitrarios y se de igualdad de trabajo tanto en el sector público y en el sector privado, por el simple y único motivo muy importante de que la ley es para todos sin distinción alguna, ampara y protege a todos los ciudadanos, por ende no se pueden dar casos como este, y para aquellas empresas, instituciones o entidades privadas que cometan estos actos arbitrarios deben de darse más sanciones; sin embargo un porcentaje muy mínimo de 5% indica que no debe de darse ello, a lo que mi persona se encuentra en completo desacuerdo.



Con respecto a la pregunta 11. En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier comisión de infracciones que atentan contra bienes jurídicos de la entidad se les sanciona administrativamente no sin antes comprobar su culpabilidad. La aplicación de ello en el sector privado antes de darse el despido arbitrario.

La sanción administrativa cuando se comprueba la culpabilidad es aplicable en el sector público, ello debería de ser aplicado también en el sector privado; sin embargo, muchas veces no se aplica, simplemente por la mera sospecha se culpa al trabajador, procediendo luego a darse el despido arbitrario; según nuestros entrevistados señalaron en un 95%, casi una gran mayoría, que si debe de aplicarse este procedimiento en el ámbito privado, y así generar estabilidad laboral, estos entrevistados coinciden con la misma opinión, y por mi parte estoy de acuerdo con ello, para que no se produzca despidos injustificados o arbitrarios y se de igualdad de trabajo tanto en el sector público y en el sector privado, por el simple y único motivo muy importante de que la ley es para todos sin distinción alguna, ampara y protege a todos los ciudadanos, por ende no se pueden dar casos como este, y para aquellas empresas, instituciones o entidades privadas que cometan estos actos arbitrarios deben de darse más sanciones; sin embargo un porcentaje muy mínimo de 5% no contradice ello pero si indica que esto debe de darse dependiendo del delito que se haya cometido, por lo que también comparto esta opinión, pero antes de considerarse como delito debe investigarse en primer lugar.



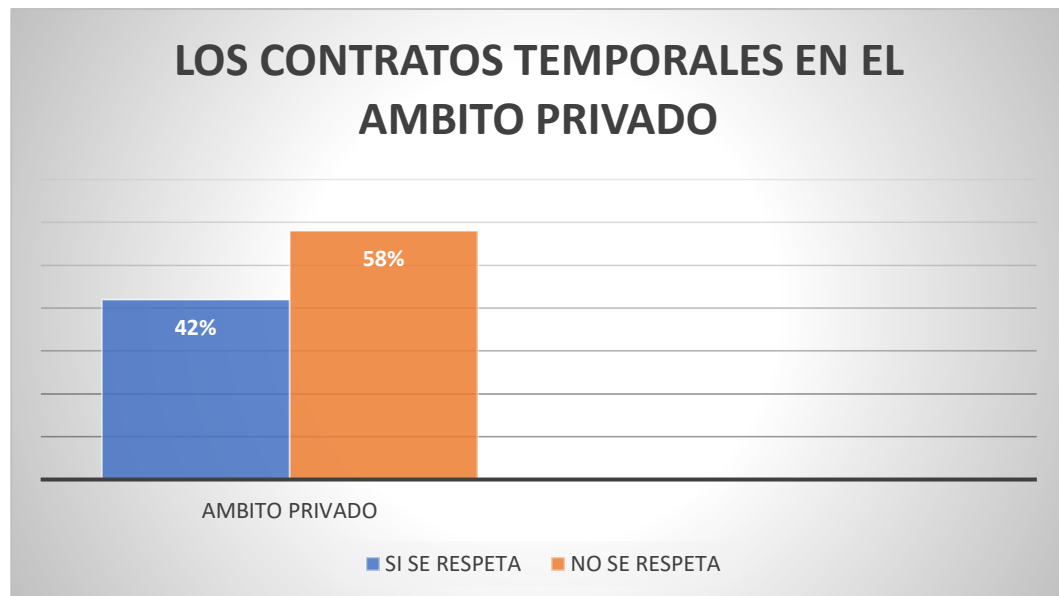
Con relación a la pregunta 12. Apreciación respecto al contrato temporal en el ámbito privado y si este es respetado

Con respecto a la apreciación de nuestros entrevistados y dando cuenta que el contrato temporal es uno de los contratos más comunes, se da por un tiempo determinado y/o establecido; sin embargo a veces se dan inconvenientes en el ámbito privado, generando muchas veces despidos sin causa alguna, puesto que en este ámbito los empleadores ponen sus propias normas o reglas, y con respecto a ello nuestros entrevistados opinan que han observado casos de muy cerca en donde no se respetó el contrato despidiendo al personal por faltas muy leves, y no generan estabilidad laboral, también hacen referencia de que no se respetan estos contratos pese a que se tiene un conjunto de normas que deben de cumplirse sin importar el ámbito en que se labore, por ende se puede decir que estos contratos no son transparentes, muchas veces se cubren puestos que no son definitivos, se crean para cubrir necesidades o metas dentro de la organización, esto con beneficio para las empresas pero no para el trabajador porque atentan contra su estabilidad laboral; sin embargo ante la falta de trabajo se tiene que aceptar.

Y respecto sobre si este contrato temporal es respetado en el ámbito privado, un 42% de nuestros entrevistados, es decir, 8 personas indican que este contrato en el ámbito privado si es respetado; sin embargo un porcentaje mayor de 58%, esto es 11 individuos señalan lo contrario, indicando que este contrato no es respetado en el ámbito privado.

Figura 6.

Los contratos temporales en el ámbito privado



Fuente: Elaboración propia

Concerniente a la pregunta 13. Se puede apreciar que se dan casos en donde se realizan contratos accidentales; es decir, aquellos en donde por ocasión, suplencia o por emergencia, se contrata personal, por un determinado o corto tiempo, consideración sobre el cumplimiento de contrato y sugerencia.

El contrato accidental, pese a que se da por un corto tiempo, en algunas ocasiones aun así se dan despidos arbitrarios, en pocas proporciones; sin embargo, esto no debería de darse, según la consideración de nuestros entrevistados con respecto al cumplimiento de los contratos accidentales, 12 personas indican que si se cumple este contrato, siendo este un 63%, mientras que 7 personas indican lo contrario, siendo un porcentaje de 37%, por lo que señalo que estos contratos deberían de cumplirse en su totalidad por ser accidentales y darse por un corto tiempo.

Figura 7.

¿Considera que se cumple el contrato accidental?



Fuente: Elaboración propia

Y con respecto a las sugerencias que dan nuestros entrevistados sobre el contrato accidental se puede deducir que al momento de realizar el contrato se debe de tener cuidado para ello deberían de leer los términos y condiciones, que estos estén claros y precisos; así como también se sugiere que la autoridad revise los casos de las empresas privadas, puesto que este tipo de contratos son muy importantes y debe de cumplirse para que tenga como consecuencia los fines para los que se contrató al personal, y de esta manera se dé una estabilidad laboral eficiente.

4.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS SEGÚN LOS OBJETIVOS

SEGÚN EL OBJETIVO GENERAL

En el presente estudio se tuvo como objetivo general determinar de qué manera afecta la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el



Perú, pues esta derogación y la no vigencia en nuestra actual constitución, afecta muy significativamente a una gran mayoría de trabajadores del sector privado, pues en el sector público no sucede ello por tener un contrato con parámetros que se deben de respetar, los trabajadores del sector privado se encuentran en la incertidumbre de que en algún momento puedan ser víctimas de abusos, por ende despidos arbitrarios, al ser un sector privado estos ponen sus normas o condiciones, muchas veces se vulneran el deber y derecho que tiene toda persona, con respecto a ello nuestros entrevistados indican y apoyan a nuestra teoría y además nos indican de qué manera está afectando la derogación del ya mencionado derecho constitucional, dándonos sus opiniones de que la derogación de la estabilidad laboral vulnera el derecho al trabajo que tiene toda persona como deber y derecho, por consiguiente también afecta al bienestar social de los trabajadores, que es el medio de realización de las personas, porque el bienestar social es base y depende del sustento económico, generando estabilidad económica; en las entidades privadas se aprecia casos donde los empleadores realizan abuso de autoridad cometiendo despidos arbitrarios, o simplemente despidos sin causa o cuando la causa no puede ser probada, al realizarse despidos sin justificación en beneficio o favor a la empresa pasando sobre los derechos laborales de cada persona afecta a la estabilidad económica y emocional, generando desorden laboral, ante ello los trabajadores se encuentran desprotegidos de sus derechos laborales ya que no hay ninguna ley que los respalde y el empleador en cualquier momento puede dar fin a su trabajo.



Con respecto a las opiniones de nuestros entrevistados, llegue a la conclusión de que la derogación del derecho a la estabilidad laboral, trajo consigo muchas consecuencias, que afectan en mayor magnitud al sector privado, pues no hay derecho que los proteja frente a un despido arbitrario; sin embargo, pueden proceder legalmente, pero eso no les devolvería el trabajo, por ende es muy necesario e importante que el derecho a la estabilidad vuelva entrar en vigencia con los parámetros correspondientes para que los trabajadores no abusen de este derecho.

SEGUN LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Como primer objetivo específico se tuvo determinar de qué manera afecta la derogación del derecho a la estabilidad en el régimen laboral Público en el Perú, por lo que con ayuda de nuestros entrevistados pude obtener resultado de este objetivo, la estabilidad laboral es aquel derecho que se encontraba vigente en la carta magna de 1979; sin embargo en la actual constitución de 1993 ya no se encuentra normado, pues ante ello mi preocupación ya que la estabilidad laboral viene a ser la permanencia en el empleo, que el contrato pactado entre el empleador y la persona sea respetado, manteniéndose en el tiempo determinado y estipulado, que no se termine o interrumpa de un momento a otro sin motivo o causa probable, en síntesis era una barrera para que no se cometan despidos arbitrarios; pues este no perjudica mucho al sector público, ya que los parámetros establecidos en el contrato estipula y se indica de qué manera se procedería ante una determinada falta o por el incumplimiento de sus normas, en el ámbito público se procede civilmente, administrativamente o



penalmente dependiendo como sea el caso, no sin antes proceder y demostrar su culpabilidad.

Como segundo objetivo específico se tuvo determinar de qué Manera afecta la derogación del derecho a la estabilidad en el régimen laboral Privado en el Perú, este problema se ha ido acrecentando, porque en el ámbito privado muchas veces, se puede apreciar que el empleador pone sus propias normas o clausulas y el trabajador por la necesidad que tiene de generar ingresos económicos para el soporte de su familia las acepta, la derogación de la estabilidad laboral afecta mucho a los trabajadores del sector privado, a lo que nuestros entrevistados nos indican de qué manera los afecta, comentando que se realizan despidos arbitrarios sin que la causa pueda ser probada, fabricando pruebas en contra del trabajador por riñas, miramientos, o por no darle los beneficios que le corresponde, esto se da a consecuencia de que en el contrato existen vacíos y la necesidad los obliga a firmar, o porque el trabajador ve limitado su defensa ya que no existe ley o derecho los proteja ante ello, no existe barrera alguna contra los despidos sin que la causa pueda ser probada; en otras ocasiones se dan despidos sin causa, simplemente los despiden por que sí, sin dar motivos ni razones, perjudicando así a la persona y por consiguiente a su entorno y estabilidad económica familiar, generando desorden laboral; se dan abusos de autoridad, los empleadores condicionan a los trabajadores para que estos hagan algo que sale de los parámetros estipulados en el contrato, o quedarse más horas trabajando, trabajar en algún feriado, entre otros, y si hacen caso omiso a ello se genera el despido arbitrario, por miedo a esto algunos trabajadores se sienten



explotados, sin embargo continúan laborando por la necesidad económica, ante la falta de estabilidad laboral tipificada; por otro lado, ante la falta o incumplimiento de las normas en el sector privado normalmente no se hace un seguimiento respectivo, no se procede civilmente, administrativamente o penalmente, no se sigue el debido proceso ya que no se demuestra su culpabilidad, los empleadores prefieren despedirlo sin asegurarse que el trabajador en verdad sea responsable; en algunas ocasiones se dan contratos temporales, dando puestos laborales que no son definitivos, solo son creados con la finalidad de cubrir necesidades o metas dentro de la organización en beneficio para la empresa pero no para el trabajador, y de igual manera estos no son respetados o sucede que estos no son transparentes, por ende no generan estabilidad laboral; también se dan contratos accidentales, aquellos en donde por ocasión, suplencia o ante una emergencia buscan busca personal para cubrir esas plazas por un determinado y corto tiempo, pese a que este solo es por corto tiempo, aun se dan casos donde despiden a los trabajadores, buscando un reemplazo inmediato, estos se quedan sin trabajo, sin solvencia económica, ante la derogación de la estabilidad laboral, cometen y hacen abusos arbitrarios.

A consecuencia de cada uno de los motivos determinados por mis entrevistados yo aprecio que no saben cómo actuar, y lo único que se aría sería recurrir a los operadores de justicia y proceder legalmente solicitando una indemnización por daños y perjuicios, pero de otra manera no saben cómo proceder por falta de un derecho constitucional a la estabilidad laboral que nos proteja ante cualquiera de las circunstancias ya mencionadas u otros.



4.3. DISCUSIÓN

En este punto se procederá a realizar las discusiones respectivas después de haber obtenido los resultados de la guía de entrevista, entre los resultados y antecedentes del estudio, que a continuación se procederá a detallar:

De acuerdo al objetivo general estudiar si el estado debe preocuparse en incluir nuevos mecanismos a las medidas de protección como política criminal para reducir los casos de violencia contra la mujer, en el distrito Juliaca-2022, se tuvo como resultado que el estado si debe preocuparse en incluir nuevos mecanismos a las medidas de protección como política criminal para la reducción de casos de violencia física, psicológica, económica o patrimonial y sexual contra las mujeres, en razón de que la violencia contra la mujer continua en aumento, no se logra disminuir con ello, por lo tanto se necesitan fortalecer e implementar mecanismos nuevos, de acuerdo a la realidad que se vive, por lo que se concuerda con el estudio de Coronado (2021), quien concluye que no es eficiente la política criminal impuesta por el estado concerniente a los hechos delictivos hacia las mujeres y miembro de la familia, en razón de que los índices de violencia no disminuyen, continúan acrecentándose, razón indispensable para llegar a tal conclusión, de la misma manera se encuentra concordancia con el estudio de Revilla (2018), quien concluye que la aplicación de la política criminal en los hechos de violencia a las mujeres inciden de modo significativo en los hechos delictivos de violencia, por ello al saber el grado de incidencia, es necesario mejora la política criminal conociendo la realidad social, de la misma manera se coincide con



el estudio de Cruzado y Jimenez (2021), quien concluye que las medidas de protección emanadas por los operadores de justicia no son eficaces, en razón de no haberse dado correctas aplicaciones de parte de los operadores de justicia, además no se cuenta con el personal especializado en atender temas de violencia, por lo que trae como efectos que siga incrementando la violencia.

Con respecto al primer objetivo específico estudiar si el estado debería de implementar terapias de pareja como mecanismo para la disminución de casos de violencia contra la mujer, en el distrito de Juliaca-2022, se tuvo como resultado que es muy importante que el estado implemente terapias de pareja como un mecanismo que contribuya con la disminución de casos de violencia hacia la mujer, estas terapias ayudarían a mejorar la relación de pareja, que entiendan la manera en cómo deben de relacionarse, de tal manera no destruir su familia, contribuyendo con la unión y estabilidad familiar, por lo que se concuerda con el estudio de Coaquira (2017), quien concluye indicando que es muy importante aplicar políticas criminales eficientes para poder solucionar los actos de feminicidio dados, porque estos no están logrando contribuir con la reducción de las tasas de violencia, es por ello la necesidad de incrementar normas nuevas que modifiquen las ya vigentes.

Con relación al segundo objetivo específico estudiar si el estado debería de incorporar la rehabilitación para el agresor como mecanismo para la disminución de casos de violencia contra la mujer, en el distrito de Juliaca-2022, se tuvo como resultado que es importante que el estado si incorpore la rehabilitación para el agresor, siendo este un buen mecanismo



para disminuir los casos de violencia contra la mujer, pues contribuiría en que el agresor se reeduce, que valore a la mujer, respete sus valores, de tal manera no continuar en el mismo círculo vicioso, haciéndole entender que las conductas agresivas o machistas solo lo conducirán por un mal camino, teniendo en un futuro consecuencias más graves, por lo que se concuerda con el estudio de Guzmán (2019), quien concluye que las actuales políticas criminales tienen consagrado en su legislación vigente la no revictimización, entonces con ello se puede decir que las normas ecuatorianas prohíben que las personas realicen tales actos, por lo que las leyes ecuatorianas garantizan de manera general el bienestar de los habitantes; pero no hay norma específica, lo que quiere decir que hace falta la mejora de ese aspecto, para que sea aún mejor.

Finalmente, de acuerdo al tercer objetivo específico estudiar si el estado debería preocuparse en fundar más centros especializados en ayudar a las víctimas como mecanismo para la disminución de casos de violencia contra la mujer, en el distrito de Juliaca-2022, se tuvo como resultado que el estado funde más centros especializados en ayudar a las víctimas como mecanismo para disminuir los casos de violencia contra la mujer, no solo es suficiente la creación de más centros, sino también se debe de realizar capacitaciones para los especialistas y estos den mejor trato y pongan mayor interés y empatía en casos de violencia hacia la mujer, por lo que se concuerda con el estudio Fabiana (2017), quien concluye que las agredidas están siendo atendidas de diversos modos, sin embargo, no se tiene especialistas que se encarguen de cada tipo de violencia, por ello es necesario la implementación de ello, para que cada



uno se encargue de una rama en específico, de tal manera las agredidas sean atendidas con mayor énfasis, de la misma manera se concuerda con el estudio de Peña (2021), quien concluye indicando que la aplicación del enfoque de género como una de las políticas criminales si ayudan a reducir el índice de violencia, por lo consiguiente contribuyen con la prevención de esta, además que genera confianza entre las personas, creen en la protección de las normativas.

CONCLUSIONES

En En este punto se desarrollarán las conclusiones de acuerdos a los objetivos planteados que a continuación se presentarán:

PRIMERA: De acuerdo al objetivo general se puede apreciar que la derogación del derecho a la estabilidad laboral si afecta a los trabajadores, pues se vulnera el deber y derecho al trabajo, deteriora el bienestar social, ya que el trabajo es el medio de realización de la persona, es imprescindible y muy importante que se norme el derecho a la estabilidad laboral de esa manera esto nos protegería ante cualquier despido arbitrario que se pueda cometer.

SEGUNDA: Con respecto al primer objetivo específico, se puede apreciar que la derogación del derecho a la estabilidad no afecta en gran magnitud al régimen laboral público en el Perú, puesto que se cumple el contrato y ante incumplimientos o faltas por parte de los trabajadores se sigue el debido proceso para demostrar la culpabilidad, y sancionarlo ya sea administrativa, penal o civilmente.

TERCERA: Según lo señalado en el segundo objetivo específico determinar de qué Manera afecta la derogación del derecho a la estabilidad en el régimen laboral Privado en el Perú, se tuvo que la derogación del derecho a la estabilidad laboral afecta en gran magnitud al régimen laboral privado en el Perú, pues se pudo apreciar en los resultados que en este sector los empleadores crean sus propias normas o clausulas y ante ello no se puede hacer nada por la necesidad de un trabajo, por ende, estos cometen abusos y despidos arbitrarios por la necesidad económica; los trabajadores no saben cómo



defenderse, la única salida que encuentran es interponer una demanda solicitando indemnización por los daños y perjuicios, por el simple motivo de no haber normativa sobre la estabilidad laboral que los ampare..



RECOMENDACIONES

En este apartado se presentan las recomendaciones que se encontraron prudentes para mejorar dicho problema desarrollado:

PRIMERA: Se recomienda al poder legislativo con apoyo del ministerio del trabajo que sea aprobado el Código del Trabajo que permita uniformizar mejor los derechos laborales, además considerar en este el derecho a la estabilidad laboral.

SEGUNDA: Se recomienda impulsar algunas reformas sociales por medio de proyectos de ley realizados por el ministerio de trabajo reconocer o normar el derecho a la estabilidad laboral como estaba tipificado en la Constitución de 1979.

TERCERA: Recomiendo que al Estado Peruano implemente normativas que le permitan sector privado poder defenderse ante despidos sin causa justificada, o sin causa o en su defecto ante despidos arbitrarios, de esta manera mejorar las condiciones sociales y económicas del trabajador.

CUARTA: Dentro de las diversas reformas que realiza el Estado Peruano, tener como prioridad la persona humana, en ese entonces, priorizar la estabilidad en el sector privado ante desequilibrios o desbalances familiares económicos.

QUINTA: Realizar supervisiones en el sector privado con respecto al trabajo que llevan a cabo, y poder verificar si los trabajadores se sienten cómodos en su trabajo, considerar si tienen los beneficios que por ley les corresponde, así como también determinar si estos realizan



trabajos en horas extras o en días que no les corresponde por orden del empleador; de igual manera guiar ante despidos arbitrarios.

SIXTA: Realizar supervisiones a los empleadores privados sobre el contrato que realizan, y las cláusulas o parámetros que designan.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguiló, J. (2013). *La derogación en pocas palabras*. Anuario de Filosofía. Obtenido de file:///C:/Users/Marleth/Downloads/Dialnet-LaDerogacionEnPocasPalabras-142273.pdf
- Aranda, M. (2019). *La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingresó directamente al cargo*. tesis, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12183?show=full>
- Baena, G. (2018). *Metodología de la investigación*. México. Obtenido de [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia de la investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Carrasco, S. (2018). *Metodologia de la Investigacion Cientifica* (Decimooctavo ed.). Lima: San Marcos de Anibal Jesus Paredes Galván.
- Carrasco, S. (2018). *Metodologia de la investigación científica*. Lima: San Marcos de Anibal Jesus Paredes Galvan.
- Chaname, J. (7 de diciembre de 2021). ¿Cuáles son los regímenes laborales en el Perú? Bien explicado. *Lp pasión por el derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/cuales-son-los-regimenes-laborales-en-el-peru-bien-explicado/#:~:text=Podemos%20conceptualizar%20a%20un%20r%C3%A9gimen,con%20normas%20espec%C3%ADficas%20del%20sector.>
- Coaquira, F. (2017). *Política criminal y sus implicancias en los casos de femicidio en la ciudad de Lima en el periodo 2016-2017*. tesis, Universidad Señor de Sipan , Pimentel. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4999/Coaquira%20Huaquipaco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Congreso constituyente democrático . (1993). *Constitución Política del Perú*.
Lima, Perú. Obtenido de
https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/pnaia/pdf/Constitucion_Poitica_del_Peru_1993.pdf
- Contreras, S. (2013). Derecho positivo y derecho natural: una reflexión desde el iusnaturalismo sobre la necesidad y naturaleza de la determinación.
SCIELO. Obtenido de
<https://www.scielo.br/j/kr/a/NvPF9X7rbLZRzvJzbdKSNQD/?lang=es>
- Cordova, P., & Reyes, N. (2018). *Relación del Proceso de Amparo interpuesto por los trabajadores judiciales con el despido arbitrario*. Moyobamba.
Obtenido de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32043/lzquierdo_CPE-Lozano_RNK.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20despido%20arbitrario%20es%20entendido,laboral%20sin%20expresi%C3%B3n%20de%20causa.
- Coronado, M. (2021). *Ineficacia de la política criminal del estado peruano en los delitos contra la mujer o integrantes del grupo familiar*. tesis, Universidad Continental, Huancayo. Obtenido de
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10571/3/IV_PG_MDDP_TE_Coronado_Martinez_2021.pdf
- Cruzado, K., & Jimenez, I. (2021). *Violencia contra la mujer y medidas de protección en el distrito de Comas, 2018*. tesis, Universidad privada del norte, Lima. Obtenido de
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&c>



ad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjxzt_Q2Zr6AhX8HLkGHT5BBIYQFnoEC
CcQAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.upn.edu.pe%2Fbitstream%2F
handle%2F11537%2F28943%2FCruzado%2520Castro%252C%2520Ki
mberly%2520Mayle%25

Díaz, S. (2019). *Vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores administrativos contratados en la UGEL-San Martín-Tarapoto a consecuencia de la suscripción de contratos de locación de servicios, periodo 2016-2017*. tesis, Universidad Privada del Norte, Tarapoto. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35850/D%C3%ADaz_%20RSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fabiana, L. (2017). *Hacia el aprovechamiento de los registros administrativos para medir la violencia contra la mujer en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*. tesis, Prigepp-Flacso, Buenos aires. Obtenido de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/11859/9/TFLACS O-2016LFR.pdf>

Favela, A. (2013). *El Concepto de Estabilidad de los Sistemas Políticos*. Obtenido de <https://tecnologias-educativas.te.gob.mx/RevistaElectoral/content/pdf/a-1995-01-006-154.pdf>

Goyes, O. (2019). *La estabilidad laboral y el despido ineficaz de las personas con discapacidad*. Tesis , UNIANDES, Ambato. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9698/1/PIUAAB017-2019.pdf>



- Méndez, R. (2019). El concepto de trabajador y de empleador en la economía de las plataformas. Es necesario un rediseño normativo a la luz de los avances tecnológicos en el mundo del trabajo. *IDEIDES*. Obtenido de <http://revista-ideides.com/el-concepto-de-trabajador-y-de-empleador-en-la-economia-de-las-plataformas-es-necesario-un-redisenio-normativo-a-la-luz-de-los-avances-tecnologicos-en-el-mundo-del-trabajo/>
- Molina et al. (2017). *Investigación aplicada en ciencias sociales*. Santa Elena, Ecuador. Obtenido de <https://incyt.upse.edu.ec/libros/index.php/upse/catalog/view/60/31/193-1>
- Montserrat, J. (2014). *Estabilidad Laboral y Flexiseguridad*. Artículo , Universidad de carabobo, Valencia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219040849004.pdf>
- More, T. (2018). *Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas frente a la estabilidad laboral*. tesis, Piura. Obtenido de <file:///C:/Users/Marleth/Downloads/DER-MOR-REY-2018.pdf>
- Nava, L. (2019). *Manual de Derecho Laboral*. Lima, Perú. Obtenido de https://derecho.usmp.edu.pe/biblioteca/novedades/libros2020/manual_luisnava.pdf
- Oficina Internacional del Trabajo. (2006). *La relación de trabajo*. Ginebra. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2017). *Metodología de la Investigación*. Lima: San Marcos.



- Pardinas, F. (2015). *Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=PDqKweTKbhUC&pg=PP1&source=kp_read_button&hl=es&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Paredes, J. (2011). *La Estabilidad Laboral en el Perú*. Artículo , Lima. Obtenido de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dc3466804b4149d688bb89501dddbb53/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dc3466804b4149d688bb89501dddbb53
- Peña, R. (2021). *Enfoque de género como política pública para reducir los índices de violencia familiar, Tumbes 2020*. tesis, Universidad Nacional de Tumbes , Tumbes. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2477/TESIS%20-%20PE%C3%91A%20DIAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pino, R. (2018). *Metodología de la investigación Elaboracion de diseños para contrastar hipotesis*. Lima, Perú: San Marcos de Anibal Jesus Predes Galvan .
- Poder Ejecutivo . (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima, Perú´.
- Poder Ejecutivo. (1984). *Codigo Civil*. Lima, Perú: JURISTAS EDITORES E.I.R.L.
- Poder Legislativo. (1979). *Constitucion Política del Perú*. Lima, Perú. Obtenido de <http://hrlibrary.umn.edu/research/Peru-Constitucion%201979.pdf>
- Quispe, I. (2017). *Análisis comparativo del derecho a la estabilidad laboral en la ley de reforma magisterial N°29944 (Perú) con las legislaciones de*



- Argentina, Chile, Colombia y México.* Tesis , UNAP, Puno. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1649/QUISPE_CANSAYA_ISIDRO_GRIMANIEL%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- R y C consultas. (22 de octubre de 2017). Cuáles son los regímenes laborales públicos? *R&C CONSULTING*. Obtenido de <https://rc-consulting.org/blog/2017/10/regimenes-laborales-publicos/>
- Revilla, F. (2018). *Política Criminal de Prevención del Delito de violencia hacia la mujer en el distrito judicial de Cusco año 2017.* tesis , Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33990/revilla_pf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes, S. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de losservidores públicos en el Ministerio de Salud Pública.* tesis , Quito. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influencia.pdf>
- Roeder, N. (2019). *Estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza.* tesis, Trujillo. Obtenido de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5779>
- Romero, C. (2005). La categorización un aspecto crucial en la investigación cualitativa. *Revista de Investigaciones Cesmag*, 7. Obtenido de https://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/posgrado/maestria_asesoria_familiar/Investigacion%20I/Material/37_Romero_Categorizaci%3%b3n_Inv_cualitativa.pdf



- Sandoval, C. (2017). *Limitaciones de la facultad de despido del empleador a la luz de la aplicación jurisprudencial de la libertad de trabajo como garantía del trabajador*. tesis, Universidad de Chile, Santiago. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146452/Limitaciones-de-la-facultad-de-despido-del-empleador-a-la-luz-de-la-aplicaci%C3%B3n-jurisprudencial.....pdf?sequence=1>
- Schenoni, L. (2007). El concepto de lo político en Nicolás Maquiavelo. *SCIELO*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632007000200008
- Zaga, M. (2017). *Análisis de la pérdida de confianza como causal de despido en la relación laboral en el Perú*. Tesis , UNAP, Puno. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5876/Zaga_Castillo_Miriam_Grace_Chay%c3%b1a_Vilca_Iris_Gleny.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zarycz, J., Codutti, J., & Zarycz, N. (2012). *Análisis documental en los servicios de información, exploración de repertorios y revisiones bibliográficas*. Artículo , Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Brasil. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/286421726_Analisis_documental_en_los_servicios_de_informacion_exploracion_de_repertorios_y_revisiones_bibliograficas



ANEXOS



ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	SUPUESTOS	CATEGORÍA	SUB CATEGORÍAS	MÉTODO
¿De qué manera afecta la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, Juliaca 2022?	Conocer de qué manera afecta la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, Juliaca 2022	La derogación del derecho a la estabilidad laboral en el Perú afecto al goce y ejercicio de otros derechos individuales como sociales en un estado democrático.	La estabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho al trabajo • Despido arbitrario 	Tipo: Básico Enfoque: Cualitativo Diseño: hermenéutico-jurídico Población: La población estuvo constituida por 20 abogados Técnica: Entrevista Análisis documental Instrumento: Guía de Entrevista Análisis documental
Problema Específico	Objetivo Específico	Supuestos Específicos			
¿De qué manera afecta la derogación del derecho a la estabilidad en el régimen laboral Público en el Perú?	Conocer la manera en que afecta la derogación del derecho a la estabilidad en el régimen laboral Público en el Perú	La derogación del derecho a la estabilidad en el régimen laboral Público en el Perú afecto al goce y ejercicio de otros derechos individuales como sociales en un estado democrático.	Régimen laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Régimen laboral público • Régimen laboral privado 	
¿De qué Manera afecta la derogación del derecho a la estabilidad en el régimen laboral Privado en el Perú?	Conocer la manera en que afecta la derogación del derecho a la estabilidad en el régimen laboral Privado en el Perú	La derogación del derecho a la estabilidad en el régimen laboral Privado en el Perú afecto al goce y ejercicio de otros derechos individuales como sociales en un estado democrático.			



ANEXO 2. GUÍA DE ENTREVISTA

Guía de entrevista

Título. Afectación de la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, Juliaca 2022.

Entrevistado/a: Daisy carla barreda rivera

Fecha: 8/11/2021 13:37:15

Variable dependiente: La estabilidad laboral

1.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se vulnera el deber al trabajo que tiene toda persona?

No

2.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se está vulnerando el derecho al trabajo que tiene toda persona?

No

3.- ¿Considera Ud. que el trabajo es la base del bienestar social? ¿Por qué?

Si. Porque con esos ingresos puedes cubrir tus necesidades básicas que te dan bienestar.

4.- ¿Considera Ud. que la derogación del derecho a la estabilidad laboral; es decir, que no se despida al personal salvo causas legales que lo justifiquen, afecta su derecho al trabajo que es el medio de realización de la persona? ¿De qué manera?

Les afecta a aquellos profesionales que teniendo más merito no tengan acceso a un puesto laboral xq lo ocupan personas que tienen estabilidad laboral pero no tienen la capacidad para el puesto.



5.- ¿Ha visto Ud., en la entidad privada que labora, casos en donde se vulnere el derecho al trabajo haciendo abuso de autoridad cometiendo despidos arbitrarios?

No

6.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos sin causa? ¿Y de qué manera cree que afecta ello?

No. Desde el punto de vista de la empresa privada requieren productividad y ese personal no lo genera, lo despiden.

7.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos cuando la causa no puede ser probada?

Si

8.- ¿Si Ud. sería víctima de despido arbitrario pediría alguna indemnización por daños o perjuicios, o que aria en esa situación?

Si

Variable dependiente: El goce y ejercicio de otros derechos individuales y sociales

9.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier falta o por el no cumplimiento de sus normas se les sanciona civilmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

10.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier posible delito o por alguna falta tipificada se les sanciona penalmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?



Si

11.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier comisión de infracciones que atentan contra bienes jurídicos de la entidad se les sanciona administrativamente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

12.- ¿Ud. que opina con respecto a los contratos temporales? ¿En el ámbito privado se respeta el contrato?

Si

13.- Se puede apreciar que se dan caso en donde se realizan contratos accidentales; es decir, aquellos en donde por ocasión, suplencia o por emergencia, se contrata persona, por un determinado o corto tiempo. ¿Considera Ud. que este contrato es cumplido? ¿Qué sugiere?

Si. Que todo sea en marco a la ley y no se desnaturalicen los contratos.



Guía de entrevista

Título. Afectación de la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, Juliaca 2022.

Entrevistado/a: Vargas Cama Fredy Ayrton

Fecha: 08/11/2021 14:24:12

Variable dependiente: La estabilidad laboral

1.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se vulnera el deber al trabajo que tiene toda persona?

Si, obviamente si

2.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se está vulnerando el derecho al trabajo que tiene toda persona?

Si, obviamente si

3.- ¿Considera Ud. que el trabajo es la base del bienestar social? ¿Por qué?

Si, porque es la fuente de ingresos

4.- ¿Considera Ud. que la derogación del derecho a la estabilidad laboral; es decir, que no se despida al personal salvo causas legales que lo justifiquen, afecta su derecho al trabajo que es el medio de realización de la persona? ¿De qué manera?

Si afecta porque el trabajador no tendría la seguridad y garantía de tener ingresos.

5.- ¿Ha visto Ud., en la entidad privada que labora, casos en donde se vulnera el derecho al trabajo haciendo abuso de autoridad cometiendo despidos arbitrarios?



No aún

6.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos sin causa? ¿Y de qué manera cree que afecta ello?

Podría ser, pero desconozco si se derogó o no.

7.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos cuando la causa no puede ser probada?

Claro que sí sucedería

8.- ¿Si Ud. sería víctima de despido arbitrario pediría alguna indemnización por daños o perjuicios, o que aria en esa situación?

Si lo haría

Variable dependiente: Régimen laboral

9.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier falta o por el no cumplimiento de sus normas se les sanciona civilmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

10.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier posible delito o por alguna falta tipificada se les sanciona penalmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

La culpabilidad tiene que ser certera y no "mientras se demuestra", por el contrario, sancionar ello sería arbitrario, no habría un debido proceso

11.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier comisión de infracciones que atentan contra bienes jurídicos de la entidad se les sanciona administrativamente mientras



se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

La culpabilidad tiene que ser certera y no "mientras se demuestra", por el contrario, sancionar ello sería arbitrario, no habría un debido proceso

12.- ¿Ud. qué opina con respecto a los contratos temporales? ¿En el ámbito privado se respeta el contrato?

No sé respeta

13.- Se puede apreciar que se dan caso en donde se realizan contratos accidentales; es decir, aquellos en donde por ocasión, suplencia o por emergencia, se contrata personal, por un determinado o corto tiempo. ¿Considera Ud. que este contrato es cumplido? ¿Qué sugiere?

Si. Si es cumplido



Guía de entrevista

Título. Afectación de la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, Juliaca 2022.

Entrevistado/a: Edson Tommy Coyla Quispe

Fecha: 8/11/2021 14:33:02

Variable dependiente: La estabilidad laboral

1.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se vulnera el deber al trabajo que tiene toda persona?

Si

2.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se está vulnerando el derecho al trabajo que tiene toda persona?

Si

3.- ¿Considera Ud. que el trabajo es la base del bienestar social? ¿Por qué?

Si por qué el bienestar social depende en gran parte del sustento económico

4.- ¿Considera Ud. que la derogación del derecho a la estabilidad laboral; es decir, que no se despida al personal salvo causas legales que lo justifiquen, afecta su derecho al trabajo que es el medio de realización de la persona? ¿De qué manera?

Si / altera el desarrollo personal profesional y la estabilidad socioeconómica familiar

5.- ¿Ha visto Ud., en la entidad privada que labora, casos en donde se vulnera el derecho al trabajo haciendo abuso de autoridad cometiendo despidos arbitrarios?



Si

6.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos sin causa? ¿Y de qué manera cree que afecta ello?

Si. afecta en cuanto a la estabilidad económica y emocional

7.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos cuando la causa no puede ser probada?

Si

8.- ¿Si Ud. sería víctima de despido arbitrario pediría alguna indemnización por daños o perjuicios, o que aria en esa situación?

Si

Variable dependiente: Régimen laboral

9.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier falta o por el no cumplimiento de sus normas se les sanciona civilmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

10.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier posible delito o por alguna falta tipificada se les sanciona penalmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

11.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier comisión de infracciones que atentan contra bienes jurídicos de la entidad se les sanciona administrativamente mientras



se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

12.- ¿Ud. qué opina con respecto a los contratos temporales? ¿En el ámbito privado se respeta el contrato?

Son contratos que se dan hoy en día debido a la falta de estabilidad laboral y las personas los aceptan debido a la urgencia y necesidad de trabajo / si se respeta

13.- Se puede apreciar que se dan caso en donde se realizan contratos accidentales; es decir, aquellos en donde por ocasión, suplencia o por emergencia, se contrata personal, por un determinado o corto tiempo. ¿Considera Ud. que este contrato es cumplido? ¿Qué sugiere?

Si/ que los contratos sean claros que se entiendan las condiciones del mismo



Guía de entrevista

Título. Afectación de la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, Juliaca 2022.

Entrevistado/a: Ángel Castro Tananta

Fecha: 8/11/2021 14:52:10

Variable dependiente: La estabilidad laboral

1.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se vulnera el deber al trabajo que tiene toda persona?

Si, ya cautelado en la constitución art.2 Inc.2

2.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se está vulnerando el derecho al trabajo que tiene toda persona?

Si

3.- ¿Considera Ud. que el trabajo es la base del bienestar social? ¿Por qué?

Si, toda persona tiene derecho al trabajo y el bienestar de su familia...

4.- ¿Considera Ud. que la derogación del derecho a la estabilidad laboral; es decir, que no se despida al personal salvo causas legales que lo justifiquen, afecta su derecho al trabajo que es el medio de realización de la persona? ¿De qué manera?

Si, vulnera un derecho constotucional, se estaría vulnerando inc.15 art.2 constitución.

5.- ¿Ha visto Ud., en la entidad privada que labora, casos en donde se vulnera el derecho al trabajo haciendo abuso de autoridad cometiendo despidos arbitrarios?



Si

6.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos sin causa? ¿Y de qué manera cree que afecta ello?

Si, los empleadores fabrican despidos al margen de la ley...afecta al trabajador calidad de vida de su familia.

7.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos cuando la causa no puede ser probada?

Si, fabrican pruebas en contra del trabajador...los empleadores están acostumbrados...

8.- ¿Si Ud. seria víctima de despido arbitrario pediría alguna indemnización por daños o perjuicios, o que aria en esa situación?

Si, fabrican pruebas en contra del trabajador...los empleadores están acostumbrados.

Variable dependiente: Régimen laboral

9.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier falta o por el no cumplimiento de sus normas se les sanciona civilmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

No, Tenemos a SUNAFIL, ministerio de trabajo...cuando está por consumarse un despido arbitrario. ante cualquier abuso.

10.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier posible delito o por alguna falta tipificada se les sanciona penalmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Cada trabajador puede denunciar al ministerio de trabajo en la vía administrativa, y agotado esta vía, acudir al poder judicial.



11.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier comisión de infracciones que atentan contra bienes jurídicos de la entidad se les sanciona administrativamente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

No, por qué en materia laboral el trabajador y empleador ambos tienen derecho, De acudir al MINTRA.

12.- ¿Ud. qué opina con respecto a los contratos temporales? ¿En el ámbito privado se respeta el contrato?

Si hay contrato de por medio suscrito entre empleador y trabajador si se respeta, por qué son por poco tiempo, el problema es cuando se renueva cada mes. Vale decir 5 veces al año...se desnatura el vínculo laboral.

13.- Se puede apreciar que se dan caso en donde se realizan contratos accidentales; es decir, aquellos en donde por ocasión, suplencia o por emergencia, se contrata personal, por un determinado o corto tiempo. ¿Considera Ud. que este contrato es cumplido? ¿Qué sugiere?

Si, es muy complicado para el área de personal, porque tiene que dedicarse a hacer contrato cada mes o dos meses, repito están desnaturada una relación laboral, ya se considera continuo vínculo laboral....debería hacerse un solo contrato por año...o más tiempo.



Guía de entrevista

Título. Afectación de la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, Juliaca 2022.

Entrevistado/a: Elmer Amachi Tito

Fecha: 8/11/2021 15:19:50

Variable dependiente: La estabilidad laboral

1.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se vulnera el deber al trabajo que tiene toda persona?

Si

2.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se está vulnerando el derecho al trabajo que tiene toda persona?

Si

3.- ¿Considera Ud. que el trabajo es la base del bienestar social? ¿Por qué?

Por que proporciona estabilidad económica

4.- ¿Considera Ud. que la derogación del derecho a la estabilidad laboral; es decir, que no se despida al personal salvo causas legales que lo justifiquen, afecta su derecho al trabajo que es el medio de realización de la persona? ¿De qué manera?

Si, por que no se tendría estabilidad laboral y se viviría en incertidumbre pese a realizar bien el trabajo día a día.

5.- ¿Ha visto Ud., en la entidad privada que labora, casos en donde se vulnera el derecho al trabajo haciendo abuso de autoridad cometiendo despidos arbitrarios?



Si

6.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos sin causa? ¿Y de qué manera cree que afecta ello?

Si, ya que se realizarán despidos sin justificación favorables a la empresa pasando sobre los derechos laborales d cada persona

7.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos cuando la causa no puede ser probada?

Si, ya que son autónomas

8.- ¿Si Ud. seria víctima de despido arbitrario pediría alguna indemnización por daños o perjuicios, o que aria en esa situación?

Solicitaría indemnización y la justificación legal del por qué el despido.

Variable dependiente: Régimen laboral

9.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier falta o por el no cumplimiento de sus normas se les sanciona civilmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Por supuesto que si

10.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier posible delito o por alguna falta tipificada se les sanciona penalmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Se debe de tratar a todos los trabajadores con los mismos derechos sin importar el sector donde trabaje



11.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier comisión de infracciones que atentan contra bienes jurídicos de la entidad se les sanciona administrativamente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

12.- ¿Ud. qué opina respecto a los contratos temporales? ¿En el ámbito privado se respeta el contrato?

En mi caso si se respetó pero he observado otros casos en que no se respetó el contrato y se despidió al personal ante una falta leve.

13.- Se puede apreciar que se dan caso en donde se realizan contratos accidentales; es decir, aquellos en donde por ocasión, suplencia o por emergencia, se contrata personal, por un determinado o corto tiempo. ¿Considera Ud. que este contrato es cumplido? ¿Qué sugiere?

Si he observado y no estoy de acuerdo, no genera estabilidad laboral.



Guía de entrevista

Título. Afectación de la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, Juliaca 2022.

Entrevistado/a: Mari

Fecha: 8/11/2021 15:35:48

Variable dependiente: La estabilidad laboral

1.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se vulnera el deber al trabajo que tiene toda persona?

Si

2.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se está vulnerando el derecho al trabajo que tiene toda persona?

Si

3.- ¿Considera Ud. que el trabajo es la base del bienestar social? ¿Por qué?

Si, nos brinda soporte económico

4.- ¿Considera Ud. que la derogación del derecho a la estabilidad laboral; es decir, que no se despida al personal salvo causas legales que lo justifiquen, afecta su derecho al trabajo que es el medio de realización de la persona? ¿De qué manera?

No tendría ingresos.

5.- ¿Ha visto Ud., en la entidad privada que labora, casos en donde se vulnere el derecho al trabajo haciendo abuso de autoridad cometiendo despidos arbitrarios?



No

6.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos sin causa? ¿Y de qué manera cree que afecta ello?

Genera desempleo

7.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos cuando la causa no puede ser probada?

No

8.- ¿Si Ud. sería víctima de despido arbitrario pediría alguna indemnización por daños o perjuicios, o que aria en esa situación?

Pediría indemnización

Variable dependiente: Régimen laboral

9.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier falta o por el no cumplimiento de sus normas se les sanciona civilmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

10.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier posible delito o por alguna falta tipificada se les sanciona penalmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si



11.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier comisión de infracciones que atentan contra bienes jurídicos de la entidad se les sanciona administrativamente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

12.- ¿Ud. qué opina con respecto a los contratos temporales? ¿En el ámbito privado se respeta el contrato?

Está bien mientras sea periodo de prueba...sin embargo debería generar estabilidad

13.- Se puede apreciar que se dan caso en donde se realizan contratos accidentales; es decir, aquellos en donde por ocasión, suplencia o por emergencia, se contrata personal, por un determinado o corto tiempo. ¿Considera Ud. que este contrato es cumplido? ¿Qué sugiere?

Si es cumplido.



Guía de entrevista

Título. Afectación de la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, Juliaca 2022.

Entrevistado/a: Yescenia Mogrovejo Diaz

Fecha: 8/11/2021 15:41:20

Variable dependiente: La estabilidad laboral

1.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se vulnera el deber al trabajo que tiene toda persona?

Si

2.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se está vulnerando el derecho al trabajo que tiene toda persona?

No

3.- ¿Considera Ud. que el trabajo es la base del bienestar social? ¿Por qué?

Si, porque así crece la economía

4.- ¿Considera Ud. que la derogación del derecho a la estabilidad laboral; es decir, que no se despida al personal salvo causas legales que lo justifiquen, afecta su derecho al trabajo que es el medio de realización de la persona? ¿De qué manera?

Si, genera mucha inestabilidad.

5.- ¿Ha visto Ud., en la entidad privada que labora, casos en donde se vulnera el derecho al trabajo haciendo abuso de autoridad cometiendo despidos arbitrarios?



No

6.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos sin causa? ¿Y de qué manera cree que afecta ello?

Si, generando desorden laboral

7.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos cuando la causa no puede ser probada?

En algunas ocasiones

8.- ¿Si Ud. sería víctima de despido arbitrario pediría alguna indemnización por daños o perjuicios, o que aria en esa situación?

Si, o realizaría un proceso a la empresa

Variable dependiente: Régimen laboral

9.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier falta o por el no cumplimiento de sus normas se les sanciona civilmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

10.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier posible delito o por alguna falta tipificada se les sanciona penalmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

11.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier comisión de infracciones que atentan contra bienes jurídicos de la entidad se les sanciona administrativamente mientras



se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

12.- ¿Ud. qué opina con respecto a los contratos temporales? ¿En el ámbito privado se respeta el contrato?

Son muy volubles si

13.- Se puede apreciar que se dan caso en donde se realizan contratos accidentales; es decir, aquellos en donde por ocasión, suplencia o por emergencia, se contrata personal, por un determinado o corto tiempo. ¿Considera Ud. que este contrato es cumplido? ¿Qué sugiere?

No, tener personal Backus.



Guía de entrevista

Título. Afectación de la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, Juliaca 2022.

Entrevistado/a: HECTOR RODRIGUEZ RODRIGUEZ

Fecha: 8/11/2021 15:47:14

Variable dependiente: La estabilidad laboral

1.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se vulnera el deber al trabajo que tiene toda persona?

Definitivamente se vulnerable porque en la Constitución de 1979 de tenia Estabilidad Laboral, pero hoy en día no.

2.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se está vulnerando el derecho al trabajo que tiene toda persona?

Claro que si, no se respetan los derechos laborales.

3.- ¿Considera Ud. que el trabajo es la base del bienestar social? ¿Por qué?

Por supuesto que sí, sin trabajo no podríamos tener Bienestar dentro de la sociedad. Sin Trabajo

4.- ¿Considera Ud. que la derogación del derecho a la estabilidad laboral; es decir, que no se despida al personal salvo causas legales que lo justifiquen, afecta su derecho al trabajo que es el medio de realización de la persona? ¿De qué manera?

Sin trabajo no podria superarme para seguir adelante y tener un futuro brillante.



5.- ¿Ha visto Ud., en la entidad privada que labora, casos en donde se vulnere el derecho al trabajo haciendo abuso de autoridad cometiendo despidos arbitrarios?

Si, vi varias veces el abuso de autoridad y despidos sin derecho a la defensa.

6.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos sin causa? ¿Y de qué manera cree que afecta ello?

Los despidos sin causa justificada por ejemplo cortar un contrato de trabajo, esto afecta al trabajador y su familia.

7.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos cuando la causa no puede ser probada?

El no cumplimiento de su contrato laboral.

8.- ¿Si Ud. sería víctima de despido arbitrario pediría alguna indemnización por daños o perjuicios, o que aria en esa situación?

Tendría que recurrir a la autoridad competente.

Variable dependiente: Régimen laboral

9.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier falta o por el no cumplimiento de sus normas se les sanciona civilmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Claro que si, si el colaborador realiza un mal trabajo debería de ser sancionado.

10.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier posible delito o por alguna falta tipificada se les sanciona penalmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?



Obviamente debería de revisarse la falta para la sanción respectiva.

11.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier comisión de infracciones que atentan contra bienes jurídicos de la entidad se les sanciona administrativamente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

La ley es aplicable para todos

12.- ¿Ud. qué opina con respecto a los contratos temporales? ¿En el ámbito privado se respeta el contrato?

Lamentablemente no se respeta los contratos temporales.

13.- Se puede apreciar que se dan caso en donde se realizan contratos accidentales; es decir, aquellos en donde por ocasión, suplencia o por emergencia, se contrata personal, por un determinado o corto tiempo. ¿Considera Ud. que este contrato es cumplido? ¿Qué sugiere?

No se cumplen, porque se irrumpe el contrato.



Guía de entrevista

Título. Afectación de la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, Juliaca 2022.

Entrevistado/a: Ronald chavez

Fecha: 8/11/2021 16:44:16

Variable dependiente: La estabilidad laboral

1.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se vulnera el deber al trabajo que tiene toda persona?

No

2.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se está vulnerando el derecho al trabajo que tiene toda persona?

Si

3.- ¿Considera Ud. que el trabajo es la base del bienestar social? ¿Por qué?

Porque genera recursos para cubrir necesidades

4.- ¿Considera Ud. que la derogación del derecho a la estabilidad laboral; es decir, que no se despida al personal salvo causas legales que lo justifiquen, afecta su derecho al trabajo que es el medio de realización de la persona? ¿De qué manera?

Dejándonos sin el derecho fundamental "derecho a la vida"

5.- ¿Ha visto Ud., en la entidad privada que labora, casos en donde se vulnera el derecho al trabajo haciendo abuso de autoridad cometiendo despidos arbitrarios?



Si, sobre todo discriminación de género debido al personal femenino que se embaraza

6.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos sin causa? ¿Y de qué manera cree que afecta ello?

Si, quitándole algunos derechos laborales propios del trabajador

7.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos cuando la causa no puede ser probada?

Si

8.- ¿Si Ud. sería víctima de despido arbitrario pediría alguna indemnización por daños o perjuicios, o que aría en esa situación?

Hacer uso de los instrumentos que otorga el estado en materia laboral para evitar que se atropellen mis derechos

Variable dependiente: Régimen laboral

9.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier falta o por el no cumplimiento de sus normas se les sanciona civilmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

El ámbito civil tiene sus propias prerrogativas y si considero adecuado el uso previo de este fuero hasta se demuestre la falta de manera fehaciente

10.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier posible delito o por alguna falta tipificada se les sanciona penalmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

El ámbito público es el que menos castigo penal propone para las faltas que lo ameriten



11.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier comisión de infracciones que atentan contra bienes jurídicos de la entidad se les sanciona administrativamente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

12.- ¿Ud. qué opina con respecto a los contratos temporales? ¿En el ámbito privado se respeta el contrato?

Los contratos temporales como su nombre lo indica tiene todo un conjunto de normas que se deben cumplir irrestricta mente, así no importando el ámbito se debe cumplir siempre

13.- Se puede apreciar que se dan caso en donde se realizan contratos accidentales; es decir, aquellos en donde por ocasión, suplencia o por emergencia, se contrata personal, por un determinado o corto tiempo. ¿Considera Ud. que este contrato es cumplido? ¿Qué sugiere?

Particularmente considero que ese tipo de contratos son importantes súper y cuando se cumplan los supuestos para los cuales fueron creados



Guía de entrevista

Título. Afectación de la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, Juliaca 2022.

Entrevistado/a: Carmen Rosa Apaza

Fecha: 8/11/2021 17:50:13

Variable dependiente: La estabilidad laboral

1.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se vulnera el deber al trabajo que tiene toda persona?

Si

2.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se está vulnerando el derecho al trabajo que tiene toda persona?

Si

3.- ¿Considera Ud. que el trabajo es la base del bienestar social? ¿Por qué?

Por supuesto, porque cada persona busca la forma de vivir en base a ello.

4.- ¿Considera Ud. que la derogación del derecho a la estabilidad laboral; es decir, que no se despida al personal salvo causas legales que lo justifiquen, afecta su derecho al trabajo que es el medio de realización de la persona? ¿De qué manera?

Porque se truncaría los sueños de una persona.

5.- ¿Ha visto Ud., en la entidad privada que labora, casos en donde se vulnera el derecho al trabajo haciendo abuso de autoridad cometiendo despidos arbitrarios?



Si

6.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos sin causa? ¿Y de qué manera cree que afecta ello?

Psicológicamente afectaría al entorno familiar

7.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos cuando la causa no puede ser probada?

Efectivamente en algunas veces no se prueba.

8.- ¿Si Ud. sería víctima de despido arbitrario pediría alguna indemnización por daños o perjuicios, o que aria en esa situación?

Debería de solicitar la indemnización por daños y perjuicios.

Variable dependiente: Régimen laboral

9.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier falta o por el no cumplimiento de sus normas se les sanciona civilmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Que la Ley se de para todos.

10.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier posible delito o por alguna falta tipificada se les sanciona penalmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si, si la falta es penado.

11.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier comisión de infracciones que atentan contra bienes jurídicos de la entidad se les sanciona administrativamente mientras



se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

12.- ¿Ud. qué opina con respecto a los contratos temporales? ¿En el ámbito privado se respeta el contrato?

No

13.- Se puede apreciar que se dan caso en donde se realizan contratos accidentales; es decir, aquellos en donde por ocasión, suplencia o por emergencia, se contrata personal, por un determinado o corto tiempo. ¿Considera Ud. que este contrato es cumplido? ¿Qué sugiere?

No siempre.



Guía de entrevista

Título. Afectación de la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, Juliaca 2022.

Entrevistado/a: Edith Díaz Monzon

Fecha: 8/11/2021 17:54:39

Variable dependiente: La estabilidad laboral

1.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se vulnera el deber al trabajo que tiene toda persona?

Si

2.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se está vulnerando el derecho al trabajo que tiene toda persona?

Si

3.- ¿Considera Ud. que el trabajo es la base del bienestar social? ¿Por qué?

Si por qué cómo PEA dependemos de un ingreso económico mensual para cubrir las necesidades primarias

4.- ¿Considera Ud. que la derogación del derecho a la estabilidad laboral; es decir, que no se despida al personal salvo causas legales que lo justifiquen, afecta su derecho al trabajo que es el medio de realización de la persona? ¿De qué manera?

Si perjudica de manera económica

5.- ¿Ha visto Ud., en la entidad privada que labora, casos en donde se vulnere el derecho al trabajo haciendo abuso de autoridad cometiendo despidos arbitrarios?



Si

6.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos sin causa? ¿Y de qué manera cree que afecta ello?

Si en el desátelo personal y económico

7.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos cuando la causa no puede ser probada?

Si

8.- ¿Si Ud. sería víctima de despido arbitrario pediría alguna indemnización por daños o perjuicios, o que aria en esa situación?

Si actuaría de manera legal denuncia al ministerio de trabajo

Variable dependiente: Régimen laboral

9.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier falta o por el no cumplimiento de sus normas se les sanciona civilmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

10.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier posible delito o por alguna falta tipificada se les sanciona penalmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si



11.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier comisión de infracciones que atentan contra bienes jurídicos de la entidad se les sanciona administrativamente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

12.- ¿Ud. qué opina con respecto a los contratos temporales? ¿En el ámbito privado se respeta el contrato?

Se dan debido a la necesidad de cubrir plazas de trabajo en el ámbito privado no siempre se respetan los contratos no son transparentes

13.- Se puede apreciar que se dan caso en donde se realizan contratos accidentales; es decir, aquellos en donde por ocasión, suplencia o por emergencia, se contrata personal, por un determinado o corto tiempo. ¿Considera Ud. que este contrato es cumplido? ¿Qué sugiere?

No siempre sugiero tener cuidado antes de firmar un contrato tener los términos claros





Guía de entrevista

Título. Afectación de la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, Juliaca 2022.

Entrevistado/a: Danitza Jordan Salas

Fecha: 8/11/2021 18:11:48

Variable dependiente: La estabilidad laboral

1.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se vulnera el deber al trabajo que tiene toda persona?

Si

2.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se está vulnerando el derecho al trabajo que tiene toda persona?

Si

3.- ¿Considera Ud. que el trabajo es la base del bienestar social? ¿Por qué?

Si todos necesitamos de un sustento económico

4.- ¿Considera Ud. que la derogación del derecho a la estabilidad laboral; es decir, que no se despida al personal salvo causas legales que lo justifiquen, afecta su derecho al trabajo que es el medio de realización de la persona? ¿De qué manera?

Si todos tenemos derecho a trabajar.

5.- ¿Ha visto Ud., en la entidad privada que labora, casos en donde se vulnere el derecho al trabajo haciendo abuso de autoridad cometiendo despidos arbitrarios?



No

6.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos sin causa? ¿Y de qué manera cree que afecta ello?

No, no vi ningún caso

7.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos cuando la causa no puede ser probada?

Si, pero no donde yo trabajo

8.- ¿Si Ud. sería víctima de despido arbitrario pediría alguna indemnización por daños o perjuicios, o que aria en esa situación?

Si por ser justo

Variable dependiente: Régimen laboral

9.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier falta o por el no cumplimiento de sus normas se les sanciona civilmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

10.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier posible delito o por alguna falta tipificada se les sanciona penalmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

11.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier comisión de infracciones que atentan contra bienes jurídicos de la entidad se les sanciona administrativamente mientras



se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

12.- ¿Ud. qué opina con respecto a los contratos temporales? ¿En el ámbito privado se respeta el contrato?

Si

13.- Se puede apreciar que se dan caso en donde se realizan contratos accidentales; es decir, aquellos en donde por ocasión, suplencia o por emergencia, se contrata personal, por un determinado o corto tiempo. ¿Considera Ud. que este contrato es cumplido? ¿Qué sugiere?

Si



Guía de entrevista

Título. Afectación de la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, Juliaca 2022.

Entrevistado/a: Sarali Montesinos Aramayo

Fecha: 8/11/2021 18:46:51

Variable dependiente: La estabilidad laboral

1.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se vulnera el deber al trabajo que tiene toda persona?

Si

2.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se está vulnerando el derecho al trabajo que tiene toda persona?

Si

3.- ¿Considera Ud. que el trabajo es la base del bienestar social? ¿Por qué?

Si todos dependemos del factor económico para vivir

4.- ¿Considera Ud. que la derogación del derecho a la estabilidad laboral; es decir, que no se despida al personal salvo causas legales que lo justifiquen, afecta su derecho al trabajo que es el medio de realización de la persona? ¿De qué manera?

Si ya no se tiene estabilidad laboral

5.- ¿Ha visto Ud., en la entidad privada que labora, casos en donde se vulnere el derecho al trabajo haciendo abuso de autoridad cometiendo despidos arbitrarios?



Si

6.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos sin causa? ¿Y de qué manera cree que afecta ello?

Si afecta ya que ya no tenemos quien defienda nuestros derechos

7.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos cuando la causa no puede ser probada?

Si

8.- ¿Si Ud. sería víctima de despido arbitrario pediría alguna indemnización por daños o perjuicios, o que aria en esa situación?

Si es lo más justo e acuerdo al tiempo laborado

Variable dependiente: Régimen laboral

9.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier falta o por el no cumplimiento de sus normas se les sanciona civilmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

10.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier posible delito o por alguna falta tipificada se les sanciona penalmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

11.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier comisión de infracciones que atentan contra bienes jurídicos de la entidad se les sanciona administrativamente mientras



se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

12.- ¿Ud. qué opina con respecto a los contratos temporales? ¿En el ámbito privado se respeta el contrato?

Si

13.- Se puede apreciar que se dan caso en donde se realizan contratos accidentales; es decir, aquellos en donde por ocasión, suplencia o por emergencia, se contrata personal, por un determinado o corto tiempo. ¿Considera Ud. que este contrato es cumplido? ¿Qué sugiere?

No siempre.



Guía de entrevista

Título. Afectación de la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, Juliaca 2022.

Entrevistado/a: ELIZABETH LLERENA HUACO

Fecha: 8/11/2021 18:58:49

Variable dependiente: La estabilidad laboral

1.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se vulnera el deber al trabajo que tiene toda persona?

Si

2.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se está vulnerando el derecho al trabajo que tiene toda persona?

Si

3.- ¿Considera Ud. que el trabajo es la base del bienestar social? ¿Por qué?

Si por qué través del trabajo se genera ingresos y así podemos lograr todos nuestros objetivos trazados

4.- ¿Considera Ud. que la derogación del derecho a la estabilidad laboral; es decir, que no se despida al personal salvo causas legales que lo justifiquen, afecta su derecho al trabajo que es el medio de realización de la persona? ¿De qué manera?

Si, afecta porque se trabaja con una continua incertidumbre

5.- ¿Ha visto Ud., en la entidad privada que labora, casos en donde se vulnere el derecho al trabajo haciendo abuso de autoridad cometiendo despidos arbitrarios?



Si

6.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos sin causa? ¿Y de qué manera cree que afecta ello?

Si, afecta porque ya no se tiene recursos económicos

7.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos cuando la causa no puede ser probada?

Si

8.- ¿Si Ud. sería víctima de despido arbitrario pediría alguna indemnización por daños o perjuicios, o que aria en esa situación?

Presentaría una queja SUNAFIL

Variable dependiente: Régimen laboral

9.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier falta o por el no cumplimiento de sus normas se les sanciona civilmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

10.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier posible delito o por alguna falta tipificada se les sanciona penalmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si



11.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier comisión de infracciones que atentan contra bienes jurídicos de la entidad se les sanciona administrativamente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

12.- ¿Ud. qué opina con respecto a los contratos temporales? ¿En el ámbito privado se respeta el contrato?

Es una alternativa que nos da por un tiempo el trabajo, pero no nos da estabilidad laboral
En el sector privado si se respeta

13.- Se puede apreciar que se dan caso en donde se realizan contratos accidentales; es decir, aquellos en donde por ocasión, suplencia o por emergencia, se contrata personal, por un determinado o corto tiempo. ¿Considera Ud. que este contrato es cumplido? ¿Qué sugiere?

Si se da ese tipo de contratos y casi siempre se cumple porque es por un tiempo determinado



Guía de entrevista

Título. Afectación de la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, Juliaca 2022.

Entrevistado/a: Zoila Cordova

Fecha: 8/11/2021 19:13:56

Variable dependiente: La estabilidad laboral

1.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se vulnera el deber al trabajo que tiene toda persona?

No

2.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se está vulnerando el derecho al trabajo que tiene toda persona?

No

3.- ¿Considera Ud. que el trabajo es la base del bienestar social? ¿Por qué?

Sí, porque para poder cumplir los derechos fundamentales y necesidades básicas de toda persona como derecho a la vivienda, vestimenta, salud, recreación, educación, alimentación se necesita del aspecto económico y eso bien se consigue a través del trabajo.

4.- ¿Considera Ud. que la derogación del derecho a la estabilidad laboral; es decir, que no se despida al personal salvo causas legales que lo justifiquen, afecta su derecho al trabajo que es el medio de realización de la persona? ¿De qué manera?

Para poder tener estabilidad laboral según la ley 728 (sector privado) indica que, para ser un trabajador con contrato indeterminado, tiene que pasar cinco años trabajando en la empresa, y así volverse de un trabajador a plazo fijo a un trabajador a plazo indeterminado. En este



caso si se deroga el derecho a la estabilidad laboral muchos trabajadores que sobrepasan los cinco años trabajando con la misma empresa, no tendrían estabilidad laboral en cual muchas veces los empleadores utilizan hostigamiento laboral para que puedan renunciar.

5.- ¿Ha visto Ud., en la entidad privada que labora, casos en donde se vulnere el derecho al trabajo haciendo abuso de autoridad cometiendo despidos arbitrarios?

No

6.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos sin causa? ¿Y de qué manera cree que afecta ello?

Afecta en la alta rotación de personal, el mismo hecho de no tener un compromiso con sus trabajadores que laboran durante muchos años.

7.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos cuando la causa no puede ser probada?

Si, porque existen muchos vacíos legales

8.- ¿Si Ud. seria víctima de despido arbitrario pediría alguna indemnización por daños o perjuicios, o que aria en esa situación?

Si

Variable dependiente: Régimen laboral

9.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier falta o por el no cumplimiento de sus normas se les sanciona civilmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?



Ante los casos de despido arbitrarios existen las medidas cautelares que protegen al trabajador.

10.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier posible delito o por alguna falta tipificada se les sanciona penalmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

No

11.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier comisión de infracciones que atentan contra bienes jurídicos de la entidad se les sanciona administrativamente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

12.- ¿Ud. qué opina con respecto a los contratos temporales? ¿En el ámbito privado se respeta el contrato?

Si, los trabajos temporales muchas veces son puestos que no son definitivos, se crean para cubrir necesidades o metas dentro de la organización

13.- Se puede apreciar que se dan caso en donde se realizan contratos accidentales; es decir, aquellos en donde por ocasión, suplencia o por emergencia, se contrata personal, por un determinado o corto tiempo. ¿Considera Ud. que este contrato es cumplido? ¿Qué sugiere?

Si



Guía de entrevista

Título. Afectación de la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, Juliaca 2022.

Entrevistado/a: Lizeth Salas

Fecha: 8/11/2021 21:28:22

Variable dependiente: La estabilidad laboral

1.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se vulnera el deber al trabajo que tiene toda persona?

No porque la vulneración se daría al considerar que el trabajo es un derecho

2.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se está vulnerando el derecho al trabajo que tiene toda persona?

Si, por qué no habría seguridad en la permanencia del trabajador en su centro de labores ya que podría ser despedido de manera injustificada en cualquier momento

3.- ¿Considera Ud. que el trabajo es la base del bienestar social? ¿Por qué?

Si, porque te permite desarrollarte profesionalmente y también porque permite la satisfacción de sus necesidades y posicionarse en la sociedad

4.- ¿Considera Ud. que la derogación del derecho a la estabilidad laboral; es decir, que no se despida al personal salvo causas legales que lo justifiquen, afecta su derecho al trabajo que es el medio de realización de la persona? ¿De qué manera?

Si, porque en cualquier momento el trabajador podría ser despedido injustificadamente.



5.- ¿Ha visto Ud., en la entidad privada que labora, casos en donde se vulnera el derecho al trabajo haciendo abuso de autoridad cometiendo despidos arbitrarios?

Si, en algunas ocasiones

6.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos sin causa? ¿Y de qué manera cree que afecta ello?

Si porque los trabajadores se encuentran desprotegidos de sus derechos laborales ya que no hay ninguna ley que los respalde y el empleador en cualquier momento puede dar fin a su trabajo.

7.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos cuando la causa no puede ser probada?

Si, porque el trabajador vería limitada su defensa al no existir ley que ampare sus derechos laborales.

8.- ¿Si Ud. sería víctima de despido arbitrario pediría alguna indemnización por daños o perjuicios, o que aría en esa situación?

Si, pediría la indemnización porque vulneraron mi derecho al trabajo causándome perjuicios económicos y morales.

Variable dependiente: Régimen laboral

9.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier falta o por el no cumplimiento de sus normas se les sanciona civilmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si, porque debería seguir una investigación para hallar la responsabilidad o no del trabajador, evitando que se tomen decisiones apresuradas y que pudieran perjudicar al trabajador.



10.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier posible delito o por alguna falta tipificada se les sanciona penalmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si, para garantizar un debido proceso al trabajador

11.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier comisión de infracciones que atentan contra bienes jurídicos de la entidad se les sanciona administrativamente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

12.- ¿Ud. qué opina con respecto a los contratos temporales? ¿En el ámbito privado se respeta el contrato?

Que muchas veces son beneficiosos para la empresa pero no para el trabajador porque atiendan contra su estabilidad laboral

13.- Se puede apreciar que se dan caso en donde se realizan contratos accidentales; es decir, aquellos en donde por ocasión, suplencia o por emergencia, se contrata personal, por un determinado o corto tiempo. ¿Considera Ud. que este contrato es cumplido? ¿Qué sugiere?

Que muchas veces son beneficiosos para la empresa pero no para el trabajador porque atiendan contra su estabilidad laboral.



Guía de entrevista

Título. Afectación de la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, Juliaca 2022.

Entrevistado/a: Margot Tesci Choque

Fecha: 9/11/2021 10:36:17

Variable dependiente: La estabilidad laboral

1.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se vulnera el deber al trabajo que tiene toda persona?

Si

2.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se está vulnerando el derecho al trabajo que tiene toda persona?

Si

3.- ¿Considera Ud. que el trabajo es la base del bienestar social? ¿Por qué?

Si el factor económico es determinante en la vida diaria

4.- ¿Considera Ud. que la derogación del derecho a la estabilidad laboral; es decir, que no se despida al personal salvo causas legales que lo justifiquen, afecta su derecho al trabajo que es el medio de realización de la persona? ¿De qué manera?

Si ya no tenemos seguro el trabajo

5.- ¿Ha visto Ud., en la entidad privada que labora, casos en donde se vulnera el derecho al trabajo haciendo abuso de autoridad cometiendo despidos arbitrarios?



Si

6.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos sin causa? ¿Y de qué manera cree que afecta ello?

Si ya no existe estabilidad laboral

7.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos cuando la causa no puede ser probada?

Si

8.- ¿Si Ud. sería víctima de despido arbitrario pediría alguna indemnización por daños o perjuicios, o que aria en esa situación?

Si

Variable dependiente: Régimen laboral

9.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier falta o por el no cumplimiento de sus normas se les sanciona civilmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

10.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier posible delito o por alguna falta tipificada se les sanciona penalmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

11.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier comisión de infracciones que atentan contra bienes jurídicos de la entidad se les sanciona administrativamente mientras



se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si

12.- ¿Ud. qué opina con respecto a los contratos temporales? ¿En el ámbito privado se respeta el contrato?

Los contratos temporales no son. Hemos, pero ante la falta de trabajo los tenemos que aceptar

13.- Se puede apreciar que se dan caso en donde se realizan contratos accidentales; es decir, aquellos en donde por ocasión, suplencia o por emergencia, se contrata personal, por un determinado o corto tiempo. ¿Considera Ud. que este contrato es cumplido? ¿Qué sugiere?

No



Guía de entrevista

Título. Afectación de la derogación del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral, Juliaca 2022.

Entrevistado/a: Luis Camacho

Fecha: 9/11/2021 15:07:05

Variable dependiente: La estabilidad laboral

1.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se vulnera el deber al trabajo que tiene toda persona?

Si, No hay estabilidad en ciertos sectores.

2.- ¿Considera Ud. que al ser derogado el derecho a la estabilidad laboral se está vulnerando el derecho al trabajo que tiene toda persona?

Si, se vulnera por el lado más débil ya que la ley no es protectora.

3.- ¿Considera Ud. que el trabajo es la base del bienestar social? ¿Por qué?

Por supuesto, que de ello dependemos en el día a día.

4.- ¿Considera Ud. que la derogación del derecho a la estabilidad laboral; es decir, que no se despida al personal salvo causas legales que lo justifiquen, afecta su derecho al trabajo que es el medio de realización de la persona? ¿De qué manera?

Los empleadores buscan cada situación para despedirnos y así se vulnera los derechos.

5.- ¿Ha visto Ud., en la entidad privada que labora, casos en donde se vulnera el derecho al trabajo haciendo abuso de autoridad cometiendo despidos arbitrarios?



Si

6.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos sin causa? ¿Y de qué manera cree que afecta ello?

Si, crea inestabilidad en toda persona.

7.- ¿Considera Ud. que las entidades privadas, al haberse derogado el derecho a la estabilidad laboral, realizan despidos cuando la causa no puede ser probada?

Algunas veces.

8.- ¿Si Ud. sería víctima de despido arbitrario pediría alguna indemnización por daños o perjuicios, o que aría en esa situación?

Si, porque tengo familia y acudiría a las autoridades pertinentes.

Variable dependiente: Régimen laboral

9.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier falta o por el no cumplimiento de sus normas se les sanciona civilmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Si una comete una falta debería tener la sanción que corresponde.

10.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier posible delito o por alguna falta tipificada se les sanciona penalmente mientras se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Podría ser, dependiendo del tipo de sanción.

11.- ¿En el ámbito público se ha podido observar que ante cualquier comisión de infracciones que atentan contra bienes jurídicos de la entidad se les sanciona administrativamente mientras



se comprueba su culpabilidad, Ud. considera que eso debería de darse también en el sector privado antes de darse el despido arbitrario?

Dependiendo del delito que se haya cometido.

12.- ¿Ud. qué opina con respecto a los contratos temporales? ¿En el ámbito privado se respeta el contrato?

No se respetó porque se reemplaza de inmediato a la persona.

13.- Se puede apreciar que se dan caso en donde se realizan contratos accidentales; es decir, aquellos en donde por ocasión, suplencia o por emergencia, se contrata personal, por un determinado o corto tiempo. ¿Considera Ud. que este contrato es cumplido? ¿Qué sugiere?

Algunas veces, que la autoridad revise los casos en las empresas privadas.

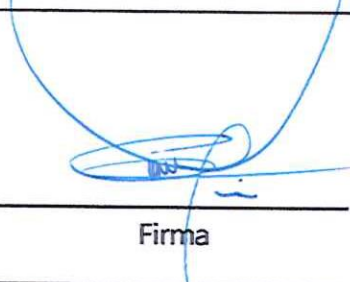


MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Investigador: EDWIN MICHAEL APAZA JOVE		D.N.I. N°: 43241597				
Título de la investigación: AFECTACIÓN DE LA DEROGACIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL RÉGIMEN LABORAL, JULIACA 2022						
Instrumento e Indicador: FICHA DOCUMENTAL						
Universidad: UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ - JULIACA						
Experto: Mgr. YEME MARCIAL PARI GALINDO		D.N.I. N°: 02362271				
Grado académico: Doctor () Magister (X) Otros () Especifique:						
Institución donde labora: UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ - JULIACA						
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-50%	Bueno 51 - 70%	Muy Bueno 71 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Utiliza lenguaje apropiado			X		
OBJETIVIDAD	Expresa conducta observable			X		
ACTUALIDAD	Acorde al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Persigue una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	La cantidad de ítems presenta calidad y es suficiente				X	
CONSISTENCIA	Sustenta aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa			X		
COHERENCIA	Variables, dimensiones e indicadores están relacionados				X	
METODOLOGÍA	Persigue los objetivos a lograr en la investigación				X	
PERTINENCIA	Es adecuado al tipo de investigación				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80	

Considerar las siguientes observaciones

Fecha de evaluación (d-m-a): Juliaca, 14/10/2024



Firma



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital:

Fecha de entrega: 14/10/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Edwin Michael Apaza Jove

Dirección: Jr. Gonzalez Prada N° 1058 - Juliaca

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 43241597

Teléfono: 951333619 email: maycoll1123@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Ciencias Jurídicas y Políticas

Escuela Profesional o Mención: Derecho

Título o Grado Académico a optar: Abogado

Asesor: Mgtr. Yeme Marcial Pari Galindo

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
 Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: AFECTACIÓN DE LA DEROGACIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL RÉGIMEN LABORAL, JULIACA 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): Empleador, estabilidad laboral, régimen privado,

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
 Título
 2da Especialidad
 Maestría
 Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación. Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Derecho Público – P05



Firma de Autor



huella digital

14 de Octubre del 2024

Fecha