



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**DESPIDOS INCAUSADOS Y DERECHO CONSTITUCIONAL
PROTECCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES DE LOS
TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO
DEL DISTRITO DE PUNO 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. RUDERLY RUBEN FERNANDEZ LAURA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**DESPIDOS INCAUSADOS Y DERECHO CONSTITUCIONAL
PROTECCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES DE LOS
TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO
DEL DISTRITO DE PUNO 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. RUDERLY RUBEN FERNANDEZ LAURA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO

PRIMER MIEMBRO

: 
Mgtr. MIGUEL ANGEL TOMAYCONZA FERNANDEZ BACA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Mgtr. JOEL FREDY PARI ARCAAYA

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : DERECHO POLITICO, PROCESAL CONSTITUCIONAL – P36



RESOLUCIÓN N° 0019-2025-D/FCJP-UANCV

Juliaca, 25 de marzo de 2025.

Vistos: El expediente, **2024-CU-19857** presentado por el Bachiller en Derecho **Sr. RUDERLY RUBEN FERNANDEZ LAURA**, quien solicita fecha para rendir el examen de sustentación de borrador de tesis denominado: **DESPIDOS INCAUSADOS Y DERECHO CONSTITUCIONAL PROTECCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DEL DISTRITO DE PUNO 2024**, línea de investigación: **DERECHO POLÍTICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL - P05**, 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, presentado por el Bach. **Sr. RUDERLY RUBEN FERNANDEZ LAURA**, para optar el Título Profesional de **ABOGADO**, el mismo que se llevará a cabo el próximo **jueves, 27 de Marzo de 2025 a las 8:00:00 AM.** lugar **FILIAL PUNO - SALON DE GRADOS EP DERECHO.**

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

Presidente del jurado : Dr. **WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO**
Primer miembro : Mgtr. **MIGUEL ANGEL TOMAYCONZA FERNANDEZ BACA**
Segundo miembro : Mgtr. **JOEL FREDY PARI ARCAYA**

ASESOR:

Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

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"

Dr. José Domingo Encqueshuanca Calcina
DECANO
FAC. DE JURÍDICAS Y POLÍTICAS

DISTRIBUCIÓN:

DECANATURA FCJP, INTERESADO,
ARCH. FTChV/ncv.



RESOLUCIÓN N° 709-2024-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 06 de noviembre de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-13816 de fecha 30 de septiembre de 2024, presentado por el Bach. RUDERLY RUBEN FERNANDEZ LAURA, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el Bach. RUDERLY RUBEN FERNANDEZ LAURA, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **DESPIDOS INCAUSADOS Y DERECHO CONSTITUCIONAL PROTECCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DEL DISTRITO DE PUNO 2024**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADO**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: **DESPIDOS INCAUSADOS Y DERECHO CONSTITUCIONAL PROTECCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DEL DISTRITO DE PUNO 2024**, presentado por el Bach. RUDERLY RUBEN FERNANDEZ LAURA, para optar el Título Profesional de **ABOGADO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como ASESOR al Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS



Dr. Roderly Rubén Fernández Laura
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS



RESOLUCIÓN N° 455-2024-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 07 de agosto de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-8446 de fecha 01 de agosto de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. RUDERLY RUBEN FERNANDEZ LAURA, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de Título: **DESPIDOS INCAUSADOS Y DERECHO CONSTITUCIONAL PROTECCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DEL DISTRITO DE PUNO 2024**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADO(A)**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, comprobó la propuesta del ASESOR Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-01; y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: DESPIDOS INCAUSADOS Y DERECHO CONSTITUCIONAL PROTECCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DEL DISTRITO DE PUNO 2024, presentado por el (la) Bach. RUDERLY RUBEN FERNANDEZ LAURA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



25% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

- 20% Fuentes de Internet
- 8% Publicaciones
- 20% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos complementarios - UANCV



**DESPIDOS INCAUSADOS Y DERECHO CONSTITUCIONAL
PROTECCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES DE LOS
TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO
DEL DISTRITO DE PUNO 2024**

Datos de autor

Nombres y apellidos	RUDERLY RUBEN FERNANDEZ LAURA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	60658779
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-3197-9055

Datos de asesor

Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01324996
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2532-8921

Datos del jurado

Presidente del jurado

Nombres y apellidos	WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23945399

Miembro del jurado 1

Nombres y apellidos	MIGUEL ANGEL TOMAYCONZA FERNANDEZ BACA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23874671

Miembro del jurado 2

Nombres y apellidos	JOEL FREDY PARI ARCAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01322191

Datos de investigación

Línea de investigación	DERECHO POLITICO, PROCESAL CONSTITUCIONAL – P36
------------------------	--

Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno</p> <p>Coordenadas: Latitud: -15.840006091889489 Longitud: -70.02204757083915 https://maps.app.goo.gl/DDqCTRcPGP8seCcs5</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Agosto 2024 – Marzo 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html	<p>Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00</p> <p>Derecho Penal https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.02</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CERRETELLA" CUSCO
DIRECCIÓN
Dr. Segundo Ortiz Cansoya
DIRECCIÓN (C)



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo RUDERLY RUBEN FERNANDEZ LAURA, identificado con DNI

Nro. 60658779 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

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

DESPIDOS INCAUSADOS Y DERECHO CONSTITUCIONAL PROTECCIÓN DE
BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DEL
DISTRITO DE PUNO 2024

Asesorado por: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

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 24 de JULIO del 2025

Firma del Asesor
(obligatoria)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedicado a mi familia en especial a mis padres quienes inculcaron en mi virtudes en mi formacion personal que permitieron llevar a cabo mi objetivo profesional.

Ruderly Rubén Fernández Laura.



AGRADECIMIENTO

A mis docentes quienes me brindaron los conocimientos necesarios para poder desarrollarme como profesional.

Ruderly Rubén Fernández Laura.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1.1. Problema General.....	3
1.1.2. Problemas Específicos.....	3
1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.4.1. Hipótesis general:.....	5
1.4.2. Hipótesis específicas:.....	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
2.2. Marco teórico.....	9



2.2.1. Despido Incausado..... 9

3. Variables:..... 16

3.1. Operacionalización de variables:..... 17

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 19

3.2. Población y muestra 20

3.3. Técnica e instrumentos de la investigación 21

CAPÍTULO IV

RESLUTADOS Y DISCUSIONES

4.1. RESULTADOS 22

4.1.1. LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LOS DESPIDOS INCAUSADOS Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL PROTECCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DEL DISTRITO DE PUNO 2024. 22

4.1.2. LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL DEBER DE TRABAJO EN LOS DESPIDOS ARBITRARIOS Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL PROTECCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DEL DISTRITO DE PUNO 2024. 24

4.1.3. LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL DEBER DE TRABAJO EN LOS DESPIDOS FRAUDULENTOS Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL PROTECCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DEL DISTRITO DE PUNO 2024. 26

4.1.4. LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL DEBER DE TRABAJO EN LOS DESPIDOS NULOS Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL



PROTECCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DEL DISTRITO DE PUNO 2024.	28
CONCLUSIONES.....	32
RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	34
ANEXOS	38
ANEXO N° 1. Matriz de consistencia	39



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 La relación que existe entre los despidos incausados y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024. 22

Tabla 2 La relación que existe entre el deber de trabajo en los despidos arbitrarios y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024..... 24

Tabla 3 La relación que existe entre el deber de trabajo en los despidos fraudulentos y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024..... 26

Tabla 4 La relación que existe entre el deber de trabajo en los despidos nulos y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024..... 28



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 La relación que existe entre los despidos incausados y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024. 23

Figura 2 La relación que existe entre el deber de trabajo en los despidos arbitrarios y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024..... 25

Figura 3 La relación que existe entre el deber de trabajo en los despidos fraudulentos y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024..... 27

Figura 4 La relación que existe entre el deber de trabajo en los despidos nulos y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024..... 29



RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: Despidos incausados y derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024. Lleva como objetivo general: Establecer la relación que existe entre los despidos incausados y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024. El tipo de investigación fue de socio jurídico, el nivel de investigación fue el descriptivo explicativo, el diseño de la investigación fue el no experimental transversal y el enfoque aplicado fue cuantitativo. La población está conformada Trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024, y se seleccionó la muestra no probabilística y estuvo conformada por 30 trabajadores del área privado. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento cuestionario. Llegando a los siguientes resultados: Se concluye que el 64.5% a menor protección al trabajo mayor despidos en trabajadores, el 60 % de los encuestados según los resultados que el Estado no desarrolla leyes laborales para la protección del derecho al trabajo, el 96% de los encuestados consideran que el despido incausado no defiende al empleador y finalmente el 96% de los encuestados consideran que no defiende al empleador.

Palabras claves: Despidos incausados, derecho constitucional, protección y beneficios laborales.



ABSTRACT

The present research work entitled: Uncaused dismissals and constitutional right protection of labor benefits of workers in the private sector of the district of Puno 2024. Its general objective is: Establish the relationship that exists between uncaused dismissals and the constitutional right protection of labor benefits of private sector workers in the district of Puno 2024. The type of research was socio-legal, the level of research was descriptive-explanatory, the research design was non-experimental cross-sectional and the approach applied was quantitative. The population is made up of workers from the private sector of the district of Puno 2024, and the non-probabilistic sample was selected and was made up of (30) workers from the private area. The survey was used as a technique and a questionnaire instrument. Arriving at the following results: It is concluded that 64.5%, the less labor protection, the greater the dismissals of workers, 60% of those surveyed according to the results that the State does not develop labor laws to protect the right to work, 96% of Those surveyed consider that unjustified dismissal does not defend the employer and finally 96% of those surveyed consider that it does not defend the employer.

Keywords: Unjustified dismissals, constitutional law, labor protection and benefits.



INTRODUCCIÓN

En la actualidad el despido incausado afecta a los derechos fundamentales de los trabajadores, se viene dando como un factor determinante para garantizar los beneficios laborales de toda persona humana que ejerce actividad laboral sujeto a dependencia, siendo derechos individualizadas basadas en la prevención del acceso a un trabajo digno y humano, pues tiene el propósito de coadyuvar en la calidad y proyecto de vida de los trabajadores del sector público.

El régimen laboral de la actividad privada. En ese contexto, existe un sólido aspecto axiológico dentro del derecho fundamental al trabajo, que se ve reflejado en el principio de continuidad, el cual implica una larga duración a la relación laboral, el cual presenta alcances como la preferencia por los contratos de duración indefinida, amplitud para las transformaciones del contrato, facilidades en que se haya incurrido, interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones y, prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador.

En muchos países, como el nuestro, se mantiene esos alcances o más directamente, la relación entre el individuo en cuanto trabajador con el derecho al trabajo como una oportunidad de acceso a un puesto de trabajo digno y a no ser despedido sino por causa justa debidamente comprobada en proceso. Esta relación, por su propia naturaleza, genera efectos en diferentes ámbitos como la economía y el desarrollo social. De allí nace también la obligatoriedad de los empleadores para los trabajadores con relación de dependencia laboral o formal, como se les conoce hoy, dejando la voluntariedad a los independientes. Ello tiene relación también con la protección del derecho al trabajo.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El desempleo laboral ha sido un problema relevante desde el año 2020 a la actualidad los niveles de empleo fueron disminuyendo debido a la recesión ocasionada por el confinamiento se ha conllevado a una incertidumbre en la inversión privada, decayendo el nivel de empleo en la ciudad.

A nivel internacional en España las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador se encuentran regulados, ya sea las faltas cometidas por el trabajador o despidos arbitrarios realizados por el empleador; en la misma línea también se encuentran reguladas otros casos de despido como el despido incausado o fraudulento.

En el Perú el primer caso relevante sobre el despido incausado fue el caso Cossio Tapia (expediente 1112-98-AA/TC) en el cual el TC, acertadamente, hizo la precisión de que realizaría una calificación en el extremo si el despido lesionaba un derecho fundamental, con ese supuesto otorgó la cautela restitutoria en razón que el proceso constitucional de amparo importa reponer las cosas al estado anterior a la afectación del derecho fundamental.

El año 2002, mediante la sentencia recaída en el caso Fetratel (expediente 1124-2001- AA/TC), el TC determina la incompatibilidad del despido



incausado con el derecho al trabajo (consagrado en el artículo 22 de la Constitución). El TC estimó que el derecho constitucional a la adecuada protección contra el despido resulta desconocido cuando por vía legislativa se admite el despido incausado, lo cual atenta contra el contenido esencial del derecho al trabajo entendido como el derecho a no ser despedido si no es por justa causa. El TC señaló que la postura adoptada constituye un nivel de protección superior al consagrado en el inciso d) del artículo 7 del Protocolo de San Salvador. Posteriormente, mediante sentencia del 13 de mayo de 2003 expedida en el caso Eusebio Llanos Huasco (expediente 976-2001-AA/TC), el TC consolidó su criterio al establecer que ante el despido incausado el trabajador puede optar por la vía restitutoria, la cual, vía el proceso de amparo, le permite su reposición en el empleo.

Es importante recordar que la Constitución Política del Perú del año 1979, concedió al trabajo la calidad de derecho fundamental y esencial de toda persona, estableció una serie de principios del derecho del trabajo, así como el reconocimiento de la estabilidad laboral o estabilidad del trabajador, señalando que el trabajador solo podía ser despedido por una causa justificada, el año 1991 el ámbito laboral inicio la denominada flexibilización laboral acompañada de normas dirigidas a generar una mayor apertura al mercado laboral y que los empresarios así tengan de alguna manera mayores facilidades para la respectiva contratación de sus trabajadores, finalmente estas orientaciones reguladas fueron tomadas en la Constitución Política del Perú de 1993; resultado de ello se ha generado una serie de decisiones arbitrarias para un sector laboral respecto a la terminación de la relación laboral por parte de los empresarios o empleadores, hechos que han incrementado la carga procesal en materia laboral



y han generado sentencias del Tribunal Constitucional que establecen criterios que con el correr del tiempo han ido cambiando..

1.1.1. Problema General

- ¿Qué relación existe entre los despidos incausados y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024?

1.1.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo se relaciona el deber de trabajo en los despidos arbitrarios y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024?
- ¿Cómo se relaciona el deber de trabajo en los despidos fraudulentos y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024?
- ¿Cómo se relaciona el deber de trabajo en los despidos nulos y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024?

1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación teórica

Se justifica porque permite sistematizar información teórica que facilite la identificación de la práctica de las doctrinas, concepciones y teorías que sitúen los lineamientos de esta averiguación hacia futuras investigaciones.



Justificación práctica

La investigación por medio de acciones prácticas que se propongan mediante procesos de demanda, despidos, reposición y resoluciones que pongan en evidencia la coyuntura de los despidos y la reposición hacia la actividad laboral privada. También la conciliación entre las partes, dentro del ámbito laboral.

Justificación metodológica

El estudio faculta el empleo de una metodología cuantitativa y cualitativa, recurriendo a técnicas de recojo de información como la entrevista, sistematización de sentencias laboral y el análisis de datos a través de frecuencias estadísticas, métodos de interpretación jurídica que consienta despejar los objetivos de estudios. La información permitirá conocer acerca de los casos jurídicos más significativos que proporcione esta investigación.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

- Establecer la relación que existe entre los despidos incausados y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del Distrito de Puno 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre el deber de trabajo en los despidos arbitrarios y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024.
- Determinar la relación que existe entre el deber de trabajo en los despidos fraudulentos y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024.



- Determinar la relación que existe entre el deber de trabajo en los despidos nulos y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024.

1.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Hipótesis general:

- A menor despidos incausados, mayor nivel del derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024.

1.4.2. Hipótesis específicas:

- A menor nivel de desprotección del deber de trabajo en los despidos arbitrarios, mayor nivel del derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024.
- A menor nivel de desprotección del deber de trabajo en los despidos fraudulentos, mayor nivel del derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024.
- A menor nivel de desprotección del deber de trabajo en los despidos nulos, mayor nivel del derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Quezada (2016), en la tesis titulada: "El despido ineficaz en la legislación ecuatoriana", Universidad de Cuenca del Ecuador. Concluyó que la nueva normativa ha sido promulgada para proteger a ciertos grupos considerados vulnerables, porque no ha cesado la arbitrariedad por parte de los empleadores, que, sin justa causa, de un día para otro los empleados son despedidos de sus puestos de trabajo. Con las reformas al Código de Trabajo, plasmadas en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, los dirigentes sindicales, trabajadoras embarazadas y en estado de maternidad, se ven beneficiados, y respaldados jurídicamente, con una especial protección, frente a los despidos, de los cuales han sido víctimas, mismos que se los ha hecho, sin tener motivo alguno. Es por ello, que, al desarrollar este interesante tema, que ha sido de gran aporte para el ámbito social, específicamente para el ámbito laboral, es mi labor como estudiante egresada de la Facultad de Derecho, analizar, la normativa con la finalidad de aportar un mejor conocimiento sobre la misma, y porque no decirlo, hacer hincapié, en la amplia protección y reconocimiento de derechos fundamentales que como trabajadores se les garantiza.



Zambrano (2020) en su informe final sobre, el despido imprevisto y la vulneración a la estabilidad laboral. Estableció el objetivo de examinar el despido inoportuno, como acontecimiento que deteriora la estabilidad laboral. El estudio trata el despido en el sector privado contemplado en la legislación de trabajo respecto a la norma constitucional y leyes nacionales que protegen la actividad laboral dentro del marco del bienestar social, buscando para tal fin la indemnización como forma de protección económica ante dicha eventualidad. En el aspecto metodológico, el análisis es cualitativo y cuantitativo para la cual, utiliza documentos históricos y doctrinarios, como instrumento usa la entrevista. Entre sus conclusiones se establece una escala alternativa de indemnizaciones que permita contemplar el nivel de vida y la dificultad del despido.

Rodríguez (2019) en su informe final sobre, la estabilidad laboral en Colombia y los derechos fundamentales. El estudio muestra como objetivo manifestar que las personas con discapacidad son protegidas en el empleo por leyes nacionales. La protección en el trabajo es reconocida por el derecho internacional con la finalidad de no desproteger a la persona y permitir mayor viabilidad en la actividad empresarial del empleador. Ese proceso permite acatar el principio de defensa del trabajo. Es conocido que las normas del país alberguen los derechos humanos dentro del orden de los derechos políticos, económicos y sociales. Es en ese marco que la actividad laboral adquiere una connotación internacional que se vincula con el marco constitucional del país teniendo por misión la protección de los trabajadores y mucho más a las personas con habilidades diferentes, la igualdad es un derecho que no ha sido fácil de proteger y brindar a los ciudadanos. La metodología utilizada, la investigación es de tipo exploratoria, descriptiva – mixta, esto es cualitativa y



cuantitativa desarrollando instrumentos estadísticos de apoyo. El estudio concluye que la inclusión laboral es una habilidad de la empresa para acceder a nuevos talentos sin discriminación. Asimismo, establece una elección para que las personas con discapacidad puedan mostrar sus destrezas y practicar su derecho al trabajo y a tener un ingreso digno, a partir del cual se emanan a otros derechos y deberes como ciudadano, que le facilitan a cada persona un progreso particular y profesional.

Villalta y Villalta (2019) establecieron su investigación sobre, el despido intempestivo y la estabilidad laboral. Presentan por objetivo examinar el despido intempestivo como forma de culminación de la analogía laboral frente al amparo legal de la permanencia laboral. Esta tesis indaga las causas y efectos del despido intempestivo en vista que se refiere a la transgresión del vínculo laboral que infringe los derechos de los trabajadores determinados en la Constitución del país vecino del norte y las normas conexas de su legislación interna del trabajo. La metodología empleada comprende una investigación cualitativa-cuantitativa. Establecen como conclusiones que, el despido intempestivo es un suceso que va en contra de los derechos laborales, siendo ejercidos por los empleadores con la finalidad de perjudicar a los trabajadores, ya que pretenden restringir que estos alcancen la estabilidad laboral.

Sandoval (2017) en su investigación sobre, limitaciones del despido laboral y las garantías laborales. El estudio presenta como metodología un análisis desde los métodos jurídicos como el análisis jurisprudencial, doctrinario, ratios legis, hermenéutico, racional y sistemático, desde un enfoque cualitativo. Concluye que, el ámbito constitucional se establece la facultad del empleador el



de la libre contratación de personal de trabajadores, por ser este un derecho fundamental.

López (2017), en la tesis titulada: "Plazo de prescripción de la pretensión de reposición frente al despido incausado", en la Escuela de Pregrado de la Universidad Andina Del Cusco. Concluyó que el artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR forma parte del contenido constitucional del derecho al trabajo; la reposición (como adecuada protección frente al despido arbitrario) frente a un despido incausado. La tutela de Derechos Constitucionales (y su contenido constitucional protegido, como la reposición frente al despido incausado) no debe estar sujeto a plazos de caducidad sino de prescripción.

Casabona (2017), en la tesis titulada: "Despido incausado-fraudulento y su daño moral cuantificado por los jueces del poder judicial del distrito de la merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017", Universidad Peruana los Andes - Huancayo. Concluyó que en la gran mayoría de la muestra (8 de 10) indicaron que la cuantificación fue arbitraria e injusta, debido a que los Jueces no aplican de manera conjunta los criterios o parámetros propuesto por la doctrina, con la valoración equitativa y las reglas.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Despido Incausado

Antes de definir el despido incausado, consideramos necesario estructurar el derecho al trabajo desde el punto de vista constitucional, lo cual nos permite no sólo comprender la doctrina del despido incausado, sino también del despido fraudulento, por ser ambas creaciones de la jurisprudencia constitucional, lo cual nos lleva a hablar de los derechos fundamentales.



El despido en el Perú en la modalidad de incausado no ha tenido una definición propia como lo ha tenido el despido arbitrario o el despido nulo cuya fuente claro está es legal.

En efecto, el artículo 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR ha señalado en términos generales que el despido arbitrario es aquél en el que no se ha expresado causa alguna o la que se ha invocado no ha podido ser demostrada en juicio, esto es, en el proceso judicial que el trabajador ha iniciado contra el empleador impugnando el despido del que fue sujeto.

Como se puede advertir, de la lectura de la norma antes mencionada podemos colegir que el despido incausado era una de las modalidades del despido arbitrario, o sea, aquél en el que “no se ha expresado causa alguna”.

Arévalo (2016, p. 112) señala que “El despido puede definirse como la terminación del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleador, basado o no en la existencia de una causa justa”.

De la definición antes señalada se infiere dos hipótesis, la primera referida a que el despido es un acto que proviene del empleador destinado a terminar la relación de trabajo sin que exista una causa justa y, la segunda cuando dicha terminación del contrato de trabajo se basa en la existencia de causa justa. Queda claro que cuando nos referimos al despido incausado es aquél en el que la terminación del contrato de trabajo no se basa de modo alguno en la existencia de causa justa.

Así las cosas, se sostiene que el despido incausado “Es aquél que se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa justa alguna derivada de la conducta o de la labor que la justifique”. (Arévalo, 2016, p. 314).



Cuba, cuando se refiere a la tipología del despido definidos por el TC define al despido incausado como "(...) aquél que se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa justa alguna derivada de su conducta o su labor que la justifique". (2017, p. 65).

El trabajo

El derecho al trabajo es un derecho constitucional por excelencia, tanto por el hecho de acceder al mismo como la de su protección, es por ello que de manera adecuada se ha precisado en sentencias su debida cautela. Jimenez, A. (2009).

El contenido constitucional del derecho al trabajo garantiza la facultad de ejercer cualquier actividad cuya variable está destinada al supuesto vital de la persona y de su familia. El ejercicio garantizado es el que se ejecuta dentro del marco legal proporcional y conforme a los principios constitucionales, como el de legalidad. Ese derecho también garantiza dos supuestos: por un lado, el acceso al puesto de trabajo y, por otro lado, el derecho a no ser despedido, sino por causa justa y conforme a ley. Se ha considerado constitucionalmente que el servidor solo puede ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral. Catacora, C. (2016).

Teoría sobre la protección laboral

La protección laboral surge con el industrialismo protegiendo la jornada laboral abusiva que luego cambio a una jornada de 8 horas diarias. En la estabilidad laboral el trabajador busca la duración indefinida, permanencia, persistencia por ser esencia laboral, en circunstancia por ser causa razonable para su garantía o seguridad. La Ley N° 4916, otorgó una indemnización por el



despido laboral no justificado que luego fue un beneficio laboral, luego la Ley N° 18471 sobre la actividad privada, precisó que, si el empleador no prueba el despido justificado, el trabajador puede solicitar una indemnización o reposición laboral. Recién con la Ley N° 24514 del 04 junio de 1986 se creó la estabilidad laboral de rango constitucional fundada en la Constitución política de 1979 sobre el cual otorgó un trato especial al trabajador frente al despido. En otro escenario de tiempo El DS 003 – 97 – TR, Ley de Productividad y Competencia Laboral, bajo amparo de la Constitución Política de 1993 en su Art.38 el cual establece como de naturaleza resarcitoria frente al despido, es decir una indemnización.

La protección laboral manifestada en la norma jurídica laboral y en la constitución política ha incentivado el trabajo estable como esencia que ampara al trabajador hacia su puesto laboral y que se comporte dentro de las normas establecidos por el país que establezca el cumplimiento del empleador a las disposiciones laborales siempre que no incurra en causales de despido laboral. El sistema de derecho laboral en el último tercio del siglo XX, desde el gobierno del presidente Velasco ha regulado dos tipos en el contrato de trabajo individual, la estabilidad de los contratos y la participación de los empleados en la empresa en materia laboral y arbitral. Por otro lado, en el gobierno de General Bermúdez, se modificaron varias normativas relativas a la extinción de la estabilidad laboral, se adquirieron 3 años en relación a la estabilidad laboral, que luego dispuso como requisitos para el gobierno de García que se había superado el período de prueba.

En relación al ámbito constitucional el funcionamiento de la Carta Magna del año 1993 se basó en dos sentidos: orgánico y dogmático. El primero es el origen del derecho, el empoderamiento de las normas y el uso de la jerarquía en



las normas con personería jurídica. En segundo lugar, reconoce los derechos civiles y políticos, económicos Derechos sociales y cultura. Según la teoría, los orígenes legales de España se pueden dar con el significado adecuado y el significado de traducción. El Poder Legislativo regulará las fuentes legales de la Constitución Política.

La estabilidad laboral y el despido

Debe entenderse que uno de los principales logros en la evolución del derecho de trabajo es la estabilidad y seguridad del vínculo laboral; siendo el caso que el trabajo es la principal fuente económica de un individuo, y que dicha fuente económica debe ser tan permanente como la vida de esa persona, para que pueda satisfacer sus propias necesidades y las de quienes dependen económicamente de él; para mantener y elevar su estatus de vida, debe una legislación laboral moderna tutelar prioritariamente la estabilidad en toda relación de trabajo. (Ferro, 2012).

Desde su instauración en la década del setenta, en que se estableció la denominada estabilidad laboral absoluta, hasta los esquemas flexibles de contratación temporal implementados en nuestro ordenamiento en los años noventa conjuntamente con la regulación de la estabilidad laboral relativa, es ostensible que los interlocutores sociales no han llegado a consensos básicos sobre los aspectos centrales de este derecho. Para el sector laboral, las posibilidades de despido deberían encontrarse rigurosamente limitadas en la legislación, acentuándose la tutela restitutoria a opción del trabajador. Para el sector empresarial, cualquier restricción a su prerrogativa de extinción unilateral del vínculo laboral constituye una afectación a la libertad de empresa con el.



Caracteres del despido:

- a) Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.
- b) Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente.
- c) Es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador a quien está destinada.
- d) Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan los efectos del contrato. (Quispe, 2015, pág. 89).

Constitucionalización del derecho al trabajo

Queda claro que dentro de estos derechos fundamentales de segunda generación, se encuentra el derecho al trabajo. Así, pese a los intentos de constitucionalización del derecho al trabajo comenzando por el reconocimiento de que en el marco del contrato de trabajo no se pueden estipular cláusulas que atenten contra los derechos civiles y políticos en la Constitución de 1933, fue el texto de la Const. de 1979 cuando se perfila el carácter social del Estado.

Desde ésta perspectiva, es el artículo 48° de la Const. de 1979, la que reconoce el derecho al trabajo en su dimensión de permanencia en el empleo señalando que el “Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo y que el trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley debidamente comprobada”. Luego de ello y actualmente, la Const. de 1993 a través de su artículo 27° precisa que “la ley otorga adecuada protección contra el despido arbitrario”, advirtiéndose que de la estabilidad absoluta establecida en



la Const. de 1979, pasamos a la estabilidad laboral relativa en la actual Constitución.

La constitucionalización de los derechos laborales es de gran importancia para la consolidación del derecho del trabajo, pues lo erige en pieza clave del Sistema político del Estado social, formalizando dichas normas fundamentales; asimismo, los derechos laborales fundamentales se van a convertir en el fundamento y límite del derecho del trabajo, porque la norma fundamental no se limita a crear el derecho del trabajo, sino también delimita los principios jurídicos y derechos laborales reconocidos en ella (Blancas, 2007, p.80).

De otro lado, la regulación de los derechos laborales por la Constitución constituye la equivalencia jurídico-política de los derechos que tiene la persona y los derechos subjetivos del ciudadano en su condición de trabajador profesional por cuenta ajena. Los derechos laborales primordiales están protegidos constitucionalmente ante cualquier vulneración por parte del empleador u otra persona de la relación laboral, y las que pudieran originarse por una norma legal o administrativa, siempre que menoscaben el contenido fundamental del derecho (Blancas, 2007, p.83).

En tanto que la Const. de 1979 establecía la estabilidad laboral absoluta, ello importaba que frente al despido del trabajador y si este se consideraba irregular, entonces la relación laboral del trabajador se restablecía, así, no existía resarcimiento económico alguno; lo contrario sucede con la actual Const. de 1993, dado que al otorgar la ley adecuada protección contra el despido arbitrario, dicha ley ha previsto el resarcimiento económico como es la indemnización por la arbitrariedad del despido como único resarcimiento por el daño causado, y de



manera excepcional ha regulado los supuestos del restablecimiento de la relación laboral.

Es el Artículo 27° de la Const. de 1993 el que lleva ínsito el derecho al trabajo concordado claro está con los Artículos 22°, 23° y 26° de la misma norma, los mismos que ha sido desarrollado a través de la doctrina y jurisprudencia constitucional, pues bien, de manera expresa, en dicha Const. no lograremos encontrar la expresión "derecho al trabajo". El artículo 27 antes señalado se restringe a precisar que "la Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".

Los derechos laborales como derechos fundamentales

Para efectos de no ser repetitivos, es evidente que hasta este punto no es ajeno sostener que los derechos laborales son derechos fundamentales.

Recordemos que en primer lugar tienen su génesis los derechos humanos, aquéllos que nacen con la propia persona humana, ínsito al ser humanos. Cuando estos se reconocen en el texto constitucional podemos afirmar que son derechos fundamentales, lo que no le quita la condición de derechos humanos.

Los derechos fundamentales en cuanto a su génesis son los de primera generación como el derecho a la vida, a la libertad entre otros; luego de ellos nacen los derechos fundamentales de segunda generación como el derecho a la seguridad social y entre otros, los derechos laborales.

3. Variables:

Variable 1: Despidos incausados.

Variable 2: Derecho constitucional protección de beneficios laborales.



3.1. Operacionalización de variables:

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	ESCALA DE VALORACIÓN
<p>V1</p> <p>DESPIDOS INCAUSADOS</p>	<p>Despido arbitrario</p>	<p>El despido incausado ante la carencia de un motivo por parte del empleador.</p> <p>El despido injustificado ante un aparente motivo que no se prueba en el proceso.</p>	<p>Cuestionario</p>	<p>Si: Cumple</p> <p>No: No Cumple</p>
	<p>Despido fraudulento</p>	<p>El despido se realiza a través del engaño.</p> <p>El despido es a través de falsos o supuestas conductas.</p>		
	<p>Despido nulo</p>	<p>El empleador transgrede los derechos fundamental es como la libertad de sindical del trabajador.</p> <p>El empleador infringe los derechos fundamental es como la tutela</p>		



		jurisdiccional efectiva del trabajador.		
V2 DERECHO CONSTITUCIONAL PROTECCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES	Protección del deber del trabajo	<p>El Estado tiene el deber de proteger al trabajador.</p> <p>La empresa tiene el deber de acatar las leyes que protegen el trabajo.</p>	Cuestionario	Si: Cumple No: No Cumple
	Protección del derecho al trabajo	<p>El Estado protege el derecho al trabajo.</p> <p>El trabajador tiene el derecho al trabajo.</p> <p>El despido incausado ante la carencia de un motivo por parte del empleador.</p>		



CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

a) Nivel de investigación

El presente estudio de investigación es de nivel descriptivo debido a que los hechos se describirán como son observados. Explicativo porque investigamos el porqué de los hechos, estableciendo las relaciones de causa y efecto de la justicia en manos del pueblo y violación de los derechos humanos como mecanismo de defensa.

b) Tipo de investigación

El tipo de investigación socio jurídica es no experimental, sin entrar a detallar su validez o su legitimidad. En este tipo de investigación, lo que se busca es verificar la aplicación del derecho, pero en sede real; por tanto, se trata de ir a la misma realidad, a los hechos para discutir, criticar y reformular las normas jurídicas.

c) Diseño de la investigación

Método de investigación, La presente investigación se desarrollará en el marco del nivel jurídico social y el nivel explicativo.



1. Jurídico social porque es el estudio de las normas, los hechos y los valores, considerando la dinámica de los cambios sociales, políticos, económicos y culturales que se desarrollan en la sociedad (Álvarez, 2003).

2. La investigación explicativa centra en explicar su interés en por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, donde se revelan las causas y efectos de lo estudiado a partir de una explicación del fenómeno de forma deductiva a partir de teorías o leyes (Hernández, et al., 2006).

La investigación explicativa genera definiciones operativas referidas al fenómeno estudiado y proporciona un modelo más cercano a la realidad del objeto de estudio en el marco de un estudio de enfoque cuantitativo. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos Se ubica en el tipo No Experimental-Transversal porque su estudio se basa de hechos y fenómenos ocurridos en el año 2023.

Según Hernández (2010): Los diseños no experimentales son aquellos que se realizan sin manipular deliberadamente las variables; es decir, no hacemos variar intencionalmente las variables independientes, lo que hacemos es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad.

3.2. Población y muestra

Población

Trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024.



Muestra

La muestra seleccionada estuvo conformada por (30) trabajadores del área privado. Además, revisaron quince (30) documentos entre sentencias judiciales, y sentencias del tribunal constitucional.

3.3. Técnica e instrumentos de la investigación

Técnica

Para la recolección de datos se utilizó el análisis documental, la encuesta y la entrevista, pues para el análisis de los resultados será necesario analizar diversos casos relacionados al prevaricato por inobservancia.

Instrumento

El instrumento o técnica utilizado son acopio documental y el cuestionario: con la lectura se debe conducir mediante reglas precisas que hagan posible la sujeción del valor del documento, incidiendo en su grado de veracidad, su sentido de exactitud su verdadero alcance.



CAPÍTULO IV

RESLUTADOS Y DISCUSIONES

4.1. RESULTADOS

4.1.1. LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LOS DESPIDOS INCAUSADOS Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL PROTECCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DEL DISTRITO DE PUNO 2024.

Tabla 1

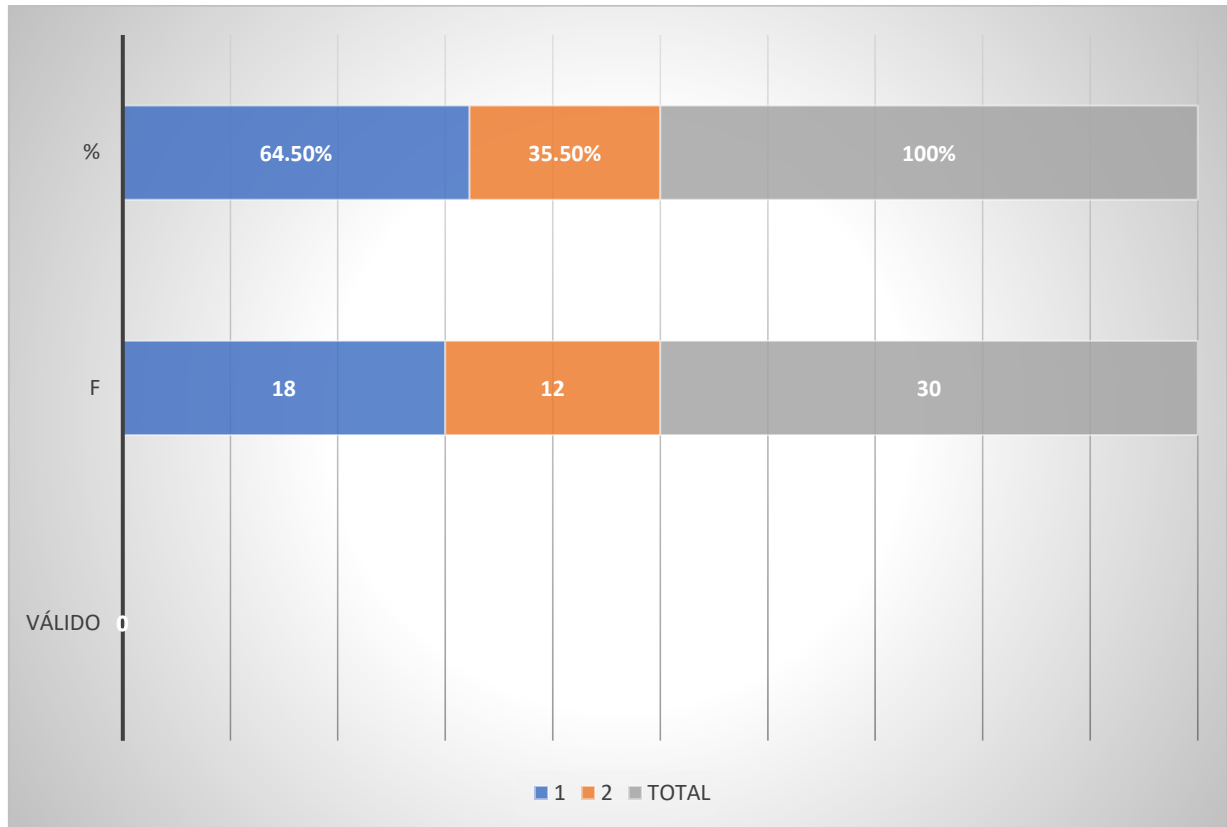
La relación que existe entre los despidos incausados y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024.

N°	Válido	F	%
01	No	18	64.5 %
02	Si	12	35.5 %
TOTAL		30	100 %

Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado.

Figura 1

La relación que existe entre los despidos incausados y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024.



Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado.

Interpretación:

La figura N° 1 nos mostró la base de procedencia de los despidos incausados y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024. En ese sentido se obtuvo que el 64.5% de los encuestados donde indican que el Estado no cumple con su deber de proteger al trabajo.



4.1.2. LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL DEBER DE TRABAJO EN LOS DESPIDOS ARBITRARIOS Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL PROTECCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DEL DISTRITO DE PUNO 2024.

Tabla 2

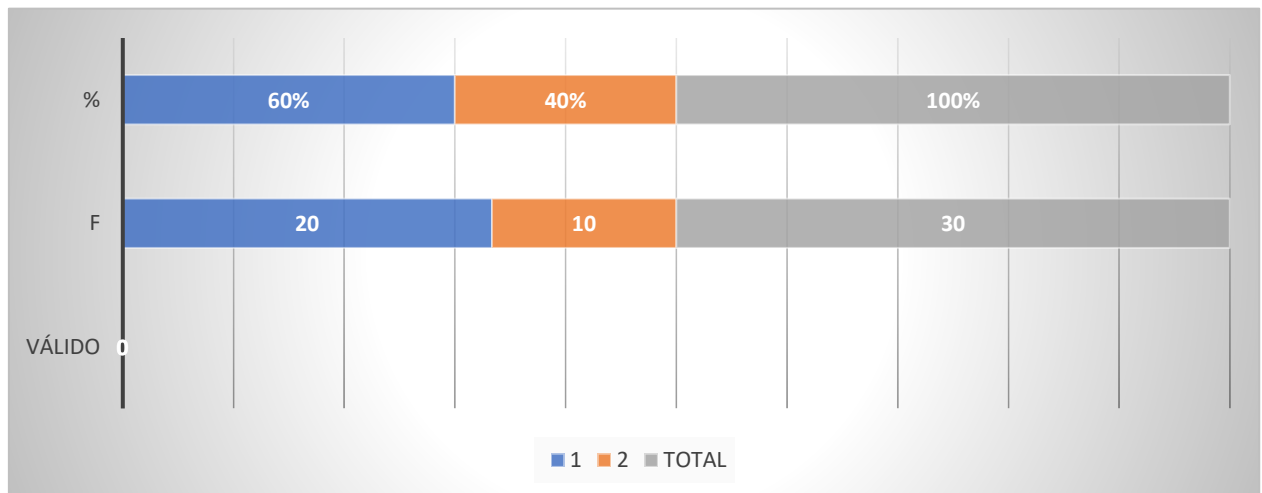
La relación que existe entre el deber de trabajo en los despidos arbitrarios y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024.

N°	Válido	f	%
01	No	20	60 %
02	Si	10	40 %
TOTAL		30	100 %

Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado.

Figura 2

La relación que existe entre el deber de trabajo en los despidos arbitrarios y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024.



Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado.

Interpretación:

La figura N° 2, nos mostró el deber de trabajo en los despidos arbitrarios y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024, en ese sentido se obtuvo que el 60 % de los encuestados según los resultados que el Estado no desarrolla leyes laborales para la protección del derecho al trabajo.



4.1.3. LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL DEBER DE TRABAJO EN LOS DESPIDOS FRAUDULENTOS Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL PROTECCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DEL DISTRITO DE PUNO 2024.

Tabla 3

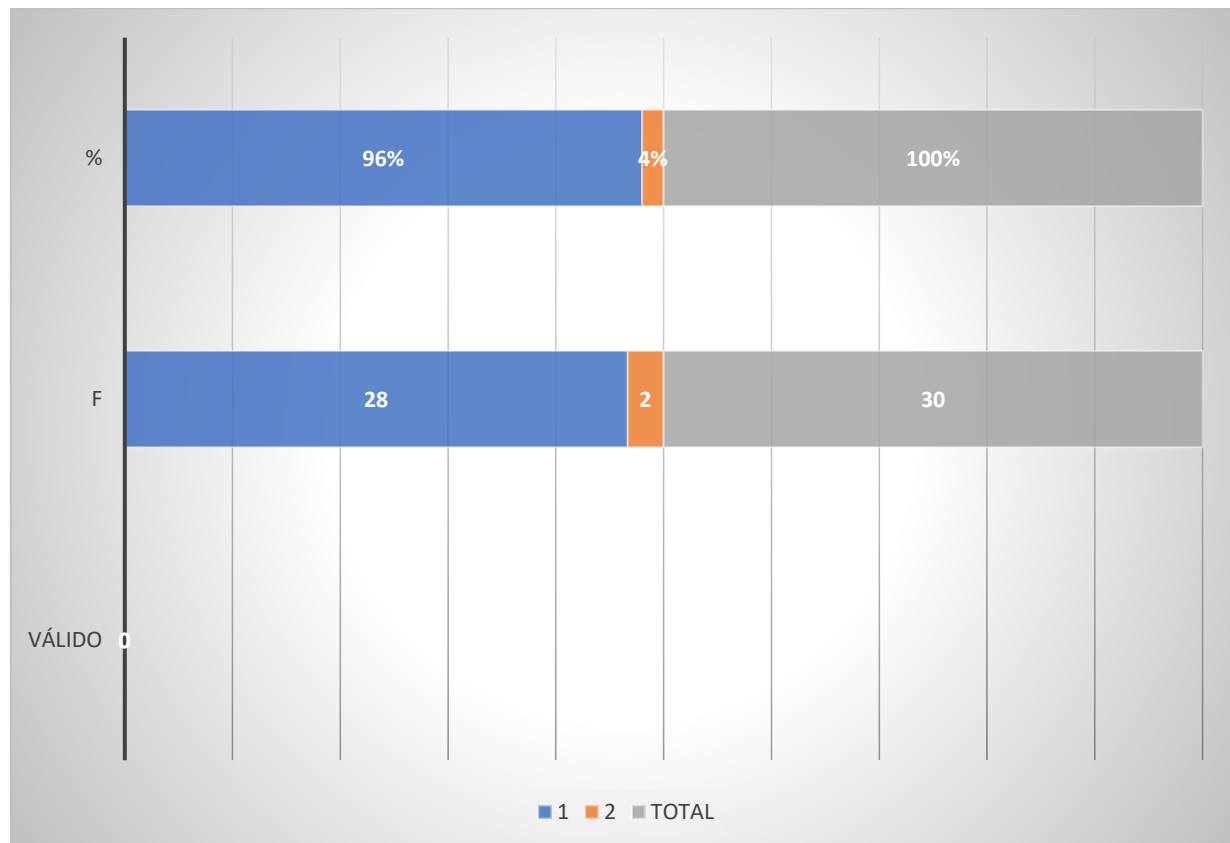
La relación que existe entre el deber de trabajo en los despidos fraudulentos y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024.

N°	Válido	f	%
01	No	28	96 %
02	Si	2	4 %
TOTAL		30	100 %

Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado.

Figura 3

La relación que existe entre el deber de trabajo en los despidos fraudulentos y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024.



Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado.

Interpretación:

La figura N° 3, nos mostró que el deber de trabajo en los despidos fraudulentos y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024, en ese sentido se obtuvo que el 96% de los encuestados consideran que el despido incausado no defiende al empleador.



4.1.4. LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL DEBER DE TRABAJO EN LOS DESPIDOS NULOS Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL PROTECCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DEL DISTRITO DE PUNO 2024.

Tabla 4

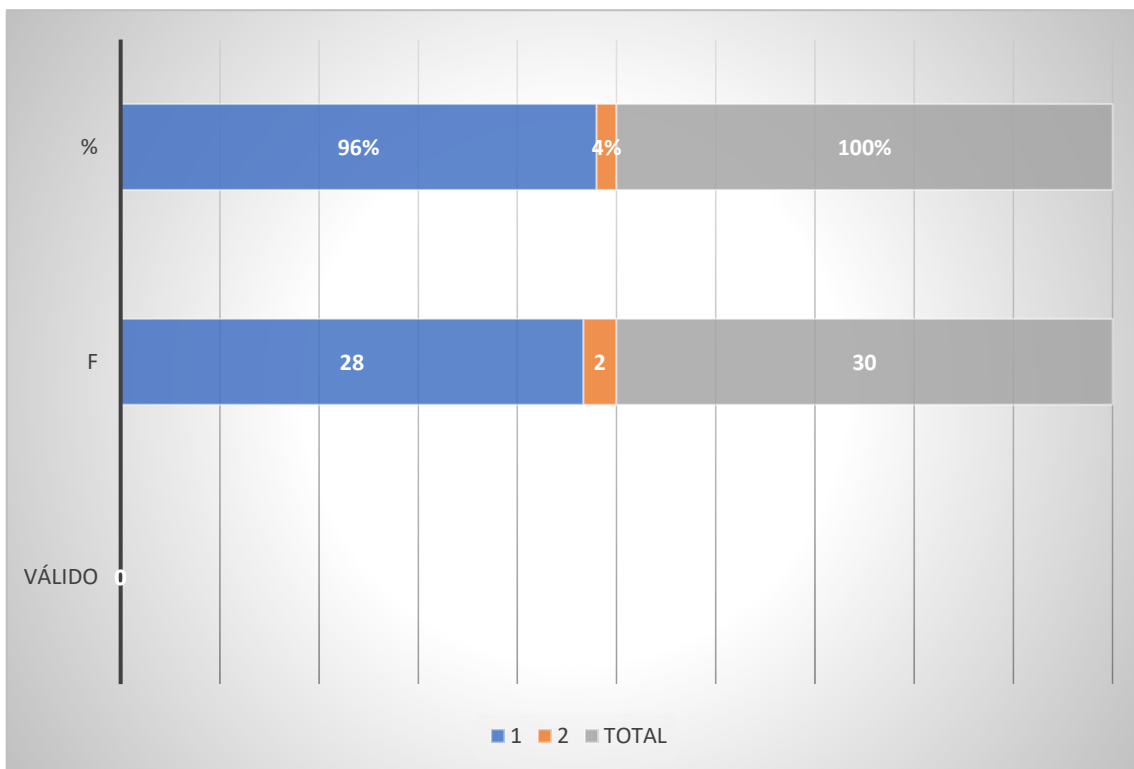
La relación que existe entre el deber de trabajo en los despidos nulos y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024.

N°	Válido	f	%
01	No	28	96 %
02	Si	2	4 %
TOTAL		30	100 %

Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado.

Figura 4

La relación que existe entre el deber de trabajo en los despidos nulos y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024.



Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado.

Interpretación:

La figura N° 4, nos mostró que las instituciones recurren al despido fraudulento que se realiza a través del engaño., en ese sentido se obtuvo que el 96% de los encuestados consideran que no defiende al empleador.



DISCUSIÓN

Al trabajo de investigación, Se concluye que el 64.5% a menor protección al trabajo mayor despidos en trabajadores, el 60 % de los encuestados según los resultados que el Estado no desarrolla leyes laborales para la protección del derecho al trabajo, el 96% de los encuestados consideran que el despido incausado no defiende al empleador y finalmente el 96% de los encuestados consideran que no defiende al empleador.

Se revisó expedientes, así como también se realizaron encuestas a los abogados litigantes con el objetivo de determinar estableció un análisis al igual que una metodología de la triangulación, donde los elementos teóricos doctrinarios conceptuales, los resultados de la entrevista, y el análisis de las sentencias de despidos del trabajador se identifican las dos variables protección del trabajo y despido laboral, donde los trabajadores entrevistados establecen que el Estado no protege a los trabajadores respecto al empleo, asimismo, las leyes promovidas por el Estado no se ajustan a la protección del trabajador, estos elementos difieren con los aspectos constitucionales de la protección al trabajo como el deber al trabajo y el derecho al trabajo.

En la doctrina laboral y constitucional la protección al trabajo como señala la constitución se refiere al deber que tiene el Estado para proteger el trabajo en los trabajadores y promover leyes que proteja al trabajador, el derecho al trabajo se orienta a la protección de la tutela efectiva en los trabajadores a poder actuar en la defensa de sus derechos laborales.

En relación si la empresa tiene el deber de respetar las leyes laborales y no abusar de su condición para actuar conforme a ley, los trabajadores entrevistados perciben que los empleadores no respetan los derechos de los



trabajadores, de igual modo se establece que los empleadores despiden a sus empleados sin haber motivos determinados estableciéndose despidos arbitrarios del tipo incausado. En ese contexto, las sentencias sistematizadas establecen casos de despidos arbitrarios por parte de diversos empleadores ámbito estatal y particular que vinculan a la ciudadana.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Según los datos observados los despidos incausados y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024. En ese sentido se obtuvo que el 64.5% de los encuestados donde indican que el Estado no cumple con su deber de proteger al trabajo.

SEGUNDA: El deber de trabajo en los despidos arbitrarios y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024, en ese sentido se obtuvo que el 60 % de los encuestados según los resultados que el Estado no desarrolla leyes laborales para la protección del derecho al trabajo.

TERCERA: El deber de trabajo en los despidos fraudulentos y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024, en ese sentido se obtuvo que el 96% de los encuestados consideran que el despido incausado no defiende al empleado.

CUARTA: Las instituciones recurren al despido fraudulento que se realiza a través del engaño., en ese sentido se obtuvo que el 96% de los encuestados consideran que no defiende al empleador.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: La corriente de protección de los preceptos laborales a favor del trabajo, debe ser cumplida íntegramente por medio de los administradores de justicia.

SEGUNDA: La protección al trabajo debe establecerse desde la promoción y protección del deber y derecho al trabajo orientando las leyes laborales a favor de los trabajadores tanto del sector privado.

TERCERA: Promover el derecho al trabajo como un derecho humano, la sindicalización y generar sensibilidad de los empleadores que permita evitar los despidos laborales de los trabajadores sindicalizados.

CUARTA: Promover el derecho al trabajo en contra de los despidos fraudulentos de los trabajadores.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abad, S., & Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública - Privacidad de la intimidad personal y familiar. Lima: Gaceta jurídica.
- Alegría, C. (22 de Enero de 2016). Los derechos fundamentales. Lima: Tecnos. Obtenido de http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/doctorado/trabajo_de_investigacion/2011/12_El_principio_de_proporcionalidad_en_el_derecho_penal.pdf
- Arque. (12 de Junio de 2017). Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 – 2015. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4238/Arque_Monzon_Rocio_Leonarda.pdf?sequence=1
- Arque, R. (2017). Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002-2015. Puno: UNA.
- Azcárate, P. (1945). League of Nations and National Minorities. Washington: Princeton University Press.
- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación. México: Pearson Educación.
- Bernales, E. (2012). La Constitución de 1993. Lima: Idemsa.
- Canessa, A. (2008). Derechos humanos laborales. España: Tecnos.
- Carbonell, M. (2004). La Constitución pendiente, . México: UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Carrasco, C. (12 de Enero de 2017). Derechos fundamentales y test de proporcionalidad. Obtenido de <http://charliecarrascosalazar1.blogspot.pe/2017/01/derechos-humanos-y-derechos.html>



- Constitución Política del Perú. (1993). Plataforma digital única del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru> Decreto Legislativo N° 728. (2020). Plataforma digital única del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normaslegales/703476-728>
- Espinal, N. (2018). El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Institucional UNDAC. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/526>
- Hernández, C. (2015). El despido intempestivo en relación al cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador, frente al principio constitucional de estabilidad laboral y el buen vivir [Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma De Los Andes]. Repositorio Institucional UNIANDES. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/4635>
- Huanayque, J. (2017). Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa [Tesis de pregrado, Universidad Nacional De San Agustín]. Repositorio Institucional UNSA.
- Rodríguez, L. (2019). Análisis de la estabilidad laboral en Colombia [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UCC. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/11669>
- Rivera, A. (2017). La vulneración de los derechos laborales por parte Tribunal



- Constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-CASO Huatuco [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. URP. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/1122>
- Rodríguez, L. (2019). Análisis de la estabilidad laboral en Colombia [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UCC. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/11669>
- Roeder, N. (2019). Estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional UPAO. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/5779>
- 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 de pregrado, Universidad De Chile]. Repositorio Institucional UCHILE. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/146452>
- Villalta, W. y Villalta, J. (2019). El despido intempestivo como forma de terminación de la relación de trabajo frente a la estabilidad laboral [Tesis de pregrado, Universidad De Guayaquil]. Repositorio Institucional UG. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/39441>
- Zambrano, L. (2020). El despido intempestivo en el código de trabajo para el sector privado y su vulneración al derecho a la estabilidad laboral [Tesis de pregrado, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]. Repositorio Institucional ULVR. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/3910>



Zapata, D. (2018). La evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza a propósito de la Casación Laboral N° 18450-2015 [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional USAT.
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/1199>



ANEXOS



ANEXO N° 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TESIS: DESPIDOS INCAUSADOS Y DERECHO CONSTITUCIONAL

PROTECCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES

DEL SECTOR PRIVADO DEL DISTRITO DE PUNO 2024

Problemas de investigación	Hipótesis (Si es necesario)	Objetivos	Variable	Escala	Métodos
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre los despidos incausados y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>•¿Cómo se relaciona el deber de trabajo en los</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>- A menor despidos incausados, mayor nivel del derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>• A menor nivel de desprotección del deber de</p>	<p>Objetivo General</p> <p>:</p> <p>- Establecer la relación que existe entre los despidos incausados y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024.</p> <p>Objetivos Específicos:</p>	<p>V1. DESPIDOS INCAUSADOS</p> <p>V2. DERECHO CONSTITUCIONAL PROTECCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES</p>	<p>Si : Cumple No: No cumple</p>	<p>Clasificación de la investigación Tipo de investigación: Socio Jurídico</p> <p>Descriptivo – Explicativo.</p> <p>Muestra: -30 trabajadores del área privado.</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Análisis documental</p>



<p>despidos arbitrarios y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024?</p> <p>•¿Cómo se relaciona el deber de trabajo en los despidos fraudulentos y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024?</p> <p>•¿Cómo se relaciona el deber de trabajo</p>	<p>trabajo en los despidos arbitrarios, mayor nivel del derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024.</p> <p>•A menor nivel de desprotección del deber de trabajo en los despidos fraudulentos, mayor nivel del derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito</p>	<p>- Determinar la relación que existe entre el deber de trabajo en los despidos arbitrarios y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre el deber de trabajo en los despidos fraudulentos y el derecho constitucional protección de beneficios</p>			
--	---	--	--	--	--



<p>en los despidos nulos y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024?</p>	<p>de Puno 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> •A menor nivel de desprotección del deber de trabajo en los despidos nulos, mayor nivel del derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024. 	<p>laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre el deber de trabajo en los despidos nulos y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024.</p>			
---	--	--	--	--	--



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1 Nombre del experto : Dr. Walter Marcelino Nieto Portocarrero
- 1.2 Actividad laboral : Docente
- 1.3 Institución donde labora : UANCV - Juliaca
- 1.4 Instrumento de validación : Análisis documental
- 1.5 Autor del instrumento : Ruderly Rubén Fernández Laura

INSTRUCCIONES: El propósito de la siguiente ficha es el de validar el instrumento que será aplicado por el investigador para recolectar información de la variable en estudio y que es objeto de investigación; para lo cual usted deberá marcar con una "x" una de las alternativas dentro del recuadro que se presenta, considerando las valoraciones correspondientes.

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy Deficiente (MD): 0,0 Deficiente (D): 0,5 Regular (R):1,0 Bueno (B). 1,5 Muy Bueno (MB): 2,0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	MD	D	R	B	MB
1. CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar				X	
2. OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables y medibles				X	
3. ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación				X	
4. ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar				X	
5. COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir				X	
6. COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de la investigación				X	
7. CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación					X
8. METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables				X	
9. ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos				X	
10. ORIGINALIDAD: Este instrumento es elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente				X	
PUNTAJE PARCIAL				13.5	2
PROMEDIO FINAL	15.5				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: _____

Lugar y fecha	DNI	Firma y post firma del experto	Teléfono
Puno, 12 de agosto del 2024	23945399		951821818



ANEXO N° 2

CUADRO DE TEORÍA FUNDAMENTADA

•Establecer la relación que existe entre los despidos incausados y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado del distrito de Puno 2024.

Número de Expediente:	
Fecha de inicio del Proceso:	
Instancias Judiciales	
Intervinientes:	
Instancia Judicial en la que se encuentra:	
Los despidos incausados y el derecho constitucional protección de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado.	
1.- ¿Para usted el Estado cumple con su deber de proteger al trabajo?	
2.- ¿Para usted la empresa tiene el deber de acatar las leyes que protegen el trabajo?	
3.- ¿Considera que el Estado desarrolla leyes laborales para la protección del derecho al trabajo?	



<p>4.- ¿Considera usted que el despido encausado se presenta en las relaciones de abuso laboral ante la carencia de un motivo por parte del empleador?</p>	
<p>5.- ¿De qué manera considera usted que las instituciones recurren al despido injustificado ante un supuesto motivo que no se prueba en el proceso?</p>	
<p>6.- ¿De qué manera considera usted que las instituciones recurren al despido fraudulento que se realiza a través del engaño?</p>	
<p>7.- ¿De qué manera considera usted que las instituciones recurren al despido fraudulento a través de falsos o supuestas conductas?</p>	
<p>8.- ¿De qué manera considera usted que las instituciones el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad del trabajador en los despidos nulos?</p>	



<p>9.- ¿De qué manera considera usted cuando el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad de sindical del trabajador en los despidos nulos?</p>	
<p>10.- ¿De qué manera considera usted cuando el empleador vulnera los derechos fundamentales como la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador en los despidos nulos?</p>	



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 29 - 07 - 25

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: RUDERLY RUBEN FERNANDEZ LAURA

Dirección: JR. LIMA S/N

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 60658779

Teléfono: 918946439 email: rrubenfer@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Título o Grado Académico a optar: ABOGADO

Asesor: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

Título: DESPIDOS INCAUSADOS Y DERECHO CONSTITUCIONAL PROTECCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DEL DISTRITO DE PUNO 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Despidos incausados, derecho constitucional, protección

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

1

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, entre 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 POLITICO, PROCESAL CONSTITUCIONAL – P36



24 - 07 - 25

Firma de Autor

huella digital

Fecha