



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TESIS

**PRINCIPALES CAUSAS QUE ORIGINAN LOS DESPIDOS
LABORALES EN PUNO, 2024**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN PÚBLICA

PRESENTADO POR:

ISABEL CINDIA COILA PARI
CÓDIGO ORCID N° 0009-0006-8148-7069
FORTUNATA TERESA CONDORI JALLO
CÓDIGO ORCID N° 0009-0000-4631-0061

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO (A)**

DOCENTE ASESOR:

Dr. MIGUEL GERARDO MENDOZA VARGAS
CÓDIGO ORCID N° 0000-0002-9812-6714

CHINCHA, 2025

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE TESIS

Chincha, 10 de marzo de 2025

Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino
DECANA DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que las bachilleres **COILA PARI ISABEL CINDIA**, con DNI Nro. **48278164**; y **CONDORI JALLO FORTUNATA TERESA**, con DNI Nro. **41525292**; de la Facultad Ingeniería, Ciencias y Administración del Programa Académico de **DERECHO**, han cumplido con presentar su TESIS titulada: **“PRINCIPALES CAUSAS QUE ORIGINAN LOS DESPIDOS LABORALES EN PUNO - 2024”** con mención:

APROBADO(A)

Por lo tanto, queda expedita para la revisión por parte de los Jurados para su sustentación.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Atentamente,

Dr. Miguel G. Mendoza Vargas
CODIGO ORCID: 0000-0002-9812-6714

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, ISABEL CINDIA COILA PARI identificada con DNI N° 48278164 y FORTUNATA TERESA CONDORI JALLO, identificada con DNI N° 41525292, en nuestra condición de estudiantes del programa de estudios de Derecho de la Facultad de Ingeniería, Ciencias de la Salud y Administración en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Principales causas que originan los despidos laborales en Puno, 2024", declaramos bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de nuestra autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, las investigadoras no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

05%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 07 de marzo del 2025



BACHILLER ISABEL CINDIA
COILA PARI DNI: 48278164

iii



BACHILLER FORTUNATA
TERESA CONDORI JALLO
DNI: 41525292

ASOCIACIÓN DE ESTUDIANTES
DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA,
CIENCIAS DE LA SALUD Y ADMINISTRACIÓN
DE LA U.A.I.

CERTIFICACIÓN A LA VUELTA

CERTIFICO: La autenticidad de la firma de:
Isabel Cinda Coila Pari-
Fortunata Teresa Condor Sallo
con DNI N° 48278164-41525292
quien ha firmado y estampado su huella dactilar
en mi presencia. La Notaria que autoriza no asume
responsabilidad sobre el contenido del documento
(Art. 108 D. Leg. 1049), de que doy fe.

Puno, 31 MAR 2025


.....
Jessie Tarcila Zegarra Cabrera
ABOGADA - NOTARIA
PUNO - PERU



CALLE 05A
10005 de Puno
088 158666666



NOTARIA
ZEGARRA CABRERA JESSIE TARCILA
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA



INFORMACIÓN PERSONAL

DNI 41525292
Primer Apellido CONDORI
Segundo Apellido JALLO
Nombres FORTUNATA TERESA

CORRESPONDE

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.



CONDORI JALLO, FORTUNATA TERESA
DNI 41525292

INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR

Operador: 42095592 - Esther Quispe Apaza
Fecha de Transacción: 31-03-2025 11:17:15
Entidad: 10304227457 - ZEGARRA CABRERA JESSIE TARCILA

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verification.do>
Número de Consulta: 0112656362





0112656303



NOTARIA
ZEGARRA CABRERA JESSIE TARCILA
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA



INFORMACIÓN PERSONAL

DNI 48278164
Primer Apellido COILA
Segundo Apellido PARI
Nombres ISABEL CINDIA

CORRESPONDE

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.


COILA PARI, ISABEL CINDIA
DNI 48278164

INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR

Operador: 42095592 - Esther Quispe Apaza

Fecha de Transacción: 31-03-2025 11:16:16

Entidad: 10304227457 - ZEGARRA CABRERA JESSIE TARCILA

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verification.do>

Número de Consulta: 0112656303



Dedicatoria

Me gustaría dedicar esta tesis a toda mi familia. En especial a mis padres, Félix y María, que lucharon por mi bienestar, mi educación y mi salud, no conozco a nadie a quienes les deba más amor y agradecimiento; gracias a mis padres soy quien soy el día de hoy. Sé que, no se los recuerdo lo suficiente, pero les agradeceré siempre y los amaré toda mi vida.

Para mis cuatro hermanos, por su comprensión y apoyo en el transcurso de cada año de mi carrera universitaria, gracias por estar siempre a mi lado; asimismo para mi sobrinita, por su cariño y sus grandes manifestaciones de afecto y para mi compañero de vida, estuviste motivándome y ayudando hasta donde tus alcances lo permitían.

Para mi fiel amigo peludo, mi objetivo es ser tan buena persona, como mi perro cree que soy.

En memoria de mi hermano Henry, aunque ya no estés físicamente conmigo, tu espíritu y cariño continúan guiándome en cada paso de mi camino.

ISABEL CINDIA COILA PARI

Dedico esta tesis a mis padres, Gregorio Condori Apaza y Trinidad Jallo Apaza que siempre me apoyaron incondicionalmente en la parte moral y económica para poder lograr mis metas y objetos y ser una gran profesional. Asimismo, a mis hermanos y demás familiares en general por el apoyo que siempre me brindaron día a día en trayecto de mi vida.

En especial para un gran amigo Miguel, que siempre me impulsó, motivo a seguir mis estudios, y su valiosa amistad y colaboración fueron primordiales para culminar mis estudios superiores.

FORTUNATA TERESA CONDORI JALLO

Agradecimiento

Queremos agradecer sinceramente a nuestro asesor de tesis, Dr. Miguel Gerardo Mendoza Vargas, por su esfuerzo y dedicación, durante todo el desarrollo y elaboración de este trabajo de investigación.

Así mismo, a cada uno de los expertos Dr. Eberth Cirilo Calsin, Dr. Víctor Hugo Monzón Apaza y Dr. Isaías Serruto Mujica, que dieron su voto de confianza en el proceso de nuestra tesis.

Y a cada uno de los inspectores de la Sub Intendencia Puno de SUNAFIL; que, sin su valioso aporte durante la recolección de datos no se podría haber realizado esta investigación.

ISABEL y TERESA

Resumen

La investigación desarrollada ha sido titulada como “Principales causas que originan los despidos laborales en Puno, 2024”; donde se planteó como objetivo general “Determinar cuáles son las principales causas que originan los despidos laborales en Puno 2024”. Teniendo en consideración la génesis de la investigación se ha aplicado como método de investigación más apropiado el tipo básico con alcance descriptivo/explicativo dentro del campo de la investigación cualitativa anclada en la teoría fundamentada. Para ello se ha aplicado como técnicas de la investigación el cuestionario semiestructurado, la que fuera aplicada a seis inspectores de la Sub Intendencia Puno de SUNAFIL; dicha técnica fue reforzada por la ficha de análisis documental de diecinueve casos de despido laboral en Puno llevados por SUNAFIL.

Los resultados consolidados de los instrumentos revelan que, las principales causas de despido laboral verificadas en el año 2024 por SUNAFIL han sido: i) vencimiento de contrato, ii) licencia vencida, iii) despido injustificado, iv) falta disciplinaria, v) reducción de personal; de lo que se concluye que, se pone de manifiesto una serie de factores que van desde la crisis económica hasta problemas de gestión en las entidades empleadoras. Las recomendaciones propuestas tienen la finalidad de ayudar a la solución de estos problemas.

Palabras claves: Despido laboral, causas del despido, legislación laboral

Abstract

The research developed has been titled as “Main causes that originate the labor dismissals in Puno, 2024”; where the general objective was set as “To determine which are the main causes that originate the labor dismissals in Puno 2024”. Taking into consideration the genesis of the research, the most appropriate research method applied was the basic type with descriptive/explanatory scope within the field of qualitative research anchored in grounded theory. For this purpose, the semi-structured questionnaire was applied as a research technique, which was applied to six inspectors of the SUNAFIL Puno Sub-Intendancy; this technique was reinforced by the documentary analysis of nineteen cases of labor dismissal in Puno carried out by SUNAFIL.

The consolidated results of the instruments reveal that the main causes of dismissal verified by SUNAFIL in the year 2024 were: i) expiration of contract, ii) expired leave, iii) unjustified dismissal, iv) disciplinary offense, v) reduction of personnel; from which it is concluded that a series of factors ranging from the economic crisis to management problems in the employing entities are evident. The proposed recommendations are intended to help solve these problems.

Keywords: labor dismissal, causes of dismissal, labor legislation.

Índice general

Constancia de aprobación de la investigación	iv
Declaratoria de autenticidad de la investigación	v
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	iv
Resumen	iv
Abstract.....	iv
Índice de tablas.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
2.1. Situación problemática.....	13
2.2. Formulación del problema	17
2.3. Justificación	17
2.4. Objetivos.....	19
2.5. Impacto de la investigación.....	20
2.6. Alcances y limitaciones.....	20
III. REVISIÓN DE LA LITERATURA	21
3.1. Antecedentes de investigación.	21
3.2. Bases Teóricas	26
3.3. Marco conceptual	47
IV. MARCO METODOLÓGICO	49
4.1. Tipo y nivel de investigación	49
4.2. Diseño de Investigación.....	50
4.3. Matriz de operacionalización de categorías.....	51
4.4. Procedimiento de muestreo.....	53

4.5. Recolección y análisis de la información.	55
4.6. Aspectos éticos y regulatorios.	57
V. RESULTADOS	58
5.1. Descripción de los resultados	58
VI. DISCUSIÓN	68
6.1. Discusión de los resultados	68
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	80
Anexo 1: Matriz de categorización apriorística o cualitativa	85
Anexo 2: Instrumento de recolección de información	88
Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos	91
Anexo 4: Cuestionarios Absueltos	97
Anexo 5: Ficha de registro de datos	106
Anexo 6: Ficha análisis de registro de expedientes.....	111
Anexo 7: Informe de Turnitin al 28% de similitud.....	114

Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de operacionalización de categorías	51
Tabla 2: Matriz de validación de instrumentos utilizados	56
Tabla 3: Matriz de categorización apriorística o cualitativa	85

INTRODUCCIÓN

La presente investigación que lleva como título “Principales causas que originan los despidos laborales en Puno, 2024”, tiene por objetivo “Determinar cuáles son las principales causas que originan los despidos laborales en Puno 2024”. Para ello, se ha tenido en consideración, la relación laboral de los trabajadores mediante un contrato laboral, que acredita la certeza de vínculo laboral con su empleador. Esta relación es factible de interrupción bajo ciertas características y contextos, no siendo siempre justa, cayendo consecuentemente en alguna de las causales que la normativa establece injustificada, la cual constituye una vulneración de derechos fundamentales del trabajador.

En nuestra normativa vigente, la tendencia es de protección al trabajador en los casos de despidos arbitrarios, el mismo se sostiene en principios destinados a proteger los derechos fundamentales del trabajador, así como la tutela judicial efectiva y el debido proceso.

Desde el punto de vista de los derechos de los trabajadores, el laborante no solo tiene derecho al trabajo, este se condiciona a la estabilidad del mismo. Un despido sin motivo alguno que lo sustente incide directamente en sus derechos fundamentales. Atendiendo a la protección de estos derechos, nuestra normativa exige a los empleadores una justificación adecuada enmarcada en el principio de legalidad o tipicidad de ser el caso, para despedir a un trabajador.

Por otro lado, el trabajador ante este despido (si lo considera que es atentatorio y vulnera sus derechos) puede hacer uso de las herramientas legales a su disposición, como es el debido procedimiento en la etapa administrativa, y el debido proceso en sede judicial de ser el caso.

Por otro lado, las causas para el despido son varias, generalmente en nuestra legislación están referidas a faltas graves cometidas por el laborante. Existen otras causas de despido, no siempre ligadas al comportamiento del trabajador, pudiendo sé deber, por ejemplo, a factores externos, como la falta de liquidez de la empresa, un riesgo o quiebra de la empresa, entre otros.

En la presente investigación, en el capítulo dedicado al “problema de investigación”, se expone la situación problemática del tema a ejecutarse, detallando el contexto y

criterios del problema, llegándose a formular el problema general de la investigación y los problemas específicos; en ese sentido, se expone la justificación destacando su importancia, justificación teórica, práctica, jurídica y metodológica, planteándose (bajo ese contexto) el objetivo general y los objetivos específicos cumplidos en la investigación.

En el capítulo de “revisión de literatura”, en primer lugar, se aborda los antecedentes de investigaciones similares o referidas al tema de investigación, encontrándose limitaciones respecto de este punto; puesto que, no se hallaron muchas investigaciones respecto del tema materia de investigación, en ese sentido la presente investigación tiende a ser novedosa; en segundo lugar, en lo referido a las bases teóricas, se ha considerado la información relevante dada por la diversa doctrina en materia laboral, considerando los principales aspectos para cumplir los objetivos de la investigación; y, en tercer lugar, se establecen de forma clara el significado de los conceptos vertebrales de la investigación, lo que corrobora que los participantes han tenido una clara la comprensión del tema desarrollado.

En lo referido al capítulo del “marco metodológico”, se detalla el tipo y el nivel de la investigación, así como el diseño optado y los motivos por los cuales se opta por esta. Seguidamente en el cuadro de “Matriz de operacionalización de categorías” se detallan las categorías y subcategorías a abordarse en la investigación. Teniendo claro lo antes señalado, se describe el “procedimiento de muestreo”, y se detalla la forma de recolección y análisis de la información, teniendo en cuenta los aspectos éticos y regulatorios que exige la universidad en toda investigación científica.

Seguidamente se detallan los “los resultados” de la investigación, en los cuales se detallan individualmente los resultados tanto del cuestionario semiestructurado como de la ficha de análisis documental, las terminan en un resultado consolidado de ambas técnicas de investigación. En la “discusión” se ha contrastado resultados con investigaciones similares, de dicho contraste se ha emitido las “conclusiones” respecto de cada objetivo planteado, para finalizar con las “recomendaciones” respectivas a cada problema formulado.

Las autoras.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Situación problemática

Los despidos laborales en nuestro país son un fenómeno complejo y supeditado a los contextos sociales, sobre todo apegados a la estabilidad económica de nuestro país, lo que configura las características del mercado laboral de nuestro país. Nuestra constitución vigente y normativa laboral en general establecen garantías a los trabajadores para el respeto de sus derechos, la realidad implícita revela otro aspecto más crudo, lo que se traduce en el desafío de los derechos de los trabajadores ante sus empleadores.

No cabe duda, que el crecimiento económico de nuestro país en los últimos veinticinco años ha sido exponencial, ligado implícitamente a la dinámica socioeconómica del desarrollo de nuestro país. Este crecimiento económico no ha ido de la mano con la defensa de los derechos laborales de los trabajadores. La informalidad laboral, la precariedad en el empleo y la concentración de la riqueza son características persistentes del mercado laboral peruano. Estas condiciones generan una mayor vulnerabilidad de los trabajadores ante los despidos y dificultan la defensa de sus derechos.

Ahora, las causas de los despidos laborales en Perú son múltiples y se entrelazan de manera compleja. Blancas (2021) ha realizado la siguiente clasificación, entre las principales se pueden mencionar: 1) Factores económicos: dentro de estos: 1.1) Ciclos económicos: referido a las crisis económicas y las desaceleraciones del crecimiento, que suelen ir acompañadas de un aumento de los despidos; 1.2) Reestructuraciones empresariales: debido a la necesidad de reducir costos o adaptarse a nuevas condiciones del mercado puede llevar a la eliminación de puestos de trabajo; y, 1.3) Automatización y tecnologías disruptivas: debido a la adopción de nuevas tecnologías, las que pueden generar la pérdida de empleos en ciertos sectores; 2) Factores laborales: los cuales incluyen: 2.1) Informalidad laboral: en la informalidad carecen de protección social y son más vulnerables a los

despidos arbitrarios; 2.2) Contratos a término: lo que reduce la estabilidad laboral y facilita los despidos; y, 2.3) Débil negociación colectiva: la baja sindicalización limita la capacidad de los trabajadores para negociar condiciones laborales favorables y resistir los despidos; 3) Factores legales: a los que se incluye: 3.1) Interpretación y aplicación de la ley: referente a la discrecionalidad en la interpretación y aplicación de la legislación laboral, que puede generar inseguridad jurídica y facilitar los despidos injustificados; 3.2) Lagunas legales: toda legislación laboral puede presentar vacíos legales, que son aprovechados por los empleadores para despedir a los trabajadores; y, 4) Factores culturales: de los cuales se considera: 4.1) Cultura organizacional: pueden fomentar prácticas laborales abusivas y despidos arbitrarios; y, 4.2) Aceptación social del despido: la sociedad peruana tiende a aceptar los despidos como algo normal, lo que dificulta la lucha contra esta práctica.

Como consecuencia, Hegel (2021) señala que los despidos laborales tienen un impacto negativo en diversos ámbitos, como el referido a lo: 1) Económico: reflejado en la pérdida de ingresos, dificultades para encontrar un nuevo empleo, endeudamiento entre otros; 2) Social: en el ámbito personal como la desintegración familiar, problemas de salud mental, disminución de la calidad de vida; y, 3) Laboral: reflejado en el deterioro de las relaciones laborales, desconfianza en las instituciones, disminución de la productividad.

Con el objetivo de regular el ingreso de personal al sector público y optimizar la gestión de la planilla estatal, se promulgó en 2020 el Decreto de Urgencia 016-2020. Sin embargo, Jaimes (2022) señala que esta norma tuvo una vigencia limitada, ya que la Ley No 31115 derogó parte de sus disposiciones, incluyendo aquellas que establecían requisitos específicos para el ingreso por mandato judicial a entidades públicas. Esta modificación legislativa generó cambios significativos en el marco normativo que regula el acceso al empleo público.

Los derechos de los trabajadores peruanos han sido fortalecidos en materia de despido. Anteriormente, la ley peruana ofrecía una protección limitada, permitiendo que los empleadores despidieran arbitrariamente a sus trabajadores a cambio de una indemnización. Sin embargo, gracias a las decisiones del Tribunal Constitucional, ahora los trabajadores cuentan con una mayor protección, ya que pueden solicitar su reincorporación al puesto de trabajo no solo en casos de despido nulo, sino también, en aquellos que se consideran incausados, fraudulentos o vulneratorios de derechos fundamentales.

Ahora, un trabajador solo puede ser despedido si existe una causa justa y comprobable señala Guzmán (2020), y puede ser justificada si está relacionada con su desempeño o conducta. La empresa tiene la obligación de demostrar las razones de su decisión. Si el despido carece de fundamento, el trabajador puede recurrir a SUNAFIL para denunciarlo como arbitrario. Este organismo iniciará una investigación y brindará al trabajador las herramientas necesarias para defender sus derechos laborales.

El precedente establecido en el caso Huatuco, si bien marcó un hito en la protección de los derechos laborales en el sector público peruano, no logró erradicar la precariedad laboral en todos los sectores, indica Quispe (2021). Sentencias posteriores, como la Casación Laboral No 12475-2014-Moquegua, delimitaron el alcance del precedente Huatuco, excluyendo a los trabajadores obreros municipales sujetos al régimen laboral privado. Este contexto ha revelado la necesidad de realizar cambios en la normativa laboral, la cual debe garantizar la eficaz protección de los derechos laborales al margen del régimen laboral en el que se encuentren.

Es necesario señalar que el despido, es aspecto inherente al empleador, la cual representa una clara expresión de asimetría de derechos en la relación laboral, señala Aguilar (2017). Pese a que, el contrato laboral contiene un acuerdo de voluntades, el empleador tiene la facultad de poner fin a dicho acuerdo, sin la necesidad de consultar al

trabajador, lo que se traduce en una clara posición de dominio por parte del empleador. Esta posición ha sido ampliamente debatida por la doctrina jurídica, plantea interrogantes sobre la equidad y la justicia en el ámbito laboral.

La facultad de concluir la relación laboral, aunque está contemplada en nuestra legislación, en el actual contexto socioeconómico se ha hecho frecuente, lo que claramente se puede traducir en un poder autoritario del empleador. Esta sistemática y frecuente posición de los empleadores, se ha plasmado en un problema social y hasta legal de gran repercusión. Los despidos ilegales han traído como consecuencia, procesos de indemnizaciones y hasta reposiciones laborales, solo comprueban la evidente necesidad de revisar la legislación laboral y fortalecer las mismas con el fin de proteger los derechos laborales, a la vez ejercer un adecuado control a las empresas para el cumplimiento y respeto de estos derechos.

Los legisladores peruanos en torno al ordenamiento laboral peruano, y en su afán de regular las relaciones entre empresas y trabajadores, han plasmado en nuestra normativa un conjunto de causas que facultan a los empleadores la conclusión de la relación laboral. Estas causas se fundamentan principalmente en los principios de razonabilidad y justicia, buscando proteger los legítimos derechos no solo de los trabajadores, sino también de los empleadores, buscando la estabilidad de estas últimas. A la vez que, se implementan mecanismos de control y supervisión a las empresas, para evitar arbitrariedades y garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores.

Nuestra legislación vigente reconoce a las empresas como el motor del desarrollo económico de nuestro país, esta normativa otorga a las empresas como empleadoras facultades para realizar una adecuada gestión de sus negocios de forma eficiente; estas facultades deben estar enmarcadas y ejercitadas dentro del respeto de los derechos de los laborantes. De esta manera, se busca promover un equilibrio entre

los intereses de ambas partes y fomentar un clima de inversión y crecimiento económico.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son las principales causas que originan los despidos laborales en Puno 2023?

1.2.2. Problemas específicos

P.E.1:

¿Qué características tienen las entidades (tamaño, sector, etc.) que contratan personal en Puno?

P.E.2:

¿Qué motivos alegan las entidades para despedir a sus trabajadores desde la percepción de los inspectores laborales de SUNAFIL?

P.E.3:

¿Cómo incide la legislación laboral peruana en la prevención y resolución de los despidos laborales desde la percepción de los inspectores laborales de SUNAFIL?

1.3. Justificación

La investigación sobre las causas de los despidos laborales en Perú, es importante para comprender la dinámica del mercado laboral peruano sobre todo en la región Puno, identificar las principales vulnerabilidades de los trabajadores, evaluar la efectividad de las políticas públicas existentes, para luego proponer medidas para mejorar la protección laboral. Al abordar esta problemática de manera integral, la investigación contribuye a la construcción de un mercado laboral más justo y equitativo en Perú.

Desde la parte teórica la investigación se sustenta dentro de: la teoría de la agencia, la que plantea que los empleados son agentes que actúan en nombre de los principales (empleadores), al analizar cómo

los empleados negocian sus intereses dentro de la organización, se pueden identificar las causas relacionadas con la percepción de injusticia, falta de oportunidades de desarrollo o conflictos de poder; asimismo, la teoría de los recursos y capacidades, sugiere que, las organizaciones compiten por recursos escasos, y los despidos pueden ser una estrategia para reducir costos y mejorar la eficiencia, dentro de esta gestión se pueden identificar las causas relacionadas con reestructuraciones, automatización y cambios en los modelos de negocio; y, la teoría de la justicia organizacional donde se centra en la percepción de justicia de los empleados en relación con las decisiones organizacionales, al analizar cómo los empleados perciben la equidad en los procedimientos de despido, se pueden identificar las causas relacionadas con la falta de transparencia, discriminación o favoritismo.

En cuanto a la justificación práctica, la investigación se justifica en identificar las principales causas que originan los despidos laborales en Puno; puesto que, como se ha señalado anteriormente, en otros gobiernos locales existen deficiencias en estos procesos, vulnerando los derechos de los trabajadores sometidos a despidos a veces injustificados. En ese sentido, los resultados contribuyen a identificar estas causas, a la vez que se encuentran probables soluciones a tales problemas.

Desde el punto de vista jurídico, el trabajo a desarrollar se enfoca directamente en, la protección de los derechos laborales de los trabajadores, garantizando condiciones justas y equitativas en el empleo; a la vez que, al investigar las causas de los despidos, se contribuye a identificar posibles vulneraciones de estos derechos y a proponer medidas para prevenirlos; asimismo, se ha buscado comprender las causas de los despidos, siendo esto fundamental para diseñar políticas públicas y estrategias empresariales que ayuden a reducir el desempleo, al identificar los factores que desencadenan los despidos, se pueden implementar acciones para mitigar sus efectos y promover la estabilidad laboral; por otro lado, al investigar las causas de

los despidos se ha permitido analizar las dinámicas entre empleadores y trabajadores, identificando conflictos y áreas de mejora, lo que contribuye a establecer relaciones laborales más saludables y productivas; finalmente, los resultados de esta investigación pueden servir como base para reformar o actualizar las leyes laborales, garantizando una mayor protección para los trabajadores y un equilibrio justo entre los derechos de los empleados y los intereses de las empresas.

En cuanto a la justificación metodológica de la investigación para llevar a cabo esta investigación, se pueden utilizar diversas metodologías, pese a ello se ha tomado en cuenta el contexto sociocultural del ámbito de estudio; por ello, se ha tomado como metodología aplicable el tipo básico con alcance descriptivo/explicativo dentro del campo de la investigación cualitativa anclada en la teoría fundamentada, con la finalidad de descubrir a lo largo de la investigación, las principales causas que originan los despidos laborales en Puno.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general.

Determinar cuáles son las principales causas que originan los despidos laborales en Puno 2024.

1.4.2. Objetivos específicos.

O.E.1:

Describir las características de las entidades (tamaño, sector, etc.) que contratan personal en Puno.

O.E.2:

Enumerar los motivos alegan las entidades para despedir a sus trabajadores desde la percepción de los inspectores laborales de SUNAFIL.

O.E.3:

Evaluar la incidencia de la legislación laboral peruana en la prevención y resolución de los despidos laborales.

1.5. Impacto de la investigación

Se puede decir que la investigación tiene un doble impacto; la primera un impacto general, puesto que, la investigación realizada es clave no solo para el progreso del conocimiento y la innovación en el ámbito del derecho laboral, sino que también servirá como pilar para el desarrollo de futuras investigaciones referidas al tema de investigación. De la revisión de investigaciones precedentes en el ámbito nacional, no existen investigaciones similares por lo que la investigación realizada en el ámbito nacional es sui generis, lo que acentúa el impacto de la investigación.

En segundo lugar se tiene un impacto específico, debido a que, el presente trabajo tuvo la colaboración de la Sub Intendencia de SUNAFIL de la región Puno, los resultados y recomendaciones serán tomados de forma discrecional por dicha entidad, lo que servirá a dicha entidad para tomar los datos como referencia y poder aplicar las recomendaciones sugeridas, o implementar algunas otras alternativas no contempladas en la investigación para la solución de los problemas entablados en la investigación.

1.6. Alcances y limitaciones

La investigación está desarrollada en el ámbito laboral y su alcance radica en la contribución al entendimiento de los aspectos sociales y económicos que inciden en los despidos laborales en la región Puno. La investigación al tener colaboración de los inspectores de SUNAFIL, servirá a dicha entidad para la solución de los problemas planteados.

En lo que se refiere a las limitaciones del trabajo de investigación, el presente trabajo al ser novedoso la información recopilada para el tema de los antecedentes de la investigación ha sido limitada. Siendo esta la principal limitación, la investigación servirá de fuente en futuras investigaciones similares.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes de investigación.

Tras una exhaustiva búsqueda en diversas fuentes, tanto físicas como digitales, hemos identificado investigaciones que, aunque no abordan directamente nuestras variables, aportan valiosos conocimientos relacionados:

Internacionales

Muros (2023) en su investigación llamada “El despido colectivo en un marco de reestructuración jurídica y socialmente responsable”, para lograr su grado de Doctor en Ciencias Jurídicas de la Universidad de Granada en España, se trazó el objetivo de que se instauren las necesarias garantías para que se negocien efectivamente medidas alternativas o complementarias al despido colectivo. A través del método cualitativo, arribó a la conclusión que una buena gobernanza corporativa exige que las empresas integren criterios sociales y ambientales en su toma de decisiones; en procesos de reestructuración, las empresas deben demostrar un compromiso con la responsabilidad social y la sostenibilidad. La conclusión a la que arriba el autor, aporta a la investigación en el sentido que, al relacionar la conclusión con las causas de un despido laboral, podemos identificar Causas objetivas, Causas subjetivas, y Responsabilidad social.

Pérez & Forero (2020) han elaborado su tesis titulada “Estabilidad Laboral reforzada en Colombia”, con el propósito de obtener su grado académico de abogado, en la Universidad Libre de Colombia, tuvo el objetivo de describir las dificultades para alcanzar la estabilidad laboral, comenzando por las contradicciones jurisprudenciales y la dificultad conceptual de discapacidad, minusvalía y deficiencia. Usando el método cualitativo, llegó a la conclusión que la diversidad de criterios legales para justificar un despido por causas económicas genera diferentes niveles de protección para los trabajadores. El estudio aporta a la investigación, cuando destaca acertadamente la heterogeneidad de los marcos legales que regulan los despidos por causas económicas a

nivel internacional; esta diversidad refleja las distintas prioridades que cada país asigna a la protección del empleo y a la flexibilidad empresarial.

Agostini (2023) realizó su investigación rubricada como “Caso Ronin, Melchor c/ Servicios Autopistas S.A. y Otros/Despido” en Rosario, para lograr su licenciatura de Maestrado en la Universidad Austral en Argentina; se trazó el objetivo de demostrar las herramientas teórico-prácticas enseñadas y aprendidas en la Maestría de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Mediante el uso de la metodología de la investigación cualitativa con un enfoque descriptivo, llegó a la conclusión que, el derecho laboral argentino busca establecer un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y los empleadores en caso de despido. La conclusión aporta a la investigación en el sentido que; al establecer un equilibrio entre los derechos de trabajadores y empleadores, la legislación laboral busca garantizar los despidos bajo condiciones justas y equitativas.

Nacionales

Dio (2021) en su investigación denominada “Reposición laboral por despido incausado en la garantía de los derechos fundamentales del trabajador de la actividad privada, Lima – 2019”, para conseguir el grado de doctor en derecho, por la Universidad Nacional Federico Villarreal del Perú; se estableció como objetivo “determinar de qué manera la reposición laboral por despido incausado influye en la garantía de los derechos fundamentales del trabajador de la actividad privada”. Haciendo uso de la metodología de enfoque cualitativo, de tipo básica de diseño no experimental y usando el método hipotético deductivo; llegó a la conclusión que, la creación de un organismo autónomo permitirá garantizar de manera efectiva el derecho al trabajo. El aporte de la investigación radica en que, al centrarse en la creación de un mecanismo para resolver los casos de despido injustificado, el texto indirectamente reconoce la diversidad de causas que pueden llevar a un despido laboral.

Alvarado (2020) en su tesis rubricada como “El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano”, para obtener su título profesional de abogada en la Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Trazándose como objetivo, comprender como influye el despido arbitrario en los ingresos económicos que el trabajador tuvo que haber percibido. Y, haciendo uso de la metodología de enfoque cualitativo, de diseño fenomenológico de tipo inductivo donde aplico el método inductivo; donde llego a la conclusión que, un despido injustificado genera un profundo impacto negativo en la vida del trabajador, afectando no solo su estabilidad económica sino también su proyecto de vida. La conclusión aporta a la investigación, puesto que, aunque no detalla las causas específicas de un despido injustificado, nos permite inferir que estas pueden ser diversas y complejas; al destacar el impacto negativo de estos despidos en la vida de los trabajadores, el texto subraya la necesidad de contar con leyes laborales más justas y efectivas que protejan los derechos de los empleados.

Burneo (2023) en su investigación que lleva como título “Tutela del trabajador contra el despido dentro del periodo de prueba”, para obtener su grado profesional de abogado en la Universidad de Piura; tuvo el objetivo de “analizar la figura del periodo de prueba: su finalidad y objeto, casos en que sería válido el cese dentro de este periodo”. Usando para ello el método cualitativo, la misma llego a la conclusión que, la normativa laboral vigente establece un régimen asimétrico en cuanto a la extinción del contrato de trabajo durante el periodo de prueba; mientras el empleador puede resolver el contrato sin necesidad de causa o procedimiento específico, el trabajador debe acudir a la figura de la renuncia, la cual conlleva ciertas formalidades. El aporte de la investigación se establece cuando, al comparar esta situación con las causas de un despido laboral, se evidencia una clara disparidad; los despidos laborales suelen estar sujetos a una regulación más estricta, exigiendo la existencia de causas justas o motivos válidos para justificar la terminación del contrato.

Chávez & Solier (2024) recientemente realizaron su tesis a la cual rubricaron como “La protección del personal de confianza frente al despido arbitrario en el sector privado”, para lograr su título de abogado por la “Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas”; los investigadores se propusieron como objetivo general “analiza el grado de protección que recibe el trabajador de confianza al ser despedido por su empleador invocando el retiro de confianza como causa que extingue la relación laboral”. Para ello usaron el método cualitativo, llegando a concluir que, cuando un trabajador es despedido, este despido debe ser debidamente justificado, detallando las causas por las cuales se llega a tomar esta medida; asimismo, estas causas también deben estar sustentadas en el marco legal aplicable al trabajador. La investigación aporta en el sentido de resaltar dos aspectos fundamentales en nuestra legislación, como es el cumplimiento de las normas vigentes, lo que se expresa en cumplimiento del principio de legalidad, al cual los empleadores están obligados.

Locales o regionales

Chuquimamani (2024) ha elaborado un trabajo de investigación cuya rubrica es “La estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado a razón de la legislación peruana, 2022”, para conseguir el título profesional de abogado, por la UPSC de Puno; el mismo tubo el objetivo principal de “identificar de qué forma la legislación peruana viene regulando la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza”. Usando el enfoque metodológico cualitativo, de tipo jurídico – descriptivo, arribo a la siguiente conclusión; el Tribunal Constitucional señala que, si bien se reconoce el derecho a la indemnización por despido arbitrario, la posibilidad de reposición depende de circunstancias particulares. La conclusión aporta a la investigación cuando, se destaca cómo la falta de una regulación clara sobre los despidos de trabajadores de confianza genera incertidumbre y puede llevar a despidos injustificados.

Cusilayme (2023) ha trabajado una investigación a la cual título “Tratamiento del principio de progresividad laboral en la jurisprudencia del tribunal constitucional y la inconstitucionalidad de la reposición laboral por despido arbitrario en el régimen privado”, para obtener su licenciatura de abogado por la UNA Puno; tuvo el objetivo de “conocer el tratamiento del principio de progresividad laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y las razones que determinan la inconstitucionalidad de la reposición laboral por despido arbitrario en el régimen privado”. A través del enfoque de las investigaciones cualitativas de diseño de estudio de casos sistemático, ha llegado a los siguientes hallazgos: los trabajadores tienen derecho a contar con una estabilidad laboral; sin embargo, esta estabilidad debe coexistir con la flexibilidad necesaria para adaptarse a las transformaciones del mercado. Dicho autor contribuye a la investigación cuando; establece un marco conceptual sólido sobre la relación entre estabilidad laboral y flexibilidad del mercado.

Mamani (2024) trabajo su investigación titulada “Las condiciones laborales de los futbolistas de la primera división de las ligas distritales y provinciales Copa Perú - región Puno 2023”, para lograr su grado de abogado por la UNA Puno; tuvo el objetivo de “examinar y analizar, las condiciones laborales”. Haciendo uso de la metodología cualitativa de diseño basado en la teoría fundamentada, concluye que: la falta de formalización laboral deja a un gran número de trabajadores desprotegidos, a pesar de cumplir con los requisitos para ser considerados empleados, estos trabajadores no cuentan con un marco legal que les garantice sus derechos. El autor aporta a la investigación al señalar la vulnerabilidad del trabajador al carecer de un marco legal sólido que regule sus relaciones laborales; la informalidad laboral genera un ambiente en el que despedir a un empleado es complicado de justificar o impugnar, lo que coloca al trabajador en una situación desfavorable y al empleador con un amplio margen de maniobra, lo que es proclive a la vulneración de derechos de la persona laborante.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Despido laboral:

3.2.1.1. Definición legal y conceptual.

El despido es una forma de extinción de una relación laboral por una decisión unilateral del empleador señala Neves (2016); la normativa peruana estable en La Ley de Productividad y Competitividad Laboral define el despido como la finalización del vínculo laboral por decisión del empleador, siempre y cuando exista una causa atribuible al trabajador. Esta ley excluye los casos de cese por motivos ajenos a la voluntad del empleado. Existen dos tipos principales de despido: el arbitrario, que puede ser incausado (sin motivo) o injustificado (con un motivo no probado), y el nulo, que infringe derechos fundamentales. El primero se compensa únicamente con una indemnización, mientras que el segundo permite al trabajador elegir entre reintegrarse al puesto o recibir una indemnización.

En ese sentido Neves (2016) conceptualiza el despido como; la decisión unilateral del empleador de poner fin a la relación laboral. Sin embargo, esta facultad está limitada por el principio de estabilidad en el empleo, que exige la existencia de una causa justificada para terminar el contrato de trabajo.

3.2.1.2. Tipos de despido en la normativa peruana

La normativa laboral señala Hegel (2021), específicamente el artículo 34 del TUO del Decreto Legislativo 728, reconoce dos tipos de despido: el arbitrario, que puede ser incausado y el injustificado; y, el nulo, que viola derechos fundamentales como la igualdad y la libertad sindical:

A. Establecidos en la Ley:

A.1. Despido nulo

El despido nulo señala Hegel (2021) constituye la sanción más severa en el ordenamiento jurídico laboral, este tipo de despido debe estar justificado en supuestos típicos antijurídicos; puesto que, lo que se

busca es, proteger de manera contundente los derechos fundamentales del trabajador. Al declararse la nulidad de un despido, se reconoce que el empleador ha actuado al margen de la ley y ha vulnerado principios básicos como la igualdad, la no discriminación y la libertad sindical considerada en el artículo 29 del TUO del D.S. 03-97-TR.

Esta figura jurídica garantiza la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo y la reparación integral del daño causado Hegel (2021), incluyendo el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y, en algunos casos, una indemnización por daños morales. El despido nulo se fundamenta en causas prohibidas por la ley, como el despido por razones de raza, sexo, religión, opinión política o sindical, así como el despido por ejercer derechos reconocidos por la normativa laboral.

A.2. Despido arbitrario

A.2.1. Despido incausado:

El fallo del Tribunal Constitucional señala Blancas (2021) en el caso Telefónica Expediente 1124-2002-AA/TC, sentó un precedente al reconocer que el despido arbitrario e injustificado, carente de cualquier causa, constituye una flagrante violación al derecho fundamental al trabajo, garantizado por la Constitución. Esta sentencia subrayó la insuficiencia de una mera indemnización económica para reparar integralmente el daño causado al trabajador.

La jurisprudencia sobre el amparo laboral incide Blancas (2021) ha evolucionado de manera significativa. Inicialmente, se limitaba a los despidos totalmente carentes de justificación Expediente 206-2005-AA (caso “Baylón Flores”). Posteriormente, se amplió a los despidos con una justificación insuficiente. Sin embargo, el I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral estableció que la vía judicial ordinaria es la adecuada para resolver cualquier controversia relacionada con el despido, restringiendo así el acceso al amparo laboral.

A.2.2. Despido injustificado:

Hegel (2021) señala que, el despido injustificado constituye una vulneración al derecho al trabajo y a una remuneración justa, reconocido tanto en el derecho internacional como en nuestra legislación nacional el artículo 34 del D.L 728. Este tipo de despido se caracteriza por la existencia de una causa alegada por el empleador, pero que carece de sustento probatorio. La carga de probarlo señala Hegel (2021), recae en el empleador; es el quien debe demostrar la causa justa del despido al que fue sometido el trabajador. De verificarse lo contrario, se debe entender que el despido fue injustificado, a la vez que el empleador deberá indemnizar al trabajador por los daños generados. Esta figura legal está dirigida a proteger los derechos como individuo del trabajador, a la vez que, contribuye el fomento de relaciones justas y equitativas.

A.3. Despido de hecho

Por otro lado, Blancas (2021) incide en que, los actos de hostilidad son conductas empresariales que, frecuentemente están simulados bajo la apariencia del ejercicio legítimo del empleador, lo que en la realidad se traduce como un perjuicio sistemático al trabajador. Estos actos pueden evidenciarse por diversos métodos como son: la discriminación, el acoso laboral, aislamiento laboral entre otros. Al tener el objetivo de menguar los derechos de los trabajadores, los trabajadores requieren de la protección legal para salvaguardar los derechos de los mismos. Verificada la intención del empleador de causar daño, así como las consecuencias tanto psicológicas como económicas que pueden generar este actuar, se justifica la intervención normativa para proteger los derechos de los trabajadores, con el fin de garantizar un ambiente sano y seguro al cual los trabajadores tienen derecho.

El artículo 30 del TUO del D.L. 728 tipifica como actos de hostilidad laboral, a una amplia gama de comportamientos, enfatiza Hegel (2021); entre las cuales sobresalen: el abstenerse de pagar las remuneraciones, la reducción de categorías, traslados de lugar de labores, falencia de medidas de seguridad, violencia, discriminación entre otros. Este

comportamiento de los empleadores, vulnera derechos fundamentales de los mismos, a los cuales corresponde otorgarles la tutela legal correspondiente.

B. Establecidos en la jurisprudencia

B.1. Despido fraudulento

Señala Hegel (2021) que el despido fraudulento como hace referencia el Tribunal Constitucional en el Expediente 976-2001-AA/TC caso Llanos Huasco, se configura en un modo de despido cuando el empleador actúa tendenciosamente actúa de forma maliciosa y hasta incluso perversa, al usar medios para engañar y encuadrar de forma forzosa un despido. Este comportamiento resulta contraria a la buena fe que debe primar entre las partes; este comportamiento se configura de diversas formas, como: atribución de hechos falsos o carentes de sustento, desproporcionalidad entre la falta cometida y la sanción impuesta, entre otros. Este tipo de despido señala Hegel (2021), no solo atenta contra la estabilidad laboral del trabajador, sino también, contra la dignidad y el debido procedimiento; en ese sentido, es propicio para que el trabajador ejercer la defensa de sus derechos y demandar a su empleador, para la obtención de una indemnización por los daños generados por el comportamiento del empleador.

La característica principal del despido fraudulento señala Hegel (2021), es la clara vulneración del principio del debido proceso, específicamente el principio de tipicidad. Puesto que, el fin del empleador es perjudicar al trabajador, a través de una falta no contemplada en la normativa vigente distorsionando la realidad de los acontecimientos, corroborándose una clara intención del empleador de evadir los derechos del trabajador.

3.2.1.3. Causas directas e indirectas de los despidos.

Para Límaco (2023), existen cuatro causas por las cuales se puede alejar de cualquier empresa a un trabajador: i) bajo rendimiento laboral: se configura acunado un trabajador no cumple con sus funciones para

las que fue contratado, pese a haber recibido la capacitación adecuada, por lo que se considera que su rendimiento laboral es bajo; para corroborar este hecho, es básico contar un registro detallado de sus labores y objetivos del trabajador, evaluando su desempeño; ii) conducta inapropiada: esta puede darse a través del acoso y hasta el robo por parte del trabajador, bajo es criterio se consideran diversas conductas inaceptables al trabajador las que atenten con el ambiente laboral dentro de la empresa; iii) Inasistencias injustificadas: la falta de justificación al centro de trabajo incide directamente en el desempeño de la empresa; y, iv) Incumplimiento de obligaciones contractuales: en sus diversas formas, ya sean horarios, funciones entre otros, son susceptibles de causal de despido.

Para Límaco (2023) el trabajador debe ejercer su defensa efectiva en este tipo de casos; en ese sentido, la empresa debe ceñirse íntegramente a los procedimientos legales establecidos, a la vez debe ofrecer al empleado la oportunidad de corregir sus errores antes de tomar esta decisión.

3.2.2. Relaciones laborales:

Para Cortés (2023) el contrato laboral es, un instrumento esencial para proteger los derechos de los trabajadores, al plasmar por escrito las condiciones del trabajo a realizar, se establecen condiciones para evitar la arbitrariedad del empleador, a la vez se garantiza que el trabajador reciba un trato justo y una remuneración adecuada. Asimismo, el contrato sirve como medio de prueba en caso de disputas laborales, a la vez que facilita la aplicación de las normas legales bajo las cuales se sustenta.

El contexto socioeconómico condiciona las relaciones laborales incide Cortés (2023), y los órganos supervisores de las relaciones laborales desempeñan un papel crucial al fomentar la interrelación entre empleadores y empleados. A través de la gestión adecuada, se busca establecer un ambiente de trabajo donde las partes involucradas trabajen en conjunto para alcanzar objetivos comunes. Ahora, la

legislación laboral establece un piso mínimo de derechos para los trabajadores. Los convenios colectivos, acuerdos y contratos individuales pueden mejorar estas condiciones, pero nunca pueden empeorarlas. Cualquier cláusula que contradiga la ley será nula.

3.2.3. Contrato de trabajo:

3.2.3.1. Definición

Arévalo (2021) define al contrato de trabajo como el pacto entre un empleado y un empleador en el que el primero se compromete a realizar tareas bajo la dirección del segundo a cambio de una remuneración. Este acuerdo, que puede ser formal o informal, establece una relación de dependencia laboral.

3.2.3.2. Partes en un contrato de trabajo

A. El laborante

El trabajador es aquel individuo que se encuentra en una posición subordinada respecto al empleador, ya que debe cumplir con las instrucciones y órdenes de este último en el desempeño de sus funciones.

B. El empleador

Arévalo (2021) señala que, el empleador es toda persona física o jurídica, pública o privada, con o sin ánimo de lucro, que establece una relación laboral con un trabajador. Esta relación se caracteriza por la subordinación del trabajador respecto al empleador, quien ejerce el poder de dirección y organización sobre el mismo. El empleador asume diversas obligaciones legales, como el pago de salarios, la afiliación a la seguridad social y el cumplimiento de las normas laborales. La figura del empleador es esencial en el funcionamiento de la economía, ya que crea puestos de trabajo y contribuye al desarrollo social.

3.2.3.3. Elementos del contrato de trabajo

Arévalo (2021) señala que, los contratos laborales se sustentan en una serie de mecanismos indispensables; estos elementos son

fundamentales para determinar su naturaleza y validez, y estos son generales, esenciales o complementarios, los que a continuación desarrollamos:

A. Elementos generales

A.1. Consentimiento

Para Arévalo (2021) el consentimiento, en un contrato de trabajo como en cualquier otro acto jurídico, este debe ser libre, debidamente informado y suscrito conscientemente. Lo que se traduce en que, el trabajador debe conocer las condiciones del contrato y aceptarlas voluntariamente, sin estar bajo presión o coacción. Además, debe tener la capacidad legal para contratar, es decir, no ser menor de edad ni estar incapacitado.

Si bien, los principios generales del consentimiento, señala Arévalo (2021) son aplicables a todos los contratos, existen particularidades en el contrato de trabajo. Por ejemplo, en el contrato de trabajo la relación de subordinación y la prestación de servicios personales son elementos distintivos que influyen en la forma en que se manifiesta el consentimiento. Arévalo (2021) enfatiza que, el consentimiento informado es indicio que el trabajador conoce no solo las condiciones generales del contrato a las cuales acepta conscientemente, sino también los riesgos y beneficios vinculados al trabajo que está accediendo. En ciertos casos, como en el caso de trabajos de alto riesgo tanto físico como psicológico, es necesario que el trabajador reciba información adecuada, detallada y específica sobre las medidas de seguridad y protección de dicho trabajo.

A.2. Objeto

Ahora Arévalo (2021) señala que, el objeto del contrato de trabajo está vinculado directamente con otros elementos esenciales, como el consentimiento, la capacidad de las partes intervinientes y la causa. Dicho autor enfatiza en que: i) el consentimiento, se refiere al acuerdo de las partes sobre el objeto del contrato; ii) la capacidad de las partes,

implica que, tanto el trabajador como el empleador deben tener la capacidad legal para contratar recíprocamente; y, iii) la causa, por su parte, es la finalidad económica del contrato, que en el caso de las relaciones laborales es la obtención de lucro económico del por parte del empleador, y la obtención de una remuneración o salario por parte del trabajador.

A.3. Forma

La forma en que se celebra un contrato laboral señala Arévalo (2021) puede ser diversa dependiendo de su naturaleza. Si bien el consentimiento es el elemento esencial, la normativa vigente establece formalidades para garantizar la seguridad jurídica de las partes sobre todo del trabajador. En general, los contratos sujetos a modalidad de plazo indeterminado pueden plasmarse de forma verbal o escrita, mientras que otros contratos requieren necesariamente una forma escrita, es decir un acto en el cual se pueda verificar de forma expresa el acuerdo de voluntades.

B. Elementos esenciales

B.1. Prestación personal

El contrato de trabajo señala Arévalo (2021), establece un vínculo directo entre el trabajador y el empleador. Lo que se traduce en que, el laborante se compromete a realizar personalmente las tareas y/o funciones establecidas en el contrato, no pudiendo ser delegadas a otra persona (tercero). Siendo que, la obligación de prestar servicios es exclusiva del trabajador, este no puede ser sustituido sin que se produzca una nueva relación laboral.

El trabajo personal garantiza que, el trabajador sea el único beneficiario de los derechos laborales y de la protección social que le son inherentes. Al evitar la tercerización indiscriminada, se previene la explotación laboral, se asegura el trabajo personalizado para el que fue contratado por su capacidad, y se asegura el cumplimiento de las remuneraciones y beneficios correspondientes a su trabajo.

B.2. Remuneración

Ahora, Arévalo (2021) señala que, la remuneración es el pago que un trabajador percibe a cambio de su trabajo, convirtiéndose este en un derecho fundamental reconocido en nuestra Constitución. Este derecho garantiza que tanto el trabajador y su familia puedan vivir dignamente con el justo salario que percibe. El autor a la vez incide en que, la remuneración es un elemento esencial del contrato de trabajo, a la vez que la remuneración comprende todos los ingresos que el trabajador recibe por sus servicios. La normativa vigente señala un salario mínimo legal, a la vez que establece diversos mecanismos para garantizar que la remuneración sea justa.

El mismo autor señala que, además de ser un derecho individual y constitucional, un adecuado salario cumple una función socioeconómica importante. Puesto que, aparte de garantizar un ingreso a los trabajadores, tiene directa incidencia en la desigualdad y la mejora de las condiciones de vida de la población, a la vez que, es un estímulo constante para la productividad y el desarrollo económico de la sociedad.

Determinar un salario adecuado puede ser algo complejo resalta Arévalo (2021), pudiendo generar controversias y malos entendidos entre las partes, especialmente en casos de trabajo a tiempo parcial, trabajo a domicilio, o en sectores con alta rotación de personal; además, la valoración de los beneficios en especie puede ser un punto controvertido entre las partes, por lo que sugiere que antes de la firma del contrato debe haber el mayor intercambio de información entre las mismas, con el fin de evitar malos entendidos.

B.3. Subordinación

La subordinación prescribe Arévalo (2021) es un elemento esencial del contrato de trabajo que, implica que el trabajador se somete a las órdenes del empleador, lo que se traduce en la subordinación. Sin embargo, este poder no es ilimitado y debe ejercerse de forma prudencial, siempre respetando los derechos de los trabajadores. Si

bien es cierto que, el empleador tiene la facultad de dirigir y organizar el trabajo, a la vez tiene el deber garantizar un trato justo y equitativo a sus laborantes. El autor señala que, la subordinación nunca es absoluta, existen límites legales y convencionales que limitan la autoridad del empleador. Un ejemplo claro es que, el empleador no puede exigir al trabajador que realice tareas que pongan en peligro su salud y mucho menos su seguridad, menos aún puede discriminarlo por motivos de raza, sexo, religión, etc.

C. Elementos complementarios

Arévalo (2021) señala que, los elementos complementarios del contrato laboral son aquellos que, si bien no son necesarios para la existencia del contrato, contribuyen a resaltar aspectos particulares a cada tipo de relación laboral. Estos elementos, como el tiempo, el horario o el lugar de trabajo, no solo contribuyen a diferenciar entre los diversos tipos de contratos laborales, también pueden ser concluyentes para acceder a ciertos beneficios laborales particulares, o para diferenciar correctamente un vínculo laboral en caso de duda.

3.2.3.4. Características del contrato de trabajo

El contrato de trabajo es un acuerdo fundamental en el mundo laboral enfatiza Durval (2016). Se caracteriza generalmente por ser un acuerdo principal, bilateral, consensual, oneroso, de tracto sucesivo, conmutativo y, en general, no formal. Esto significa que el contrato nace de la voluntad de dos partes, el trabajador y el empleador, quienes se comprometen a cumplir ciertas obligaciones a cambio de una contraprestación.

3.2.4. Estabilidad laboral

Para Durval (2016) señala que, la estabilidad en el empleo público es un derecho arraigado en nuestra historia constitucional. Desde hace el inicio de nuestra historia republicana, diferentes constituciones y doctrinas jurídicas han reconocido su importancia, producto de los reclamos sociales, los cuales han reivindicado los derechos de los

trabajadores. El autor señala que, el insistente ataque a la estabilidad laboral en el sector laboral público, obliga a los sindicatos de las diferentes entidades a una lucha constante por el reclamo de estos derechos; mientras que, por un lado, deben defender los derechos conquistados, por otro lado, deben impulsar la ampliación de la protección laboral de aquellos trabajadores que aún están bajo su protección.

3.2.4.1. Estabilidad laboral como derecho

Durval (2016) señala que, si bien el derecho a la estabilidad laboral está reconocido en la diversa normativa nacional, en la realidad este derecho se ve constantemente vulnerado. La falta de mecanismos efectivos para garantizar su cumplimiento, el contexto socioeconómico adverso dificulta que los laborantes puedan hacer efectivos sus derechos; esta realidad evidencia la necesidad de plasmar los derechos laborales de los trabajadores en realidades tangibles. El autor destaca que, la realidad histórica ha mostrado cómo el empleo público ha sido utilizado como un botín de los partidos políticos, lo que se plasma en una exposición constante de los trabajadores a la inestabilidad laboral. Esta situación no solo afecta la meritocracia y la profesionalización de los organismos públicos, sino que también limita el ejercicio de otros derechos fundamentales. La estabilidad laboral es primordial para asegurar que un servicio público sea eficiente y comprometido con el interés de la sociedad.

La estabilidad laboral incide Durval (2016), es un derecho fundamental para asegurar el bienestar de los trabajadores y la calidad de los servicios que ofrece el estado; sin embargo, el incremento de contratos precarios ha vulnerado este derecho, transformando la estabilidad en una mera ilusión. Estas prácticas, no solo ponen en riesgo los derechos fundamentales de los trabajadores, a la vez, generan ineficiencia y corrupción en la administración pública.

3.2.5. Negociación colectiva

Según Villavicencio (2015), la normativa vigente ha dado forma a un sistema de relaciones laborales que se caracteriza por una notable descentralización sindical. La necesidad de negociar a nivel de las empresas, junto con el requisito de contar con un número mínimo de afiliados, ha limitado considerablemente la capacidad de los sindicatos para lograr acuerdos colectivos más favorables. A pesar los esfuerzos por negociar a nivel sectorial, la normativa vigente ha favorecido la negociación empresarial, salvo excepciones donde la justicia ha intervenido para salvaguardar los derechos de los trabajadores.

Villavicencio (2015) también señala que, la fragmentación extrema del sistema sindical ha limitado drásticamente la capacidad de los trabajadores para negociar colectivamente, limitando su alcance a un pequeño grupo del mercado laboral. Esta protección colectiva, centrada en empresas medianas y grandes, expone a la mayoría de los asalariados sin respaldo, lo que claramente vulnera el equilibrio socioeconómico. La evidencia práctica en la realidad incide en un aumento en la desigualdad, lo que se plasma en la disminución de la participación de los salarios en el producto bruto interno; lo que sugiere que, los mecanismos de negociación colectiva infieren de alguna forma en la concentración del poder económico del país.

Por otro lado Villavicencio (2015) señal que, es crucial que el estado con el consejo de los sindicatos lleven a cabo una reforma profunda del marco legal que regula las relaciones laborales, con el fin de asegurar el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, tal como están plasmados tanto en la constitución como en los convenios internacionales del trabajo; lo que se debe buscar es, establecer un equilibrio de fuerzas más equitativo entre el capital y el trabajo, promoviendo así una mayor igualdad y justicia social.

3.2.6. Legislación laboral peruana:

De La Cruz (2020) infiere en que, la legislación laboral actual es el resultado de un proceso histórico de reformas y adaptaciones; donde se establece un marco normativo que regula las relaciones laborales en el

país. Aunque, ha logrado avances significativos en la protección de los derechos de los trabajadores, todavía enfrenta desafíos como el trato de la informalidad laboral, la desigualdad de género y la necesidad de actualizar la normativa ante la evolución del mundo laboral. En comparación con otros países de la región, el modelo laboral peruano tiene características propias, influenciadas en gran medida por el derecho civil, y con una particularidad la de mayor flexibilidad en las relaciones laborales. Sin embargo, es fundamental señalar que la legislación laboral peruana sigue en evolución; en ese sentido, se requieren esfuerzos constantes para asegurar que, los derechos de todos los trabajadores sean plenamente respetados y protegidos.

3.2.6.1. Regulación jurídica

De La Cruz (2020) destaca que, la Constitución Política del Perú, ha sido influenciada por los estándares internacionales del trabajo, establece un marco normativo que protege los derechos fundamentales de los trabajadores. Desde su vigencia en 1993, la constitución ha adoptado un modelo económico social de libre mercado el cual fomenta la actividad exportadora y reconoce la libertad sindical, aunque está sujeta a ciertas restricciones. Sin embargo, pese a estos avances, persisten los desafíos en la aplicación efectiva de los derechos laborales, como la informalidad laboral y la desigualdad, lo que exige una constante actualización y adaptación de la normativa.

A la vez, De La Cruz (2020) señala incide en que, la evolución de la legislación laboral en nuestro país durante las últimas décadas ha estado marcada por diversas reformas que buscan equilibrar el crecimiento económico con la protección de los derechos de los trabajadores. La Ley de Fomento del Empleo de 1991, fue un hito en la regulación de la legislación laboral; sin embargo, su posterior fragmentación en normas sectoriales y la introducción de nuevos tipos de contratos, como el “Contrato Administrativo de Servicios (CAS)”, han suscitado controversias sobre su efecto en las condiciones laborales. En ese contexto, el principio del concurso público, presente tanto en el

sector público como en el privado, se ha consolidado como un mecanismo clave para asegurar la transparencia y la meritocracia en los procesos de contratación.

Ahora, la normativa laboral peruana presenta una gran diversidad, con por lo menos treinta y nueve regímenes laborales, las cuales se adaptan a las particularidades de diversos sectores económicos y tamaños de las empresas. Desde el régimen general, que aplica a la mayoría de los trabajadores, hasta regímenes específicos para la construcción civil, la minería o la agricultura, la legislación laboral peruana busca brindar una regulación adecuada a las distintas realidades productivas del país.

3.2.6.2. Principios fundamentales del derecho del trabajo

Para Ferro (2021) la Casación Laboral 4936-2014, Callao conceptualiza de forma adecuada los principios laborales constitucionales; esta casación señala que, son los cimientos sobre los cuales se construye todo el ordenamiento jurídico laboral. Estos principios, que guían la creación de leyes y normas, así como la resolución de conflictos, buscan garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y establecer un equilibrio en una relación laboral caracterizada por una asimetría de poder inherente. La desigualdad entre empleador y trabajador es consecuencia de la existencia de estos principios, que evolucionan constantemente para adaptarse a los nuevos contextos del mundo laboral. En ese sentido, nuestra jurisprudencia ha considerado los siguientes principios:

A. Principio protector:

El derecho laboral para Ferro (2021), se basa en una escala de valores que tiene como prioridad la protección de los trabajadores. Este principio arraigado en la historia del derecho laboral, reconoce la asimetría de poder entre el trabajador y el empleador inherente a la relación laboral, por lo que, busca garantizar que los derechos de los trabajadores sean respetados y tutelados ante la posición de dominio por parte de las empresas. Mediante diversas manifestaciones, como la

interpretación favorable al trabajador y la irrenunciabilidad de los derechos laborales, este principio se rige como un pilar fundamental para garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas, conforme lo señala la Casación 2120-2003, Huánuco.

B. Primacía de la realidad:

El principio de primacía de la realidad señala Ferro (2021), ha sido determinante en casos donde se ha desestimado la apariencia de un contrato civil, poniendo de manifiesto la verdadera naturaleza laboral de la relación entre las partes. Al despedir a un trabajador sin causa justificada, las empresas infringen su derecho constitucional al trabajo, incurriendo en un despido arbitrario, establece el Exp. 3146-2012-PA. El principal objetivo del principio de primacía de la realidad, se basa en la necesidad de proteger a los trabajadores de prácticas engañosas, que intentan ocultar una relación laboral bajo la apariencia de otro tipo de vínculo jurídico.

C. Razonabilidad de derechos:

Según Ferro (2021) el principio de razonabilidad, es un pilar esencial del derecho laboral, establece límites al poder disciplinario del empleador. Este principio requiere que, las decisiones de despido se fundamenten en criterios objetivos y proporcionales, asegurando que la sanción impuesta sea adecuada a la falta cometida. En ese sentido, se busca garantizar que, los despidos sean justificados y no representen un abuso del poder empresarial, conforme lo señala la Casación 3090-2015, Cusco.

D. Irrenunciabilidad de derechos:

Para Ferro (2021) el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales es un pilar indispensable en el ámbito del derecho laboral. Este principio, el hecho de considerar nulas las renunciaciones a derechos laborales, tiene como objetivo proteger a los trabajadores de la vulnerabilidad que puede surgir en la relación laboral. Al desconocer que los trabajadores renuncien a sus derechos fundamentales, se

asegura un equilibrio en la relación laboral y se fomenta la justicia social, según la Casación 8571-2017, Pasco.

E. Principio de continuidad:

El principio de continuidad laboral según Ferro (2021) tiene como objetivo principal asegurar la estabilidad en el empleo, reconociendo que el contrato laboral establece un vínculo duradero. Este principio protege al trabajador de despidos injustificados, al señalar que, la relación laboral debe mantenerse a lo largo del tiempo, salvo la existencia de razones válidas para su finalización. De producirse un despido arbitrario, el trabajador tiene derecho a ser reintegrado a su puesto, así como a percibir las remuneraciones y beneficios que dejó de recibir durante el tiempo de cese, así se ha plasmado en la Casación 2144-2005-Lima.

F. Principio de buena fe:

Ferro (2021) señala que, la relación laboral, se distingue por su continuidad y por el vínculo personal entre ambas partes, requiere un alto grado de confianza y buena fe. Este principio, siendo de naturaleza objetiva, obliga tanto al empleador como al trabajador a actuar de manera leal y cooperativa entre sí, con el objetivo de cumplir los parámetros del contrato. El incumplimiento de este principio puede acarrear consecuencias legales y poner en peligro la estabilidad de la relación laboral, así se ha plasmado en la Casación Laboral 6503-2016, Junín.

3.2.7. Teorías generales:

3.2.7.1. Teoría de la agencia: Posición de interés entre el empleador y trabajador.

Jeannot (2001) sostiene que, la teoría de la agencia examina la relación entre el propietario de una empresa (principal) y su administrador (agente), donde resalta una asimetría de información y un posible conflicto de intereses. Esta relación se presenta como un juego estratégico en el que, cada parte intenta maximizar sus beneficios,

teniendo en cuenta las decisiones y reacciones de la otra. La asimetría en la información dificulta el monitoreo del comportamiento del agente, lo que puede dar lugar a “conductas oportunistas” si no se establecen mecanismos de control adecuados. Para minimizar estos conflictos, las empresas adoptan diferentes mecanismos de gobernabilidad corporativa, en busca de alinear los intereses de las partes con los de los sujetos principales. Asimismo, el autor incide en que, la relación de agencia, se caracteriza por la cooperación y el conflicto al mismo tiempo, en este tipo de relaciones, las partes intentan maximizar el beneficio para todos, formando equipos y colaborando para crear un excedente que se comparte.

Jeannot (2001) citando a Derhy (1997), distingue entre dos enfoques para analizar la relación de agencia: el normativo y el positivo. El enfoque normativo se centra en diseñar mecanismos óptimos que direccionen los intereses de las partes, y se reduzcan la incertidumbre; mientras que, el enfoque positivo, se ocupa de describir la realidad de las relaciones de agencia, teniendo en cuenta los juegos de poder y las estrategias que emplean los agentes y principales para obtener beneficios. Ambos enfoques se complementan entre sí, a la vez que, ofrecen una visión más completa de la compleja dinámica de la relación de agencia.

3.2.7.2. Teoría de los costos de transacción: Costos vinculados a las relaciones de trabajo.

Salgado (2003) argumenta que la Teoría de los Costos de Transacción busca explicar por qué y cómo surgen los costos relacionados con los intercambios económicos. Al identificar las fuentes de estos costos, la teoría facilita el diseño de mecanismos de gobernanza que reduzcan la fricción en las transacciones y optimicen la eficiencia económica. La decisión entre, optar por mercados o jerarquías va a depender de la naturaleza de la transacción y de los costos vinculados. Así, la eficiencia, comprendida como la reducción de costos, se convierte en el

criterio elemental para evaluar la efectividad de las distintas formas de organización.

Salgado (2003), citando a Williamson menciona que, los individuos involucrados en transacciones económicas enfrentan limitaciones cognitivas que complican la creación de contratos completos. Esta falencia en los contratos, a su vez, da cabida a que las partes actúen de manera oportunista, ya sea ocultando información relevante o incumpliendo con sus obligaciones contractuales. Este comportamiento oportunista puede manifestarse como selección adversa o riesgo moral, genera costos adicionales y dificulta la coordinación eficiente de las transacciones.

3.2.7.3. Teoría de los recursos humanos: Valor de los trabajadores como activos intangibles.

Según Martín (2024), desde los inicios de la actividad empresarial, la gestión de las personas ha sido crucial. No obstante, fue a finales del siglo XIX, con la llegada de la industrialización y la creciente complejidad de las organizaciones, que se formalizó el área de Recursos Humanos (RRHH). Este órgano parte de la administración se ocupa de todas las decisiones y acciones relacionadas con los empleados, buscando alinear sus esfuerzos con los objetivos de las empresas. En esencia, el área de recursos humanos actúa como un puente entre la organización y sus trabajadores. La función de Recursos Humanos es esencial en cualquier organización; sus funciones y responsabilidades son diversas, incluyen desde la atracción y selección de talento humano hasta la gestión del desempeño y las relaciones laborales. En todas sus actividades, esta área busca mantener un equilibrio entre la eficiencia lucrativa, la satisfacción de los empleados y la alineación con los objetivos estratégicos de la empresa.

Martín (2024) también señala que, la gestión de recursos humanos abarca un enfoque completo del talento humano, va desde la atracción y selección de candidatos hasta la retención y el desarrollo de los empleados. Consecuentemente, implica crear políticas y prácticas que

respondan a las necesidades individuales de los colaboradores, tales como la compensación, los beneficios y las oportunidades de crecimiento profesional. En ese entender, las personas no son solo recursos, sino sujetos activos que pueden innovar y adaptarse a los desafíos del mercado.

3.2.7.4. Teoría de la justicia organizacional: Apreciación de los laborantes sobre igualdad de trato.

Del Olmo (2012) menciona que la teoría de la justicia organizacional sostiene que la apreciación de los trabajadores sobre la equidad en el lugar de trabajo, es un factor clave para la motivación y el compromiso de los laborantes. Esta apreciación se forma a partir de varias dimensiones de la justicia, entre las que se destacan: i) la justicia distributiva, reflejada en la distribución de recursos y recompensas; ii) la justicia procedimental, plasmada en los procesos de toma de decisiones; y, iii) la justicia interpersonal, contemplada en el trato que reciben de sus supervisores. Cuando los laborantes sienten que estas dimensiones se respetan, es más probable que se sientan valorados y que contribuyan activamente al logro de los objetivos de la empresa. En un polo opuesto, la percepción de injusticia puede provocar sentimientos de resentimiento, desconfianza y desmotivación, lo que puede traducirse en un descenso en el rendimiento, y un aumento en el ausentismo y la rotación de personal.

3.2.8. Teorías específicas:

3.2.8.1. Teoría de la dualidad del mercado laboral: Fragmentación del mercado laboral y sus incidencias en los despidos laborales

Fernández (2010) señala que, la teoría de la segmentación del mercado laboral (TSMT), surgió como una crítica al modelo neoclásico; sustenta que, el mercado de laboral no es un campo igualitario y competitivo, sino que, está dividido en segmentos con características y oportunidades distintas. Estos segmentos pueden distinguirse por factores como el sector económico, la ocupación, el género o el nivel educativo. A diferencia de la teoría del capital humano, que atribuye las

diferencias salariales únicamente a las capacidades individuales; la TSMT, resalta la importancia de factores institucionales, históricos y sociales en la configuración de las desigualdades laborales. Al reconocer la existencia de barreras entre los diferentes segmentos, esta teoría ayuda a explicar los fenómenos como la persistencia de la pobreza y la discriminación, que son difíciles de entender desde la perspectiva neoclásica.

La teoría neoclásica enfatiza Fernández (2010), tiene una visión simplificada del mercado laboral como un mecanismo automático de ajuste, se confronta a la evidencia empírica que muestra desigualdades persistentes y rigideces en la dinámica laboral. En respuesta a estas restricciones, el autor señala que surgió la teoría de la segmentación, la cual propone un modelo más complejo y realista. Sin embargo, esta teoría no brinda una explicación conjugada, sino que abarca un conjunto diverso de enfoques, cada uno con sus propias conceptualizaciones y metodologías. A pesar de esta pluralidad, todos estos enfoques coinciden en que, el mercado laboral está estructurado en segmentos con diversas condiciones de trabajo y oportunidades de desarrollo laboral. La dinámica entre estos segmentos a menudo está condicionada por diversas barreras, como las cualificaciones, las redes sociales o la discriminación. No obstante, la diversidad de la TSMT complica la creación de una teoría general y la realización de investigaciones semejantes.

3.2.8.2. Teoría del capital humano: Inversión en adiestramiento y especialización de los trabajadores

Tovar (2017) citando a Becker, en su trabajo sobre el capital humano, diferenció entre un capital humano general, que puede ser usado en diversas empresas, y el capital humano específico, vinculado a las necesidades de una empresa concreta. Mientras que el primero, como una maestría, es un activo valioso para el trabajador, las empresas son reticentes a invertir en él debido al riesgo de que el empleado se vaya a otra compañía. En contraste, la capacitación específica, como la

formación en un software particular, suele ser financiada por la empresa, ya que beneficia directamente a esta. Sin embargo, esta distinción ha sido objeto de debate, ya que en la práctica puede ser difícil establecer una división clara entre ambos tipos de capital humano y las empresas pueden encontrar formas de capturar parte de los beneficios del capital humano general, incluso cuando los trabajadores se van.

Tovar (2017) señala que, Becker destaca que la capacitación específica, al estar diseñada para mejorar el desempeño de los empleados en tareas relacionadas con el trabajo específico de la empresa, genera un aumento directo en la productividad organizacional. A diferencia de la capacitación general, que se puede aplicar en diferentes entornos laborales, la capacitación específica establece un vínculo más fuerte entre el trabajador y la empresa. La inducción, como una forma de capacitación específica, es un claro ejemplo de esta conexión; ya que, ofrece a los nuevos trabajadores las herramientas y conocimientos necesarios para integrarse rápidamente en la empresa y contribuir a sus logros. Sin embargo, es fundamental reconocer que, en la práctica, la línea entre capacitación general y específica puede ser imprecisa, y muchas empresas optan por combinar ambos tipos de formación para desarrollar las habilidades de sus empleados.

3.2.8.3. Teoría de la institucionalización: Influencia de las patronales en las relaciones laborales

Vargas (2005) sostiene que la teoría institucional reconoce que, la creación y el sostenimiento de los patronatos no se explican solo por criterios de racionalidad. La legitimidad, es decir, la aprobación social de las normas y reglas institucionales, juega un rol fundamental. Este proceso de legitimación es dinámico y complejo, pudiendo desarrollarse de manera celer e o gradual, ya sea a través de cambios radicales o transformaciones graduales. Vargas (2005) señala que, según Easton, la legitimidad de un patronato se basa en dos pilares: i) el apoyo difuso, que refleja la confianza general en el sistema político; y, ii) el apoyo

específico, relacionado con acciones concretas de la institución. No obstante, la construcción y el sostenimiento de la legitimidad son procesos sociales complejos, que involucran a diversos actores y están influenciados por factores culturales, históricos y políticos.

Las instituciones, que se definen como el conjunto de normas, reglas y procedimientos que organizan la vida política de una sociedad señala Vargas (2005), estas juegan un papel crucial en la dinámica del juego político. Estos criterios, al igual que las de cualquier otro juego, determinan cómo interactúan los actores, establecen qué estrategias pueden utilizar, y qué resultados pueden alcanzar. Los cambios en estas reglas, es decir, los cambios corporativos, afectan profundamente la distribución del poder y las oportunidades de desarrollo. Al alterar las reglas del juego, los cambios corporativos pueden abrir nuevas posibilidades para algunos actores, mientras que pueden limitar las opciones de otros. Así, los patronatos son elementos esenciales en la configuración de las trayectorias de desarrollo de los países.

3.3. Marco conceptual

3.3.1. Trabajo

Atlahua et al. (2023) citando a la OIT señala que el trabajo es el “esfuerzo colectivo de la sociedad, que abarca desde tareas remuneradas hasta labores voluntarias, encaminado a producir aquello que la comunidad necesita para subsistir y prosperar”. Siendo un poco más incisivos, y citando a la Ley Federal del Trabajo de México que enfoca su concepto tomando como base la dignidad de la persona, señalan que: “un empleo decente es aquel que permite a las personas vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades, contribuir al progreso de la sociedad y disfrutar de un equilibrio entre su vida laboral y personal, en un entorno de trabajo seguro y saludable. El trabajo digno es un derecho humano fundamental que garantiza la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la dignidad de cada trabajador, promoviendo así una sociedad más justa y equitativa, donde

todas las personas puedan desarrollar su potencial y contribuir al bienestar común”.

3.3.2. Trabajador

Arévalo (2021) conceptualiza al trabajador como: “el individuo que, por propia voluntad y en virtud de un contrato, se compromete a prestar servicios personales a otra persona bajo su autoridad y dirección, a cambio de una remuneración acordada, y en cumplimiento de las obligaciones establecidas en dicho contrato”.

3.3.3. Contrato laboral

Arévalo (2021) citando a Martín, Rodríguez-Sañudo y García, señalan que “el contrato de trabajo constituye un acuerdo voluntario donde un individuo se vincula a una organización, aceptando sus directrices y realizando tareas específicas a cambio de una remuneración establecida”.

3.3.4. Despido laboral

Valle (2024) señala que el despido laboral “representa la finalización de la relación laboral, iniciada por el empleador. Esta acción, que puede ser justificada o no, está sujeta a normativas específicas y marca el fin del vínculo contractual entre el trabajador y la empresa. La legalidad de un despido depende de la existencia de una causa concreta, reconocida en la legislación laboral y directamente atribuible al trabajador. En ausencia de esta justificación, el despido se considera nulo y puede dar lugar a la reintegración del empleado a su puesto o al pago de una indemnización.

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y nivel de investigación

Enfoque.

La metodología señala Hernández & Mendoza (2019) en una investigación es una decisión estratégica que condiciona todo el proceso, desde la formulación de las preguntas de investigación hasta la interpretación de los resultados. Una elección acertada del enfoque garantiza que los hallazgos sean válidos, confiables y respondan de manera efectiva a los objetivos del estudio.

Por las características de la investigación se ha tomado el enfoque cualitativo basado en la teoría fundamentada; esto debido a que, a partir de los datos recolectados, se ha buscado identificar patrones y categorías emergentes.

Tipo.

La elección del tipo de investigación depende indica Jilcha (2019) de los objetivos específicos que se han planteado y de los recursos disponibles. En ese sentido, se ha optado por encuadrar el tipo de investigación básica, señala Reyes (2021) que es un enfoque metodológico en el ámbito científico, tiene el objetivo principal de ampliar el conocimiento humano, profundizando en la comprensión de fenómenos y áreas de estudio específicas, este tipo de investigación se centra en expandir el conocimiento y clarificar los objetos de estudio.

Teniendo claro el tipo de investigación, esta tendrá un alcance descriptivo/explicativo ofreciendo una visión más completa y profunda de un fenómeno, al combinar lo mejor de ambos mundos señalan Hernández & Mendoza (2019). La parte descriptiva ha brindado un panorama general del tema, detallando sus características y componentes principales. Por otro lado, la parte explicativa va más allá, se ha buscado las razones detrás de lo que se observa, estableciendo relaciones de causa y efecto, sostiene De La Cuesta (2021). Esta combinación ha incrementado la validez de los resultados; al utilizar

múltiples métodos, se ha reducido la posibilidad de sesgos y se han fortalecido las conclusiones. Al combinar ambos alcances, se ha tenido una visión más completa del problema prescribe Reyes (2021), lográndose identificar tanto las tendencias generales como las particularidades de cada caso, y así proponer soluciones más efectivas.

Nivel.

El nivel de profundidad al que se adentra una investigación según Mozersky et al. (2020) determina la amplitud y complejidad de los conocimientos adquiridos. Así, a medida que se ha avanzado en la investigación, nos hemos acercado a una comprensión más completa y sofisticada del objeto de estudio, por lo singular de la investigación y los instrumentos a emplearse se ha optado por un nivel exploratorio descriptivo.

Teniendo en cuenta lo señalado el nivel de la investigación es de tipo descriptivo, siendo que el objetivo principal de la investigación descriptiva es representar de manera detallada y precisa un evento, una situación o un grupo de personas; Hernández & Mendoza (2019) indican que, se diferencia de otros enfoques de investigación, puesto que, su propósito no es establecer relaciones causales, sino proporcionar una representación fiel de las características observables.

3.2. Diseño de Investigación

Teniendo en consideración el tipo de investigación, Aspers & Corte (2019) recomiendan optar por el no experimental, el cual está anclado en la teoría fundamentada, se ha explorado el proceso del problema de investigación desde una perspectiva inductiva. Comenzando con un análisis de los hechos observados, se han recopilado datos que luego han sido analizados de manera exhaustiva. Esta orientación ha permitido edificar una explicación minuciosa del fenómeno, sustentada en la evidencia empírica.

Al tratarse de una investigación cualitativa, se ha optado por un enfoque metodológico que garantice la coherencia entre las

herramientas de recolección de datos, las técnicas de observación y la dinámica natural de los participantes, enfatizan Mozersky et al. (2020). De esta forma, se ha buscado minimizar la reactividad y obtener datos lo más auténticos posible.

3.3. Matriz de operacionalización de categorías

Tabla 1: Matriz de operacionalización de categorías

CATEGORÍA (S) DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	UNIDADES DE ANÁLISIS
Características de la Empresa	Arévalo (2021) indica que, son sus rasgos distintivos como organización, con un objetivo claro dentro del entramado económico y social. Entender estas características nos ayuda a comprender cómo opera, qué papel juega en el mercado y cómo influye en la sociedad	Tamaño	Arévalo (2021), referido a si es micro, pequeña, mediana, grande	Análisis de datos, cuestionarios a Inspectores SUNAFIL
		Sector económico	Villavicencio (2015), industria, servicios, comercio, etc.	
		Antigüedad	Villavicencio (2015), años de operación o de prestación de servicios	
		Tipo de propiedad	Durval (2016), si es capital familiar, estatal, transnacional, SA, SAC o EIRL	
		Nivel de sindicalización	Arévalo (2021), organización de trabajadores	

			sindicalizados para la defensa de sus derechos	
Características del Despido	Valle (2024) señala que, cuando una empresa decide terminar un contrato de trabajo, existen varios factores que determinan cómo se lleva a cabo esa finalización. Estos factores incluyen la razón del despido, los trámites legales que se deben seguir y, por supuesto, lo que esto significa para el empleado	Tipo de despido	Hegel (2021), según la normativa vigente individual, colectivo, por causas objetivas	Análisis de bases de datos SUNAFIL, cuestionarios a Inspectores SUNAFIL
		Causas del despido	Hegel (2021), bajo rendimiento, falta de disciplina, restructuración, etc. cumpliéndose el principio de legalidad	
		Procedimiento del despido	Límaco (2023), referido al cumplimiento de la normativa, comunicación al trabajador, indemnización	
		Impacto del despido	Hegel (2021), en el ámbito personal de trabajador consecuencias económicas, emocionales, laborales	
Legislación Laboral	De La Cruz (2020) refiere a	Conocimiento de la ley	Neves (2016), nivel de	

la legislación laboral como, al conjunto de normas, desde leyes y reglamentos hasta acuerdos entre empresas y sindicatos, pasando por las decisiones de los tribunales, que regulan cómo se relacionan los trabajadores y sus empleadores en una situación de dependencia laboral		conocimiento de los derechos y obligaciones laborales por parte de empleadores y trabajadores	Cuestionarios a inspectores de SUNAFIL
	Aplicación de la ley	Neves (2016), cumplimiento de los procedimientos establecidos, efectividad de la supervisión de SUNAFIL	
	Sanciones	Blancas (2021), tipo de sanciones impuestas por SUNAFIL, efectividad de las sanciones	

Fuente: elaboración propia

3.4. Procedimiento de muestreo.

Este estudio jurídico se fundamenta en una intersección de factores económicos, políticos y psicológicos, los cuales se analizaron a través de diversas fuentes legales. El objetivo principal es identificar las principales causas del despido en el ámbito laboral. Adicionalmente, se llevó a cabo una exhaustiva revisión bibliográfica, incluyendo normativa, informes técnicos y publicaciones académicas, para explorar la labor de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el tema de estudio.

Población:

En cuanto a la población Aspers & Corte (2019) señala que, la población es el universo de estudio, ya sea finito o infinito; a la vez que, está compuesto por elementos que comparten una característica particular. Los resultados de esta investigación ofrecen una visión general de esta población diversa.

El universo de estudio está conformado por los diez (10) inspectores que actualmente prestan servicios en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

Como se ha indicado precedentemente el escenario en donde se ha desarrollado la presente investigación es en el distrito, provincia y departamento de Puno, por lo que la población en la investigación estará constituida de la siguiente manera:

Población 1. Población censal, la población objeto de estudio está constituida por diez (10) inspectores de trabajo quienes laboran en la Intendencia Regional de SUNAFIL – Puno, que prestan servicios en el distrito de Puno. Por lo que, los cuestionarios se aplicaron a seis (06) inspectores de la totalidad de población referida.

Población 2. Constituida por las órdenes de inspección generadas para la verificación de despidos en el departamento de Puno durante el año 2024, constituida por diecinueve (19) expedientes, los cuales fueron analizados en su totalidad, extrayendo solo la información relacionada a los objetivos de la investigación.

Muestra:

A efecto de definir la muestra en la presente investigación se ha recurrido al muestreo no probabilístico intencional o por conveniencia, que se caracteriza por obtener muestras que sean representativas mediante la inclusión en la muestra de grupos típicos, en consecuencia, se aplicará el cuestionario a los 06 inspectores de trabajo de la Sub Intendencia Regional de SUNAFIL – Puno, estos servidores encargados de verificar el cumplimiento de las normas

sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, serán los participantes directos en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Asimismo, se ha realizado un análisis de órdenes de inspección sobre despido arbitrario tramitadas en la región Puno.

3.5. Recolección y análisis de la información.

En esta etapa la intención es realizar un análisis temático de los datos para identificar patrones y categorías emergentes.

Para la presente investigación han utilizado las siguientes técnicas:

Técnica de análisis documental

La que se ha aplicado sobre doctrina, jurisprudencia y documentos a cargo de SUNAFIL, mediante una ficha de análisis documental para la recolección de datos que ha permitido analizar de forma crítica las órdenes de inspección en materia de despido arbitrario en el departamento de Puno.

En ese entender, se ha usado los siguientes instrumentos de recolección de datos:

a. Ficha de análisis documental

Que han permitido recolectar y obtener información de los casos de despido arbitrario en el departamento de Puno.

Técnica de cuestionario

Se ha aplicado a los inspectores de Trabajo de la Sub Intendencia Regional de SUNAFIL – Puno, mediante un cuestionario semiestructurado de creación propia de las investigadoras, delimitadas dentro de los objetivos de la investigación, lo que ha permitido conocer de primera mano cuál es la opinión de los operadores vinculados al sistema inspectivo en materia de despido, en cuanto al procedimiento existente y las medidas adoptadas.

a. Guía de cuestionario

Para ello se ha procedido a elaborar un cuestionario de diez preguntas el mismo que fue aplicado a los inspectores de trabajo de la Sub Intendencia Regional de SUNAFIL – Puno respecto a las órdenes de inspección en materia de despido arbitrario.

Procedimientos

Al hacer uso de la técnica del análisis documental mediante el uso de las fichas de registro de datos, se revisaron las fuentes bibliográficas en doctrina nacional e internacional, así como la jurisprudencia a efectos de analizar todo lo relacionado a despido arbitrario. Respecto a las causas de despido arbitrario se analizaron las órdenes de inspección generadas en el año 2024 en la región de Puno que nos ha permitido determinar las diferentes causas y la acción de los inspectores de trabajo en la verificación de despidos. De todo ello se han brindado las conclusiones sobre el tema de investigación.

De igual forma se tiene la técnica del cuestionario, utilizado el instrumento denominado guía de cuestionario, donde se ha preguntado en relación a cada uno de los objetivos planteados; para lo cual, previamente se ha validado el instrumento, a efectos de ser aplicado a los inspectores de trabajo de la Sub Intendencia Regional de SUNAFIL – Puno, con el propósito de analizar sus apreciaciones, lo que ha sido discutido en los resultados de la investigación.

Matriz de validación de instrumentos utilizados

Tabla 2: Matriz de validación de instrumentos utilizados

NOMBRE DEL EXPERTO	DNI No	GRADO ACADÉMICO	EVALUACIÓN
Isaías Serruto Mujica	01319515	Magíster	Cumple
Víctor Hugo Monzón Apaza	01316856	Magíster	Cumple
Eberth Cirilo Calsin	01343056	Doctor	Cumple

Fuente: elaboración propia

3.6. Aspectos éticos y regulatorios.

La investigación sobre despidos laborales se ha realizado con estricto apego a los principios éticos para garantizar la protección de los derechos de los participantes y la validez de los resultados, para ello se ha considerado los siguientes aspectos:

Consentimiento Informado, dentro de ello: i) Explicación clara, lo que ha implicado proporcionar a los participantes una explicación detallada sobre el objetivo de la investigación, los procedimientos, los riesgos y beneficios potenciales, y su derecho a retirarse en cualquier momento; ii) Información comprensible, lo que implica que se ha utilizado un lenguaje claro y sencillo, para que los participantes comprendan la información proporcionada; y, iii) Voluntariedad, para asegurar que la participación ha sido completamente voluntaria y que no ha existido presión para participar.

Confidencialidad, para lo cual consideramos: i) Protección de datos, para garantizar la confidencialidad de la información personal de los participantes, incluyendo sus nombres, direcciones, números de teléfono y otros datos identificables; ii) Anonimización, para lo cual se ha utilizado técnicas de anonimización para proteger la identidad de los participantes en los informes y publicaciones de la investigación; y, iii) Acceso restringido, con lo cual se ha limitado el acceso a los datos de la investigación solo a las personas autorizadas y con necesidad de conocerlos.

Integridad Científica, principal criterio para lo cual se ha considerado: i) Honestidad, en todas las etapas de la investigación, desde la planificación hasta la difusión de los resultados; ii) Veracidad, al reportar los hallazgos de manera precisa y objetiva, evitando cualquier tipo de manipulación o sesgo; y, iii) Citar fuentes, en la cual se ha dado crédito a las fuentes utilizadas en la investigación, reconociendo el trabajo de otros investigadores.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados

Como se ha señalado precedentemente, en la presente investigación se han aplicado dos instrumentos, un cuestionario realizado a seis (06) fiscalizadores de la Sub Intendencia de SUNAFIL – Puno, y un análisis documental de los casos referidos al tema de estudio entablados en dicha entidad. En ese entender, sea logrado recabar dos tipos de resultados de ambos instrumentos de recolección de datos, los cuales son los siguientes:

4.1.1. Resultados del cuestionario semiestructurado

Dentro de este instrumento se han elaborado diez (10) preguntas destinadas a cumplir con los objetivos de la investigación en ese sentido se tiene los siguientes resultados:

Respecto al objetivo general “Determinar cuáles son las principales causas que originan los despidos laborales en Puno 2024”, se han practicado tres (03) interrogantes, las mismas que fueron disertadas de la siguiente forma:

A la primera interrogante: Basándose en su experiencia laboral en Puno durante el año 2024, ¿cuáles considera usted que fueron las razones más comunes que llevaron a los trabajadores a perder sus empleos? ¿Podría compartir algún ejemplo específico que haya presenciado o vivido en primera persona?, los participantes señalaron que: las razones que llevaron a los trabajadores en Puno a perder sus empleos en 2024 reflejan una serie de factores interconectados, que incluyen la finalización de contratos y la ausencia de protocolos claros para terminar relaciones laborales; además, la mala relación con los empleadores y las represalias desempeñaron un papel crucial en este fenómeno, generando un ambiente laboral inestable y poco seguro.

A la segunda interrogante: ¿Considera que la situación económica de Puno en 2024, como por ejemplo la desaceleración económica, la inflación o la disminución de la actividad en ciertos sectores, influyó

significativamente en el aumento de los despidos? ¿De qué manera cree que estos factores económicos impactaron en las decisiones de las empresas?, respecto de esta interrogante se señala que: la situación económica de Puno en 2024 se convirtió en un factor clave para el aumento de despidos, principalmente por la falta de liquidez de ciertas entidades financieras, la caída en las ventas y la disminución del turismo. Aunque algunos sectores, como el bancario, enfrentaron regulaciones específicas, muchas empresas se vieron afectadas por la falta de conocimiento sobre los procedimientos de despido y la presión de conflictos sociales que llevaron a recortes en la plantilla.

A la tercera interrogante: ¿Cree que las políticas laborales de las empresas en Puno, como los procesos de evaluación del desempeño, los planes de reestructuración o la flexibilidad laboral, contribuyeron a la ocurrencia de los despidos? ¿Podría mencionar alguna práctica específica que considere que haya sido un factor determinante?, los participantes señalaron que: las políticas laborales en Puno, aunque tienen un impacto en el clima laboral, no son el único factor que contribuye a los despidos; la reestructuración, que a menudo resulta en un exceso de personal, y el desconocimiento de los empleadores sobre los procedimientos de despido son aspectos importantes a considerar. Sin embargo, es fundamental señalar que, en las MYPE, la falta de ventas y de liquidez son las principales razones detrás de los despidos, más que la flexibilidad laboral. Además, la informalidad en el entorno laboral agrava la situación, generando vulnerabilidades tanto para los empleados como para los empleadores.

De lo disertado, respecto del objetivo general de los cuestionarios absueltos por los participantes se llega a la conclusión que, el análisis de los despidos laborales en Puno durante el 2024 pone de manifiesto una problemática compleja con causas interrelacionadas. Factores económicos, como la falta de liquidez en las entidades financieras supervisadas por la SBS y la disminución del turismo, ejercen presión sobre las empresas, especialmente las MYPE, que recurren a despidos

para enfrentar sus dificultades financieras. Además, aspectos contractuales y relacionales también influyen en la situación; la finalización de contratos, la ausencia de protocolos claros para despidos, las malas relaciones con los trabajadores y las represalias crean un ambiente laboral precario. Aunque las políticas laborales afectan el clima laboral, no son el único factor determinante; la reestructuración empresarial, el exceso de personal y el desconocimiento de los procedimientos de despido también juegan un papel importante. La informalidad laboral agrava la vulnerabilidad de los trabajadores.

En cuanto al objetivo específico No 01 “Describir las características de las entidades (tamaño, sector, etc.) que contratan personal en Puno”. Se ha realizado una única interrogante, la que fue absuelta de la siguiente forma:

A la cuarta interrogante: Basándose en su experiencia en el mercado laboral de Puno, ¿podría describir las principales características de las empresas que con mayor frecuencia están contratando personal? ¿A qué sectores económicos pertenecen principalmente (turismo, minería, agricultura, servicios, etc.) y cuál es su tamaño aproximado (pequeñas, medianas o grandes empresas)?, a tal interrogante los inspectores señalan que: el mercado laboral de Puno se distingue por la variedad de empresas, en su mayoría pequeñas y microempresas, que operan en sectores fundamentales como la minería, el turismo y la educación. Aunque estas empresas son cruciales para la economía local, enfrentan importantes desafíos, como la alta rotación de personal debido a salarios poco competitivos, especialmente en las industrias de seguridad minera y restaurantes.

De lo vertido respecto del primer objetivo específico de los cuestionarios resueltos se tiene la conclusión que, el mercado laboral de Puno se distingue por su fuerte dependencia de pequeñas y microempresas, que son fundamentales para sectores clave como la minería, el turismo y la educación; no obstante, este escenario presenta desafíos importantes,

siendo la alta rotación de personal uno de los más destacados, impulsada por salarios poco competitivos, especialmente en áreas críticas como la seguridad minera y la gastronomía.

En lo referido al objetivo específico No 02 “Enumerar los motivos alegados por las entidades para despedir a sus trabajadores desde la percepción de los inspectores laborales de SUNAFIL”. Se han formulado tres (03) interrogantes, las cuales fueron respondidas de la siguiente forma:

A la quinta interrogante: Basándose en su experiencia como inspector laboral de SUNAFIL, ¿cuáles son los motivos más comunes que las empresas suelen alegar al momento de justificar un despido? ¿Existen patrones o tendencias en las razones que se presentan?, los participantes señalaron que: la revisión de las justificaciones más comunes para el despido pone de manifiesto patrones preocupantes que reflejan no solo la dinámica interna de las empresas, sino también la falta de comprensión de los derechos laborales por parte de los trabajadores; desde la finalización de contratos hasta acusaciones de faltas y la mención de razones económicas, es evidente que muchas de las justificaciones presentadas por las empresas carecen de un verdadero compromiso con la transparencia y el cumplimiento normativo.

A la sexta interrogante: ¿Considera que los motivos alegados por las empresas para los despidos siempre reflejan la realidad de la situación? ¿En qué medida cree que las empresas pueden estar utilizando ciertos argumentos como una forma de encubrir otras razones, como, por ejemplo, la discriminación o la represalia sindical?, interrogante a la cual se absolvió señalando que: las justificaciones que ofrecen las empresas para llevar a cabo despidos rara vez reflejan la verdadera situación del mercado laboral; con frecuencia, las razones que se documentan parecen legales, pero ocultan motivaciones más complejas, como la discriminación o la represalia por actividades sindicales. Esta diferencia entre los argumentos que se presentan formalmente y las verdaderas razones, revela un patrón alarmante en el que las empresas evitan

asumir responsabilidades y mantienen condiciones laborales que podrían llegar a considerarse abusivas.

A la séptima interrogante: ¿En qué medida las empresas cumplen con los procedimientos legales establecidos para los despidos? ¿Existen casos frecuentes en los que se detectan irregularidades o incumplimientos de la normativa laboral durante las inspecciones?, los inspectores señalaron que: la investigación muestra una preocupante tendencia en la que las empresas no siguen de manera sistemática los procedimientos legales establecidos para los despidos; esta falta de conocimiento y la frecuente desatención a la normativa laboral, como lo indica el artículo 31 de la LPCL, evidencian una grave deficiencia en la gestión de recursos humanos. Por otro lado, las inspecciones han demostrado que las irregularidades son más comunes de lo que debería ser aceptable, lo que subraya la necesidad urgente de implementar una formación adecuada en derechos laborales y procedimientos de despido.

De lo señalado, en lo que se refiere al segundo objetivo específico se llega a la conclusión que, los motivos que más alegan las empresas para despedir a sus trabajadores son: i) termino de contrato o servicio, ii) faltas y tardanzas, iii) no cumplimiento de metas, iv) desconocimiento de la relación laboral, v) faltas graves (hurtos no corroborados), vi) situación negativa de la empresa, vii) factores económicos. De las justificaciones más comunes para el despido pone de manifiesto patrones preocupantes que reflejan no solo la dinámica interna de las empresas, sino también la falta de comprensión de los derechos laborales por parte de los trabajadores; desde la finalización de contratos hasta acusaciones de faltas y la mención de razones económicas, es evidente que muchas de las justificaciones presentadas por las empresas carecen de un verdadero compromiso con la transparencia y el cumplimiento normativo.

En cuanto al objetivo específico No 03 “Evaluar la incidencia de la legislación laboral peruana en la prevención y resolución de los

despidos laborales”. Se elaboraron tres (03) cuestionamientos, las que fueron absueltas como sigue:

A la octava interrogante: Basándose en su experiencia profesional, ¿considera que la legislación laboral peruana actual es efectiva en la prevención de los despidos laborales injustificados? ¿Qué aspectos de la ley considera que son los más fuertes y cuáles requieren ser reforzados?, los inspectores respondieron que: a pesar de que la legislación laboral en Perú establece un marco normativo que promueve procedimientos efectivos para prevenir despidos injustificados, su efectividad se ve afectada por el desconocimiento y la falta de cumplimiento de muchos empleadores; aunque el Tribunal Constitucional ha fortalecido las protecciones contra despidos arbitrarios y fraudulentos, todavía hay vacíos que necesitan ser abordados, como la urgencia de implementar sanciones más severas y un sistema de control que sea accesible y sistemático.

A la novena interrogante: ¿Cómo evalúa el impacto de la legislación laboral en la resolución de los conflictos laborales relacionados con los despidos? ¿Considera que los procedimientos establecidos son ágiles y justos, o existen obstáculos que dificultan la resolución de estos casos?, dicha pregunta fue absuelta señalando que: la legislación laboral, a pesar de que establece procedimientos administrativos ágiles y la creación de juzgados especializados, enfrenta importantes desafíos que complican la resolución efectiva de conflictos laborales, especialmente en casos de despidos; por otro lado, la falta de conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos, sumada a la ineficiencia del poder judicial y la escasa intervención de los inspectores, perpetúa un sistema que (aunque fue diseñado para ser justo) a menudo no cumple con ese objetivo.

A la décima interrogante: ¿Qué reformas considera necesarias en la legislación laboral peruana para mejorar la protección de los trabajadores frente a los despidos injustificados? ¿Qué aspectos específicos de la ley deberían modificarse o complementarse?, a la

pregunta los profesionales de SUNAFIL indicaron que: para fortalecer la protección de los trabajadores peruanos frente a despidos injustificados, es crucial implementar reformas clave en la legislación laboral; la revisión del régimen de faltas, asegurando que estén claramente definidas en el Reglamento Interno de Trabajo y alineadas con la ley, es fundamental; además, la propuesta de eliminar la intervención del Poder Judicial en ciertos procesos permitirá mayor agilidad y eficacia en las resoluciones laborales. Restablecer el artículo 48 de la Constitución de 1979, junto con una mejora del artículo 31 de la LPCL, garantizará un marco legal más sólido y justo para los trabajadores. Por último, la creación de mecanismos de control eficientes permitirá una supervisión adecuada del cumplimiento normativo.

De la absolución de las interrogantes en lo referido al tercer objetivo específico se llega a la conclusión que, la legislación laboral peruana, aunque busca proteger a los trabajadores de despidos injustificados, enfrenta desafíos en su aplicación; el desconocimiento y el incumplimiento de los empleadores, sumados a la ineficiencia judicial y la falta de fiscalización, limitan su efectividad. A pesar de esfuerzos como el fortalecimiento de la jurisprudencia y la creación de juzgados especializados, persisten problemas como la falta de sanciones severas y la necesidad de un sistema de control más accesible; además, los trabajadores a menudo desconocen sus derechos. Se proponen reformas clave, como la revisión del régimen de faltas, la eliminación de la intervención judicial en ciertos procesos, el restablecimiento de artículos constitucionales y la creación de mecanismos de control eficientes. La efectividad de la legislación dependerá de la voluntad política y social para implementar estas reformas y garantizar su cumplimiento, construyendo así un sistema laboral más justo.

4.1.2. Resultados de ficha de análisis documental

En lo concerniente al instrumento de ficha de análisis documental, se analizaron diecinueve (19) expedientes de órdenes de inspección, de los cuales se extrajo la información relevante, cumpliéndose con los

aspectos éticos señalados precedentemente, de los cuales se obtuvo la siguiente información:

En cuanto al objetivo general “Determinar cuáles son las principales causas que originan los despidos laborales en Puno 2024”. Se verifica que las principales causas verificadas por los Inspectores de la Sub Intendencia Puno de SUNAFIL son: i) vencimiento de contrato, ii) licencia vencida, iii) despido injustificado, iv) falta disciplinaria, v) reducción de personal.

Ahora, respecto del objetivo específico No 01 “Describir las características de las entidades (tamaño, sector, etc.) que contratan personal en Puno”. De los diecinueve (19) expedientes analizados, nueve (09) empresas están inscritas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE), y diez (10) empresas pertenecen a diferentes entidades tanto públicas como privadas; de lo que se deduce que, el porcentaje que contrata personal en la región Puno es equilibrado entre entidades públicas y privadas con pequeñas y microempresas.

Por otro lado, en lo concerniente al objetivo específico No 02 “Enumerar los motivos alegan las entidades para despedir a sus trabajadores desde la percepción de los inspectores laborales de SUNAFIL”. Se ha encontrado que entre los principales motivos que alegan las entidades para despedir a su personal alegan: i) vencimiento de contrato, ii) abandono de trabajo, iii) licencia vencida, iv) mal estado de la empresa, v) sanción disciplinaria.

Ahora, respecto del objetivo específico No 03 “Evaluar la incidencia de la legislación laboral peruana en la prevención y resolución de los despidos laborales”. Respecto de este objetivo para verificar esta incidencia, se ha tomado en consideración la declaración y acciones realizadas hechas por los trabajadores, en ese sentido se observa que: i) los trabajadores alegan motivos inconsistentes para defender sus derechos, ii) no asisten a las verificaciones realizadas por los

inspectores de SUNAFIL, iii) desconocen el procedimiento para la defensa de sus derechos laborales.

4.1.3. Resultados consolidados de cuestionarios y ficha de análisis documental

Teniendo en cuenta los resultados de los instrumentos (cuestionario y ficha de análisis documental) se tiene los siguientes resultados consolidados:

En lo referido al objetivo general “Determinar cuáles son las principales causas que originan los despidos laborales en Puno 2024”, el resultado consolidado señala que, la situación de los despidos laborales en Puno durante 2024 pone de manifiesto una serie de factores que van desde la crisis económica hasta problemas de gestión interna en las empresas; la presión por la falta de liquidez en empresas supervisadas por la SBS, y la caída del turismo ha llevado a muchas MYPE a recurrir a despidos como una medida de supervivencia. Asimismo, se ha evidenciado que las principales causas de despido verificadas en el año 2024 por SUNAFIL han sido: i) vencimiento de contrato, ii) licencia vencida, iii) despido injustificado, iv) falta disciplinaria, v) reducción de personal.

Del objetivo específico No 01 “Describir las características de las entidades (tamaño, sector, etc.) que contratan personal en Puno”. Se tiene como resultado consolidado que: la situación del mercado laboral en Puno destaca la relevancia de las pequeñas y microempresas como pilares esenciales para sectores clave como la minería, el turismo y la educación; no obstante, la inestabilidad laboral, agravada por la alta rotación de personal y la falta de salarios competitivos, representa serios desafíos para el desarrollo sostenible de estas industrias. Al analizar diecinueve (19) expedientes, se evidencia un equilibrio en la contratación entre el sector público y privado, lo que indica una oportunidad importante para impulsar el empleo local.

Respecto del objetivo específico No 02 “Enumerar los motivos alegados por las entidades para despedir a sus trabajadores desde la percepción de

los inspectores laborales de SUNAFIL”, se ha tenido como resultado consolidado que: las razones que las empresas presentan para despedir a sus trabajadores i) termino de contrato o servicio, ii) no cumplimiento de metas, iii) licencia laboral vencida, iv) faltas graves (hurtos no corroborados), v) mala situación económica de la empresa, vi) sanción disciplinaria. Estos resultados muestran patrones preocupantes que evidencian no solo la inestabilidad en el empleo, sino también una alarmante falta de comprensión y respeto por los derechos laborales. Aunque se mencionan motivos válidos como la finalización de contratos o dificultades económicas, la repetición de faltas disciplinarias y la falta de claridad en la interpretación de las relaciones laborales resaltan la urgente necesidad de transparencia y capacitación, tanto para empleadores como para empleados.

En cuanto al objetivo específico No 03 “Evaluar la incidencia de la legislación laboral peruana en la prevención y resolución de los despidos laborales”, se tiene el resultado que: la legislación laboral en Perú, está diseñada para proteger a los trabajadores de despidos injustificados, enfrenta importantes desafíos en su aplicación efectiva; la falta de conocimiento sobre los derechos laborales y el incumplimiento por parte de los empleadores, junto con la ineficacia del sistema judicial y de supervisión, han disminuido su efectividad. Pese a la creación de juzgados especializados y el fortalecimiento de la jurisprudencia, la ausencia de sanciones efectivas y de un sistema de control accesible sigue dejando a los trabajadores en una situación vulnerable. Por otro lado, las reformas propuestas son esenciales para resaltar la necesidad de educar a los trabajadores sobre sus derechos y para fortalecer la voluntad política y social que garantice su cumplimiento.

V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión de los resultados

5.1.1. Discusión del objetivo general

Se ha formulado como objetivo general “Determinar cuáles son las principales causas que originan los despidos laborales en Puno 2024”. Para Neves (2016) el despido se conceptualiza como la decisión unilateral del empleador de finalizar la relación laboral. No obstante, esta facultad está restringida por el principio de estabilidad en el empleo, que requiere que exista una causa justificada para dar por terminado el contrato de trabajo.

De los resultados de la investigación tenemos que: en el año 2024, la región de Puno vivió un incremento en los despidos laborales, resultado de una mezcla de factores económicos y administrativos en las empresas. La escasez de recursos financieros en las compañías supervisadas por la SBS, junto con la caída del turismo, llevó a muchas micro y pequeñas empresas (MYPE) a reducir su personal como una medida de supervivencia. Según datos de SUNAFIL, las principales razones detrás de estos despidos fueron: i) finalización de contratos: referido al cumplimiento del plazo establecido en los contratos laborales; ii) vencimiento de licencias: debido a la imposibilidad de los empleados para regresar al trabajo tras un período de licencia; iii) despidos sin justificación: donde se verificaron conclusión de contratos laborales sin una razón válida; iv) faltas disciplinarias: sustentados en el incumplimiento de las normas laborales por parte de los empleados; y, v) reducción de personal: debido al ajuste de la plantilla laboral debido a la situación económica de las empresas.

En la investigación realizada por Muros (2023) señala en los resultados que, los motivos detrás de la finalización de un contrato laboral se pueden clasificar en tres áreas principales: i) Causas objetivas: la gobernanza corporativa no elimina la necesidad de despidos por causas objetivas, como la falta de trabajo o la reestructuración de la empresa; sin embargo, exige que estos procesos se lleven a cabo de manera

justa y transparente; ii) Causas subjetivas: en el caso de despidos por causas subjetivas (por ejemplo, bajo rendimiento), la gobernanza corporativa exige que se sigan procedimientos disciplinarios adecuados y que se garantice el derecho a la defensa de los trabajadores; y, iii) Responsabilidad social: más allá de las causas legales, la gobernanza corporativa promueve una visión de la empresa como parte de la sociedad, lo que implica asumir la responsabilidad por las consecuencias sociales de las decisiones empresariales; esto incluye ofrecer programas de formación, recolocación o apoyo psicológico a los trabajadores afectados por un despido.

Por su lado los resultados de la investigación realizada por Pérez & Forero (2020) señala que, la diversidad de criterios legales para justificar un despido por causas económicas genera diferentes niveles de protección para los trabajadores. Mientras algunos países priorizan la protección del empleo, exigiendo a las empresas agotar todas las alternativas antes de proceder con el despido, otros otorgan mayor peso a la necesidad de las empresas de adaptarse a las condiciones del mercado. Esta diversidad de enfoques tiene un impacto directo en la seguridad laboral de los trabajadores.

Analizando lo señalado se tiene que, los despidos laborales en Puno en 2024 presentan un panorama preocupante, donde factores económicos y administrativos se combinan para intensificar la precariedad laboral; asimismo, el estudio revela que, las micro y pequeñas empresas, al enfrentar crisis financieras y una disminución en el turismo, eligen reducir su personal, lo que resalta la necesidad de encontrar un equilibrio entre la viabilidad empresarial y la protección de los derechos laborales. No solo hay causas objetivas y subjetivas detrás de los despidos, sino que también se demanda a las empresas una mayor responsabilidad social, fomentando prácticas transparentes y justas. Dentro las principales causas de despido verificadas en el año 2024 por los inspectores de SUNAFIL se han identificado: i) vencimiento de

contrato, ii) licencia vencida, iii) despido injustificado, iv) falta disciplinaria, v) reducción de personal.

5.1.2. Discusión del primer objetivo específico

Como primer objetivo específico se ha planteado “Describir las características de las entidades (tamaño, sector, etc.) que contratan personal en Puno”. Según Arévalo (2021) la figura del empleador se refiere a cualquier entidad, ya sea una persona o una organización, que puede ser del sector público o privado, con o sin fines de lucro, que establece una relación laboral con un individuo. Esta relación se caracteriza por la dependencia del trabajador hacia el empleador, quien tiene la autoridad para dirigir y organizar las tareas. Además, el empleador tiene varias responsabilidades legales, como el pago de salarios, la inscripción en los sistemas de seguridad social y el cumplimiento de las leyes laborales. El rol del empleador es crucial para el funcionamiento de la economía, ya que crea oportunidades de empleo y contribuye al desarrollo social.

De los resultados de plasmados en la investigación tenemos que: las principales empresas que operan en el mercado laboral en Puno pertenecen a las pequeñas y microempresas, que son esenciales en sectores clave como la minería, el turismo y la educación; Sin embargo, la inestabilidad laboral, acentuada por una alta rotación de personal y salarios poco competitivos, representa un reto importante para el crecimiento sostenible de estas áreas. Asimismo, del análisis realizado a diecinueve expedientes muestra que, la contratación se distribuye de manera equilibrada entre el sector público y el privado; se debe hacer énfasis en que, las pequeñas empresas son muy importantes para la economía de Puno, especialmente en minería, turismo y educación; sin embargo, los trabajos son inestables, hay mucha rotación y los salarios son bajos.

De los antecedentes de la investigación tenemos que: Alvarado (2020) incide en que la actividad empresarial privada en el país, se sustenta en gran medida en las micro y pequeñas empresas (MYPEs); según datos

del año 2022, el 96.4% de los trabajadores laboraban en este tipo de negocios. Se debe destacar que, las MYPEs han sido un componente constante y significativo en el ámbito empresarial peruano a lo largo del tiempo, manteniendo una proporción superior al 91%, lo que resalta el papel crucial que desempeñan en la estructura económica del país.

Por su parte Burneo (2023) señala en su investigación que, las MYPE sustentan en gran medida la economía peruana, desempeñando un papel crucial en la generación de empleo y el desarrollo económico; sin embargo, su futuro enfrenta problemas estructurales que requieren atención urgente. Reducir la alta tasa de mortalidad empresarial y mejorar el acceso a recursos financieros son pasos esenciales para fortalecer este sector; ahora, para la supervivencia de las MYPE no solo se necesita que sobrevivan, sino que prosperen.

Analizando lo vertido, la investigación demuestra el papel fundamental que desempeñan las MYPE en el mercado laboral de Puno, siendo la columna vertebral de sectores estratégicos como la minería, el turismo y la educación, sectores donde se tiene más trabajadores. Aunque estas entidades empresariales son vitales para la generación de empleo y el desarrollo económico local, enfrentan serios desafíos, como la inestabilidad laboral, la alta rotación de personal y salarios poco competitivos. Debe resaltarse que a pesar de que las MYPE son los que más empleos proporcionan, en lo concerniente al despido de trabajadores están en igual proporción con las entidades del sector público.

5.1.3. Discusión del segundo objetivo específico

En lo que se refiere al segundo objetivo específico se ha propuesto “Enumerar los motivos que alegan las entidades para despedir a sus trabajadores desde la percepción de los inspectores laborales de SUNAFIL”. Según Neves (2016), la conclusión de un contrato laboral por parte del empleador se define como una acción individual y autónoma; no obstante, esta facultad del empleador no es ilimitada, ya que se encuentra restringida por el principio de continuidad en el

empleo. Este principio exige que la finalización de la relación laboral esté justificada por una razón legítima.

De los resultados de los instrumentos se tiene que, las empresas suelen terminar contratos laborales por diversos motivos, como: i) término de contrato o servicio, ii) no cumplimiento de metas, iii) licencia laboral vencida, iv) faltas graves (hurtos no corroborados), v) mala situación económica de la empresa, vi) sanción disciplinaria. Estos hallazgos reflejan tendencias preocupantes que exponen la precariedad del empleo; y, la falta de entendimiento y respeto hacia los derechos de los trabajadores; aunque, algunas causas son legítimas, la recurrencia de imputaciones disciplinarias y la ambigüedad en la interpretación de las relaciones laborales, subrayan la necesidad de fomentar la transparencia y la capacitación, tanto para trabajadores como para empleados.

En el trabajo elaborado por Chávez & Solier (2024) concluyen que, la finalización de un contrato laboral debe estar debidamente justificada y sustentada, indicando las razones que motivan esta decisión; asimismo, estas razones deben estar respaldadas por la legislación pertinente al trabajador; asegurando así, el respeto al principio de legalidad y la adecuada motivación que requiere este procedimiento. La ausencia de alguno de estos elementos podría vulnerar los derechos del trabajador, permitiendo que este último busque la protección de sus derechos a través de los mecanismos establecidos en la normativa laboral.

Por su lado Cusilayme (2023), llegó a la conclusión que, las personas que están contratadas para una determinada entidad tienen el derecho a contar con una seguridad laboral que les permita planificar su futuro y alcanzar sus metas personales; sin embargo, esta seguridad debe ir de la mano con la capacidad de adaptarse a los cambios del mercado laboral. En los casos de despido injustificado, es fundamental proteger los derechos de los trabajadores a través de mecanismos como indemnizaciones y seguros de desempleo; los estándares internacionales apoyan esta visión y reconocen que la reinstalación en

el puesto de trabajo no siempre es la solución más justa, especialmente cuando el despido ha sido arbitrario.

Del análisis de lo disertado se muestra que, la dinámica de la finalización de contratos laborales en el contexto peruano muestra diversas motivaciones que, aunque algunas son válidas, reflejan preocupantes tendencias hacia la precariedad del empleo y una falta de respeto por los derechos de los trabajadores. Los hallazgos indican que es fundamental fomentar una cultura de transparencia y capacitación en las empresas, asegurando que cada despido esté justificado y cumpla con la legislación vigente. Es así que los inspectores de SUNAFIL señalan que, las razones que más aducen las empresas para despedir a los trabajadores son: i) término de contrato o servicio; ii) no cumplimiento de metas; iii) licencia laboral vencida; iv) faltas graves (hurtos no corroborados); v) mala situación económica de la empresa; y, vi) sanción disciplinaria.

5.1.4. Discusión del tercer objetivo específico

Como tercer objetivo específico se ha planteado “Evaluar la incidencia de la legislación laboral peruana en la prevención y resolución de los despidos laborales”. De La Cruz (2020) señala que, el marco normativo laboral en nuestro país ha sufrido varias modificaciones en las últimas décadas, buscando un equilibrio entre el desarrollo económico y la protección de los derechos de los trabajadores; la emisión de la Ley de Fomento del Empleo de 1991 marcó un antes y un después en la regulación laboral; sin embargo, su posterior fragmentación en normativas sectoriales y la introducción de nuevas modalidades contractuales, como el "Contrato Administrativo de Servicios (CAS)", han suscitado debates sobre su efecto en las condiciones laborales.

De los resultados obtenidos en la investigación se tienen que, el marco legal que regula las relaciones laborales en nuestro país, fue creado para proteger a los trabajadores de la terminación injustificada de sus contratos, a lo largo de su vigencia esta normativa enfrenta serios desafíos en su implementación; la falta de información sobre los

derechos laborales y el incumplimiento por parte de los trabajadores, junto con la ineficiencia del sistema judicial y de supervisión, han debilitado su efectividad. A pesar, de la creación de tribunales especializados y el fortalecimiento de la jurisprudencia, la falta de sanciones efectivas y de un mecanismo de control sigue dejando a los trabajadores en una situación vulnerable. Por otro lado, las reformas propuestas son esenciales para resaltar la necesidad de educar a los trabajadores sobre sus derechos y para consolidar la voluntad política y social que asegure su cumplimiento.

El trabajo realizado por Agostini (2023) detalla que, el marco legal laboral en Argentina tiene como objetivo lograr un equilibrio entre los derechos de los empleados y las obligaciones de los empleadores en casos de culminación de contratos; resalta que, la normativa establece las condiciones necesarias para que una finalización de contrato sea válida, así como las compensaciones que corresponden. Sin embargo, en caso de disputas, los empleados tienen la opción de acudir al sistema judicial laboral para defender sus derechos; en ese aspecto señala que, es fundamental que tanto los trabajadores como los especialistas conozcan sus responsabilidades y derechos para evitar conflictos legales.

Por otro lado, Chuquimamani (2024) en su investigación concluye que, la situación de los empleados que han visto finalizada su relación laboral sin justificación o por pérdida de confianza ha sido analizada por el Tribunal Constitucional. Aunque este organismo ha emitido varios fallos al respecto, la jurisprudencia aún presenta ciertas ambigüedades; si bien es cierto que, se reconoce el derecho a una compensación económica por la terminación arbitraria del contrato, pero la posibilidad de reincorporación depende de circunstancias específicas. La falta de claridad resalta la necesidad urgente de contar con una regulación específica que garantice la estabilidad laboral de los empleados, protegiendo así sus derechos y evitando situaciones de incertidumbre.

Analizando todo lo vertido se infiere que, la evaluación de cómo la legislación laboral peruana impacta en la prevención y resolución de despidos laborales muestra una realidad compleja y desafiante; a pesar de los avances normativos, como la emisión de la Ley de Fomento del Empleo y la creación de tribunales especializados, la efectividad del marco legal se ve afectada por la falta de información, el incumplimiento de derechos y un sistema de supervisión débil. Las comparaciones con Argentina destacan la importancia de mantener un equilibrio sólido entre los derechos de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores, así como la necesidad de fomentar la educación y la conciencia sobre los derechos laborales; además, las decisiones del Tribunal Constitucional ponen de manifiesto la ambigüedad en la interpretación de la ley y la urgencia de contar con una regulación más clara que asegure la estabilidad laboral.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- I. En lo que concierne a las principales causas que originan los despidos laborales en Puno 2024, se concluye que, las principales causas identificadas que originan los despidos laborales son: i) vencimiento de contrato, ii) licencia vencida, iii) despido injustificado, iv) falta disciplinaria, v) reducción de personal. Lo que se traduce en que estos despidos están influenciados por factores económicos y administrativos.
- II. Respecto de las características de las entidades (tamaño, sector, etc.) que contratan personal en Puno se destaca que, la importancia de las micro y pequeñas empresas (MYPE) en el mercado laboral de Puno son las que más contratan en la región, estas son fundamentales en sectores económicos clave como la minería, el turismo y la educación, donde se concentra la mayor parte de la fuerza laboral. Siendo su papel esencial en la creación de empleo y el desarrollo económico local, estas entidades enfrentan importantes desafíos, como la inestabilidad laboral, la alta rotación de personal y salarios poco competitivos. Es importante mencionar que, aunque las MYPE son las principales generadoras de empleo, su tasa de terminación de contratos laborales es similar a la de las entidades del sector público. Esto destaca en que, a pesar de que las MYPE son líderes en la creación de empleo, los problemas relacionados con la seguridad laboral y la estabilidad del empleo siguen siendo un reto tanto en el sector privado como en el público.
- III. Los motivos que alegan las entidades para despedir a sus trabajadores desde la percepción de los inspectores laborales, se concluye que, la perspectiva de la terminación de relaciones laborales en Perú muestra una variedad de razones que, aunque algunas son válidas, destacan tendencias preocupantes hacia la inestabilidad del empleo y el incumplimiento de los derechos de los trabajadores. Los datos recopilados subrayan la necesidad de fomentar una cultura de transparencia y capacitación en las empresas, garantizando que cada despido esté debidamente justificado y cumpla con la legislación vigente. En este contexto, los inspectores de la SUNAFIL señalan que

las razones más comunes que las empresas presentan para la terminación de contratos laborales son: i) término de contrato o servicio; ii) no cumplimiento de metas; iii) licencia laboral vencida; iv) faltas graves (hurtos no corroborados); v) mala situación económica de la empresa; y, vi) sanción disciplinaria.

IV. Respecto de la incidencia de la legislación laboral peruana en la prevención y resolución de los despidos laborales llegamos a la conclusión que, a pesar de que en nuestro país ha hecho esfuerzos por mejorar su legislación laboral, hay obstáculos significativos que dificultan su completa implementación. La falta de conocimiento y el incumplimiento de las leyes, junto con una supervisión insuficiente, generan un entorno donde los derechos de los trabajadores no siempre están garantizados. La comparación con Argentina enfatiza la necesidad de un enfoque más equilibrado y educativo, mientras que las decisiones del Tribunal Constitucional destacan la importancia de contar con una regulación más precisa y clara.

Recomendaciones

- I. Se recomienda a la Sub Intendencia Puno de SUNAFIL, implementar las siguientes acciones para abordar las causas de los despidos laborales en Puno: i) Fortalecer la supervisión y el cumplimiento normativo: intensificando las inspecciones para asegurar que los despidos se lleven a cabo conforme a la legislación y que los empleados tengan la oportunidad de proteger sus derechos; ii) Promoción de la estabilidad laboral: se deben desarrollar programas de apoyo a las MYPE para mejorar su gestión financiera y fomentar la formalización de los contratos laborales; iii) Capacitación y desarrollo profesional: se recomienda implementar programas de capacitación para trabajadores y empleadores sobre derechos y obligaciones laborales; iv) Mejorar la gestión de licencias: establecer protocolos claros y eficientes para la gestión de licencias laborales, y fomentar un diálogo entre empleadores y empleados; v) Fomentar la responsabilidad social empresarial: mediante el incentivo a las empresas a adoptar prácticas laborales transparentes y justas, que prioricen el bienestar de los trabajadores, mediante el reconocimiento y premio a las empresas que demuestren un compromiso con la estabilidad laboral y el respeto a los derechos de los trabajadores.

- II. Se recomienda a las entidades empleadoras: i) Apoyo a las MYPE: se sugiere ofrecer asesoría en gestión, facilitar el acceso a financiamiento y brindar capacitación; ii) Mejorar de las condiciones laborales que promuevan las prácticas laborales justas y transparentes, que incluyan salarios competitivos y el respeto a los derechos de los trabajadores; iii) Desarrollar programas de capacitación continua que se ajusten a las necesidades de la economía local y mejorar la conexión entre instituciones educativas y empresas; iv) Fortalecer la supervisión de la SUNAFIL para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y establecer mecanismos de denuncia que sean accesibles; v) En el sector público, se recomienda llevar a cabo evaluaciones periódicas del

personal y definir criterios claros para la contratación y la finalización de contratos.

- III.** Para subsanar los motivos laborales alegados por las empresas se recomienda a la Sub Intendencia Puno de SUNAFIL: i) Aumentar las inspecciones de la SUNAFIL para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales, y crear canales accesibles de comunicación que permitan a los trabajadores acceder a información y denunciar irregularidades; ii) Desarrollar programas de capacitación para empleadores y trabajadores sobre la legislación laboral; iii) Incentivar a las empresas a adoptar prácticas laborales éticas y responsables y promover la resolución dialogada de conflictos laborales mediante la mediación y conciliación; iv) Desarrollar estrategias para abordar las causas más comunes de despido.
- IV.** Para mejorar la efectividad de la legislación laboral, se recomienda a la Sub Intendencia Puno de SUNAFIL: i) Reforzar la supervisión del cumplimiento de las leyes laborales a través de inspecciones más rigurosas por parte de la SUNAFIL; ii) Llevar a cabo campañas informativas y de capacitación sobre derechos y obligaciones laborales; iii) Se plantea la revisión y actualización de la legislación laboral para eliminar ambigüedades, crear guías prácticas y fomentar la colaboración entre las partes interesadas; iv) Establecer espacios de diálogo entre los empleadores y los trabajadores, así como promover la negociación colectiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agostini, J. (2023). *Caso "Ronin, Melchor c/ Servicios Autopistas S.A. y Otros/Despido"*. Obtenido de <https://rii.austral.edu.ar/handle/123456789/2707>
- Aguilar, K. (2017). *El despido y sus consecuencias*. Obtenido de <https://www.camaratru.org.pe/web2/index.php/2016/item/5797-el-despido-y-sus-consecuencias>
- Alvarado, S. (2020). *El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral Peruano*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49575>
- Arévalo, J. (2021). *El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente*. doi:<https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Aspers, P., & Corte, U. (2019). *What is Qualitative in Qualitative Research*. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1007/s11133-019-9413-7>
- Atlahua, López, & Delgado. (2023). *Empleo pleno y productivo y trabajo decente: Análisis conceptual*. doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v4i6.1436>
- Blancas, C. (2021). *El despido en el ordenamiento peruano: el estado de la cuestión*. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem13-119-155.pdf>
- Burneo, D. (2023). *Tutela del trabajador contra el despido dentro del periodo de prueba*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11042/6295>
- Chavez, A., & Solier, R. (2024). *La protección del personal de confianza frente al despido arbitrario en el sector privado*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10757/675029>
- Chuquimamani, S. (2024). *La estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado a razón de la legislación peruana, 2022*. Obtenido de <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/754>
- Cortés, D. (2023). *¿Qué son las relaciones laborales?* Obtenido de <https://empleabilidad.cayetano.edu.pe/noticias/que-son-las-relaciones-laborales/>

- Cusilayme, E. (2023). *Tratamiento del principio de progresividad laboral en la jurisprudencia del tribunal constitucional y la inconstitucionalidad de la reposición laboral por despido arbitrario en el régimen privado*. Obtenido de <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19539>
- De La Cruz, O. (2020). *Regímenes Laborales y la Ley SERVIR*. doi:<https://doi.org/10.47712/rd.2020.v5i2.90>
- De La Cuesta Benjumea, C. (2021). *Estrategias cualitativas más usadas*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7787959.pdf&sa=U&ved=2ahUK EwjCwfPHorz2AhVgTTABHbuBB2kQFnoECAEQAg&usg=AOvVaw15n3xu ZI6dbQ0uBHkZrt5l>
- Del Olmo, R. (2012). *La teoría de la justicia organizacional*. Obtenido de <https://rodrigodelolmo.wordpress.com/2012/03/21/teoria-de-la-justicia-organizacional/#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20la%20justicia%20organizacional%20propone%20que%20los%20empleados,con%20justicia%20por%20los%20directivos.>
- Dio, J. (2021). *Reposición laboral por despido incausado en la garantía de los derechos fundamentales del trabajador de la actividad privada, Lima – 2019*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13084/5203>
- Durval, J. (2016). *La estabilidad laboral en el sector público: un derecho de los trabajadores, un derecho de nuestros pueblos*. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/967D18044C1EB8F1052580F20054D85A/\\$FILE/fuentjul.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/967D18044C1EB8F1052580F20054D85A/$FILE/fuentjul.pdf)
- Fernández, E. (2010). *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000300004
- Ferro, V. (2021). *Los principios generales del derecho y los principios particulares del derecho laboral*. doi:<https://doi.org/10.18800/derechopucp.198801.002>

- Guzmán, G. (2020). *El Despido en el Perú*. Obtenido de <https://www.camaratru.org.pe/web2/index.php/jstuff/multiplataforma-vision-empresarial/item/5495-el-despido-en-el-peru>
- Hegel. (2021). *Derecho laboral: el despido de trabajadores en Perú*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5279053.pdf>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2019). *Metodología de la Investigación*. Mexico.
- Jaimes, S. (2022). *Reflexiones sobre el despido en el Perú en el bicentenario*. Obtenido de <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/iusVocatio/article/download/608/831/>
- Jeannot, F. (2001). *Conflictos de intereses y de modelos en las organizaciones*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/413/41303302.pdf>
- Jilcha Sileyew, K. (2019). *Research Design and Methodology*. doi:<https://www.intechopen.com/chapters/68505>
- Límaco, A. (2023). *Cuatro causas legales que justifican el despido de un trabajador*. Obtenido de https://gestion.pe/mix/vida-laboral/proteccion-laboral-en-peru-las-4-causas-legales-que-justifican-el-despido-de-un-trabajador-despido-trabajadores-causas-legales-noticia/?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw9eO3BhBNEiwAoc0-jQGq_wcfeAf_JXkD3_p4iZaN5rV4WPXttL1YHxxz
- Mamani, J. (2024). *Las condiciones laborales de los futbolistas de la primera división de las ligas distritales y provinciales Copa Perú - región Puno 2023*. Obtenido de <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21793>
- Martín, D. (2024). *Recursos Humanos: definición, concepto y funciones*. Obtenido de <https://www.openhr.cloud/blog/recursos-humanos-funciones-dentro-de-la-empresa>
- Mozersky, J., Parsons, M., Walsh, H., Baldwin, K., McIntosh, T., & M. DuBois, J. (2020). *Research Participant Views regarding Qualitative Data Sharing*. doi:<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/eahr.500044>

- Muros, A. (2023). *El despido colectivo en un marco de reestructuración jurídica y socialmente responsable*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/10481/83089>
- Neves, J. (2016). *El despido en la legislación y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los Plenos Jurisprudenciales Supremos en materia laboral*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5279053.pdf>
- Pérez, E., & Forero, W. (2020). *Estabilidad Laboral reforzada en Colombia*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/10901/20636>
- Quispe, W. (2021). *El despido injustificado: análisis sobre los límites que genera su calificación en la interpretación judicial*. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-577-593.pdf>
- Reyes Lopez, O. (2021). *Caso de estudio sobre Investigación de Tesis Doctoral de perspectiva Cualitativa*. Obtenido de https://www.academia.edu/31617097/ejemplo_7_de_8_Caso_de_estudio_sobre_Investigacion_de_Tesis_Doctoral_de_perspectiva_Cualitativa
- Salgado, E. (2003). *Teoría de costos de transacción: Una breve reseña*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502604.pdf>
- Tovar, B. (2017). *La teoría deL capital humano LLevada a La práctica en las ciudades de aprendizaje*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5480847.pdf>
- Valle, M. (2024). *Tipos de despido laboral*. Obtenido de <https://www.buk.pe/blog/tipos-de-despido-laboral-conoce-sus-modalidades#:~:text=%C2%BFCu%C3%A1les%20son%20los%20tipos%20de,ciertos%20requisitos%20para%20ser%20leg%C3%ADtima>.
- Vargas, J. (2005). *ANálisis de fundamentos de la teoría Institucional*. Obtenido de https://www.revista.unam.mx/vol.6/num8/art84/ago_art84.pdf
- Villavicencio, A. (2015). *La negociación colectiva en el Perú: la hiperdescentralización y sus múltiples inconvenientes*. doi:<https://doi.org/10.18800/derechopucp.201502.015>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de categorización apriorística o cualitativa

Título: PRINCIPALES CAUSAS QUE ORIGINAN LOS DESPIDOS LABORALES EN PUNO, 2024

Responsables: ISABEL CINDIA COILA PARI Y FORTUNATA TERESA CONDORI JALLO

Tabla 3: Matriz de categorización apriorística o cualitativa

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍA	METODOLOGÍA
Causas que originan el despido laboral en la ciudad de Puno	Problema general. ¿Cuáles son las principales causas que originan los despidos laborales en Puno 2023?	Objetivo general. Determinar cuáles son las principales causas que originan los despidos laborales en Puno 2023	Categoría única: Causas que originan los despidos laborales	Tipo de investigación: Tipo básica, con alcance descriptivo/explicativo, de nivel descriptivo
	Problema específico 1 ¿Qué características tienen las entidades (tamaño, sector, etc.)	Objetivo específico 1 Describir las características de las entidades (tamaño,	– Características de la Empresa – Motivación del despido	Diseño de investigación. Diseño no experimental, anclado en la teoría fundamentada

	<p>que contratan personal en Puno?</p> <p>Problema específico 2</p> <p>¿Qué motivos alegan las entidades para despedir a sus trabajadores desde la percepción de los inspectores laborales de SUNAFIL?</p> <p>Problema específico 3</p> <p>¿Cómo incide la legislación laboral peruana en la prevención y resolución de los despidos</p>	<p>sector, etc.) que contratan personal en Puno.</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Enumerar los motivos alegan las entidades para despedir a sus trabajadores desde la percepción de los inspectores laborales de SUNAFIL.</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Evaluar la incidencia de la legislación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Características del Despido - Legislación Laboral - Percepciones y Opiniones 	<p>Población y muestra.</p> <p>Población y muestra 10 inspectores laborales de SUNAFIL de la ciudad de Puno</p> <p>Técnicas de instrumentos</p> <p>Técnica: Cuestionario semiestructurada</p> <p>Instrumento: Guía de preguntas semiestructurada</p> <p>Técnica: Análisis de casos</p>
--	--	--	--	---

	laborales desde la percepción de los inspectores laborales de SUNAFIL?	laboral peruana en la prevención y resolución de los despidos laborales.		Instrumento: ficha de registro de datos
--	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de información



CUESTIONARIO SEMIESTRUCTURADO

TÍTULO: “PRINCIPALES CAUSAS QUE ORIGINAN LOS
DESPIDOS LABORALES EN PUNO, 2024”

INDICACIONES: El siguiente instrumento tiene la finalidad de recopilar información sobre el tema materia de investigación, para lo cual anticipadamente se le da las gracias. La presente guía de preguntas, está dividida en secciones las cuales contienen preguntas destinadas a cumplir con los objetivos de la investigación, para lo cual se le mencionará primero el objetivo de cada sección, en ese sentido sírvase responder de forma objetiva la pregunta que se le hará. De surgir algún inconveniente agradeceremos nos comunique, lo ideal es que la información que Ud. desee aportar surja de forma fluida y espontanea. Teniendo en cuenta lo indicado se empieza el cuestionario.

Entrevistado:

Profesión/Grado académico/trabajo:

.....

OBJETIVO GENERAL

Determinar cuáles son las principales causas que originan los despidos laborales en Puno 2024

1. Basándose en su experiencia laboral en Puno durante el año 2024, ¿cuáles considera usted que fueron las razones más comunes que llevaron a los trabajadores a perder sus empleos? ¿Podría compartir algún ejemplo específico que haya presenciado o vivido en primera persona?
2. ¿Considera que la situación económica de Puno en 2024, como por ejemplo la desaceleración económica, la inflación o la disminución de la actividad en

ciertos sectores, influyó significativamente en el aumento de los despidos?
¿De qué manera cree que estos factores económicos impactaron en las decisiones de las empresas?

3. ¿Cree que las políticas laborales de las empresas en Puno, como los procesos de evaluación del desempeño, los planes de reestructuración o la flexibilidad laboral, contribuyeron a la ocurrencia de los despidos? ¿Podría mencionar alguna práctica específica que considere que haya sido un factor determinante?

OBJETIVO ESPECIFICO No 01

Describir las características de las entidades (tamaño, sector, etc.) que contratan personal en Puno.

4. Basándose en su experiencia en el mercado laboral de Puno, ¿podría describir las principales características de las empresas que con mayor frecuencia están contratando personal? ¿A qué sectores económicos pertenecen principalmente (turismo, minería, agricultura, servicios, etc.) y cuál es su tamaño aproximado (pequeñas, medianas o grandes empresas)?

OBJETIVO ESPECIFICO No 02

Enumerar los motivos alegan las entidades para despedir a sus trabajadores desde la percepción de los inspectores laborales de SUNAFIL

5. Basándose en su experiencia como inspector laboral de SUNAFIL, ¿cuáles son los motivos más comunes que las empresas suelen alegar al momento de justificar un despido? ¿Existen patrones o tendencias en las razones que se presentan?
6. ¿Considera que los motivos alegados por las empresas para los despidos siempre reflejan la realidad de la situación? ¿En qué medida cree que las empresas pueden estar utilizando ciertos argumentos como una forma de

encubrir otras razones, como, por ejemplo, la discriminación o la represalia sindical?

7. ¿En qué medida las empresas cumplen con los procedimientos legales establecidos para los despidos? ¿Existen casos frecuentes en los que se detectan irregularidades o incumplimientos de la normativa laboral durante las inspecciones?

OBJETIVO ESPECIFICO No 03

Evaluar la incidencia de la legislación laboral peruana en la prevención y resolución de los despidos laborales

8. Basándose en su experiencia profesional, ¿considera que la legislación laboral peruana actual es efectiva en la prevención de los despidos laborales injustificados? ¿Qué aspectos de la ley considera que son los más fuertes y cuáles requieren ser reforzados?
9. ¿Cómo evalúa el impacto de la legislación laboral en la resolución de los conflictos laborales relacionados con los despidos? ¿Considera que los procedimientos establecidos son ágiles y justos, o existen obstáculos que dificultan la resolución de estos casos?
10. ¿Qué reformas considera necesarias en la legislación laboral peruana para mejorar la protección de los trabajadores frente a los despidos injustificados? ¿Qué aspectos específicos de la ley deberían modificarse o complementarse?

Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: PRINCIPALES CAUSAS QUE ORIGINAN LOS DESPIDOS LABORALES EN PUNO, 2024

Nombre del Experto: Mg. Isaías Serruto Mujica

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna

8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES



Isaias Serruto Mujica

Magíster en Derecho Administrativo y Gerencia Pública

DNI N° 01319515



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: PRINCIPALES CAUSAS QUE ORIGINAN LOS DESPIDOS LABORALES EN PUNO, 2024

Nombre del Experto: Mg. Víctor Hugo Monzón Apaza

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna

9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES



Víctor Hugo Monzón Apaza
Magíster Scientiae en Derecho Constitucional y Derechos Humanos
DNI N° 01316856



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: PRINCIPALES CAUSAS QUE ORIGINAN LOS DESPIDOS LABORALES EN PUNO, 2024

Nombre del Experto: Dr. Eberth Cirilo Calsin

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna

9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES



Eberth Cirilo Calsin
Doctor en Derecho
DNI N° 01343056

Anexo 4: Cuestionarios Absueltos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CUESTIONARIO SEMIESTRUCTURADO

TÍTULO: "PRINCIPALES CAUSAS QUE ORIGINAN LOS DESPIDOS
LABORALES EN PUNO, 2024"

INDICACIONES: El siguiente instrumento tiene la finalidad de recopilar información sobre el tema materia de investigación, para lo cual anticipadamente se le da las gracias. La presente guía de preguntas, está dividida en secciones las cuales contienen preguntas destinadas a cumplir con los objetivos de la investigación, para lo cual se le mencionará primero el objetivo de cada sección, en ese sentido sírvase responder de forma objetiva la pregunta que se le hará. De surgir algún inconveniente agradeceremos nos comuniqué, lo ideal es que la información que Ud. desee aportar surja de forma fluida y espontánea. Teniendo en cuenta lo indicado se empieza la entrevista.

Entrevistado: Jessica Judy Calsin Dico

Profesión/Grado académico/trabajo: Contador Público/

/SUNAFIL

1. Basándose en su experiencia laboral en Puno durante el año 2024, ¿cuáles considera usted que fueron las razones más comunes que llevaron a los trabajadores a perder sus empleos? ¿Podría compartir algún ejemplo específico que haya presenciado o vivido en primera persona?

Culminación de contratos modales que probablemente se hayan demora
realizado y mala relación laboral entre empleados y trabajadores.

2. ¿Considera que la situación económica de Puno en 2024, como por ejemplo la desaceleración económica, la inflación o la disminución de la actividad en ciertos sectores, influyó significativamente en el aumento de los despidos? ¿De qué manera cree que estos factores económicos impactaron en las decisiones de las empresas?

Dl año 2024, no considero que la situación económica de Puno haya
influido en despidos de forma significativa, salvo en el sector bancario
que se vio afectado por el cierre de la SBS, pero no en demás sectores.

3. ¿Cree que las políticas laborales de las empresas en Puno, como los procesos de evaluación del desempeño, los planes de reestructuración o la flexibilidad laboral, contribuyeron a la ocurrencia de los despidos? ¿Podría mencionar alguna práctica específica que considere que haya sido un factor determinante?

En el sector bancario, el cierre o venta del banco genera la pérdida de empleo al igual que en una reestructuración va a generar personal excedente que tendrá que desvincularse.

4. Basándose en su experiencia en el mercado laboral de Puno, ¿podría describir las principales características de las empresas que con mayor frecuencia están contratando personal? ¿A qué sectores económicos pertenecen principalmente (turismo, minería, agricultura, servicios, etc.) y cuál es su tamaño aproximado (pequeñas, medianas o grandes empresas)?

Empresas de seguridad para mina, combaten con mayor frecuencia debido a que la lejanía y sueldos poco atractivos hacen que renuncien y se busque nuevo personal, también por la jornada laboral, siendo pequeñas empresas en mayoría.

5. Basándose en su experiencia como inspector laboral de SUNAFIL, ¿cuáles son los motivos más comunes que las empresas suelen alegar al momento de justificar un despido? ¿Existen patrones o tendencias en las razones que se presentan?

- Culminación del contrato modal
- faltas cometidas por los trabajadores, tardanzas, no cumplimiento de metas y otros inmeros en supuestos huiras; pero no siguen el procedimiento legal.

6. ¿Considera que los motivos alegados por las empresas para los despidos siempre reflejan la realidad de la situación? ¿En qué medida cree que las empresas pueden estar utilizando ciertos argumentos como una forma de encubrir otras razones, como, por ejemplo, la discriminación o la represalia sindical?

De los casos vistos, sí, son razones documentalmente válidas pero no legalmente correctas, por ejemplo contratos modales desnaturalizados y faltas de trabajadores sin seguir el procedimiento regular.

7. ¿En qué medida las empresas cumplen con los procedimientos legales establecidos para los despidos? ¿Existen casos frecuentes en los que se detectan irregularidades o incumplimientos de la normativa laboral durante las inspecciones?

En mayoría no se cumplen con los procedimientos legales correctos para el despido y también incumplimiento de normativa laboral, como retención indebida de la liquidación de beneficios sociales.

8. Basándose en su experiencia profesional, ¿considera que la legislación laboral peruana actual es efectiva en la prevención de los despidos laborales injustificados? ¿Qué aspectos de la ley considera que son los más fuertes y cuáles requieren ser reforzados?

La legislación laboral peruana establece "requisitos" para un despido por causa justa, sin embargo creo que el problema radica en el desconocimiento del empleador de aplicar el procedimiento correcto, es esto va de la mano con el RIT de la empresa, para ver si un trabajador es apto o no para continuar laborando.

9. ¿Cómo evalúa el impacto de la legislación laboral en la resolución de los conflictos laborales relacionados con los despidos? ¿Considera que los procedimientos establecidos son ágiles y justos, o existen obstáculos que dificultan la resolución de estos casos?

En relación al campo administrativo, en caso de supuesto despido arbitrario la atención en SUNAFIL se dispone de manera inmediata, y a la par se tiene también como válida el acta de constatación policial, después de ello ent expedite para el trámite vía judicial. El obstáculo es falta de conocimiento del trabajador en relación al procedimiento.

10. ¿Qué reformas considera necesarias en la legislación laboral peruana para mejorar la protección de los trabajadores frente a los despidos injustificados? ¿Qué aspectos específicos de la ley deberían modificarse o complementarse?

- Para el caso de contratos modales sujetos a plazo, deberían iniciarse procesos de desnaturalización, en caso sean estos encubiertos.
- Las causas justas de despido están contempladas en la ley, la selectividad a falta grave debe estar relacionada con el RIT de la empresa, quizás establecer alguna correlación más estricta entre el RIT y la falta grave como causa de despido justo.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CUESTIONARIO SEMIESTRUCTURADO

TÍTULO: "PRINCIPALES CAUSAS QUE ORIGINAN LOS DESPIDOS
LABORALES EN PUNO, 2024"

INDICACIONES: El siguiente instrumento tiene la finalidad de recopilar información sobre el tema materia de investigación, para lo cual anticipadamente se le da las gracias. La presente guía de preguntas, está dividida en secciones las cuales contienen preguntas destinadas a cumplir con los objetivos de la investigación, para lo cual se le mencionará primero el objetivo de cada sección, en ese sentido sírvase responder de forma objetiva la pregunta que se le hará. De surgir algún inconveniente agradeceremos nos comuniquemos, lo ideal es que la información que Ud. desee aportar surja de forma fluida y espontánea. Teniendo en cuenta lo indicado se empieza la entrevista.

Entrevistado: *Eberth Cirilo Calson*

Profesión/Grado académico/trabajo: *Abogado / Doctor en
Derecho*

1. Basándose en su experiencia laboral en Puno durante el año 2024, ¿cuáles considera usted que fueron las razones más comunes que llevaron a los trabajadores a perder sus empleos? ¿Podría compartir algún ejemplo específico que haya presenciado o vivido en primera persona?

Por lo general se da por el vencimiento de contrato. Un profesor con más de 5 años de trabajo que fue cesado con un procedimiento previo

2. ¿Considera que la situación económica de Puno en 2024, como por ejemplo la desaceleración económica, la inflación o la disminución de la actividad en ciertos sectores, influyó significativamente en el aumento de los despidos? ¿De qué manera cree que estos factores económicos impactaron en las decisiones de las empresas?

En el periodo indicado no se ha debido a un factor económico, más bien sí, al desconocimiento de los empleadores sobre el procedimiento de despido

3. ¿Cree que las políticas laborales de las empresas en Puno, como los procesos de evaluación del desempeño, los planes de reestructuración o la flexibilidad laboral, contribuyeron a la ocurrencia de los despidos? ¿Podría mencionar alguna práctica específica que considere que haya sido un factor determinante?

Como lo he referido se debe sobre todo a un desconocimiento de los empleadores sobre el procedimiento de despido, cabe señalar también el desconocimiento sobre la elaboración de contratos de trabajo.

4. Basándose en su experiencia en el mercado laboral de Puno, ¿podría describir las principales características de las empresas que con mayor frecuencia están contratando personal? ¿A qué sectores económicos pertenecen principalmente (turismo, minería, agricultura, servicios, etc.) y cuál es su tamaño aproximado (pequeñas, medianas o grandes empresas)?

En realidad la contratación se da en todos los sectores, los que personalmente he visto son educación, financieras, servicios, construcción, comercio, telecomunicaciones.

5. Basándose en su experiencia como inspector laboral de SUNAFIL, ¿cuáles son los motivos más comunes que las empresas suelen alegar al momento de justificar un despido? ¿Existen patrones o tendencias en las razones que se presentan?

Por lo general alegan el vencimiento del contrato para proceder al despido, desconociendo las características de la relación laboral, derivada de la causa objetiva consignada en los contratos de trabajo.

6. ¿Considera que los motivos alegados por las empresas para los despidos siempre reflejan la realidad de la situación? ¿En qué medida cree que las empresas pueden estar utilizando ciertos argumentos como una forma de encubrir otras razones, como, por ejemplo, la discriminación o la represalia sindical?

No reflejan tal situación, derivando por ello, en su mayoría, en arbitrariedad. Personalmente no he visto despidos basados en temas de discriminación o sindicales.

7. ¿En qué medida las empresas cumplen con los procedimientos legales establecidos para los despidos? ¿Existen casos frecuentes en los que se detectan irregularidades o incumplimientos de la normativa laboral durante las inspecciones?

En el periodo indicado no he verificado que ninguna empresa haya cumplido con el procedimiento de despido legal.

8. Basándose en su experiencia profesional, ¿considera que la legislación laboral peruana actual es efectiva en la prevención de los despidos laborales injustificados? ¿Qué aspectos de la ley considera que son los más fuertes y cuáles requieren ser reforzados?

Considero que primordialmente la ley establece procedimientos efectivos para la prevención del despido (lámese indulto, arbitraje y nudo) pero, el Tribunal Constitucional le establecido mayores protecciones como el despido encubierto y fraude de ley.

9. ¿Cómo evalúa el impacto de la legislación laboral en la resolución de los conflictos laborales relacionados con los despidos? ¿Considera que los procedimientos establecidos son ágiles y justos, o existen obstáculos que dificultan la resolución de estos casos?

Los plazos establecidos en ley le dan cierta celeridad al procedimiento de impugnación de despidos, pero, esto es a nivel judicial, a nivel inspectivo se limita a la certificación, no obstante la D.L.T. establece plazos celeres para ^{ampliar el derecho de los trabajadores a despidos}

10. ¿Qué reformas considera necesarias en la legislación laboral peruana para mejorar la protección de los trabajadores frente a los despidos injustificados? ¿Qué aspectos específicos de la ley deberían modificarse o complementarse?

Me parece que existe una adecuada protección legal reforzada con los criterios del Tribunal Constitucional respecto al tema del despido laboral.



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CUESTIONARIO SEMIESTRUCTURADO

TÍTULO: "PRINCIPALES CAUSAS QUE ORIGINAN LOS DESPIDOS
LABORALES EN PUNO, 2024"

INDICACIONES: El siguiente instrumento tiene la finalidad de recopilar información sobre el tema materia de investigación, para lo cual anticipadamente se le da las gracias. La presente guía de preguntas, está dividida en secciones las cuales contienen preguntas destinadas a cumplir con los objetivos de la investigación, para lo cual se le mencionará primero el objetivo de cada sección, en ese sentido sírvase responder de forma objetiva la pregunta que se le hará. De surgir algún inconveniente agradeceremos nos comuniquemos, lo ideal es que la información que Ud. desee aportar surja de forma fluida y espontánea. Teniendo en cuenta lo indicado se empieza la entrevista.

Entrevistado: *Alan Felix Villar Pérez*
Profesión/Grado académico/trabajo: *Abogado*
.....

1. Basándose en su experiencia laboral en Puno durante el año 2024, ¿cuáles considera usted que fueron las razones más comunes que llevaron a los trabajadores a perder sus empleos? ¿Podría compartir algún ejemplo específico que haya presenciado o vivido en primera persona?

Por culminación de contrato, en mi labor de Inspector Auxiliar en la mayoría de casos que investigue fue de trabajadores que habían culminado su relación laboral por culminación de contrato, pero que no le habían pagado sus beneficios

2. ¿Considera que la situación económica de Puno en 2024, como por ejemplo la desaceleración económica, la inflación o la disminución de la actividad en ciertos sectores, influyó significativamente en el aumento de los despidos? ¿De qué manera cree que estos factores económicos impactaron en las decisiones de las empresas?

Sí, creo que la situación económica negativa de la empresa... la falta de liquidez, la disminución de ventas y en consecuencia la crisis del... turismo y el costo laboral hicieron que las empresas realicen despidos de sus trabajadores

3. ¿Cree que las políticas laborales de las empresas en Puno, como los procesos de evaluación del desempeño, los planes de reestructuración o la flexibilidad laboral, contribuyeron a la ocurrencia de los despidos? ¿Podría mencionar alguna práctica específica que considere que haya sido un factor determinante?

*No, la mayoría de los despidos cuando hablamos P.e. de Mico y...
 Requena Emp. se da por la dominación de un otro, o falta de liquidez
 en el caso de la empresa (NO MICO) es de por la comisión de faltas
 graves.*

4. Basándose en su experiencia en el mercado laboral de Puno, ¿podría describir las principales características de las empresas que con mayor frecuencia están contratando personal? ¿A qué sectores económicos pertenecen principalmente (turismo, minería, agricultura, servicios, etc.) y cuál es su tamaño aproximado (pequeñas, medianas o grandes empresas)?

*En el mercado laboral de Puno la empresa de mayor contratación personal es
 la que corresponde al rubro turismo (Hotels, Restaurantes, agencias de viajes)
 y la mayoría de ellas son P.M.C. o pequeñas empresas.*

5. Basándose en su experiencia como inspector laboral de SUNAFIL, ¿cuáles son los motivos más comunes que las empresas suelen alegar al momento de justificar un despido? ¿Existen patrones o tendencias en las razones que se presentan?

*Las empresas suelen alegar la comisión de falta grave y en algunos
 casos por situación económica negativa de la Empresa.*

6. ¿Considera que los motivos alegados por las empresas para los despidos siempre reflejan la realidad de la situación? ¿En qué medida cree que las empresas pueden estar utilizando ciertos argumentos como una forma de encubrir otras razones, como, por ejemplo, la discriminación o la represalia sindical?

*No siempre, en un 30% algunas empresas suelen recurrir a la figura
 de falta de liquidez para despedir a los trabajadores que en su mayoría pueden ser
 por aplicar a un estándar y en algunos casos se da por caso de hacinamiento.*

7. ¿En qué medida las empresas cumplen con los procedimientos legales establecidos para los despidos? ¿Existen casos frecuentes en los que se detectan irregularidades o incumplimientos de la normativa laboral durante las inspecciones?

*Cuando la causa del despido se da por la comisión de falta grave, el 100%
 de las veces que se como inspector cumplen con el procedimiento. En los casos de
 falta de liquidez, no cumplen con el procedimiento.*

8. Basándose en su experiencia profesional, ¿considera que la legislación laboral peruana actual es efectiva en la prevención de los despidos laborales injustificados? ¿Qué aspectos de la ley considera que son los más fuertes y cuáles requieren ser reforzados?

No es tan efectiva pero con la interpretación dada por el Tribunal Constitucional a través del cual otorga una acción resarcitoria (daño moral) o indemnizatoria de la posibilidad que el trabajador puede ser reincorporado a su trabajo y en caso de no serlo indemnizarlo por el despido. También puede pedir la indemnidad por daño moral.

9. ¿Cómo evalúa el impacto de la legislación laboral en la resolución de los conflictos laborales relacionados con los despidos? ¿Considera que los procedimientos establecidos son ágiles y justos, o existen obstáculos que dificultan la resolución de estos casos?

A través de la vigencia de la Ley Procesal de Trabajo y la creación de la Jurisdicción Especializada de Trabajo la resolución de los conflictos han sido más ágiles, ello es merito que antes lo venía la Jurisdicción mixta cuya competencia era mixta.

10. ¿Qué reformas considera necesarias en la legislación laboral peruana para mejorar la protección de los trabajadores frente a los despidos injustificados? ¿Qué aspectos específicos de la ley deberían modificarse o complementarse?

En todo caso debería modificarse el Art. 27 de la Constitución Política del Perú y debe reconocerse lo establecido en el Art. 48 de la Constitución Política del año 1979 a través del cual se dice "El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el Trabajo. El Trabajador no puede ser despedido por causa justa, cuando en la ley y debiendo emprenderse".

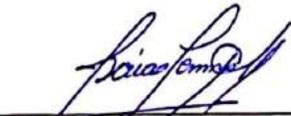
Anexo 5: Ficha de registro de datos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

FICHA DE REGISTRO DE DATOS PARA DETERMINAR LAS PRINCIPALES CAUSAS QUE ORIGINAN LOS DESPIDOS LABORALES EN
PUNO 2024

Nro. orden de Inspección	Tipo de Empresa	Fecha de ingreso del Trabajador	Fecha de retiro del Trabajador	Declaración del Trabajador	Declaración del Empleador	Verificación del Inspector



Msc. ISAIAS SERRUTO MUJICA



Msc. VÍCTOR HUGO MONZON APAZA



DR. EBERTH CIRILO CALSIN



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

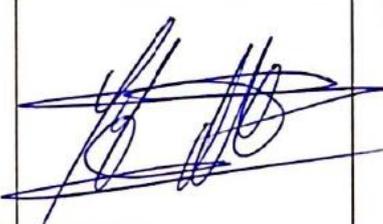
FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Ficha de registro de datos para determinar las principales causas que originan los despidos laborales en Puno 2024.		
Objetivo del Instrumento	Determinar cuáles son las principales causas que originan los despidos laborales en Puno 2024.		
Nombre y Apellidos del Experto	Isaias Serruto Mujica	DNI N°	01319515
Título Profesional	Abogado		
Grado Académico	Magister en Derecho Administrativo y Gerencia Pública.		
Firma	 DNI 01319515	Lugar y fecha	Puno, 12 de febrero de 2025



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Ficha de registro de datos para determinar las principales causas que originan los despidos laborales en Puno 2024.		
Objetivo del Instrumento	Determinar cuáles son las principales causas que originan los despidos laborales en Puno 2024.		
Nombre y Apellidos del Experto	Víctor Hugo Monzón Apaza	DNI N°	01316856
Título Profesional	Abogado		
Grado Académico	Magister Scientiae en Derecho Constitucional y Derechos Humanos.		
Firma		Lugar y fecha	Puno, 12 de febrero de 2025



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Ficha de registro de datos para determinar las principales causas que originan los despidos laborales en Puno 2024.		
Objetivo del Instrumento	Determinar cuáles son las principales causas que originan los despidos laborales en Puno 2024.		
Nombre y Apellidos del Experto	Eberth Cirilo Calsin	DNI N°	01343056
Título Profesional	Abogado		
Grado Académico	Doctor en Derecho		
Firma	 01343056	Lugar y fecha	Puno, 12 de febrero de 2025

Anexo 6: Ficha análisis de registro de expedientes



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

FICHA DE REGISTRO DE DATOS PARA DETERMINAR LAS PRINCIPALES CAUSAS QUE ORIGINAN LOS DESPIDOS LABORALES EN PUNO 2024

Nº	Nro. orden de Inspección	Tipo de Empresa	Fecha de ingreso del Trabajador	Fecha de retiro del Trabajador	Declaración del Trabajador	Declaración del Empleador	Verificación del Inspector
1	006 - 2024	NO - MYPE	01/07/2018	09/01/2024	El 27 de diciembre, recibe una llamada, donde le indican tomarse estos días de descanso vienes el 30 dic. a conversar.	El motivo de cese fue porque el día 27 de dic. del 2023, la parte trabajadora dijo que no volvería a trabajar.	Existe una relación laboral vigente (No cuenta con carta de despido).
2	21 - 2024	NO-MYPE	01/09/2015	04/01/2024	Ninguno.	No se encuentra presente debido a que no abrió la puerta, pese a constantes llamadas.	No se llevó a cabo la verificación (No abrió la puerta).
3	43 - 2024	REMYPE	01/03/2019	22/01/2024	Laboró más de 5 años.	Desconoce.	Laboró sin contrato de trabajo (Sin procedimiento de despido).
4	64-2024	REMYPE	20/09/2023	31/12/2023	Por motivos de salud de su hijo, que sea hasta terminar el contrato, el último día que laboró fue de forma directa.	El contrato pactado terminó y el servicio de reparto de documentación terminó el 22/12/2023.	Vencimiento de contrato,
5	83 - 2024	NO-MYPE	21/04/2022	23/02/2024	Fue repuesto a su centro de trabajo.		Constancia Policial (Fue reincorporado a su centro de trabajo).
6	96 - 2024	NO-MYPE	01/04/2022	23/02/2024	Impedimento del ingreso a su centro de trabajo	Se le comunicó sobre la reasignación del puesto o sobre su presentación de carta de renuncia.	No figura en el registro de control de asistencia diaria.

7	177 - 2024	REMYPE	01/01/2023	07/04/2024	No hay manifestación, ya que no asistió a la verificación de hecho.	Indica que sigue laborando, no habiendo ningún despido.	Solicitó licencia sin goce de haber (No cuenta con carta de preaviso, ni carta de despido).
8	179 - 2024	NO-MYPE	21/05/2021	18/02/2024	No se encuentra presente.	Ha cometido abandono de trabajo más de cuatro días.	No se le ha impedido el ingreso.
9	187 - 2024	REMYPE	01/01/2023	07/04/2024	Sacó licencia sin goce de haber por tres meses, iba a recibir una llamar indicándole que hasta el 5 de abril haga la entrega de cargo.	Solicito licencia sin goce de haber por tres meses.	Pidió Licencia sin goce de haber.
10	303 - 2024	NO-MYPE	15/02/2018	10/04/2024	Se le notifico, sin embargo, no asistió.	No fue despedido, su último día de labores fue el 10/04/2024.	Se desconoce el motivo de su ausencia (No existe carta de preaviso ni aviso).
11	507 - 2024	REMYPE	18/03/2024		Se comunicó que estaba suspendido, pidiendo motivos de la suspensión sin respuesta hasta el momento	No existe un despido, se le comunicó una suspensión, por motivos de incumplimiento de funciones.	Existe un contrato de trabajo vigente (No existe comunicación escrita sobre su suspensión, no cuenta con carta de preaviso, ni de despido).
12	906 - 2024	NO-MYPE	01/02/2024	18/09/2024	Señalan un déficit hídrico y reajuste de planillas, sin embargo, ya se estuvo convocando a nuevo personal para el puesto.	No se puede renovar su contrato, debido a situaciones de déficit hídrico.	Despido injustificado.
13	936 - 2024	NO-MYPE	17/08/2023	01/09/2024	Fue despedido mediante una carta, en la que se indicó que supuestamente cometió una falta al reglamento interno de trabajo.	Se concluyó el vínculo laboral, ya que sin tener experiencia ni autorización operó el puente grúa, llegando a impactar.	Se concluye su vínculo laboral (Como sanción disciplinaria).
14	953 - 2024	REMYPE	01/07/2024	03/10/2024	Viene laborando sin contrato, y que se apega a su derecho de ser personal estable, ya que se habría desnaturalizado esta.	Ya no tiene vínculo laboral, según el contrato finalizó el 30 de octubre.	Término del Contrato.

15	985 - 2024	REMYPE	01/04/2024	12/10/2024	El 12/10/2024, siendo su último día de labores, así mismo es miembro (presidente de SST).	Ha sido paralizado desde el 5/10/2024, por falta aprobación de adicionales.	Reducción de Personal.
16	986 - 2024	REMYPE	25/01/2024	12/10/2024	No manifiesta.	Se ha cesado por términos de partidas, sin embargo, reiniciará sus labores con fecha 4/11/2024.	Término de frente (termino de partidas).
17	989 - 2024	REMYPE	02/04/2024	12/10/2024	En fecha 12 /11/2024, mediante listado se les comunicó que había concluido su vínculo laboral.	Por motivos presupuestales, no se ha podido mantener al personal obrero de los que se ha concluido su vínculo.	Concluyó su vínculo Laboral (por falta de frente de trabajo).
18	999 - 2024	NO-MYPE	26/05/2022	26/10/2024	Que no labora en el área Habilitación de Acero, sino como herrero.	Debido a que la actividad por el cual fue contratado ya terminó.	Termino parcial de la obra (Terminación de la obra o servicio).
19	01 - 2024	NO-MYPE	12/09/2022	30/12/2023	Por vía telefónica manifestó, que no se presentaría y que desistía de denuncia.	El motivo fue por falta de frente de trabajo y por falta de presupuesto de la obra.	Reducción de Personal (Por falta de frente de trabajo y reducción de presupuesto).

Anexo 7: Informe de Turnitin al 28% de similitud



TESIS_-_ISABEL_COILA_&_TERESA_CONDORI_-_DESPIDO...

📅 2025

📅 2025

🎓 Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:440487996

Fecha de entrega

18 mar 2025, 11:48 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

18 mar 2025, 12:00 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

TESIS_-_ISABEL_COILA_&_TERESA_CONDORI_-_DESPIDOS_LABORALES.docx

Tamaño de archivo

8.8 MB

115 Páginas

24.010 Palabras

138.307 Caracteres



5% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Small Matches (less than 15 words)

Top Sources

- 5%  Internet sources
- 0%  Publications
- 4%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.