

# FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS FALLOS DE LA CORTE SUPERIOR DE CAJAMARCA, 2018”: una revisión de la literatura científica.

Trabajo de investigación para optar el grado de:

**Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas**

**Autor:**

Elmer Antonio Díaz Vargas

**Asesor:**

Mg. Jorge Antonio Machuca Vílchez

Cajamarca - Perú

2019



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

## DEDICATORIA

A mi esposa e hijos fuentes de inspiración y vida.

## AGRADECIMIENTO

A Dios quien nos acompaña y guía en todo lo hacemos, a mi familia que siempre está apoyándome y con su aliento me impulsa a seguir adelante. A los docentes que a lo largo de estos años han sabido transmitir sus experiencias y su sabiduría, lo que nos han permitido enriquecer nuestros conocimientos en esta noble carrera del derecho, todo esto con el ideal de buscar la verdad y la justicia y, en forma particular a quien nos asesora en estas instancias finales de nuestra carrera.

Sin ellos; sin duda, nada de lo hasta ahora logrado hubiera sido posible, gracias.

## ACLARACIÓN

Todas las opiniones vertidas en el presente trabajo son  
formuladas exclusivamente por el autor.

## Tabla de contenido

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>3</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA</b> .....	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS</b> .....	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES</b> .....	<b>23</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>25</b>

## RESUMEN

En el presente trabajo se busca, describir los criterios jurisprudenciales del Tribunal Constitucional sobre la estabilidad laboral en los fallos de la Corte Superior de Cajamarca. La estabilidad laboral es un derecho que a través de la protección legal evita que se termine la relación laboral de manera injustificada, desde la constitución de 1993 la estabilidad laboral fue relativizando en comparación al privilegio legal que tenían los empresarios. Algunas sentencias de los juzgados ordinarios laborales no tienen en cuenta la jurisprudencia sobre el alcance del derecho laboral cuando el despido es inconstitucional, por ello es que la vulneración del derecho al trabajo no solo tiene un alcance empleador y empleado sino también por las instituciones judiciales que deben velar por el respeto de los derechos laborales del empleado. Es así que se debe determinar si la problemática de los trabajadores ha tenido una solución con lo planteado por el Tribunal Constitucional, por eso nos preguntamos si ¿La doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional sobre la Estabilidad laboral ha modificado la Protección legal contra el despido arbitrario, del artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en los fallos de la corte superior de Cajamarca, 2018?

De esta manera, se ha revisado una cuantiosa cantidad de información teórica y trabajos de investigación con preferencia de una antigüedad no mayor de cinco años, siendo la fuente de recojo de información, los repositorios institucionales de diversas universidades, así como el sistema de indización de trabajos de investigación científicas de Dialnet, Redalyc, Google Académico, para luego ser estructurado jerárquicamente según el orden de importancia en un cuadro de resumen de las principales investigaciones incluidas.

**PALABRAS CLAVES:** Estabilidad laboral: absoluta y relativa, despido,  
jurisprudencia, constitución, derecho al trabajo, flexibilización laboral, contrato de trabajo.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo es un derecho fundamental humano, determinado desde sus orígenes en la revolución industrial y hoy en día como derecho vinculante en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, así como en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Políticos de 1966. El derecho al trabajo ha sido tratado de manera urgente por la Organización de Naciones Unidas mediante la creación de la Organización Internacional del Trabajo OIT, implementada en el año de 1916 con el Tratado de Versalles, este organismo especializado de la ONU realiza orientaciones y observaciones en derecho al trabajo y relaciones laborales.

El derecho al trabajo es una de las disciplinas del derecho más permeable a las teorías políticas e ideológicas es sin duda alguna el derecho del trabajo, cuya evolución ha ido de la mano de las grandes transformaciones sociales. Teniendo una característica absoluta en el año de 1970 en el Gobierno Revolucionario de las Fuerzas Armadas, presidido por el General Velasco Alvarado expidió por primera vez el Decreto Ley 18471 que reconoció el derecho a la Estabilidad Laboral. Para luego pasar al derecho a la estabilidad laboral relativa en la constitución de 1993, del expresidente Alberto Fujimori Fujimori.

Desde la constitución de 1993 nuestro país ha tenido una nueva reorientación sobre la Estabilidad Laboral absoluta, a la estabilidad laboral relativa, pues al ser una constitución más orientada al manejo económico neoliberal se adecuó al criterio de inversión empresarial, siendo justamente de la mano una extrema liberación en lo económico, que expidió la Ley 26513, el 28 de Julio de 1995, que modificó una serie de

artículos del Decreto Legislativo 728, anulando el sistema de Estabilidad Laboral (absoluta) en nuestro país, para dar pase a un sistema de protección contra el despido basado en una retribución económica indemnizatoria en caso de despido injustificado (estabilidad relativa). Sumado a ello, la aparición de la flexibilización laboral como argumento de la competitividad y mayor emprendimiento empresarial, conllevó a un gran número de casos de despido, así como a una precariedad de contratos laborales.

La Estabilidad Laboral fue reinstalada en nuestro país, vía Jurisprudencia Constitucional, que no ha tenido un desarrollo rectilíneo ni mucho menos uniforme, así el propio Tribunal Constitucional en posteriores Sentencias ha desarrollado y diferenciado sus criterios a través de la tipificación de diversas formas de despido (Fraudulento, Incausado y Lesivo de derechos Constitucionales) que serían pasibles de reposición, siendo que recién a partir de la realización del I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (Mayo del 2012) la Justicia Ordinaria admitiera la tramitación de la reposición laboral en atención a los pronunciamientos del TC que se venían dando desde el año 2002.

La presente investigación se justifica en la medida que busca investigar los reales alcances del derecho a la estabilidad laboral en relación a los fallos emitidos por la corte superior de justicia de Cajamarca, entendiendo que estos fallos tienen en cuenta la jurisprudencia constitucional que permite que los afectados sean debidamente considerados en los aspectos de estabilidad laboral, por ello es que uno de los puntos fundamentales de recurrir a la jurisdicción judicial, es cuando un trabajador es despedido sin motivo alguno y afectando su derechos fundamentales.

La presente investigación pretende responder la siguiente pregunta, sobre si ¿La doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional sobre la estabilidad Laboral ha

modificado la protección legal contra el despido arbitrario, del artículo 34 de la ley de Productividad y Competitividad Laboral en los fallos de la corte superior de Cajamarca, 2018? Esta pregunta está relacionada con la búsqueda de información, si es que, la consideración en los fallos emitidos considera la jurisprudencia constitucional sobre estabilidad laboral. Por ello, nuestro objetivo general busca Describir los Criterios Jurisprudenciales del Tribunal Constitucional sobre la Estabilidad laboral y su modificatoria en la Protección legal contra el despido arbitrario, del artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en los fallos de la corte superior de Cajamarca, 2018. De esta forma, se trabajará los siguientes objetivos específicos, Analizar los criterios de la Jurisprudencia Constitucional sobre la estabilidad laboral, en los fallos emitidas por la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, 2018 y Determinar si el resarcimiento que recibe un trabajador afectado por un despido fraudulento es justo, en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de la Cajamarca, 2018.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Cuando se ha planteado la pregunta de investigación si ¿La doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional sobre la estabilidad Laboral ha modificado la protección legal contra el despido arbitrario, del artículo 34 de la ley de Productividad y Competitividad Laboral en los fallos de la corte superior de Cajamarca, 2018? Nos referimos que, a través del tiempo desde la implementación de la constitución de 1993 se ha venido flexibilizando la estabilidad laboral, la profundización de la flexibilización laboral se ha dado gobierno tras gobierno en la cual, el trabajador es cada vez más vulnerable a los despidos. Por lo que, en la presente investigación se ha tenido en cuenta que la búsqueda de información sobre tipos de despidos, protección legal contra el despido, leyes que flexibilizan el empleo de trabajadores en el ámbito nacional como internacional, para poder comparar con otras legislaciones sobre la protección laboral.

La metodología utilizada ha consistido como primer paso la demarcación de la información a ser buscada. Segundo paso, se ha tenido en cuenta la amplitud de la investigación a realizarse. Tercer paso, identificar los buscadores electrónicos que brinden información calificada. Cuarto paso, la implementación de palabras claves en la búsqueda electrónica. Quinto paso, la selección primaria de documentos que tenga información relevante del tema a investigar, y como Sexto paso la valoración y selección definitiva de la información. Siendo así, que en la presente investigación la información seleccionada a sido incluida en un cuadro, de manera que se pueda reconocer adecuadamente los alcances de los documentos seleccionados, para una lectura más rápida y comprensible.

La presente investigación se ubica en un tipo de diseño **Teoría fundamentada**, toda vez que es una estrategia metodológica que tiene como finalidad generar o descubrir una teoría. “.... su objetivo principal es la construcción de un esquema de análisis con altos niveles de abstracción sobre un fenómeno social específico” (Fernández, 2012, p.472).

La investigación tiene enfoque **Cualitativa, no experimental** pues está relacionado a materia jurídica. Sin una manipulación intencional de variables o de sus categorías. Siendo, además que el estudio se realizará sobre hechos y consecuencias ya existentes suscitados en los litigios que han terminado con una sentencia sobre de derechos laborales en la Corte Superior de Justicia.

La obtención de información se ha realizado en las páginas del Tribunal Constitucional, Repositorios institucionales, Dialnet, Google Académico, Scielo, Jurn y Repositorios De Investigaciones De La Universidad Peruana Los Andes, así como de la Universidad Nacional De San Agustín. Los criterios de selección de inclusión de los documentos están referido a la información relevante en cuanto a la jurisprudencia del derecho a la estabilidad laboral por parte del tribunal constitucional, las investigaciones que estén relacionados a los derechos posiblemente vulnerados y al despido fraudulento. De modo que, los documentos incluidos son los relacionados con la estabilidad laboral, Despido incausado-fraudulento y su daño moral cuantificado por los jueces, Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana, La inclusión de la ley 728 – el despido incausado, fraudulento para la didáctica profesional bajo el régimen de la actividad privada.

Los criterios de selección de exclusión se han realizado teniendo en cuenta que la búsqueda de información esté relacionada al derecho de estabilidad laboral y despido fraudulento, siendo así que en la parte introductoria de la investigación se hace referencia a términos generales que engloban toda la iniciativa de investigación sobre estabilidad laboral. Se ha obtenido información respecto a los tipos de despido arbitrario y encausado, sobre la competitividad en el sector privado, contratos que generan mayor dinamismo empresarial y la necesidad de tener una ley de competitividad urgente para impulsar el desarrollo. La información revisada no es excluyente a la presente investigación, sino que, por orden de prioridad al presente trabajo, se ha tenido a bien excluir, la bibliografía que no tenga relación en los temas principales de la investigación que es el derecho a la estabilidad laboral y despido fraudulento.

### La selección de datos (Organizados De Acuerdo Al Orden De Importancia, Para El

Presente Trabajo)

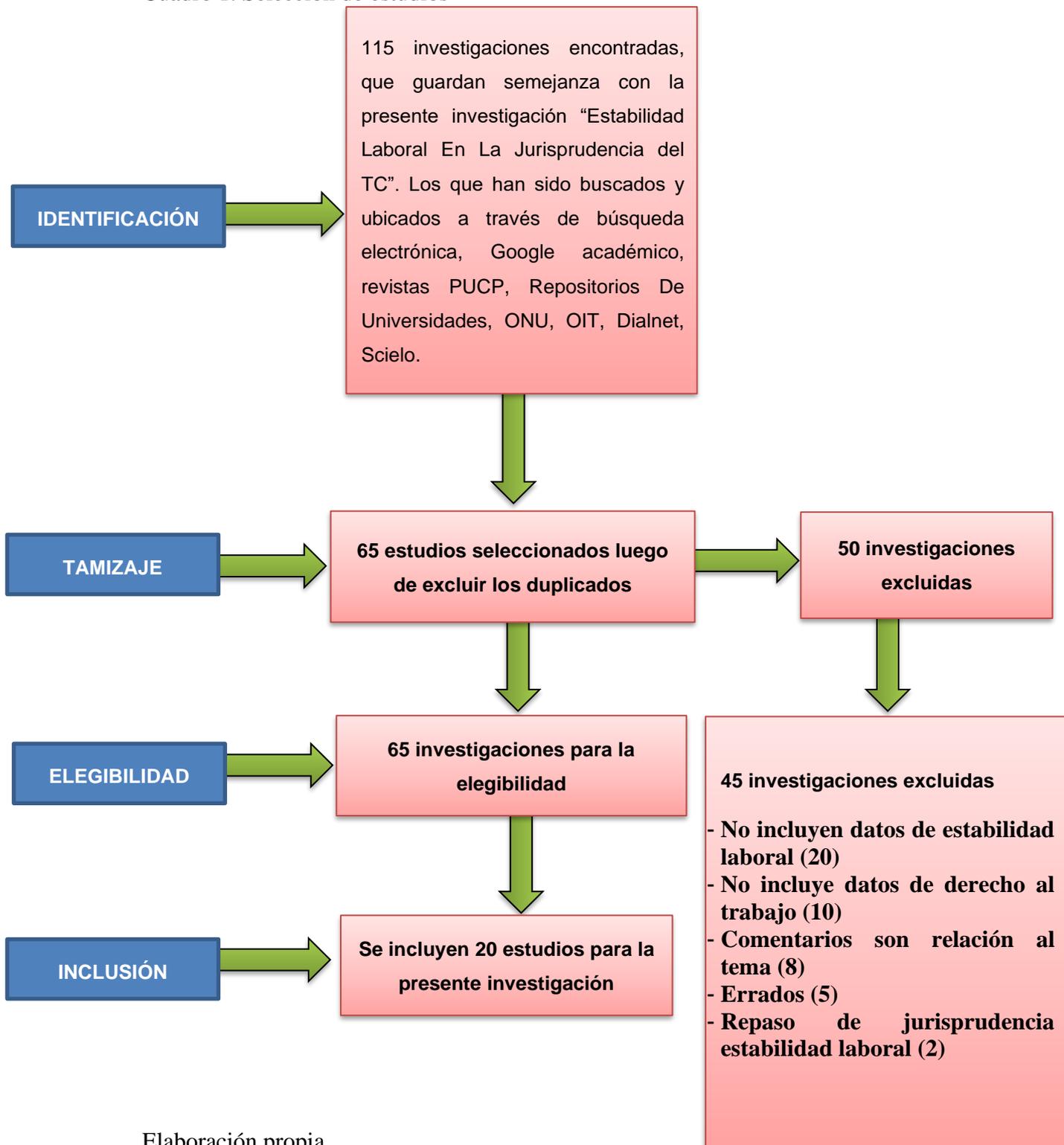
Año de Publicación	Nombre Del Documento	País	Institución	Tipo De Documento	Fuente De Investigación
2017	Despido Incausado-Fraudulento Y Su Daño Moral Cuantificado Por Los Jueces Del Poder Judicial Del Distrito De La Merced Provincia De Chanchamayo Del Periodo 2014-2017	Perú	Universidad Peruana los Andes	Tesis	Repositorio Universidad Peruana los Andes
2017	Análisis De Los Criterios Interpretativos Del Despido Fraudulento En La Jurisprudencia Peruana Y Su Aplicación En Los Juzgados Laborales De La Corte Superior De Justicia De Arequipa	Perú	Universidad Nacional de San Agustín	Tesis	Repositorio Universidad Nacional de San Agustín

2015	La Inclusión De La Ley 728 – El Despido Incausado, Fraudulento Para La Didáctica Profesional Bajo El Régimen De La Actividad Privada	Perú	Universidad Señor de Sipán	Tesis	Repositorio Universidad Señor de Sipán
2016	Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición	Perú	Derecho y Sociedad	Artículo de revista	Revistas PUCP
2015	El Despido En La Legislación Y En La Jurisprudencia Del Tribunal Constitucional Y Los Plenos Jurisprudenciales Supremos En Materia Laboral	Perú	THEMIS: Revista de Derecho	Artículo de Revista	Dialnet
2000	Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano	Perú	GRADE: Análisis para el Desarrollo	Documento De Trabajo	Repositorio Análisis para el Desarrollo
2012	La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional	Perú	Derecho PUCP	Documento De Trabajo	Dialnet

### **CAPÍTULO III. RESULTADOS**

Se identificaron y se evaluó aproximadamente 115 artículos de los cuales 65 han pasado la prueba de elegibilidad. Se examinó y analizó la siguiente información, estabilidad laboral en el Perú, Principios constitucionales del trabajo, La OIT y la estabilidad laboral. La flexibilidad laboral en el Perú, el rol de los jóvenes sobre la estabilidad laboral, medidas implementadas en favor de la mujer en sus derechos laborales. La gran mayoría de investigaciones obtenidas para el presente trabajo han sido obtenidos de revistas indexadas y repositorios de universidades tanto nacionales como internacionales, organismos internacionales que velan el derecho al trabajo, como el consejo de derechos económicos, civiles y políticos de la ONU y la OIT. Es menester, manifestar que si existe trabajos en relación a la reposición laboral en vía acción constitucional de acción amparo y diversos estudios sobre estabilidad laboral como el realizado sobre Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana, este trabajo ha sido realizado en la ciudad de Arequipa; Sin embargo, no existe una tesis que se enfoque exclusivamente en la jurisprudencia aplicada sobre estabilidad laboral y su aplicación por los jueces de Cajamarca, razón por la que, es de un gran interés realizar la presente investigación.

Cuadro 1. Selección de estudios



**Tabla 1. Artículos incluidos en la revisión según palabra clave utilizada**

AUTOR	LIBRO/REVISTA/TESIS	AÑO	FUENTE	ZONA DE ESTUDIO	RESUMEN	CARACTERISTICAS
Lesly Marina Montoya Obregón	Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional	2019	Repositorio UNMSM	Perú	En el presente informe, la autora comparte algunas nociones generales acerca de los principios del Derecho del Trabajo reconocidos por nuestro ordenamiento, la doctrina y la jurisprudencia.	El Derecho del Trabajo es la disciplina encargada de procurar establecer un equilibrio entre los sujetos de la relación laboral, habida cuenta de la evidente desigualdad entre ambas partes, los principios del Derecho del Trabajo configuran aquellos parámetros indispensables que han de inspirar la elaboración, interpretación y aplicación de las normas de índole laboral. Estos Principios, son la concreción de valores universales de dignidad, seguridad, justicia e igualdad, que responden a la esencia del sistema normativo, que lo orientan y ayudan a su interpretación, alumbrando los casos dudosos o de vacío legal, constituyéndose así en fuentes del Derecho del Trabajo, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la producción de normas y solución de conflictos.
ONU-Consejo de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	El Derecho Al Trabajo Observación general N° 18	2005	Página Oficial ONU	Nueva York	El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad	Las obligaciones de proteger el derecho al trabajo incluyen, entre otras, los deberes de los Estados Partes de aprobar la legislación o de adoptar otras medidas que garanticen el igual acceso al trabajo y a capacitación y garantizar que las medidas de privatización no socavan los derechos de los trabajadores. Las medidas específicas para aumentar la flexibilidad de los mercados laborales no deben restar estabilidad al empleo o reducir la protección social del trabajador. La obligación de proteger el derecho al trabajo incluye la responsabilidad de los Estados Partes de prohibir el trabajo forzoso u obligatorio por parte de agentes no estatales.
ONU-Consejo de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)	2016	Página Oficial ONU	Nueva York	El derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias está reconocido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en otros tratados internacionales y regionales de derechos humanos, así como en diversos instrumentos jurídicos internacionales conexos, como los convenios y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) .	Un Estado parte nunca puede justificar la adopción de medidas regresivas en relación con aspectos del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que estén sujetos a obligaciones inmediatas o básicas. Los Estados partes que se enfrentan a dificultades considerables para lograr la efectividad progresiva de ese derecho debido a la falta de recursos nacionales tienen la obligación de solicitar cooperación y asistencia internacionales. Para promover el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, los Estados partes deberían tomar medidas para garantizar una apropiada educación, información y sensibilización de la población. Con miras a establecer la igualdad de oportunidades para la promoción de los trabajadores tanto en el sector público como en el privado.

Charles Manuel Casabona Huamán	Despido incausado fraudulento y su daño moral cuantificado por los jueces del poder judicial del distrito de la merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017	2017	Repositorio Universidad Peruana los Andes	Perú	La presente investigación, tuvo como objetivo principal: Analizar cómo se realizó la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento por los Jueces del Poder Judicial del distrito La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017.	Se analizó como se realizó la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, por los Jueces del Poder Judicial del distrito La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017; y conforme a los resultados de la presente investigación, se observó que en la gran mayoría de la muestra (8 de 10), dicha cuantificación fue arbitraria e injusta, debido a que los Jueces no aplican de manera conjunta los criterios o parámetros propuesto por la doctrina.
Julio Cesar Huanayque Condori	Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Arequipa	2017	Repositorio UNSA	Perú	El Tribunal Constitucional, ha modificado el modelo de protección contra el despido arbitrario, y precisando el contenido normativo del derecho al trabajo y la adecuada protección contra el despido arbitrario, ha reconocido la reposición como un mecanismo de protección frente al despido arbitrario o lesivo de derechos fundamentales, al cual pertenece la categoría jurídica del despido fraudulento.	La justicia laboral ordinaria, debido a la subsistencia del marco dual de protección legal y constitucional, durante casi quince años, no mantienen un tratamiento uniforme sobre la aplicación del despido fraudulento, desde los supuestos en los cuales se aplica, la observancia o no de las características que se han desarrollado para este despido inconstitucional, o la forma en cómo se delimita la pretensión de reposición del despido fraudulento dentro del escenario jurisprudencial que el Tribunal Constitucional, y en menor medida la Corte Suprema, han desarrollado al respecto.
Guillermo Boza Pró	Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo	2014	Revistas PUCP	Perú	El Derecho del Trabajo constituye la respuesta jurídica que el Derecho brinda a un fenómeno social relevante: Una relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos partes contrato de trabajo, en la que una de ellas, el trabajador, pone su fuerza de trabajo a disposición de la otra parte, el empleador, para que este la dirija, a cambio del pago de una retribución.	Sin poco esfuerzo, asentando una lógica protectora que intenta nivelar la desigualdad originaria que hay entre las partes del contrato de trabajo, y garantizando la libertad y dignidad del trabajador mediante la imposición de estándares mínimos legales (normas heterónomas) y de la normativa convencional o autónoma, producto de la actuación de los sindicatos. Pero el embate flexibilizador que ha soportado el Derecho del Trabajo en las últimas décadas y en la era actual de globalización de la economía parecen marcar, para algunos, el inicio de su declinación y el desmantelamiento progresivo de un modelo que, todavía, puede seguir considerándose como garantista
César Landa Arroyo	El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora	2014	Revistas PUCP	Perú	El Derecho del Trabajo ha transitado por un proceso de constitucionalización, de modo tal que los derechos laborales han sido reconocidos como fundamentales en el Estado Social y Democrático de Derecho, brindando tutela a todos los trabajadores. Sin embargo, por motivos de histórica discriminación, un grupo de personas es objeto de una "protección especial" en el marco de las relaciones laborales: Las madres trabajadoras.	No podemos olvidar que, en un Estado Social y Democrático de Derecho, se hace necesario que los derechos fundamentales se involucren activamente en el bienestar y desarrollo de las personas, pues éste no puede permanecer como un testigo de piedra frente a la desigualdad material en la que viven sus ciudadanos. Dicha tarea se irradia no sólo al Estado cuando ejerce sus funciones, sino también a toda la comunidad, en tanto nos corresponde cumplir y defender lo señalado por nuestra Constitución Política también en el ámbito privado. Por ello, es nuestro deber lograr que las cláusulas de nuestra Constitución Política sean efectivas y vigentes en el ámbito de la realidad, brindando la tutela necesaria y justa para todas las personas, en concordancia en el marco de las relaciones laborales, con un especial énfasis en las mujeres trabajadoras.

Alex Raúl Santa Cruz Becerra	la inclusión de la ley 728 – el despido incausado, fraudulento para la didáctica profesional bajo el régimen de la actividad privada	2015	Repositorio Universidad Señor de Sipán	Perú	La presente investigación tiene como tema La inclusión de la ley 728 - el despido incausado, fraudulento para la didáctica profesional bajo el régimen de la actividad privada.	La Inclusión en la Ley 728 – el Despido Incausado, Fraudulento para la Didáctica Profesional bajo el Régimen de la Actividad Privada que es el poco interés de los despidos incausados y fraudulentos que ocasionan los empleadores a los trabajadores; se ve afectada por Incumplimientos y Empirismos Normativos. el Decreto Legislativo 728 “Ley de productividad y competitividad laboral”, solo se encuentra detalladamente legislado el despido Nulo, lo que no indica una buena orientación a los abogados, alumnos de derecho y representantes sindicales, en el ejercicio de las pretensiones sobre el despido incausado, fraudulento, cuya finalidad es evitar, la declaración de tener demandas infundadas que se perjudiquen a los trabajadores accionantes y brindar todo el apoyo a los empleadores
Víctor Ferro	La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional	2012	Revista PUCP	Perú	El presente trabajo parte por analizar los esquemas de estabilidad laboral recogidos en las Constituciones de 1979 y 1993, con el fin de advertir la evolución de la protección otorgada por el ordenamiento constitucional frente al despido ilícito y su plasmación legal en modelos de tutela reparatoria (reposición) o resarcitoria (indemnización)	Conforme a lo previamente examinado, con base al precedente vinculante del caso Baylón, resulta que la vía del amparo solo procederá en los casos de despido incausado, nulo y fraudulento en los que un pronunciamiento estimatorio determinará la ineficacia del despido y, por consiguiente, la reposición en el empleo. el artículo 27 de la Constitución previó que, respecto del despido arbitrario, la ley otorgará adecuada protección, vale decir, que trasladó al desarrollo infra constitucional el esquema de protección aplicable en caso de despido arbitrario, el cual no necesariamente implicaba la ineficacia del despido y la reposición del trabajador.
Javier Neves Mujica	El despido en la legislación y en la jurisprudencia del tribunal constitucional y los plenos jurisprudenciales supremos en materia laboral	2015	Repositorio PUCP	Perú	El tratamiento del despido laboral ha evolucionado tanto en la legislación como en la jurisprudencia. ¿Cuál es la actual regulación de dicha materia? ¿Cuáles son las vías procesales para solicitar las reparaciones en caso de despidos no justificados? Estas y otras cuestiones relacionadas han sido tratadas por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema en sus últimos precedentes vinculantes y plenos jurisdiccionales en materia laboral, respectivamente.	Debemos tener en cuenta que los pronunciamientos reseñados, excepto el del caso Huatuco Huatuco, constituyen quizá las únicas innovaciones de mejora que ha experimentado nuestro ordenamiento laboral desde la recuperación de la democracia. Pienso que hubiera sido ideal que el Congreso, tras la emisión de las sentencias del Tribunal Constitucional, hubiera recogido pronto sus criterios en una ley, que los integrara a todos armónicamente. Dicha ley hubiera podido contemplar el derecho de reposición frente al despido incausado o fraudulento, la utilización de la vía laboral para ello, el plazo de caducidad de treinta días y el pago de las remuneraciones devengadas.

Jaime Saavedra Chanduví	Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano	2000	Repositorio GRADE	Perú	A inicios de la década de los noventa los costos de despido impuestos por la legislación laboral peruana eran aún bastante elevados. La estabilidad laboral absoluta y los altos pagos de indemnización por despido funcionaban en la práctica como impuestos a la contratación que convertían al empleo formal en un factor de producción cuasi fijo.	El análisis muestra una reducción marcada de la duración media del empleo y un incremento de la rotación de los trabajadores de un empleo a otro, en particular a partir de 1993. El estudio sugiere que parte de la reducción en la duración y el incremento en la rotación del empleo puede atribuirse a la mayor utilización de contratos temporales y a la reducción en los costos de despido.
Mario Daniel Velásquez Pinto	Análisis de la protección ante el desempleo en América Latina	2014	Naciones Unidas - CEPAL	América Latina	La protección ante el desempleo en la región muestra dos características principales: instrumentos variados, muchas veces sobrepuestos y con escasa relación entre sí, y una eficacia parcial para asegurar beneficios que compensen la pérdida del salario y que apoyen la reinserción laboral de los cesantes.	De acuerdo con el criterio expresado, es posible afirmar que el panorama de la protección en la región es incompleto, pues no necesariamente está asegurado el primer objetivo, ya que no siempre que el desempleo se produce el trabajador cuenta con beneficios monetarios (indemnizaciones por despido), o cuando sí tiene el derecho, no existe garantía de que los recursos sean los suficientes para financiar la duración del desempleo (cuentas de ahorro individual). En los casos donde existe un Seguro de Desempleo, los cuales a su vez difieren en su diseño, este objetivo en general logra ser mejor resguardado.
Miguel F. Canessa Montejo	La protección interamericana de la libertad sindical y de la estabilidad laboral: el caso lagos del campo vs. Perú	2017	Revistas PUCP	Perú	La Corte Interamericana de Derechos Humanos analiza cuatro temas centrales en el Caso Lagos del Campo vs. Perú. En primer lugar, la protección especial de la libertad de expresión en el ámbito laboral. En segundo lugar, el reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral al amparo del derecho al trabajo recogido en los instrumentos interamericanos de derechos humanos. En tercer lugar, la protección a la libertad sindical cubre a cualquier organización y sus representantes que representan los intereses legítimos de los trabajadores. En cuarto lugar, la inclusión del pago de la pensión de jubilación como reparación del daño material.	El fallo del caso Lagos del Campo tiene una importancia central en la protección de los derechos laborales en el sistema interamericano de derechos humanos, tan importantes como el caso Baena o Cinco Pensionistas, especialmente con la apertura de la tutela judicial directa de los derechos laborales específicos recogidos en la Carta de la OEA. También el fallo retrata que la justicia peruana en materia laboral sigue cuestionada por los órganos de control del sistema interamericano. El significativo número de sentencias que condenan al Estado peruano muestran el reiterado incumplimiento de las obligaciones internacionales en materia laboral.
Saioa Arando; Mónica Gago; Derek C. Jones y Takao Kato	Estabilidad Laboral y Productividad en el Grupo Eroski	2013	Revistas Dialnet	España	Basándonos en un estudio de caso econométrico del Grupo Eroski, el objetivo de este trabajo es ver cómo afecta la seguridad en el trabajo en la productividad de la empresa, siendo el tipo de relación con la empresa (societaria, temporal o fijo por	El objetivo de este estudio ha sido evaluar la influencia de la estabilidad laboral en la productividad. Para ello nos hemos basado en un estudio de caso econométrico del Grupo Eroski. Los resultados sugieren que la situación temporal de los trabajadores lleva a una menor productividad tal. Estos resultados reflejan que las características intrínsecas de los trabajadores temporales (menor experiencia en el trabajo) o sus patrones actitudinales (menor sentido

					contratación ajena) la variable que refleja la seguridad laboral.	de pertenencia, inseguridad laboral) dañan la productividad de las empresas.
Mariana Busso	Precariedad laboral en Democracia (o sobre la persistencia de la estabilidad laboral como norma social, también entre los jóvenes)	2013	Repositorio Universidad de la Plata	Argentina	El grupo social que históricamente ha sido más vulnerable a la precariedad laboral son los jóvenes. Sin embargo, ellos parecieran desplegar distintas estrategias frente a la precariedad laboral: algunos la resisten, mientras que otros la aceptan como forma de ingreso al mercado de trabajo y otros la incorporan como estigma de época.	Tanto en la norma estadística como jurídica, el trabajo en democracia se hizo eco de las transformaciones del mundo laboral a escala nacional e internacional, y legitimó formas de contratación inestables, como los contratos temporales, de estación, formación y aprendizaje, entre otros. Sin embargo, el discurso de los jóvenes en relación con lo que consideran un “buen empleo” y las múltiples experiencias de trabajadores (jóvenes y no tan jóvenes) que se movilizan en pos de lograr una estabilidad laboral deseada son la expresión tangible de una norma social que perdura.
Sergio Quiñones Arturo	La flexibilidad laboral en España y Perú: análisis de ciertos aspectos diferenciadores	2012	Repositorio PUCP	Perú	En el presente artículo se efectúa un análisis comparado de los procesos de flexibilidad laboral llevados a cabo en las últimas décadas tanto en España como en Perú, buscando identificar los principales aspectos diferenciadores entre ambos a partir de tres factores: (1) la existencia o no de un marco político de referencia; (2) las características del mercado de trabajo que inciden en la regulación de la contratación individual; y (3) la potencialidad de la negociación colectiva.	La flexibilidad se ha materializado en una desregulación de la norma laboral. Ello, desde la perspectiva jurídica, conduce a la desnaturalización del contrato de trabajo, toda vez que permite al empleador trasladar hacia el trabajador los riesgos (incertidumbres) de su actividad empresarial, pese a que resulta esencial a dicho tipo de contrato la ajenidad en los riesgos para el trabajador. Una primera diferencia que hemos identificado entre los procesos de flexibilización laboral llevados a cabo en España y Perú es que mientras el primero cuenta con la EEE como marco político de referencia, dicho marco político es inexistente en el caso peruano. En nuestra opinión, esta ausencia impide que la flexibilidad laboral sea objeto de un debate político y social serio y que se inserte como una medida coherente con otras políticas de índole social, educativa, fiscal y empresarial.
Martín Carrillo Calle	Contratación temporal en Perú	2014	Revistas PUCP	Perú	La Ley de Productividad y Competitividad Laboral -de marzo de 1997- dispone que “El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad” (artículo 4°).	Para el Tribunal Constitucional existe en el régimen laboral peruano “una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de aquella que pueda tener una duración determinada”, posición que ha sido fijada en el año 2002 y que se ha manifestado en 35 sentencias expedidas sobre la materia hasta el momento. De este conjunto de sentencias, dimana una doctrina jurisprudencial constitucional que considera que “los contratos sujetos a un plazo tienen, por su propia naturaleza, un carácter excepcional, y proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar”. Por tal carácter, dichos contratos

							“deben tener una causa debidamente justificada y que esté explicada detalladamente en el contrato”.
Patricia Restrepo	Llano	La flexibilidad laboral y el salario emocional	2014	Revistas AGLALA	Colombia	Unas y otros defienden las políticas de flexibilidad laboral como una panacea para resolver los problemas de desempleo y competitividad. Numerosos estudios han señalado que la flexibilidad laboral entendida solo como una medida de reducción de costos, no resuelve ninguno de los dos problemas, pero sí afecta la calidad de vida de los trabajadores.	La flexibilidad laboral va más allá de las medidas de liberalización de formas contractuales y estrategias de reducción de costos. La jornada flexible, en todas sus modalidades, ha demostrado ser una excelente estrategia para el incremento de la motivación y la productividad. Dentro de los mecanismos de implementación de jornadas flexibles, el teletrabajo, la semana reducida y el horario de entrada y salida flexible, son los más valorados por los trabajadores. La jornada flexible es un factor muy significativo del salario emocional, por lo cual debería hacer parte de todo programa de bienestar laboral y responsabilidad social empresarial.
Tulio Obregón	Máximo Sevillano	Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición	2016	Revista PUCP	Perú	El presente artículo desarrolla el tema de la estabilidad laboral, desde el enfoque del despido injusto o arbitrario. El autor propone un seguro por desempleo, financiado por los empleadores con el fin de que el perjuicio del despido sea resarcido no solo con el pago de una indemnización	Las normas internacionales no contemplan la estabilidad laboral absoluta. Señalan claramente que ante un despido injusto el trabajador puede tener en lugar de reposición, el pago de una indemnización. La reposición debe limitarse, de manera excepcional, solamente a aquellos casos en los que su inexistencia haría perder sentido o contenido a otras instituciones, como los vinculados a la libertad sindical
OIT		Panorama Laboral 2018, América Latina y el Caribe	2018	Página Oficial OIT	América Latina	El Panorama Laboral de América Latina y el Caribe del año 2018 presenta algunas particularidades que marcan diferencias frente a las tendencias observadas desde 2014. La moderada recuperación de la actividad económica, que comenzó a notarse en 2017 y continuó en 2018, rompió el ciclo de desaceleración que impactó negativamente en el mercado laboral regional en los últimos años.	Tomando en cuenta que entre los desempleados jóvenes se encuentran tanto cesantes como una importante participación de los que buscan empleo por primera vez, la tasa de desocupación de los jóvenes es cercana al 20% en América Latina y el Caribe, y casi triplica a la del resto de la población trabajadora. Uno de cada cinco jóvenes en la región busca trabajo y no lo encuentra. Asimismo, la tasa de ocupación de los jóvenes es más de veinte puntos porcentuales inferior a la de los adultos (aunque, al menos en parte, esto está explicado por la participación de los jóvenes en actividades educativas). Este alto desempleo y baja ocupación juvenil, así como una inserción laboral precaria, conforman los principales retos de la política laboral juvenil de la región.

## CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

1. La estabilidad laboral es un objetivo primordial que debe trazarse el estado para proteger a los trabajadores del régimen estatal como del privado; es decir, que el contrato de trabajo firmado entre el empleador y el trabajador tenga permanencia en el tiempo, le asegure un ingreso mensual que le permita vivir cómodamente con su familia y que cumpla con la finalidad de solventar sus necesidades urgentes y no puedan ser despedidos de manera fraudulenta. Es así que, en una sociedad en donde prima la libertad individual como principio básico del régimen económico de nuestra constitución y que defiende la libertad de empresa, la libre contratación, la libertad de trabajo, la libertad de industria y de comercio; también las leyes y la jurisprudencia deben estar orientadas a proteger y dar estabilidad a aquellos que hacen posible la generación de riqueza con su esfuerzo y dedicación.
2. El Tribunal Constitucional nos plantea que es importante que se respete el derecho al trabajo; por lo tanto, debemos entender esto como que ningún empleador debe despedir a un trabajador sin primero demostrar acertadamente la causa por la que se está tomando dicha medida, mucho más aún, cuando los estados como el nuestro generan una legislación de flexibilización laboral en contra de derechos laborales conquistados.

3. Es evidente que el despido laboral en sus diferentes formas genera inestabilidad. No solamente la legislación peruana debe asumir una posición imparcial en cuanto al tema, sino que las instancias internacionales como la OIT también tendrían que exigir el cumplimiento y exigencia de una normatividad sobre la estabilidad laboral.
  
4. La recomendación luego de revisar las investigaciones sobre la importancia de la estabilidad laboral en el Perú, es que debe estar legislada en una ley sustantiva, mediante el cual los jueces no realicen interpretaciones del despido, mediante el cual se sigue vulnerando los derechos del trabajador y más aún cuando la persona afectada es la mujer.

## REFERENCIAS

- Arando, S., Gago, M., Jones, D. C., & Kato, T. (2014). Estabilidad laboral y productividad en el grupo Eroski. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, (114), 35-58.
- Busso, M. (2013). Precariedad laboral en Democracia (y la persistencia de la estabilidad laboral como norma social, también entre los jóvenes). *Cuestiones de sociología*, (9), 193-196.
- Casabona Huamán, C. M. (2017). Despido Incausado-Fraudulento y su Daño Moral cuantificado por los Jueces del Poder Judicial del Distrito de La Merced Provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017.
- Carrillo, M. (2014). Contratación temporal en Perú. *IusLabor*, (1).
- Condori, H., & Cesar, J. (2017). Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.
- Ferro, V. (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Derecho PUCP*, (68), 471-494.
- ILO, O. (2018). Panorama Laboral 2018. América Latina y El Caribe. ISSN: 2305-0276
- Landa Arroyo, C. (2014). El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora.
- Montejó, M. F. C. (2017). La protección interamericana de la libertad sindical y de la estabilidad laboral: El caso Lagos del Campo v/s Perú. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 8(16), 143-149.
- Mujica, J. N. (2015). El despido en la legislación y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los Plenos Jurisprudenciales Supremos en materia laboral. *THĒMIS-Revista de Derecho*, (67), 227-232.
- Obregón, L. M. M. (2019). *Los Principios Del Derecho Del Trabajo En La Jurisprudencia Nacional* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Mayor de San Marcos).
- Obregón Sevillano, T. M. Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición.

- ONU. (2005). El Derecho Al Trabajo (artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Observación general núm.18.
- ONU. (2016). sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Observación general núm.23.
- Quiñones, S. A. (2012). La flexibilidad laboral en España y Perú: análisis de ciertos aspectos diferenciadores. *Derecho Pucp*, (68), 209-334.
- Pró, G. B. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *THEMIS: Revista de Derecho*, (65), 13-26.
- Restrepo, P. L. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. *Aglala*, 5(1), 34-68.
- Saavedra, J., & Maruyama, E. (2000). Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano.
- Santa Cruz Becerra, A. R. (2015). La inclusión de la ley 728–El despido incausado, fraudulento para la didáctica profesional bajo el régimen de la actividad privada.
- T. C. (2006). Jurisprudencia y doctrina constitucional laboral. *Lima, Perú: Palestra editores*.
- Velásquez, M. (2014). Análisis de la protección ante el desempleo en América Latina.