UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

EL DESPIDO INCAUSADO Y EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE CORONEL PORTILLO SOCIEDAD ANÓNIMA 2021

Tesis para optar el título profesional de

ABOGADO

OSCAR CHRISTOPHER, GARCÍA MURRIETA

CELESTE DEL PILAR, VÁSQUEZ ISUIZA

PUCALLPA - PERÚ

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ACTA DE EXAMEN DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

En la ciudad de Pucallpa, Siendo las 8:00am del día viernes 12 de julio del año 2024, en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, cito en el Pabellón I Segundo Piso, se dio inicio al EXAMEN DE GRADO, correspondiente a la sustentación de la tesis **"EL DESPIDO INCAUSADO Y EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE CORONEL PORTILLO SOCIEDAD ANÓNIMA 2021"**; presentado por los bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas: **CELESTE DEL PILAR VASQUEZ ISUIZA Y OSCAR CHRISTOPHER GARCIA MURRIETA.**

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos, el Secretario Académico de la Facultad procedió a presentar a los Miembros del Jurado integrados por los docentes: **Dr. VICTOR TEDY LOPEZ PANAIFO** (Presidente), **Dr. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA** (Miembro) y **Dr. RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU** (Miembro), designado con Memorando Múltiple Nº 271/2024-UNU/FDyCP/GyT de fecha 12 de julio el 2024; luego del cual el señor presidente instó al Secretario Académico a presentar a los bachilleres examinados.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a los bachilleres a iniciar su exposición, de su informe final de tesis; a cuyo término los miembros del jurado las formularon las preguntas y objeciones respectivas, la misma que fue absuelta de forma SATISFACTORIA por los ponentes.

Continuando con el desarrollo de la sustentación y de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos, el presidente invitó a los bachilleres examinados y al público asistente a abandonar la Sala para su correspondiente deliberación en forma reservada.

Seguidamente el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los bachilleres: **CELESTE DEL PILAR VASQUEZ ISUIZA Y OSCAR CHRISTOPHER GARCIA MURRIETA**; fueron **APROBADOS POR UNANIMIDAD.**

Reiniciando el acto Público se realiza la Juramentación de honor y las felicitaciones de los miembros del Jurado, seguidamente se procedió a la lectura del presente acta, dando por concluido el acto de sustentación siendo a las 9:00am del mismo día, la suscribieron en señal de conformidad; de lo que doy fe.

Dr. **VICTOR TEDY LOPEZ PANAIFO**
Presidente

Dr. **JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA**
Miembro

Dr. **RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU**
Miembro

Dr. **JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA**
Secretario Académico

APROBACIÓN Y FIRMA DE JURADO DE TESIS

La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Título Profesional de Abogado.

Dr. Victor Tedy Lopez Panaifo ----------
Presidente

Dr. Joel Orlando Santillán Tuesta ----------
Miembro

Dr. Ruben Adolfo Cerna Leveau ----------
Miembro

Dra. Gloria Gonzales Santos ----------
Asesor

Bach. Celeste Del Pilar Vasquez Isuiza ----------
Tesista

Bach. Oscar Christopher Garcia Murrieta ----------
Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/0223-2024.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"EL DESPIDO INCAUSADO Y EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE CORONEL PORTILLO SOCIEDAD ANÓNIMA 2021"

Autor(es)	:	**GARCIA MURRIETA, OSCAR CHRISTOPHER**
		VASQUEZ ISUIZA, CELESTE DEL PILAR
Facultad	:	**DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**
Escuela	:	**DERECHO**
Asesor(a)	:	**Dra. GONZALES SANTOS, GLORIA**

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 15/05/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Oscar Christopher Garcia Murrieta

Autor de la tesis titulada : El despido incausado y el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa Municipal de agua potable y alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anonima 2021

Sustentada el año: 2024

Asesor(a): Dra. Gloria Gonzales Santos

Facultad: Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional: Derecho

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 13 / 03 / 2025

Email: oscargarciamurrieta@gmail.com Firma:

Teléfono: 947186529 DNI: 71008466

www.repositorio.unu.edu.pe
repositorio@unu.edu.pe

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, CELESTE DEL PILAR VÁSQUEZ ISUIZA

Autor de la tesis titulada : EL DESPIDO INCAUSADO Y EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE CORONEL PORTILLO SOCIEDAD ANÓNIMA 2024

Sustentada el año: 2024

Asesor(a): GLORIA GONZALES SANTOS

Facultad: DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

Escuela Profesional: DERECHO

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 13/03/2025

Email: celestedelpilarv@gmail.com Firma:

Teléfono: 921825118 DNI: 76323362

www.repositorio.unu.edu.pe
repositorio@unu.edu.pe

DEDICATORIA

Para iniciar quiero agradecer al Todopoderoso, mi Dios padre amado, por la divina creación de la vida y por ser mi padre espiritual a lo largo de este camino de la vida, por su apoyo espiritual en cada etapa que me ha tocado vivir.

Asimismo, como no agradecer a mi extinta madre Señora Rita María Isuiza Piña, a quien debo un inmenso e infinito agradecimiento, por su incansable apoyo y perseverancia a lo largo de mi proceso académico, por sus mejores deseos de realizarme como una profesional y embarcar mi vida profesional de la manera más exitoso, y a quien estoy segura de que no he fallado, dedicando la obtención de mi título profesional a su nombre, al igual que a mi Señor Padre Javier Vásquez Baima.

CELESTE DEL PILAR VÁSQUEZ ISUIZA

En principio a nuestro Creador Dios, por darme cada día vida y fuerzas para seguir adelante en el diario vivir y seguir apoyándome a cumplir mis metas; a pesar de los altibajos siempre estuvo brindándome su amor de mil maneras.

Para García, mi apreciado padre, por apoyarme en cada paso de mi vida personal y ahora profesional.

OSCAR CHRISTOPHER GARCÍA MURRIETA

AGRADECIMIENTO

Por intermedio del presente agradecer a nuestro amado padre todo poderoso, por iluminarnos en este camino de etapas muy interesantes y muchas veces complicadas, para lograr llegar a este objetivo trazado.

Agradecer de igual manera a nuestra asesora Dra. Gloria Gonzales Santos, por guiarnos en el inicio, desarrollo y culminación de nuestro proyecto de investigación que hoy se convierte en tesis, a través de sus pautas para delimitar nuestro tema, elegir el título de nuestro trabajo de investigación, la metodología a utilizarse, el tipo de investigación, establecer nuestra población y muestra, tener en cuenta las técnicas de recojo de información conforme al tipo de investigación elegida, lo cual ha permitido concluir de manera exitosa nuestra tesis.

Asimismo, agradecer a nuestros docentes nombrados y contratados que en su oportunidad nos iluminaron con sus cátedras, tanto en la parte teórica como en la parte práctica que, hoy nos permiten conocer institutos jurídicos sustantivos y procesales para el ejercicio de nuestra profesión.

Por último, no podemos de dejar de agradecer al Sindicato Único de Trabajadores de Agua Potable y Alcantarillado de Pucallpa – SUTAPAP de la Empresa EMAPACOPSA, por su apoyo desprendido en la participación de nuestros instrumentos de recolección de datos, para con ello determinar que nuestra hipótesis alterna, estaba lo correcto, siendo cada uno de los trabajadores un pilar para el desarrollo del normal funcionamiento del servicio de agua potable y alcantarillado de nuestra ciudad.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA vii

AGRADECIMIENTO viii

ÍNDICE GENERAL ix

ÍNDICE DE TABLAS xiv

ÍNDICE FIGURAS xvi

RESUMEN xvii

ABSTRACT xviii

INTRODUCCIÓN xix

CAPITULO I 21

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN 21

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 21

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 23

1.2.1 PROBLEMA GENERAL 23

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS 23

1.3 FORMULACIÓN DE OBJETIVOS 24

1.3.1 OBJETIVO GENERAL 24

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 24

1.4 JUSTIFICACIÓN 24

1.4.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA 24

1.4.2 JUSTIFICACIÓN PRACTICA 25

1.4.3 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA 25
CAPITULO II 26
MARCO TEÓRICO 26
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 26
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES 26
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES 31
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES 40
2.2. BASES TEÓRICAS 45
2.2.1. BASE TEÓRICA VARIABLE 1 45
2.2.2. BASE TEÓRICA VARIABLE 2 48
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS 51
2.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS 60
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL 60
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 60
2.5. VARIABLES 61
2.5.1. VARIABLE 1 61
2.5.2. VARIABLE 2 61
2.5.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES 62
CAPITULO III 63
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 63
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN 63

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN 64
3.2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 64
3.2.2. ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN 64
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA 65
3.3.1. POBLACIÓN 65
3.3.2. MUESTRA 65
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 66
3.4.1. TÉCNICA 66
3.4.2. INSTRUMENTOS 66
3.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN 67
3.5.1 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO. 67
3.6 TRATAMIENTO DE LOS DATOS 68
CAPITULO IV 69
RESULTADOS 69
4.1. DIMENSIÓN: INEXISTENCIA OBJETIVA PARA EL DESPIDO 69
4.2. DIMENSIÓN: INEXISTENCIA OBJETIVA PARA EL DESPIDO 70
4.3. DIMENSIÓN: INEXISTENCIA OBJETIVA PARA EL DESPIDO 72
4.4. DIMENSIÓN: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD 73
4.5. DIMENSIÓN: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD 75

4.6. DIMENSIÓN: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD..... 76

4.7. DIMENSIÓN: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIO..... 78

4.8. DIMENSIÓN: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIO..... 80

4.9. DIMENSIÓN: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIO..... 81

4.10. DIMENSIÓN: PERIODO DE PRUEBA..... 83

4.11. DIMENSIÓN: PERIODO DE PRUEBA..... 84

4.12. DIMENSIÓN: PERIODO DE PRUEBA..... 86

4.13. DIMENSIÓN: DEBIDO PROCESO PARA DESPIDO 87

4.14. DIMENSIÓN: DEBIDO PROCESO PARA DESPIDO 89

4.15. DIMENSIÓN: DEBIDO PROCESO PARA DESPIDO 90

4.16. DIMENSIÓN: DERECHO AL TRABAJO 92

4.17. DIMENSIÓN: DERECHO AL TRABAJO 93

4.18. DIMENSIÓN: DERECHO AL TRABAJO 95

5.1 CONTRASTE DE HALLAZGOS DE LOS RESULTADOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS EN CAMPO Y LA REFERENCIA DE BIBLIOGRAFÍA DEL MARCO TEÓRICO. 104

5.2 CONTRASTE DE HIPÓTESIS GENERAL CONFORME AL EXAMEN DE LA HIPÓTESIS. 105

CONCLUSIONES 106

SUGERENCIAS..... 107

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 109

ANEXOS..... 112

Anexo 1: Matriz de consistencia. 113

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos. 115

Anexo 3: Fotografías de trabajo de campo – recolección de datos. 119

Anexo 4: Alfa de Cronbach 122

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables……62

Tabla 2.Muestra del Estudio……..…….65

Tabla 3. Estadística de fiabilidad……..68

Tabla 4.Inexistencia objetiva para el despido – I.....69

Tabla 5.Inexistencia objetiva para el despido – II.....70

Tabla 6.Inexistencia objetiva para el despido – III.....72

Tabla 7.Desnaturalización de contrato sujeto a modalidad – I.....73

Tabla 8.Desnaturalización de contrato sujeto a modalidad – II.....75

Tabla 9.Desnaturalización de contrato sujeto a modalidad – III……....76

Tabla 10.Desnaturalización de contrato locación de servicio – I……....78

Tabla 11.Desnaturalización de contrato locación de servicio – II.....80

Tabla 12.Desnaturalización de contrato locación de servicio – III……..81

Tabla 13.Periodo de Prueba - I.....83

Tabla 14.Periodo de Prueba - II.....84

Tabla 15.Periodo de Prueba - III.....86

Tabla 16.Debido proceso para despido – I.....87

Tabla 17.Debido proceso para despido – II.....89

Tabla 18.Debido proceso para despido – III.....90

Tabla 19.Derecho al trabajo – I.....92

Tabla 20.Derecho al trabajo – II.....93

Tabla 21.Derecho al trabajo – III.....95

Tabla 22. Tabla cruzada despido incausado*derecho a la estabilidad……..97

Tabla 23. Prueba de chi-cuadrado……...97

Tabla 24. Tabla cruzada inexistencia objetiva para el despido*derecho a la estabilidad laboral……98
Tabla 25. Prueba de chi-cuadrado……99
Tabla 26. Tabla cruzada desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad*derecho a la estabilidad laboral……...100
Tabla 27. Prueba de chi-cuadrado……..100
Tabla 28. Tabla cruzada desnaturalización de contrato de locación de servicio*derecho a la estabilidad laboral…….……..….102
Tabla 29. Prueba de chi-cuadrado……..……....102

ÍNDICE FIGURAS

Figura 1. Pirámide de Maslow……..……51

Figura 2. Inexistencia objetiva para el despido - I……...69

Figura 3. Inexistencia objetiva para el despido - II ……71

Figura 4. Inexistencia objetiva para el despido - III ……72

Figura 5. Desnaturalización de contrato sujeto a modalidad – I.....74

Figura 6. Desnaturalización de contrato sujeto a modalidad – II.....75

Figura 7. Desnaturalización de contrato sujeto a modalidad – III.....77

Figura 8. Desnaturalización de contrato locación de servicio – I.....79

Figura 9. Desnaturalización de contrato locación de servicio – II.....80

Figura 10. Desnaturalización de contrato locación de servicio – III.....82

Figura 11. Periodo de Prueba - I…….....83

Figura 12. Periodo de Prueba - II…….....85

Figura 13. Periodo de Prueba - III…….....86

Figura 14. Debido proceso para despido – I.....88

Figura 15. Debido proceso para despido – I.....89

Figura 16. Debido proceso para despido – I.....91

Figura 17. Derecho al trabajo – I.....92

Figura 18. Derecho al trabajo – II.....94

Figura 19. Derecho al trabajo – III.....95

RESUMEN

Nuestra tesis titulada el despido incausado y el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pucallpa Sociedad Anónima 2021, buscando determinar cómo incide el despido incausado con el derecho a la estabilidad laboral dentro de este proceso de investigación se analizó objetivos generales y específicos, siendo el primer de ellos: el de determinar cuál es el grado de relación directa entre el despido incausado y la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021 y, en el segundo respecto a los específicos: a) Identificar cuál es el grado de relación entre la inexistencia de causal objetiva de despido y la vulneración al periodo de prueba de los trabajadores, b) Establecer cuál es el grado de relación entre la desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad y la vulneración al derecho al debido proceso para el despido de los trabajadores y c) Analizar cuál es el grado de relación entre la desnaturalización de contrato de locación de servicios y el derecho al trabajo en todos los objetivos antes descritos respecto a los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021. Buscando con ello llegar a ideas finales que puedan servir de aporte respecto a complementar otros trabajos realizados, para ello se delimito una investigación no experimental, de un nivel correlacional, que, con el procesamiento de datos, comprobación de hipótesis se ha determinado que existe relación entre el despido incausado y el derecho a la estabilidad laboral.

Palabras claves: Despido incausado, estabilidad laboral, debido proceso, desnaturalización contractual, derecho al trabajo.

ABSTRACT

Our thesis entitled unjustified dismissal and the right to job stability of the workers of the Municipal Drinking Water and Sewage Company of Pucallpa anonymous society 2021, seeking to determine how unjustified dismissal affects the right to job stability within this process of The research analyzed general and specific objectives, the first of which was: to determine the degree of direct relationship between the unjustified dismissal and the job stability of the workers of the Municipal Drinking Water and Sewer Company of Coronel Portillo anonymous society 2021 and, in the second regarding the specifics: a) Identify the degree of relationship between the lack of objective cause for dismissal and the violation of the workers' trial period, b) Establish what is the degree of relationship between denaturalization of an employment contract subject to modality and the violation of the right to due process for the dismissal of workers and c) Analyze the degree of relationship between the denaturalization of the service rental contract and the right to work in all the objectives described above. regarding the workers of the Municipal Drinking Water and Sewage Company of Coronel Portillo anonymous society 2021. Seeking to arrive at final ideas that can serve as a contribution to complement other works carried out, for this purpose a non-experimental investigation was delimited, at a correlational level, which, with the processing of data, verification of hypotheses, it has been determined that there is a relationship between unjustified dismissal and the right to job security.

Keywords: Unfair dismissal, job stability, due process, contractual denaturalization, right to work.

INTRODUCCIÓN

El despido incausado y el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pucallpa Sociedad Anónima, 2021, esta investigación fue avanzada y luego en ejecución, se llegó a los resultados derivados, se tuvo como objetivo general el de determinar cuál es el grado de relación directa entre el despido incausado y la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021, dentro de ellas las variables, en esta investigación se tuvo dos variables con las que se estudió siendo ellas: el despido incausado y la estabilidad laboral, los cuales fueron tema de investigación de nuestro estudio, apelando como estructura fundamental de este estudio a las variables citadas e, inmersa en ellas las dimensiones formuladas y que después fueron materias de comprobación, por medio de la aplicación de técnicas e instrumentos de recolección de información y proceso informático, conforme a metodología seleccionada y delimitada.

Trabajo que se encuentra estructurado de la siguiente forma:

Capítulo I, el mismo que está integrado por la descripción y formulación del problema, individualización de los objetivos, justificación en sus distintas modalidades.

Capitulo II, se implementa el marco teórico, los cuales comprenden los antecedentes, bases teóricas, definiciones de términos básicos, formulación de hipótesis, identificación de variables y, el cuadro de operacionalización respectivo.

Capitulo III, estructura la metodología de nuestra investigación, donde se especifica y desarrolla la investigación delimitada, el diseño y su esquema, así

como la determinación de la población y la delimitación de nuestra muestra, la selección de las técnicas e instrumentos que se delimitaron para la ejecución de la recolección de información para posterior procesamiento de esta, conforme al sistema informático a utilizarse.

Capitulo IV, comprende el tratamiento de las consecuencias arribadas.

Capítulo V, este capítulo se aprecia las discusiones de las deducciones.

Conclusiones de nuestra tesis.

Sugerencias de los autores.

Referencias bibliográficas.

Anexos.

CAPITULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El despido incausado es una forma de despido contario al ordenamiento legal y jurisprudencial constitucional en razón de que atenta contra varios derechos laborales; pero con mayor énfasis en el derecho a la estabilidad laboral, poniendo en riesgo y muchas vulnerando el principal característica que tienen los ingresos económicos de carácter remunerativo que tiene un fin alimentario, tanto para el propio trabajador como para su familia o su entorno que depende de él, en la parte económica y la seguridad jurídica de las relaciones contractuales en materia laboral. (Ferro, 2012)

Se puede apreciar que en nuestro ordenamiento jurídico no se ha desarrollado normativamente la figura del despido incausado, pese a que el mismo fue desarrollado doctrinariamente y jurisprudencialmente por el Tribunal Constitucional, siendo este de fuente jurisprudencial desde el año 2022, para ser más preciso desde el 11 de julio, la misma que se dio en el caso Telefónica recaído en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC, siendo que este tipo de despido, tiene un tratamiento especial, en razón de sus causales para que se produzcan, específicamente cuando la parte normativa no enmarca las causales debidamente establecidas se encuentra fuera de los parámetros del despido nulo y arbitrario, lo cual lo hace distinto, pero siendo el principal efecto el retiro del trabajador de su labores, quedando con ello sin trabajo; pese a contar con años de servicios a través de regulaciones de contratos ya sea de locadores o contratos de trabajo sujetos a modalidad a plazo determinado, siendo que estas

modalidades en algunos de sus casos han superado el periodo máximo de contratación o en su defecto se han desnaturalizado. (Arqque, 2017)

En la presente investigación se trata el problema referente a los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima, que han sido afectados respeto a los despidos arbitrarios que se dieron durante el periodo 2021, trayendo esta afectación a su estabilidad laboral y, con ello perjudicando sus ingresos económicos, su estabilidad emocional, la manutención familiar y de su hogar, respecto de los gastos básicos, en razón de que sin ninguna causa justificada se haya producido o sustentado su despido.

En cuanto a los procesos laborales que tiene como causal de demanda existe un gran porcentaje por despido incausado, en los últimos cinco años, donde la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima, es una de las principales protagonistas de incurrir en este tipo de despido, trayendo con ello la afectación a la estabilidad laboral de un número importante de trabajadores que forman parte de la empresa prestadora de servicios, lo cual sin duda es un problema de aplicación de la forma objetiva de llevar a cabo un proceso de despido con causa justificada que no afecte el derecho a la estabilidad laboral de sus trabajadores, y con ello no afectar derechos conexos en relación a esta última variable, tales como la vulneración al periodo de prueba y desnaturalización de contratos.

Siendo el fin de lograr el objetivo general y específicos de la presente investigación, trataremos estas dos variables: i) el despido incausado y ii) el derecho a la estabilidad laboral, siendo la primera considerada variable una y la segunda variable dos.

Dentro de nuestra investigación nos planteamos como principal pregunta: ¿existe relación directa entre el despido incausado y la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021?

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

- ✓ ¿Cuál es el grado de relación directa entre el despido incausado y la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ✓ ¿Cuál es el grado de relación entre la inexistencia de causal objetiva de despido y la vulneración al periodo de prueba de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021?
- ✓ ¿Cuál es el grado de relación entre la desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad y la vulneración al derecho al debido proceso para el despido de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021?
- ✓ ¿Cuál es el grado de relación entre la desnaturalización de contrato de locación de servicios y el derecho al trabajo de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021?

1.3 FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

- ✓ Determinar cuál es el grado de relación directa entre el despido incausado y la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar cuál es el grado de relación entre la inexistencia de causal objetiva de despido y la vulneración al periodo de prueba de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.
- ✓ Establecer cuál es el grado de relación entre la desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad y la vulneración al derecho al debido proceso para el despido de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.
- ✓ Analizar cuál es el grado de relación entre la desnaturalización de contrato de locación de servicios y el derecho al trabajo de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.

1.4 JUSTIFICACIÓN

1.4.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El presente trabajo materia investigación tiene como justificación que sobre el tema del despido incausado no se ha desarrollado muchas investigaciones en relación con la estabilidad laboral, por lo que con las

conclusiones y resultados finales obtenidos se lograra determinar en qué medida el despido incausado se relaciona con el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima.

1.4.2 JUSTIFICACIÓN PRACTICA

La presente investigación sobre la materia desarrollada permitirá determinar, identificar y analizar la intervención del despido incausado y el derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima, con el uso de instrumentos y técnicas de recolección y procesamiento de datos propias de la investigación que se validaran con el software estadístico respetivos.

1.4.3 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La presente investigación tiene como objeto analizar para conocer el despido incausado y su relación directa con el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima, teniendo en cuenta que esta es una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica no experimental, transversal de nivel correlacional donde no se producirá la manipulación de ninguna variable, por lo tanto no hay grupo de control, que busca determinar la relación de incidencia entre su variable uno y su variable dos, delimitándose en un espacio y tiempo determinado, para la recolección de datos en un tiempo único, al ser transversal.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Castillo y Molina (2021) en su tesis titulada “El despido intempestivo y el principio de estabilidad laboral”, Universidad Regional Autónoma de los Andes, Riobamba, Ecuador, concluye que:

1. El trabajo es un derecho social económico y a la vez un deber de sociedad, como origen del crecimiento de la persona y como soporte de la esfera económica de acuerdo con el artículo 33 de la Carta Magna, siendo esta norma muchas figurativa y de incipiente cumplimiento en la sociedad, ya que se reflejan despidos intempestivos dentro de los parámetros que norma el artículo 192 del Código del Trabajo, que ampara indemnizaciones diminutas y limita su cálculo en el tiempo.

2. El Estado Ecuatoriano tiene obligación frente a la personas trabajadoras de hacer respetar plenamente su dignidad conforme al artículo 33 de nuestra Carta Magna de la República, teniendo el despido intempestivo un carácter capitalista, en este caso el Estado debe buscar erradicar la pobreza, conforme al artículo 3 inciso 5, el cual permite que una norma de jerarquía inferior este por encima de una norma Constitucional violentando los derechos superiores del trabajador y su entorno como lo es su familia.

3. En este caso la Asamblea Nacional y demás órganos del Estado con competencia jurídica no cumplan con su obligación de buscar adecuar la realidad con la normativa, teniendo en cuenta que las normas y

la Constitución deben bailar en el mismo ritmo de los tratados internacionales, esto con la finalidad de velar por la dignidad del ser humano, observándose claramente la omisión de los órganos antes citados, que al no legislar de acuerdo a la realidad, lo único que obtienen es la vulneración a la dignidad del ser humano, manifestándose una discriminación al no goce efectivo de los derechos enmarcados en la Carta Magna en concordancia con los tratados internacionales que velan sobre derechos humanos. Con la norma del despido intempestivo se abre una puerta a privar a los trabajadores de su fuente de trabajo sin causal que la amerite, lo cual conlleva a que los operadores de justicia deban cumplir con su obligación de garantizar el cumplimiento de los derechos humanos de los trabajadores de forma oportuna.

4. Los magistrados están privados de emplear el principio in dubio pro-operario en las materias de despido intempestivos debido al artículo 192 del Código de Trabajo, ya que es una ley de carácter público que pone limitaciones a las cuantías indemnizatorias, faltando por ello competencia para emplear el principio pro-operario.

Ocaña (2021), en su artículo científico titulado: “El despido sin causa, ¿vulnerador de derechos fundamentales?, Universidad de Sevilla, Sevilla, España, llega las siguientes conclusiones:

1. Nuestro modelo de relaciones laborales no ha mantenido una tendencia constante en la calificación jurídica de los denominados despidos sin causa, que han oscilado entre las calificaciones de nulidad e improcedencia.

2. El despido sin causa produce un escenario de inseguridad jurídica, que no favorece ni a empleadores ni a trabajadores, por cuanto no es posible establecer previsiones con conclusiones ciertas ante determinadas conductas.
3. Sin embargo, existen posiciones que conducen a la calificación de nulidad de los despidos operados sin causa: la transgresión de la buena fe en las relaciones laborales, las normas internacionales o la consideración del derecho al trabajo como derecho fundamental. No parece razonable que más de cuarenta años después de promulgarse la CE no exista una posición uniforme sobre las implicaciones jurídicas del artículo 35 CE en materia de despido. Y asombra que la naturaleza de este derecho constitucional como derecho fundamental sea un elemento soslayado en la posición jurisprudencial mayoritaria. De hecho, se pone en cuestión la eficacia erga omnes de los derechos fundamentales específicamente laborales, así como de los derechos inespecíficos en la relación laboral.
4. Es necesario recalcar que el ordenamiento jurídico, ante una conducta antijurídica, presagie un mecanismo apto para reequilibrar la tradicional desigualdad de las partes en el contrato laboral. Llama de sobremanera que en caso de despido improcedente sea el incumplidor –el empleador- quien disponga, por regla general, del derecho de opción a la hora de ejecutar la condena. Aún más extraño sería que quien opera con mala fe también pudiera optar por cómo cumplir una condena.

5. Estando a todo lo señalado podemos concluir, nos atrevemos a otorgar una solución intermedia e integradora de las posturas doctrinales y jurisprudenciales analizadas vendría a ser que la calificación jurídica del despido fuera la improcedencia, pero, en casos de constatación de mala fe, con reversión del derecho de opción a favor de la parte trabajadora, a quien correspondería optar entre la readmisión y la indemnización. De esta manera, se pudiera evitar además de la traducción económica con tendencia al abaratamiento de aquellos despidos donde operasen los incumplimientos que se dan en los despidos sin causa, de mayor entidad, en todo caso, que en los despidos con causa y comunicación de esta.

Medina (2019) en su tesis titulada: “Discriminación objetiva. El despido sin causa como acto discriminatorio”, Universidad Nacional de La Plata, Buenos Aires, Argentina, arribo a las siguientes conclusiones:

1. Luego de esta primera parte que podríamos llamar general, atento sus implicancias en la teoría general de los DD.HH, se demostró racionalmente, la perfecta adecuación del acto de despido sin causa, a todos y cada uno de los pre-supuestos objetivos, configurativos de discriminación jurídica (objetiva), resultando siempre que: En todo despido sin causa, el empleador se abusa de una condición (objetiva-externa) del trabajador que, siendo integral a su persona (fundándose en la dignidad), resulta superior a su voluntad (supra-volitiva), inmodificable para él (in-mutable), como es la clase socio-económica de su pertenencia inseparable (in-escendible); sin la cual, el acto dañoso (despido), no hubiera sido posible (causa determinante).

Siendo el despido in-causado, sí y sólo sí, un acto lesivo de la dignidad humana del trabajador y, asimismo, antijurídico, al carecer de una causa legal que lo justifique.

2. Sin hesitación ni reduccionismo vano, podemos afirmar, que el trabajador es siempre despedido por “ser asalariado”; merced a lo que dicho estado conlleva. Porque, en efecto, todo despido sin causa, implica una subsunción del trabajador al sub-nivel propio de las cosas, al priorizarse necesidades, intereses y derechos patrimoniales (económicos), por sobre su derecho humano “al trabajo” y “al mantenimiento en el mismo”, es decir, por encima de su “derecho humano a la estabilidad en su empleo”, salvo, claro está, cuando por alguna “causa legal” se justifique su egreso. En otras palabras, una instrumentalización del hombre que trabaja en función de razones estrictamente economicistas, mal sobrevaluadas por encima del supremo fin del pleno desarrollo humano, que hemos llamado dignidad.
3. Que, por todas las razones expuestas, asimismo pudimos afirmar que, cuando el art 245 de la ley 20744 (R.C.T) convalida el ilícito que se consuma a través del despido sin causa, por exclusivas razones económicas y/o políticas, a pesar del daño antijurídico a la digna condición humana, no hace más que reducir al trabajador al sub-nivel de las cosas, discriminándole. Así, al utilizar la norma un criterio economicista, ha dispensado trato de “cosa”, al ser humano -“persona”- que trabaja.

4. Aseveramos y demostramos, que la causa de todo despido “sin causa”, fue, es y será, la clase socio-económica asalariada del trabajador subordinado, que lo subsume en asimetría de poder y lo sujeta a una situación de inferioridad jurídica, de debilidad y de necesidad económicas. Sentado todo lo dicho, expuestos todos los argumentos y evacuada toda la comprobación, estamos en condiciones de afirmar, que la hipótesis científica enunciada al inicio de la presente investigación, según la cual “EL DESPIDO SIN CAUSA ES UN ACTO DISCRIMINATORIO, TODA VEZ QUE, TENIENDO POR CAUSA OBJETIVA LA CONDICIÓN DE ASALARIADO DEL TRABAJADOR SUBORDINADO, SÍ Y SÓLO SÍ, RESULTA LESIVO DEL VALOR DIGNIDAD, ENTENDIDO COMO FIN SUPREMO DE REALIZACIÓN HUMANA”.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Ramos (2019) en su tesis titulada: “Configuración del despido incausado de obreros municipales del distrito de Santiago de Surco”, Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. El despido incausado implica la existencia de la relación laboral por decisión exclusivamente del empleador. A juicio del Tribunal Constitucional este tipo de decisiones se encuentra afectas de nulidad; por consiguiente, el despido carece de efecto legal, pues se produce vulnerando derechos fundamentales. Así al carecer el despido de efecto legal deben ordenarse el pago de aquellos conceptos que fueron privados ilegalmente.

2. De la muestra de las hipótesis seleccionada y en base al cuadro N-1 se pudo contrastar que el 64,3% de los procesos con petición de incausados no fueron configurados; en razón al cuadro N-2 donde al 77,7% de las demandas se probaron el causal unilateral de conducta y en el 22,3% de las otras demandas se probaron el causal unilateral de capacidad en los diferentes procesos judicializados hasta el año 2017; iniciados por obreros municipales del Distrito de Santiago de Surco a luz de la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional; respecto al resto de las sentencia equivalentes al 35,7% que si fueron configurados tales procesos; al no encontrase con ningún causal unilateral de conducta relacionado con la conducta o capacidad laboral del trabajador.
3. Según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el despido como forma de extinción de la relación laboral por voluntad unilateral del empleador debe tener una naturaleza causal y para tener una causa justa debe de estar relacionado con la conducta o capacidad del trabajador. La Constitución Política regula la “adecuada protección contra el despido arbitrario” dejando abierta a la voluntad del legislador, la forma de establecer cuál es el grado de protección que ha de otorgarse al trabajador que sea objeto de un despido arbitrario, teniendo en cuenta que esta protección debe ser adecuada, la misma que puede ser la reposición o la indemnización, dependiendo del tipo de despido.
4. Se ha determinado el precedente vinculante Huatuco vulnera el Derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen

laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N° 728° - Ley de Competitividad y Productividad Laboral, según lo referido por los conocedores del Derecho Laboral como también lo demuestran las sentencias analizadas, en las cuales se han obtenido fallos favorables para el trabajador y se ordenó la reposición laboral, empero con posterioridad estas fueron declarados nulos, todo actuado hasta la calificación de la demanda, provocando el desempleo masivo de las personas.

5. Queda identificada la afectación al derecho a la igualdad y la no discriminación ya que una primera disposición este precedente se aplicó a todos los trabajadores del Régimen Laboral Privado que trabajen en el Estado, excluyendo a sus pates en las entidades privadas en la que ya se había configurado la desigualdad. Ahora bien en poco menos de 4 años de la emisión y aplicación del precedente Huatuco, en todos los juzgados Laborales y Civiles de nuestra capital se promueven nuevas formas de interpretación y aclaración de la sentencia como lo establece la CASACIÓN N° 1169- 2014 LA LIBERTAD, el tribunal Constitucional mediante expediente 06681-2013-PA/TC donde el pleno Constitucional precisa que la aplicación del precedente Huatuco solo resulta aplicable cuando se trata pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera Administrativa, y que los obreros municipales no forman parte del precedente Huatuco.

Huanayque (2017) en su tesis titulada: “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", Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú, se concluye:

1. La limitada forma de protección del artículo 34 del vigente TUO de la LPCL para otorgar tutela restitutoria frente a un despido inconstitucional con vulneración de derechos fundamentales obligó al Tribunal Constitucional, mediante el caso Fetratel, STC 1124-2001-AA-TC, ha inaplicar dicho dispositivo legal, y mediante el caso Llanos, STC 976-2001-AA/TC, reforzar los niveles de protección a los derechos del trabajador frente a prácticas empresariales abusivas mediante las cuales se extinguían unilateralmente la relación laboral, vaciando de contenido el derecho al trabajo, en su contenido esencial a la causa justa en el despido, y la adecuada protección contra el despido arbitrario.
2. De acuerdo con el Tribunal Constitucional, es procedente la tutela restitutoria con ocasión de un despido arbitrario, cuando se produce con vulneración con derechos fundamentales, como consecuencia de un acto írrito y viciado de inconstitucionalidad como es en el caso del despido arbitrario que es incausado, fraudulento o nulo; además, conforme a la STC 0206-2005-AA/TC, dicha protección también puede ser otorgada por los jueces laborales. Sin embargo, no es sino con la vigencia de la Ley 29497, y los Plenos Jurisdiccionales Supremos I y II, que la judicatura ordinaria reconoce uniformemente dicha potestad, aunque limitada solo al despido incausado y fraudulento.

3. Los juzgados laborales han considerado los supuestos establecidos en el caso Llanos para aplicar el despido fraudulento cuando se imputa hechos notoriamente inexistentes, “falsos” (rectius, “información falsa”) o imaginarios; ii) se atribuye una falta no prevista legalmente; iii) se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad; o iv) mediante la “fabricación de pruebas. No obstante, el Tribunal Constitucional, también ha aplicado el despido fraudulento cuando se produce un vicio de tipicidad (causalidad); o se produce la lesión al principio de tipicidad sancionatoria, debido proceso sustantivo, principio de inmediatez, non bis in ídem, y otros supuestos que, no tienen una aplicación uniforme, y que bajo algunos criterios interpretativos de los juzgados y salas laborales, se restringe su aplicación a través de la tutela resarcitoria y solo bajo la categoría de “despido arbitrario”, pese a la comprobación de la lesión de los derechos fundamentales del trabajador como el derecho al trabajo y la adecuada protección contra el despido arbitrario.
4. Algunos criterios jurisprudenciales del Tribunal han contribuido en esta confusión conceptual del despido fraudulento, al aplicar de forma indistinta las categorías de despido fraudulento como incausado, sobre todo en hechos que habían sido resueltos en una larga jurisprudencia bajo este último (sobre todo cuando se produce la desnaturalización de la relación laboral); sin embargo, también es importante que la errada calificación en el tipo de despido por parte del trabajador no ha sido impedimento para la jurisprudencia constitucional este obligado a otorgar la tutela restitutoria conforme al

deber especial de protección de los derechos fundamentales, celeridad procesal, pro homine y la tutela efectiva de los procesos constitucionales.

5. Por otro lado, la Corte Suprema, ha variado su jurisprudencia estableciendo criterios restringidos en la aplicación del despido fraudulento generando procesos nulificantes y dilatorios a la tutela restitutoria o resarcitoria solicitada por el trabajador y en algunos casos, cuando resuelve en sede de instancia, dejando sin opción a la reposición o indemnización al trabajador a causa de la forma en como se ha calificado su despido, pero que bajo criterio del juez debe haberse impugnado mediante otra categoría jurídica; o por considerar que el despido fraudulento no se produce en el supuesto invocado por el trabajador como el debido proceso sustantivo, pese a la comprobación de la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador por las instancias inferiores, aspecto que es contrario a la jurisprudencia constitucional, los principios que fundamentan el nuevo proceso laboral (prevalencia del fondo sobre la forma, pro actione, pro operario) y la aplicación del principio iura novit cura y suplencia de queja conforme a lo reconocido en el Pleno Jurisdiccional Nacional Tacna – 2014.

Carrasco (2022), en su tesis titulada: “La tutela laboral frente al despido: el régimen de los obreros municipales”, Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Huánuco, Perú, concluye en lo siguiente:

1. La contratación alternativa en el régimen CAS de los obreros municipales afecta el principio de igualdad de trato porque no supera

el test de igualdad, debido a que la constitucionalidad del CAS se basa en la transitoriedad de este régimen. Por tanto, dicho acto de contratación no justifica un trato diferenciado y deviene en una situación de discriminación entre los trabajadores obreros municipales, pues el régimen de actividad privada garantizaría en mayor medida sus derechos laborales.

2. El régimen CAS tiene carácter transitorio porque su objetivo era incorporar de manera progresiva a los trabajadores sujetos a contratos de servicios no personales a las planillas del Estado. La extensión de la relación laboral solo se podía dar a través de la prórroga y siempre que atendiera a necesidades de la entidad y no superé el año fiscal. El régimen CAS protegía los derechos de los trabajadores siempre que superasen el periodo de prueba de tres meses, solo en estos casos correspondía una indemnización frente a un despido arbitrario, bajo un esquema de protección de la estabilidad laboral relativa impropia.
3. La contratación alternativa del régimen CAS de los obreros municipales afecta la igualdad material a un régimen único de los obreros municipales previsto en el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, el de la actividad privada. Asimismo, esta igualdad material se rompe debido a que esta nueva interpretación deslinda con el rasgo transitorio del régimen CAS, pues esta decisión permite prolongar su vigencia en el tiempo.
4. Las recientes modificaciones de la Ley 31131 han incorporado a la causalidad del despido como una necesidad para dar por concluida la

relación laboral. De igual manera, también dejan subrepticio el último párrafo del artículo 10 que posibilita una indemnización por despido arbitrario. No obstante, bajo una misma lógica interpretativa acorde con el precedente de Sindicato Unitario de Telefónica y FETRATEL, este último párrafo se derogaría implícitamente o se optaría por un modelo que permita la elección al trabajador por qué vía de protección acudir.

5. El contrato CAS aún incluido todas sus recientes modificaciones no puede constituir un régimen alternativo para los obreros municipales, debido a que ya existe un régimen único de la actividad privada que tiene remedios para proteger sus derechos laborales. La primera forma de protección que otorga este régimen se encuentra en la desnaturalización de la relación laboral que considera reconocer un contrato de naturaleza permanente, lo mismo equivale a declarar su derecho a la estabilidad absoluta. La segunda forma corresponde a una tutela de derechos expresados bajo remedios de reposición e indemnización, sobre los cuales puede optar el trabajador según sus necesidades y planteamiento de su demanda.

Gave (2021) en su tesis titulada: “Reposición laboral por despido incausado en la garantía de los derechos fundamentales del trabajador de la actividad privada, Lima 2019, Universidad Nacional Federico Villareal, Lima, Perú, concluye que:

1. La reposición laboral por despido incausado es una garantía de los derechos fundamentales del trabajador de la actividad privada, así lo determinaron los resultados alcanzados, donde el 80% frente al 20%

de los encuestados indicaron que la reposición laboral por despido incausado beneficia a los derechos fundamentales del trabajador del régimen de la actividad privada, garantizando el derecho fundamental al trabajo.

2. La reposición laboral en casos de despido incausado en el Régimen laboral de la actividad privada, constituye la concretización del derecho al trabajo como derecho constitucional y la protección eficiente a los trabajadores y a su familia, el cual incide en la disminución del despido del trabajador sin que medie causa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador, el cual deberá ser aplicado por el ente administrativo de manera eficiente conforme a la Ley.
3. Resulta pertinente la dación de una ley que crea un organismo autónomo e independiente, a fin de que las resoluciones emitidas por dicho organismo sean aplicadas de manera eficiente, con carácter imperativo y obligatorio, por cuanto permitirá que los trabajadores del régimen de la actividad privada resulten restablecidos en su puesto de trabajo, al haber sido despedido sin causa justa prevista en la norma legal, logrando de esta manera garantizar el derecho al trabajo y demás derechos fundamentales del trabajador, 84 garantizando el equilibrio y la igualdad en los niveles socio-económicos de los trabajadores. Además, de generar disminución de la carga procesal en los Juzgados Laborales del Poder Judicial y en consecuencia una menor inversión de los recursos del ente estatal.

4. El debido procedimiento de despido conforme a lo previsto en la norma legal conducirá a que las empresas reduzcan los despido incausados, hecho que garantiza la protección contra el despido laboral prevista en la Constitución Política del Estado, lo cual nos conducirá a garantizar la reposición laboral del trabajador de la actividad privada en garantía del derecho al trabajo como pilar de la Constitución y de los Tratados internacionales sobre Derechos Humanos Laborales.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Arevalo (2019) en su tesis titulada: “Despido laboral y los efectos administrativos en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2017”, Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, Perú, concluye en:

1. El Despido laboral es considerado no apropiado, porque causa inestabilidad tanto en el trabajador como en la entidad, ya que se vulneran los derechos del trabador, se afecta la estabilidad económica del mismo. De igual forma, la entidad usa recursos adicionales para la capacitación de sus nuevos trabajadores, además de enfrentar procesos iniciados por los extrabajadores; asimismo, perciben los efectos administrativos del despido como poco positivo dentro de La Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, tal como se aprecia en la tabla 3.
2. El Despido laboral nulo es no apropiado, puesto que es la violación evidente a los derechos de cada trabajador, el cual es aplicado por diversos empleadores que a pesar de conocer la norma expresa, ignoran su contenido y proceden a realizar despidos a personal que

puede sindicalizarse o a mujeres que están dentro o después de los 90 días de gestación; Asimismo, perciben los efectos administrativos del despido como poco positivo dentro de La Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, tal como se aprecia en la tabla 4.

3. Despido laboral arbitrario es no Apropiado, ya que se presenta en un escenario en donde no se demuestra una razón justificada para su aplicación; Asimismo, perciben los efectos administrativos del despido como poco positivo dentro de La Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, tal como se aprecia en la tabla 5.
4. Despido laboral indirecto es no Apropiado, ya que una forma de ocasionar un daño al trabajador tan equiparable como las consecuencias del despido, es removerlo a un área y puesto con funciones completamente distintas para las que fue contratado, así como no realizarle el pago de su remuneración, pasando meses sin que pueda percibir la retribución por el trabajo realizado; Asimismo, perciben los efectos administrativos del despido como poco positivo dentro de La Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, tal como se aprecia en la tabla 6.
5. Despido laboral justificado es Apropiado, puesto que si corresponde remover o retirar a un trabajador que ha incurrido en faltas graves de su reglamento interno o causas que ameriten el despido justificado expresado en la norma; Asimismo, perciben los efectos administrativos del despido como poco positivo dentro de La Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, tal como se aprecia en la tabla 7.

Amorin (2021) en su tesis titulada: “La desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual y la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018”, Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, Perú, concluye que:

1. De acuerdo con la Tabla 9 y bajo la prueba estadística de coeficiente de correlaciones Rho de Spearman indica que el grado de Correlación entre las dos variables en investigación: Variable Independiente: Desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual y la Variable Dependiente: La estabilidad laboral en el centro de trabajo, tiene una correlación muy significativa el cual es de grado alta ya que su valor promedio fue de 0.718.
2. El valor “r” calculado de 0.718, con un nivel de significancia de 0.001 y un nivel de confianza de 95%, se rechaza la hipótesis nula H0<=0 y se acepta la hipótesis alterna H1>0.
3. En cuanto a las pruebas de hipótesis específicas: La primera hipótesis específica. Donde la Tabla 10, evidencia la Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión 1 V1La regulación laboral flexibilizadora y la dimensión 1 V2 Es de Orden Normativo. El valor promedio “r” 0.570 indica que el grado de relación es moderada significativa, con un nivel de significancia de 0.001 y un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H0<=0 y se acepta la hipótesis alterna H1>0.
4. Asimismo, la Hipótesis específica 2 en base a como se muestra en la Tabla 11, donde evidencia la Correlación Rho de Spearman entre la dimensión 2 V1 Los contratos modales a plazo determinado y la

dimensión 2 V2 Se ejerce los derechos de forma inmediata. Obteniendo el valor promedio de “r” 0.386 indicando que el grado de relación es baja y significativa. Con un nivel de significancia de 0.001 y un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto, Se rechaza la hipótesis nula H0<=0 y se acepta la hipótesis alterna H1>0.

5. Finalmente, la hipótesis específica 3 donde de acuerda V1 El uso exagerado del contrato modal y la dimensión 3 V2 Uso de Legislación laboral vigente. El valor promedio 0.590 nos indica que el grado de relación es moderada y significativa. Con un nivel de significancia de 0.001 y un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H0<=0 y se acepta la hipótesis alterna H1>0. De la misma manera se rechaza la hipótesis nula H0<=0 y se acepta la hipótesis alterna H1>0. La misma que nos arroja que si hay correlación entre las dos variables y sus dimensiones.

Lapiz y Valderrama (2021) en su tesis titulada: “Regimen laboral municipal y la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la Municipalidad Distrital de Manantay en el periodo 2019”, Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, Peru, concluye en lo siguiente:

1. El régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019, como se puede apreciar en la presente investigación, solo el 25,88 (44)% de trabajadores municipales del distrito de Manantay son nombrados frente a un 74,12% (126) de trabajadores que son contratados bajo el régimen privado según el decreto legislativo N° 728 o el decreto legislativo N° 1057 que son contratados según la

necesidad de servicio o en calidad de obreros con tiempo limitado de prestación de servicios, de manera que se obtuvo un coeficiente Rho de spearman de 0.935 aprobando nuestra hipótesis, siendo una correlación positiva moderada.

2. La inaplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019, el artículo 37º de la vigente nueva ley de Municipalidades Nº 27972, señala “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley”. Los trabajadores contratados con el decreto legislativo N° 728, régimen privado, considerados como obreros municipales, realizan actividades administrativas tipo contrato decreto legislativo N° 276 o tipo Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) por la falta de disponibilidad presupuestal para cubrir la totalidad de pago de todo el personal administrativo de las oficinas de apoyo (Oficina de Logística, Contabilidad, Patrimonio, Tesorería, Otros), la sobrecarga laboral y necesidad de contar con un personal de apoyo, a fin de abastecer funciones para el cumplimiento de las metas y cubrir la demanda laboral.
3. El CAS y el contrato Locación de Servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay durante el periodo 2019, porque presenta derechos restringidos como se puede apreciar en la norma vigente que el contrato CAS no cuentan con los siguientes derechos: A la compensación por tiempo de servicio (CTS), No cuenta con el beneficio de las gratificaciones (aun cuando se

mencione que tienen derecho a un aguinaldo), No cuenta con estabilidad laboral (al poder dejar de renovarse el contrato), Participación en utilidades.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. BASE TEÓRICA VARIABLE 1

2.2.1.1. Despido incausado

El presente despido aparece como una modalidad con relación a la sentencia de fecha 11 de julio del 2002 del (Tribunal Constitucional, 2012) que señala en el caso Expediente N° 1124-2001-AA/TC, que se produce “cuando el trabajador es despedido, pudiendo esta darse de forma verbal o escrita, sin expresar ningún tipo causa o motivo justificante objetiva ya sea esta proveniente de su conducta o de la labor que el trabajador haya desempeñado.

2.2.1.2. Base constitucional del trabajador frente al despido arbitrario

a) Principio de legalidad contra el despido arbitrario

Se basa en el artículo 27° de la carta magna que establece: “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Mediante dicho mandato de rango constitucional no se señala que exista un derecho a la estabilidad laboral absoluta (Rioja , 2018).

b) Formas legales de desarrollar el contenido de la protección contra el despido

Ante la diversidad de las formas el legislador aborda este derecho desde dos visiones, tanto la parte sustantiva y adjetiva:

b.1. La visión sustantiva es como se entiende la protección contra el despido conforme al artículo 27° de la carta magna, a lo cual el legislador puede adoptar formas intermedias:

1) Protección preventiva del despido arbitrario, tiene un sentido por parte del legislador “preventivo”, “de evitar” o “impedir” que un trabajador sea objeto de despido arbitrario.

2) protección reparadora contra el despido arbitrario, en esta situación el legislador puede prever una compensación económica o en su defecto una indemnización por parte del empleador por su accionar fuera del marco normativo.

b.2. La visión adjetiva es, como se entiende el complemento de protección al derecho sustantivo que permite su accionar, siendo que este accionar puede ser acción impugnatoria de despido en el ámbito de la jurisdicción ordinaria (Tribunal Constitucional, STC N° 0976-2001-AA/TC, pp. 11-13 citado por Rioja , 2018 p. 311).

2.2.1.3. Principios protectores contra el despido

Esta situación se ha tenido en cuenta en la teoría general del Derecho, donde se establecen criterios para determinar la norma que corresponde su aplicación: teniendo en cuenta la jerarquía, la especialidad y la temporalidad, en caso que las normas sean contradictoritas o son divergentes teniendo rasgos distintos, debe tener prelación la superior sobre la inferior, si tiene el mismo rango debe tener prelación la especial sobre la general, pero si son de aplicación en el mismo ámbito, ambas especiales o generales, debe

preferirse la norma de posterior publicación sobre la anterior, entendiéndose por aplicación de la norma más favorable (Pla, 2009)

Citando a Pla (2009 p. 11) el principio protector lo abrevia en tres reglas: a) *in dubio pro operario,* b) normas mas favorable y c) condicion mas beneficiosa.

2.2.1.4. Diferencia entre el despido incausado y el despido fraudulento

El despido incausado se da cuando el trabajador es despedido ya sea de forma verbal o escrita sin causal objetiva alguna que tenga relación a su conducta o respecto a su labor desempeñada y el despido fraudulento cuando se despide al trabajador en merito a engaño en forma contraria a la verdad y a la rectitud de las relación laboral, aun aunque en teoría se haga la imputación objetiva y se cumpla con el procedimiento formal, sin embargo esa causal es inexistente, falso o de propia creación del empleador, se imputa una falta no prevista de manera objetiva, violentando el principio de tipicidad (Tribunal Constitucional, 2012, pp.15-16)

2.2.1.5. Diferencia entre el despido legal y el despido doctrinario jurisprudencial

La principal diferencia radica en que el primero se encuentra debidamente establecido en el normatividad del Decreto Legisltivo N° 728, como son el despido nulo, arbitrario y despido indirecto, que son los determinados tambien como resarcitorios tasados, y respecto del segundo nos encontramos frente a la creacion no desde el ambito del legislador, sino desde el desarrollo doctrinal jurisprudencial del

Tribunal Constitucional dentro de ellos se encuentra el despido incausado, el fraudulento e injustificado conforme al STC N° 976-2001-AA/TC.

2.2.2. BASE TEÓRICA VARIABLE 2

2.2.1.1. Derecho a la estabilidad laboral

Se entiende aquella proteccion normativa vigente contra cualquier posibilidad de dar por culminado la existencia de un vinculo laboral contractual, ya se de forma verbal o escrita, y se fundamenta en relacion al principio de continuidad (Toyama y Vinatea, 2017, p. 337 citado por Palacios, 2022, p.73).

La estabilidad viene a ser un derecho que busca mantener y preservar el contrato de trabajo en relacion a los contratos tipicos de labores de naturaleza permanente que se encuentra del marco de proteccion del derecho laboral, antes las distintas circunstancias que presentan dentro del desarrollo propia de la relacion laboral, siendo propia de un reflejo del principio de continuidad de relacion laboral, buscando mantener en el tiempo la relacion laboral (Toyama, 2020, p. 588 citado por Palacios, 2022 p. 73-74).

Podemos observar a nivel internacional, la estabilidad laboral es considerado un derecho que genera responsabilidad de conformidad con el artículo 26 de la Convención América de Derechos Humanos para ello se debe adoptar medidas para ir logrando progresivamente el cumplimiento de los derechos económicos, sociales y culturales (Franco, 2019 citado por Palacios, 2022, p.74).

En opinión de los autores se puede decir que, la estabilidad laboral es un derecho, más que un principio ya que el primero abarca al segundo, siendo una garantía de protección del trabajador frente a la inestabilidad del empleador por causales subjetivas y no objetivas, buscando en el tiempo mantener y prolongar el trabajo adquirido por el obrero o empleado, servidor de carrera, ya sea por concurso o por desnaturalización de los contratos de trabajo modales o de los contratos de locación de servicios, siendo que el trabajo satisface las necesidades propias del ser humano.

2.2.1.2. Principio de irrenunciabilidad.

Principio reconocido en nuestra Carta magna vigente en el inciso 2) del artículo 26° trata de evitar cualquier abuso de parte del empleador como parte fuerte del vínculo laboral contra el trabajador, al proteger y cautelar los derechos del trabajador reconocida en nuestro ordenamiento constitucional (Haro, 2005).

Este principio es igual a decir que el trabajador que expresa voluntad de renunciar a sus derechos laborales, es un acto nulo al ser una declaración contraria al orden público, al ser este un mandato de contenido constitucional (Haro, 2005, p.28).

2.2.1.3. Principio de continuidad de la relación laboral.

Este principio fue creado como una directriz interpretativa del contrato laboral, como una de duración indeterminada, siendo la tendencia laboral actual de dar a la relación laboral una de la duración más prolongada posible (Carhuatocto, 2010).

2.2.1.4. Principio protector

Tiene una condición tuitiva de la sociedad en correlación al trabajo, tratando siempre de buscar proteger a la parte más pusilánime. Asimismo, dentro de este principio se encuentran subprincipios como la in *dubio por operario, la normas beneficiosa o más favorable al trabajador y la condición más beneficiosa para el trabajador* (Haro, 2005, p. 29-30).

2.2.1.5. El trabajo y la satisfacción de necesidades.

Es innegable señalar que el ser humano labora para cubrir sus necesidades teniendo como retribución de ello el pago de sus remuneraciones o cualquier tipo de ingreso monetario o en especie percibido por la prestación servicios ejecutada (Haro, 2005, p.18)

Al revisar literatura de las necesidades, se tiene que (Maslow, 2002, citado por Haro, 2005 p.18) clasifica en primer nivel o basica que tiene que ver con la fisiologia o supervivencia, relacionada a la alimentacion, luego de satisfacer la primera aparece la de segundo nivel obedece a la necesidad de seguridad o proteccion, que tiene que ver con la vivienda, vestimenta, recreacion entre otros, superado ello en tercer lugar se abarca las necesidades sociales, el hombre se integra a asociaciones, gremios, sindicatos entre otros, superado ello, el cuarto nivel obedece a la necesidad de reconocimiento, donde aspira ser reconocido en su alrededor y en la sociedad en base a sus logros personales, y por ultimo, en el quinto nivel la manifestacion de los logros que jamas terminando satisfaciendose, donde el hombre

aspira a cargos de renombres, tener influencia y poder en el campo donde se desarrolla o en los distintos campos donde se ostente poder.

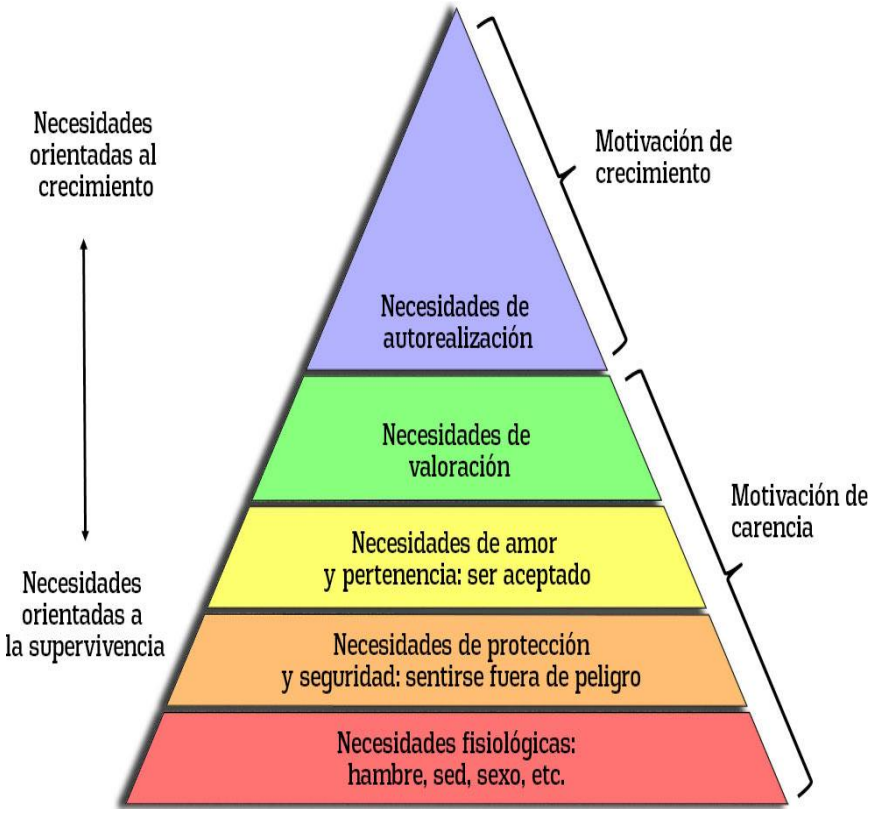


Figura 1. Pirámide de Maslow

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Despido laboral

Es un derecho potestativo pero que no tiene un carácter absoluto, toda vez que existe la necesidad de la existencia de una causa objetiva para proceder a la máxime sanción como es el despido de un trabajador, ya que causal constituye una protección para asegurar la estabilidad laboral de un trabajador con el cual genera su único ingreso (normalmente) habilitando otros derechos conexos (Morgado, 1997 citado por Palacios, 2022, pp. 105-106).

Desde la perspectiva sociologica, es una cto violento ejercido por el empleador, que mas alla desde la persepctiva juridica, obedece a un acto de violencia ejercido por el empleador por su poder de direccion, fiscalizacion y sancion frente al trabajador (Baylos y Perez Rey, 2012 citado por Palacios, 2022, p. 105)

Desde la perspectiva juridica es un derecho de condicion potestativa que tiene el empleador como parte de inherencia de poder, para denunciar la relacion laboral y deriva de su acto unilateral de la voluntad para terminar o extinguir la relacion laboral (Cabanellas, 1964 citado por Palacios, 2022 p. 105)

Características del Despido

Entre ellos tenemos:

Es un acto unilateral del empleador, cuya voluntad del trabajador no interfiere siendo esta innecesaria e irrelevante.

Es un acto constitutivo, por cuanto el propietario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente.

Es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende que la voluntad del empleador de extinguir la relación laboral debe ser conocida por el trabajador.

Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan los efectos del contrato (Quispe, 2015 citado por Gave, 2021, p.26).

- ✓ **Despido incausado**

El despido incausado se da cuando el trabajador es despedido ya sea de forma verbal o escrita sin causal objetiva alguna que tenga relacion a su conducta o respecto a su labor desempeñada.

- ✓ **Causas justas de despido**

Estas causas estan intimamente relacionados con la conducta o capacidad del trabajador desplegada en su relacion laboral, las cuales tambien se encuentran debidamente establecidas en la normatividad laboral vigente como es el articulo 23° y 24° del Decreto Supremo N° 003-97-TR del Texto unico ordenado del Decreto Legislativo N° 728 que regula las causas justas.

- ✓ **Procedimiento del despido**

El empelador debe seguir un procedimiento objetivo, resguardando la no vulneracion de los derechos que asisten al trabajador para ejercer su defensa frente acciones arbitrarias que el empleador pueda utilizar en base a ese poder de direccion que tiene sobre el trabajador, por lo que la norma asiste el procedimiento regular de su actuacion a traves del Decreto Supremo N° 003-97-TR del Texto unico ordenado del Decreto Legislativo N° 728, por el cual el empleador debe regirse en una imputacion objetiva de la falta cometida por su conducta o este relacionado en cuanto a la capacidad del empleador.

- ✓ **Derechos fundamentales**

El constitucionalismo contemporáneo europeo desarrolla filosóficamente a los derechos fundamentales, como la expresión más clara que la utopía liberal del siglo XVIII ha logrado institucionalizar en la sociedad y en el Estado, la garantía de la protección y desarrollo de los derechos de toda persona humana, proceso histórico que no ha sido ni es pacífico, ni uniforme en el mundo; debido a que el cambio estructural de los derechos fundamentales, corresponde al cambio del concepto del

Estado de derecho, como aquellos conceptos se corresponden con el rule of law previamente establecido. Sin embargo, se puede señalar que los derechos fundamentales constituyen una constante histórica y teórica en todas las latitudes y marcan un horizonte social y temporal, dado los profundos alcances de su poder transformador con la sociedad, que el iuspositivismo definitivamente no logra comprender con sus categorías normativas (Gave, 2021, p. 32).

- ✓ **Derechos fundamentales del trabajador**

La Declaración Universal de Derechos Humanos citando el artículo 23° establece que: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cuales quiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Así se tiene los derechos fundamentales de los trabajadores: Derechos fundamentales laborales de carácter individual:

- Libertad de Trabajo
- Derecho al Trabajo
- Derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo.

Derechos fundamentales laborales de carácter colectivo:

- Sindicación y Libertad sindical

- Negociación colectiva

- Derecho de Huelga. (Gave, 2021, p. 44)

✓ **Derecho del empleador a despedir por causa justa**

De conformidad con el Decreto Supremo N° 003-97-TR señala en su artículo 22.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido. Artículo 23.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgo para su seguridad y salud o la de terceros;

b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;

c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la

relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Artículo 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

a) La comisión de falta grave;

b) La condena penal por delito doloso;

c) La inhabilitación del trabajador. (Legislacion Laboral, 2022)

- ✓ **Derecho al debido proceso**

El debido proceso se entiende como aquellas garantías mínimas que debe tener una persona para ser investigado o procesado (Chaname, 2009).

Pudiéramos definir como el conjunto mínimo de elementos que deben estar presentes en todo tipo de proceso para lograr la aplicación de la justicia en un determinado caso (Colautti, 1995, citado por Chaname, 2009, p. 432).

- ✓ **Protección contra el despido**

El régimen de protección contra el despido es de naturaleza constitucional en nuestro ordenamiento, pero de figura legal, en razón que el constituyente decidió que sea la ley quien elabore los parámetros que hagan efectivo este derecho asimismo su tutela jurídica (Ferro, 2012, p. 475 citado por Palacios, 2022, p. 76).

Desde el punto de vista del derecho individual del trabajo sostiene que el sistema que predomina en nuestro país es la regla de la estabilidad impropia siendo la excepción a la regla la estabilidad laboral absoluta (Toyama, 2020, p. 589 citado por Palacios, 2022, p. 77).

- ✓ **Trabajo**

Desde la perspectiva moderna se le considera como una satisfacción, ya que el hombre evoluciona y crece espiritualmente.

Mc Gregor (1971) sostiene el desarrollo de dos teorías X e Y sobre la valoración del trabajo, se tiene:

Teoría X, concepción que se basa en premisas erróneas de rechazo al trabajo, donde el hombre solo trabaja para satisfacer sus necesidades, pero que en realidad rehúye al mismo, porque le da sufrimiento, siendo su motivación el dinero (remuneración), requiere de subordinación y fiscalización, el hombre es ocioso por naturaleza, tiene en su sub-cociente que el trabajo es un castigo divino.

Teoría Y, concepción moderna del trabajo que se basa en un conjunto de supuestos de la teoría de la motivación, que el trabajo para el hombre es una actividad natural, donde asume responsabilidad, autocontrol, tiene necesidad de conocimientos, aplicando su creatividad e ingenio en sus actividades cotidianas, donde el hombre tiene sed de ambiciones de crecimiento para subir a los máximos niveles de jerarquía de una organización.

La **Teoría Z,** en los años 80, Ouchi (1982) escribió la concepción del trabajo desde el punto de vista japonés teniendo como referencia a McGregor, basándose en la teoría de la participación, donde se tiene al trabajo como participativo y consensual, una visión cooperativa y la responsabilidad entre trabajadores, organización y gremios que buscan un objeto común.

- ✓ **El derecho al trabajo como derecho social**

A través del nacimiento de la conciencia colectiva, los trabajadores empiezan a organizarse para demandar sus derechos socio laborales, en aras de la dignidad humana. Siendo que producto de estas demandas efectuadas por los trabajadores se produce las reivindicaciones de los derechos colectivos de las organizaciones sindicales en cuanto al fenómeno social denominado relación de trabajo asalariado, donde existen dos partes, que una otorga la prestación de su servicio y la otra la contraprestación a través del pago de salario por el servicio recibido y dirigido bajo subordinación (Boza, 2020 citado por Palacios, 2022, pp. 69-70).

- ✓ **Contratos de trabajo**

De acuerdo con Cabanellas (citado por Haro, 2005, p. 125) de orgen iusnaturalista, el contrato de trabajo es que tiene por objetivo la prestacion de servicio continuado privados y que dan consigo un carácter economico y por el cual una parte retribuye economicamente a otra que presta sus servicios, el cual se da bajo su subordinacion.

Características:

- Es consensual
- Es sinalagmático
- Es oneroso
- Es conmutativo
- Es de tracto sucesivo
- Es no solemne
- Es personal (Haro, 2005, pp. 126-127)

- Elementos
- La prestación personal de servicio
- El pago de una remuneración
- La dependencia o subordinación (Haro, 2005, pp. 128-129)
- Base legal de los contratos de trabajo
- Constitución 1993 artículo 2° inciso 15 y artículo 23°
- Ley de productividad y competitividad laboral – D.S. N° 003-97-TR – T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 artículos 4° y 9° (Haro, 2005, pp. 132-133).

Contratos de trabajo sujetos a modalidad

Estos contratos se dan cuando así lo requieren las necesidades del mercado o en cuanto aumente la producción de la empresa, o también por naturaleza temporal o accidental.

d.1. contrato de naturaleza temporal, tenemos:

Por inicio de nueva actividad

Por necesidad de mercado

Por reconversión empresarial

d.2. contrato de naturaleza accidental, tenemos:

Ocasionales

Suplencia

Emergencia

d.3. contrato de obras o servicios, tenemos:

De obra determinada o servicio especifico

Intermitentes

Temporada (Haro, 2005, pp. 144-146)

- ✓ **Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad**

Se considera en tal condición cuando no se ha cumplido con los parámetros, tanto del aspecto de forma y fondo, y que al desnaturalizarse los contratos se convierten en indefinidos, produciendo las siguientes situaciones:

Se puede dar si el trabajador sigue laborando vencido el contrato, después de las prórrogas pactadas o si estas exceden el límite máximo permitidos por ley para cada tipo contractual modal.

Si se trata de contratos de obra determinada o de servicio específico, el trabajador continúa laborando pese haber concluido la obra, sin tener renovación contractual.

Si en caso de suplencia el trabajador suplido no se reincorpora en el plazo convencional pactado y el suplente continúa laborando.

Cuando se da el caso de que el trabajador prueba la existencia de que se dio una simulación un fraude en su forma de contratación conforme a la normatividad laboral vigente (Haro, 2005, p.147).

2.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe una relación significativa entre el despido incausado y el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa Municipal de Agua y Alcantarillado de Coronel Portillo.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Existe grado de relación entre la inexistencia de causal objetiva de despido y la vulneración al periodo de prueba de los trabajadores de

la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.

Existe grado de relación significativa entre la desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad y la vulneración al derecho al debido proceso para el despido de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.

Existe grado de relación significativa entre la desnaturalización de contrato de locación de servicios y el derecho al trabajo de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

DESPIDO INCAUSADO

SUB VARIABLE

- ✓ Inexistencia de causal objetiva para despido
- ✓ Desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad
- ✓ Desnaturalización de contrato de locación de servicios

2.5.2. VARIABLE 2

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL

SUB VARIABLE

- ✓ Periodo de prueba
- ✓ Debido proceso para despido
- ✓ Derecho al trabajo

2.5.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE 1: DESPIDO INCAUSADO	Inexistencia de causal objetiva para despido	Incumplimiento del D.S. N° 003-97-TR
		Inaplicación del Expediente 1124-2002-AA/TC
		Incumplimiento de la jurisprudencia constitucional
	Desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad	Incumplimiento de las modalidades contractuales laborales
		Inobservancia de los plazos contractuales
		Inobservancia de los requisitos legales
	Desnaturalización de contrato de locación de servicios	Incumplimiento del código civil
		Inobservancia de elementos contractuales
		Simulación de forma contractual
VARIABLE 2: DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL	Periodo de prueba	Incumplimiento al periodo de prueba de tres meses
		Alcance al derecho de protección contra el despido
		Vulneración al plazo máximo de ley
	Debido proceso para despido	Adecuada protección frente al despido
		Vulneración al debido proceso
		Incumplimiento de causas objetivas para despido
	Derecho al trabajo	Vulneración a la satisfacción de necesidades
		Vulneración de derecho constitucional al trabajo
		Vulneración a la retención del trabajo

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

En cuanto a nuestra investigación tiene como objeto establecer la correlación entre la variable uno respecto del despido incausado y la variable dos respecto del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021, la presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, de diseño de investigación no experimental, básica, de tipo transversal nivel correlacional.

La investigación de tipo básica tiende a lograr conocer determinado tema, esta clase de investigación abarca como problema la falta de un conocimiento, por lo que normalmente se aplica en la clase de ciencias sociales. Este tipo procura la acumulación de conocimiento que se va adentrando debido al avance en el descubrimiento de nuevos fenómenos, nuevos hechos, nuevas teorías (Sanchez, 2019).

Nuestro proyecto de investigación ejecutado tiene un alcance de nivel correlacional, ya que tiene como objetivo investigar para establecer el grado de relación entre el despido incausado y el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021, para con ello determinar el grado de relación entre la variable uno y la variable dos.

Estando a lo citado líneas antes, al ser nuestra investigación una de alcance correlacional, lo que se determina, es medir la relación de las variables del despido incausado y el derecho a la estabilidad laboral de los

trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.

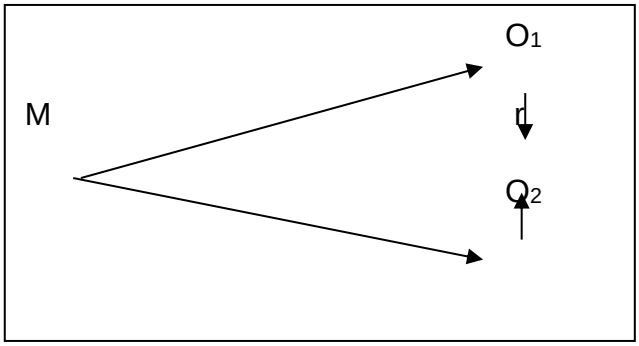
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño es la estructura que se encuentra preestablecida para el avance de una investigación, lo cual nos permite a los investigadores escoger un diseño acorde a la naturaleza del enunciado, siendo esto a la vez la progresividad del enfoque, en el caso que nos amerita es el cuantitativo, lo cual a partir de ellos nos permite delimitar el diseño de nuestra investigación (Snachez, 2019, p.119).

3.2.2. ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se representa en el siguiente esquema:



Se tiene la identificación de la simbología de la manera siguiente:

M= muestra sobre la que se realiza el estudio

V1= observación de la variable despido incausado

V2= observación de la variable del derecho a la estabilidad laboral

R= correspondencia de la variable 1 con la variable 2

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. POBLACIÓN

Es el objeto de estudio donde se encuentra el problema (Snachez, 2019, p.158).

Está integrada por 80 trabajadores de la Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.

3.3.2. MUESTRA

Es una parte de la población que la representa, es una parte mínima que nos permite indicar el estado del objeto de estudio (Sanchez, 2019, p. 158).

En esta investigacion nuestra muestra esta integra por 30 trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021, como informantes validos que están íntimamente relacionado con el objeto de investigación, el cual presentamos de la siguiente forma:

Tabla 2*. Personal de la* de la Gerencia de Operaciones y de Comercialización de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima**.**

ÁREA	CANTIDAD
Gerencia de Operaciones	20
Gerencia de Comercialización	10
TOTAL	**30**

Fuente: EMAPACOPSA -2020 Elaboración: propia

El muestreo es no probabilístico, intencional, por cuanto se emplea la libertad del investigador.

Criterios de inclusión:

Trabajadores que laboran en el área de la gerencia de operaciones y comercialización, relacionado de manera directa al tema de investigación.

Personal que trabaja en las gerencias de operaciones, dentro de ellos trabajadores de la oficina de producción de agua potable y de tratamiento de aguas residuales y la oficina de distribución y recolección, y de comercialización la oficina de catastro, medición y facturación, oficina de cobranza y oficina de atención al cliente.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. TÉCNICA

El Derecho se vale de determinadas técnicas para lograr su objetivo, tales como, la hermenéutica, la argumentación, forense, el peritaje, técnica legislativa jurisprudencial; pero también es necesario recurrir a otras técnicas como: la observación, la recopilación de datos y muestras, encuesta y entrevistas, que a su vez requiere el apoyo de la estadística para el procesamiento de datos (Aranzamendi, 2015).

Encuesta. La técnica que se aplicará en nuestra investigación será la encuesta conducida a los 40 trabajadores de la Gerencia de Operaciones y de Comercialización subordinados en línea vertical de la empresa de servicios públicos.

3.4.2. INSTRUMENTOS

El instrumento de medición es un mecanismo de registro y comparación de valores que permiten medir una magnitud física o conceptual, para el primer caso se utilizan los instrumentos físicos, tales como la balanza, etc.; y para el segundo caso se utilizan los instrumentos documentales tales como el cuestionario, la escala o el inventario (Sanchez, 2019, p.178).

Cuestionario, es el instrumento de recolección de datos compuestos por un grupo de interrogantes en lo que corresponde a una o más variables que son sujeta de medición, siendo que por ello las preguntas suelen ser variadas teniendo en cuenta las dimensiones a medir (Aranzamendi, 2015, pp. 298-299).

Estará integrada por interrogantes cerradas dirigidas a los 40 trabajadores de la Gerencia de Operaciones y de Comercialización de la empresa de servicios públicos EMAPACOPSA.

3.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN

Para ello se procedió a solicitar autorización respectiva ya contando con la autorización y venia del sindicato único de trabajadores SUTAPAP - EMAPACOPSA, se procederá a la recolección de datos de información relevante al tema que es materia de investigación mediante los cuestionarios respectivos, los cuales posteriormente serán tabulados y expresados en tablas y figuras estadísticas en función de las variables formuladas.

3.5.1 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.

Para determinar la medición de la validez del instrumento, se necesita contar con la intervención de los trabajadores de la empresa municipal que han pasado por esta situación de un despido incausado y que hayan visto afectado su estabilidad laboral, por lo que a través del Sindicato Único de Trabajadores de Alcantarillado de Agua Potable se contó con la participación de 30 trabajadores de la gerencia de operaciones y de comercialización, para la contratación y evaluación de nuestro instrumento de recolección de datos.

Prueba de Confiabilidad

Para ello, se administró la prueba de Alfa de Cronbach, el resultado fue de 0.850 con lo que se puede decretar que nuestro instrumento es confiable.

Tabla 3. Estadística de fiabilidad

ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	Elementos
0.850	30

3.6 TRATAMIENTO DE LOS DATOS

Se empelará las técnicas estadísticas pertinentes a fin de comprobar la hipótesis materia de investigación, a través del uso del programa SPSS v.26 para establecer la relación de la variable uno con la variable dos, en aplicación de la prueba estadística no paramétrica Chi Cuadrado y Microsoft Excel con las tablas y figuras para los resultados logrados.

CAPITULO IV

RESULTADOS

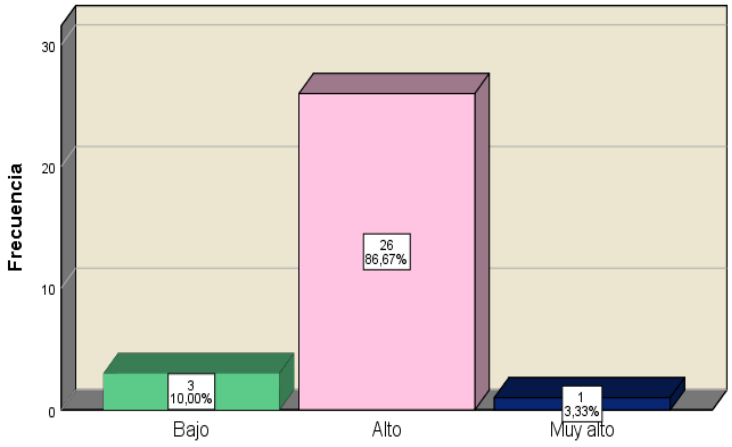
4.1. DIMENSIÓN: INEXISTENCIA OBJETIVA PARA EL DESPIDO

1. **Existe grado de relación entre el incumplimiento del D.S. N° 003-97-TR y el incumplimiento del plazo de periodo de prueba de tres meses al no incorporarlo en planilla de pago de remuneraciones.**

Tabla 4

		Fr	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	3	10,0	10,0	10,0
	Alto	26	86,7	86,7	96,7
	Muy alto	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 2



Interpretación:

Se ejecutó el análisis respecto de la participación de los 30 trabajadores que fueron las personas directamente involucradas en el incumplimiento del plazo del periodo de prueba de tres meses al no incorporarlo en planilla de pago de remuneraciones, dentro del campo de

aplicación de nuestra tesis, dentro de los datos logrados se observa en las respuestas que:

En un 3.33 % de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre el incumplimiento del D.S. N° 003-97-TR y el incumplimiento del plazo de periodo de prueba de tres meses al no incorporarlo en planilla de pago de remuneraciones.

En un 86.67% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre el incumplimiento del D.S. N° 003-97-TR y el incumplimiento del plazo de periodo de prueba de tres meses al no incorporarlo en planilla de pago de remuneraciones.

En un 10.00% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre el incumplimiento del D.S. N° 003-97-TR y el incumplimiento del plazo de periodo de prueba de tres meses al no incorporarlo en planilla de pago de remuneraciones.

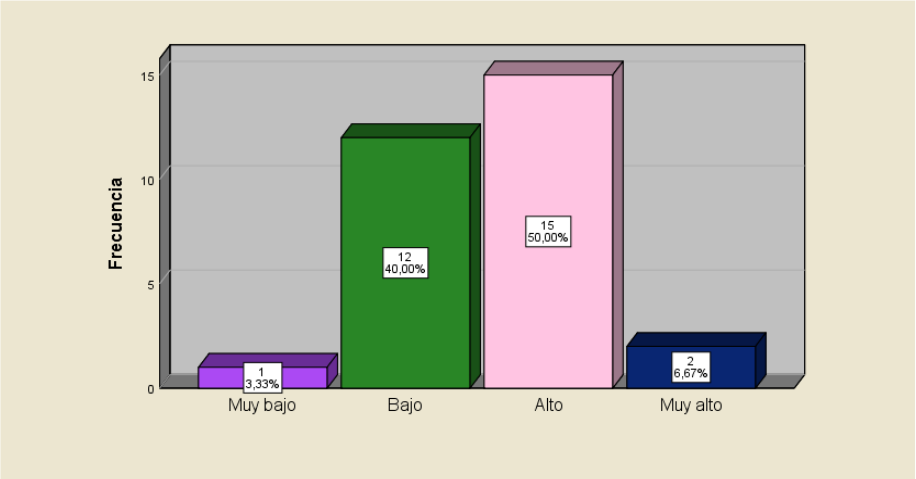
4.2. DIMENSIÓN: INEXISTENCIA OBJETIVA PARA EL DESPIDO

2. Existe grado de relación directa entre inaplicación del EXP. 1124-2002-AA/TC y el alcance al derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Tabla 5

		Fr	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy bajo	1	3,3	3,3	3,3
	Bajo	12	40,0	40,0	43,3
	Alto	15	50,0	50,0	93,3
	Muy alto	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 3



Interpretación:

Se ejecutó el análisis respecto de la participación de los 30 trabajadores que fueron las personas directamente involucradas en la inaplicación del EXP. 1124-2002-AA/TC y el alcance al derecho a la protección contra el despido arbitrario, dentro del campo de aplicación de nuestra tesis, dentro de los datos logrados se observa en las respuestas que:

En un 6.67 % de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre la inaplicación del EXP. 1124-2002-AA/TC y el alcance al derecho a la protección contra el despido arbitrario.

En un 50.00% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación alto entre la inaplicación del EXP. 1124-2002-AA/TC y el alcance al derecho a la protección contra el despido arbitrario.

En un 40.00% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación baja entre la inaplicación del EXP. 1124-2002-AA/TC y el alcance al derecho a la protección contra el despido arbitrario.

En un 3.33% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy baja entre la inaplicación del EXP. 1124-2002-AA/TC y el alcance al derecho a la protección contra el despido arbitrario.

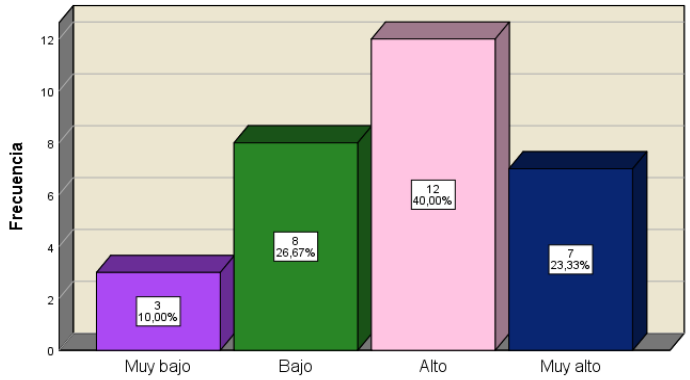
4.3. DIMENSIÓN: INEXISTENCIA OBJETIVA PARA EL DESPIDO

3. Existe grado de relación entre la inexistencia objetiva para el despido y el derecho a la estabilidad laboral.

Tabla 6

		Fr	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy bajo	3	10,0	10,0	10,0
	Bajo	8	26,7	26,7	36,7
	Alto	12	40,0	40,0	76,7
	Muy alto	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 4



Interpretación:

Se ejecutó el análisis respecto de la participación de los 30 trabajadores que fueron las personas directamente involucradas en la inexistencia objetiva para el despido y el derecho a la estabilidad laboral, dentro del campo de aplicación de nuestra tesis, dentro de los datos logrados se observa en las respuestas que:

En un 23.33 % de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre la inexistencia objetiva para el despido y el derecho a la estabilidad laboral.

En un 40.00% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre la inexistencia objetiva para el despido y el derecho a la estabilidad laboral.

En un 26.67% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación bajo entre la inexistencia objetiva para el despido y el derecho a la estabilidad laboral.

En un 10.00% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy bajo entre la inexistencia objetiva para el despido y el derecho a la estabilidad laboral.

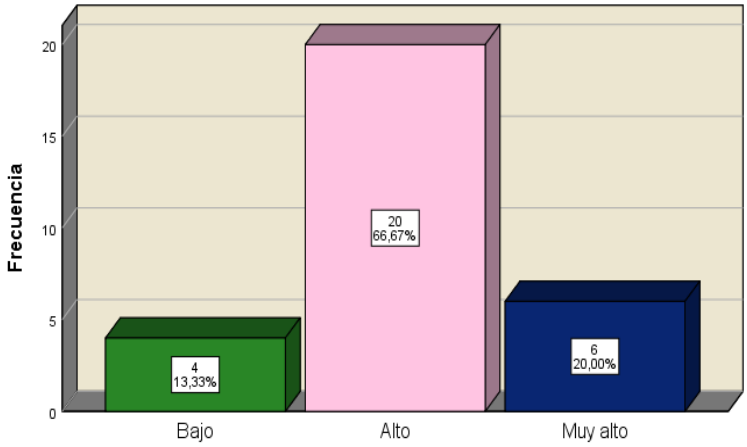
4.4. DIMENSIÓN: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

4. Existe grado de relación directa entre el incumplimiento de las modalidades contractuales laborales y la adecuada protección frente al despido incausado.

Tabla 7

		Fr	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	4	13,3	13,3	13,3
	Alto	20	66,7	66,7	80,0
	Muy alto	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 5



Interpretación:

Se ejecutó el análisis respecto de la participación de los 30 trabajadores que fueron las personas directamente involucradas en el incumplimiento de las modalidades contractuales laborales y la adecuada protección frente al despido incausado, dentro del campo de aplicación de nuestra tesis, dentro de los datos logrados se observa en las respuestas que:

En un 20.00 % de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre la inexistencia objetiva para el despido y el derecho a la estabilidad laboral.

En un 67.67% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre la inexistencia objetiva para el despido y el derecho a la estabilidad laboral.

En un 13.33% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación bajo entre la inexistencia objetiva para el despido y el derecho a la estabilidad laboral.

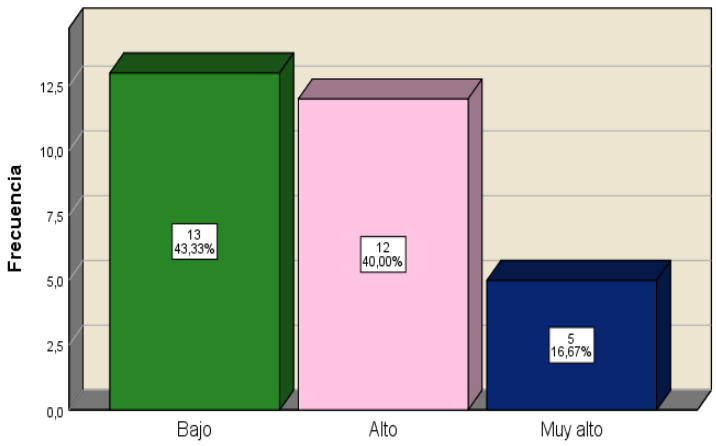
4.5. DIMENSIÓN: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

5. Existe grado de relación directa entre la inobservancia de plazos contractuales y vulneración al debido proceso.

Tabla 8

		Fr	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	13	43,3	43,3	43,3
	Alto	12	40,0	40,0	83,3
	Muy alto	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 6



Interpretación:

Se ejecutó el análisis respecto de la participación de los 30 trabajadores que fueron las personas directamente involucradas en la inobservancia de plazos contractuales y vulneración al debido proceso,

dentro del campo de aplicación de nuestra tesis, dentro de los datos logrados se observa en las respuestas que:

En un 16.67 % de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre la inobservancia de plazos contractuales y vulneración al debido proceso.

En un 40.00% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre la inobservancia de plazos contractuales y vulneración al debido proceso.

En un 43.33% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre la inobservancia de plazos contractuales y vulneración al debido proceso.

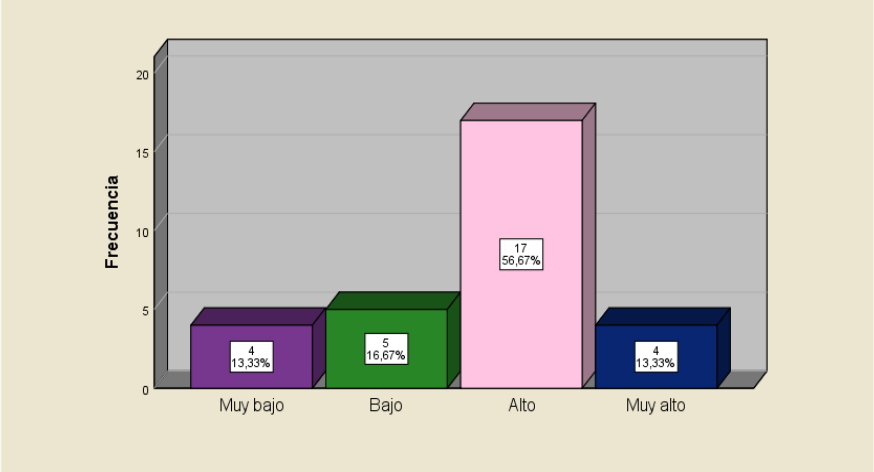
4.6. DIMENSIÓN: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

6. Existe grado de relación directa entre inobservancia de requisitos legales laborales y el incumplimiento de causas objetivas para el despido incausado.

Tabla 9

		Fr	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy bajo	4	13,3	13,3	13,3
	Bajo	5	16,7	16,7	30,0
	Alto	17	56,7	56,7	86,7
	Muy alto	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 7



Interpretación:

Se ejecutó el análisis respecto de la participación de los 30 trabajadores que fueron las personas directamente involucradas en inobservancia de requisitos legales laborales y el incumplimiento de causas objetivas para el despido incausado, dentro del campo de aplicación de nuestra tesis, dentro de los datos logrados se observa en las respuestas que:

En un 13.33 % de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre inobservancia de requisitos legales laborales y el incumplimiento de causas objetivas para el despido incausado.

En un 56.67% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación alto entre inobservancia de requisitos legales laborales y el incumplimiento de causas objetivas para el despido incausado.

En un 16.67% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy bajo entre inobservancia de requisitos legales laborales y el incumplimiento de causas objetivas para el despido incausado.

En un 13.33% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación bajo entre inobservancia de requisitos legales laborales y el incumplimiento de causas objetivas para el despido incausado.

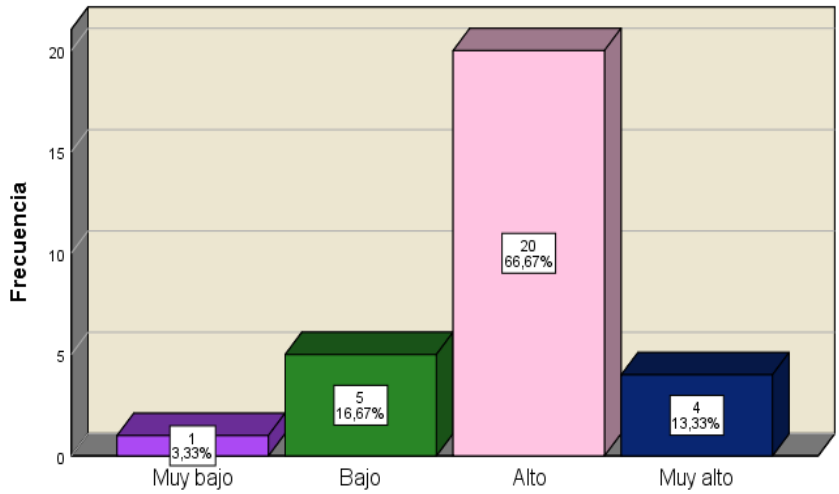
4.7. DIMENSIÓN: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIO

7. Existe grado de relación directa entre incumplimiento del código del código civil con la desnaturalización del contrato de locación de servicios.

Tabla 10

		Fr	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy bajo	1	3,3	3,3	3,3
	Bajo	5	16,7	16,7	20,0
	Alto	20	66,7	66,7	86,7
	Muy alto	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 8



Interpretación:

Se ejecutó el análisis respecto de la participación de los 30 trabajadores que fueron las personas directamente involucradas en el incumplimiento del código del código civil con la desnaturalización del contrato de locación de servicios, dentro del campo de aplicación de nuestra tesis, dentro de los datos logrados se observa en las respuestas que:

En un 13.33 % de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre incumplimiento del código del código civil con la desnaturalización del contrato de locación de servicios.

En un 66.67% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación alto entre el incumplimiento del código del código civil con la desnaturalización del contrato de locación de servicios.

En un 16.67% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación bajo entre incumplimiento del código del código civil con la desnaturalización del contrato de locación de servicios.

En un 3.33% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy bajo entre incumplimiento del código del código civil con la desnaturalización del contrato de locación de servicios.

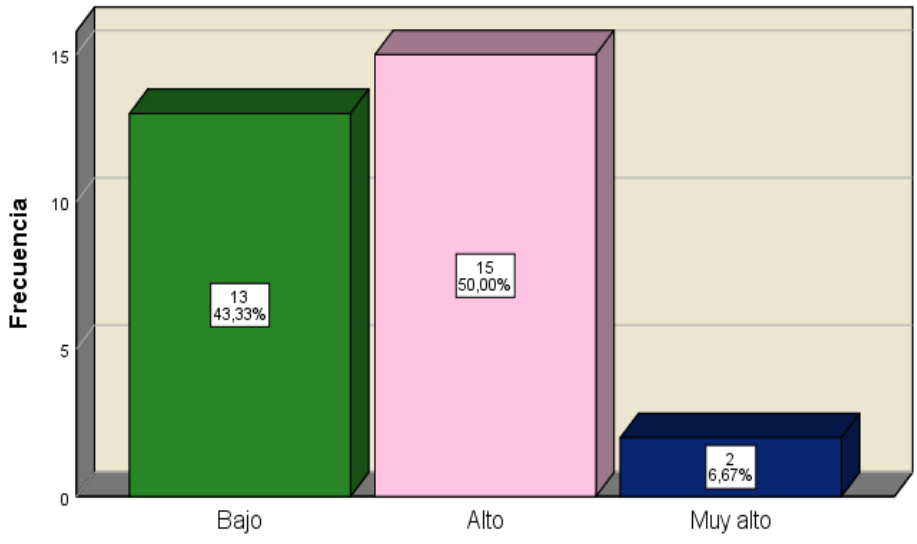
4.8. DIMENSIÓN: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIO

8. Existe grado de relación directa entre la inobservancia de elementos contractuales laboral (subordinación) con los contratos de locación de servicios.

Tabla 11

		Fr	%	% válido	%acumulado
Válido	Bajo	13	43,3	43,3	43,3
	Alto	15	50,0	50,0	93,3
	Muy alto	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 9



Interpretación:

Se ejecutó el análisis respecto de la participación de los 30 trabajadores que fueron las personas directamente involucradas en el

incumplimiento del plazo del periodo de prueba de tres meses al no incorporarlo en planilla de pago de remuneraciones, dentro del campo de aplicación de nuestra tesis, dentro de los datos logrados se observa en las respuestas que:

En un 6.67% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre la inobservancia de elementos contractuales laboral (subordinación) con los contratos de locación de servicios.

En un 50.00% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación alto entre la inobservancia de elementos contractuales laboral (subordinación) con los contratos de locación de servicios.

En un 43.33% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación bajo entre la inobservancia de elementos contractuales laboral (subordinación) con los contratos de locación de servicios.

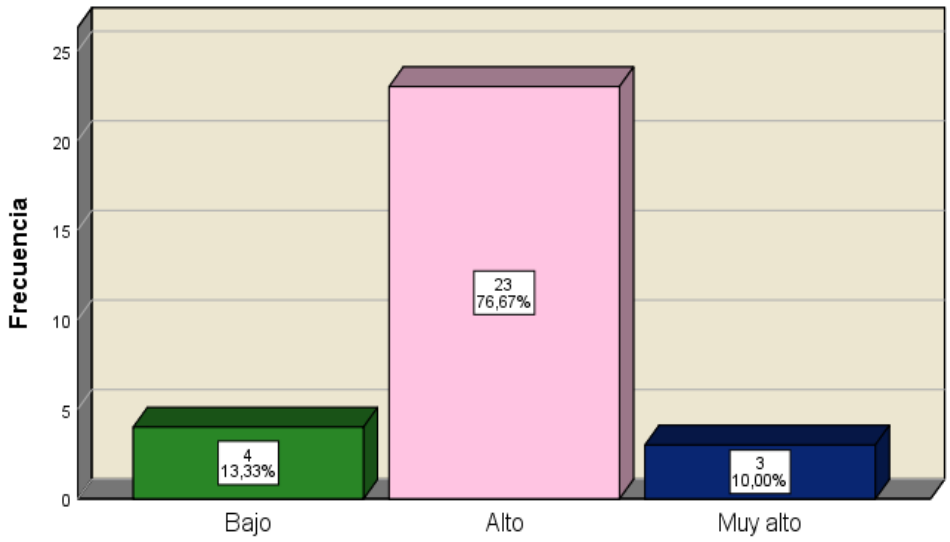
4.9. DIMENSIÓN: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIO

9. Existe grado de relación directa entre la simulación de forma contractual con el contrato de locación de servicios.

Tabla 12

		Fr	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	4	13,3	13,3	13,3
	Alto	23	76,7	76,7	90,0
	Muy alto	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 10



Interpretación:

Se ejecutó el análisis respecto de la participación de los 30 trabajadores que fueron las personas directamente involucradas en la simulación de forma contractual con el contrato de locación de servicios, dentro del campo de aplicación de nuestra tesis, dentro de los datos logrados se observa en las respuestas que:

En un 10.00% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre la simulación de forma contractual con el contrato de locación de servicios.

En un 76.67% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre la simulación de forma contractual con el contrato de locación de servicios.

En un 13.33% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre la simulación de forma contractual con el contrato de locación de servicios.

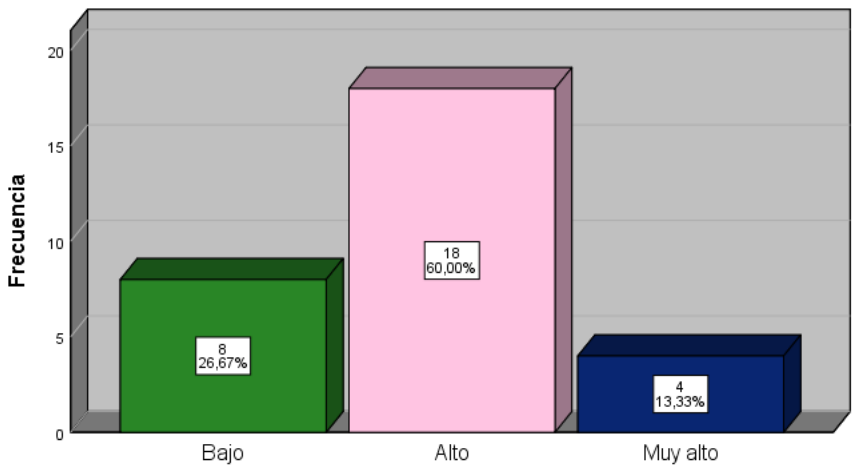
4.10. DIMENSIÓN: PERIODO DE PRUEBA

10. Existe grado de relación directa entre el periodo de prueba y el incumplimiento del periodo de prueba de tres meses.

Tabla 13

		Fr	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	8	26,7	26,7	26,7
	Alto	18	60,0	60,0	86,7
	Muy alto	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 11



Interpretación:

Se ejecutó el análisis respecto de la participación de los 30 trabajadores que fueron las personas directamente involucradas en el periodo de prueba y el incumplimiento del periodo de prueba de tres

meses, dentro del campo de aplicación de nuestra tesis, dentro de los datos logrados se observa en las respuestas que:

En un 13.33 % de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre periodo de prueba y el incumplimiento del periodo de prueba de tres meses.

En un 60.00% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación alto entre periodo de prueba y el incumplimiento del periodo de prueba de tres meses.

En un 26.67% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación bajo entre periodo de prueba y el incumplimiento del periodo de prueba de tres meses.

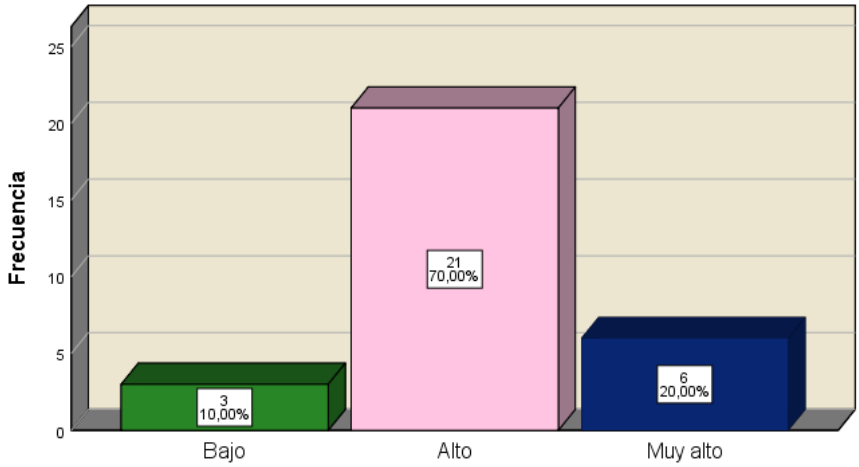
4.11. DIMENSIÓN: PERIODO DE PRUEBA

11. Existe grado de relación directa entre el periodo de prueba y alcance al derecho a la protección contra el despido.

Tabla 14

		Fr	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	3	10,0	10,0	10,0
	Alto	21	70,0	70,0	80,0
	Muy alto	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 12



Interpretación:

Se ejecutó el análisis respecto de la participación de los 30 trabajadores que fueron las personas directamente involucradas en el periodo de prueba y alcance al derecho a la protección contra el despido, dentro del campo de aplicación de nuestra tesis, dentro de los datos logrados se observa en las respuestas que:

En un 20.00 % de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre el periodo de prueba y alcance al derecho a la protección contra el despido.

En un 70.00% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación alto entre el periodo de prueba y alcance al derecho a la protección contra el despido.

En un 10.00% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación bajo entre el periodo de prueba y alcance al derecho a la protección contra el despido.

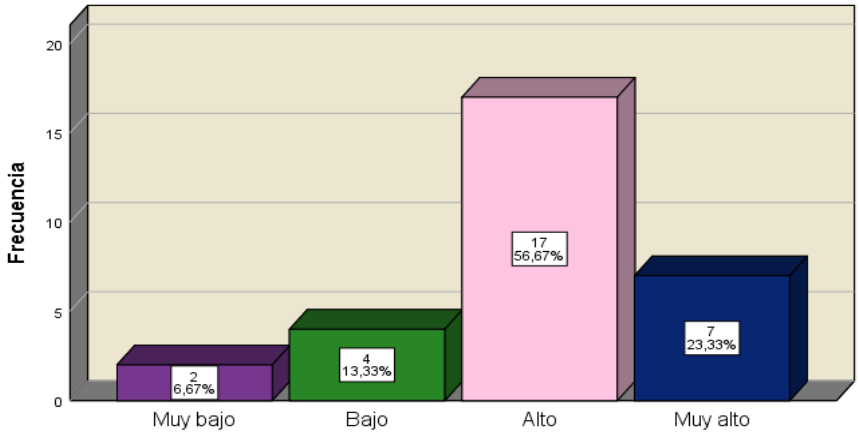
4.12. DIMENSIÓN: PERIODO DE PRUEBA

12. Existe grado de relación directa entre el periodo de prueba y la vulneración al plazo máximo de ley.

Tabla 15

		Fr	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy bajo	2	6,7	6,7	6,7
	Bajo	4	13,3	13,3	20,0
	Alto	17	56,7	56,7	76,7
	Muy alto	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 13



Interpretación:

Se ejecutó el análisis respecto de la participación de los 30 trabajadores que fueron las personas directamente involucradas en el periodo de prueba y la vulneración al plazo máximo de ley, dentro del campo de aplicación de nuestra tesis, dentro de los datos logrados se observa en las respuestas que:

En un 23.33 % de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre el periodo de prueba y la vulneración al plazo máximo de ley.

En un 56.67% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación alto entre el periodo de prueba y la vulneración al plazo máximo de ley.

En un 13.33% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación bajo entre el periodo de prueba y la vulneración al plazo máximo de ley.

En un 6.67% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy bajo entre el periodo de prueba y la vulneración al plazo máximo de ley.

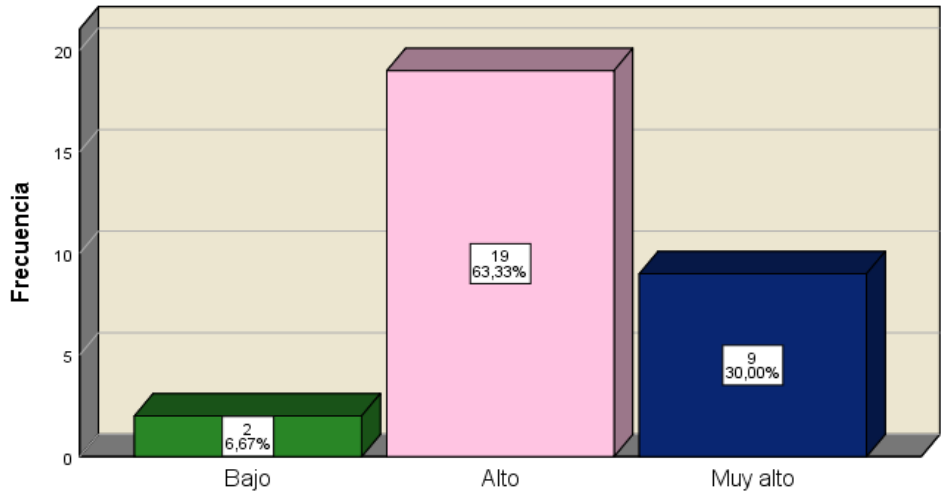
4.13. DIMENSIÓN: DEBIDO PROCESO PARA DESPIDO

13. Existe grado de relación directa entre el debido proceso para el despido y la adecuada protección frente al despido incausado.

Tabla 16

		Fr	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	2	6,7	6,7	6,7
	Alto	19	63,3	63,3	70,0
	Muy alto	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 14



Interpretación:

Se ejecutó el análisis respecto de la participación de los 30 trabajadores que fueron las personas directamente involucradas en el debido proceso para el despido y la adecuada protección frente al despido incausado, dentro del campo de aplicación de nuestra tesis, dentro de los datos logrados se observa en las respuestas que:

En un 30.00 % de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre el debido proceso para el despido y la adecuada protección frente al despido incausado.

En un 63.33% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre el debido proceso para el despido y la adecuada protección frente al despido incausado.

En un 6.67% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre el debido proceso para el despido y la adecuada protección frente al despido incausado.

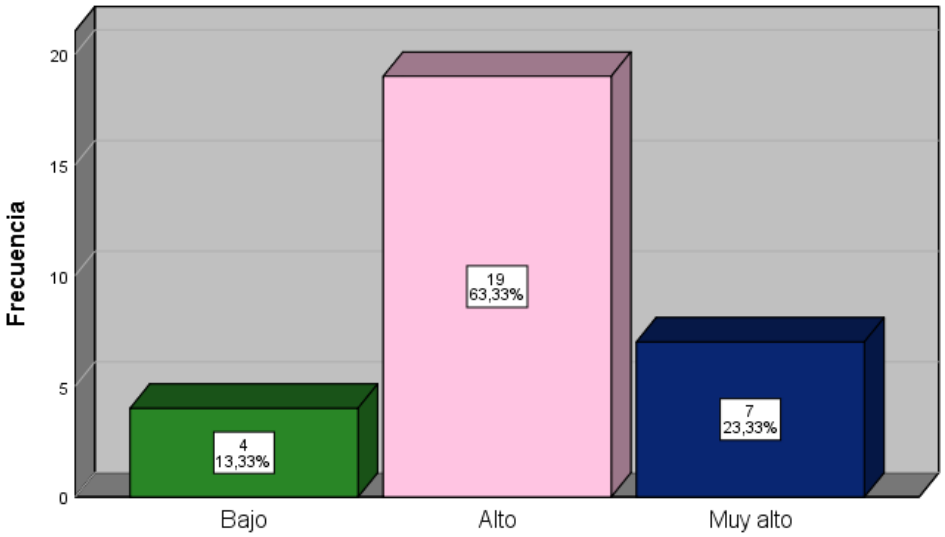
4.14. DIMENSIÓN: DEBIDO PROCESO PARA DESPIDO

14. Existe grado de relación directa entre el debido proceso para el despido y la vulneración al debido proceso.

Tabla 17

		Fr	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	4	13,3	13,3	13,3
	Alto	19	63,3	63,3	76,7
	Muy alto	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 15



Interpretación:

Se ejecutó el análisis respecto de la participación de los 30 trabajadores que fueron las personas directamente involucradas en el debido proceso para el despido y la vulneración al debido proceso, dentro del campo de aplicación de nuestra tesis, dentro de los datos logrados se observa en las respuestas que:

En un 23.33 % de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre el debido proceso para el despido y la vulneración al debido proceso.

En un 63.33% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre el debido proceso para el despido y la vulneración al debido proceso.

En un 13.33% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre el debido proceso para el despido y la vulneración al debido proceso.

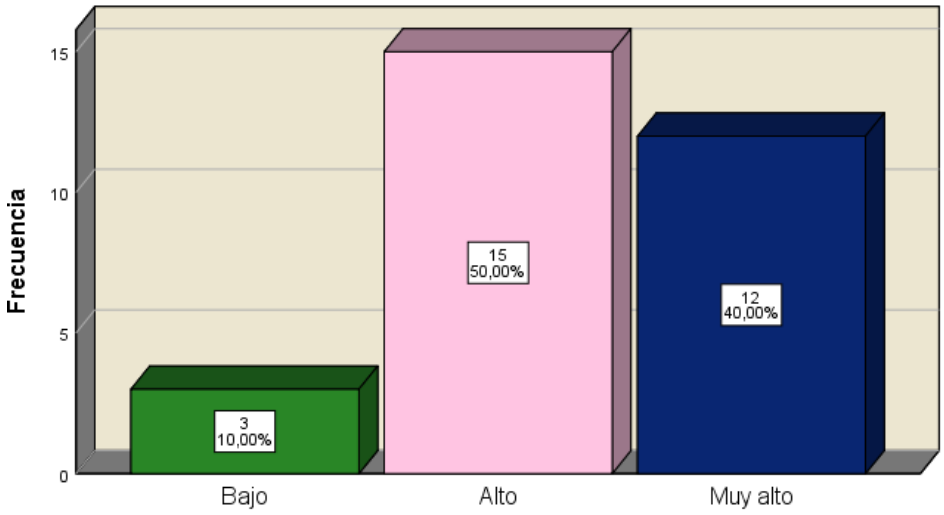
4.15. DIMENSIÓN: DEBIDO PROCESO PARA DESPIDO

15. Existe grado de relación directo entre el debido proceso para el despido e incumplimiento de causas objetivas para el despido.

Tabla 18

		Fr	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	3	10,0	10,0	10,0
	Alto	15	50,0	50,0	60,0
	Muy alto	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 16



Interpretación:

Se ejecutó el análisis respecto de la participación de los 30 trabajadores que fueron las personas directamente involucradas en el debido proceso para el despido e incumplimiento de causas objetivas para el despido, dentro del campo de aplicación de nuestra tesis, dentro de los datos logrados se observa en las respuestas que:

En un 40.00 % de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre el debido proceso para el despido e incumplimiento de causas objetivas para el despido.

En un 50.00% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre el debido proceso para el despido e incumplimiento de causas objetivas para el despido.

En un 10.00% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre el debido proceso para el despido e incumplimiento de causas objetivas para el despido.

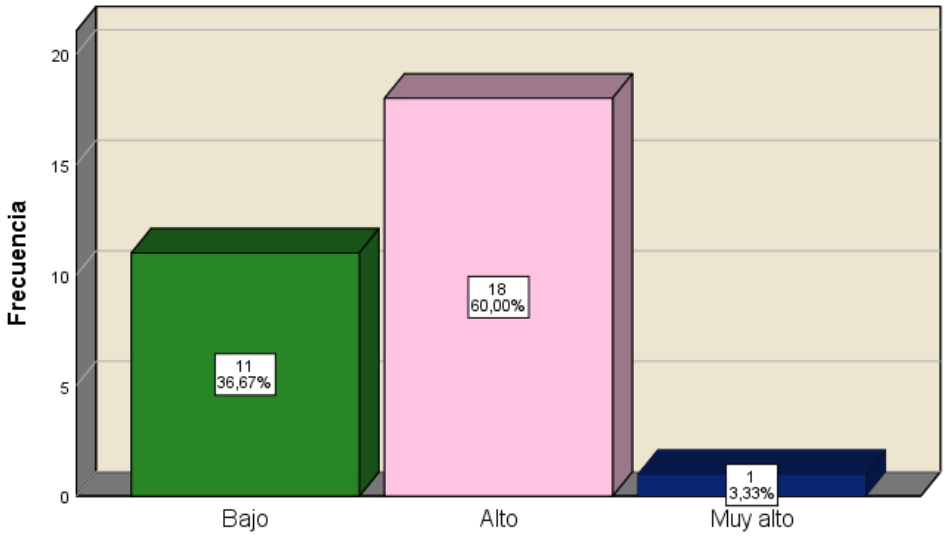
4.16. DIMENSIÓN: DERECHO AL TRABAJO

16. Existe grado de relación directa entre el derecho al trabajo y la vulneración a la satisfacción de necesidades.

Tabla 19

		Fr	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	11	36,7	36,7	36,7
	Alto	18	60,0	60,0	96,7
	Muy alto	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 17



Interpretación:

Se ejecutó el análisis respecto de la participación de los 30 trabajadores que fueron las personas directamente involucradas en el derecho al trabajo y la vulneración a la satisfacción de necesidades, dentro del campo de aplicación de nuestra tesis, dentro de los datos logrados se observa en las respuestas que:

En un 3.33 % de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre el derecho al trabajo y la vulneración a la satisfacción de necesidades.

En un 60.00% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre el derecho al trabajo y la vulneración a la satisfacción de necesidades.

En un 36.67% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre el derecho al trabajo y la vulneración a la satisfacción de necesidades.

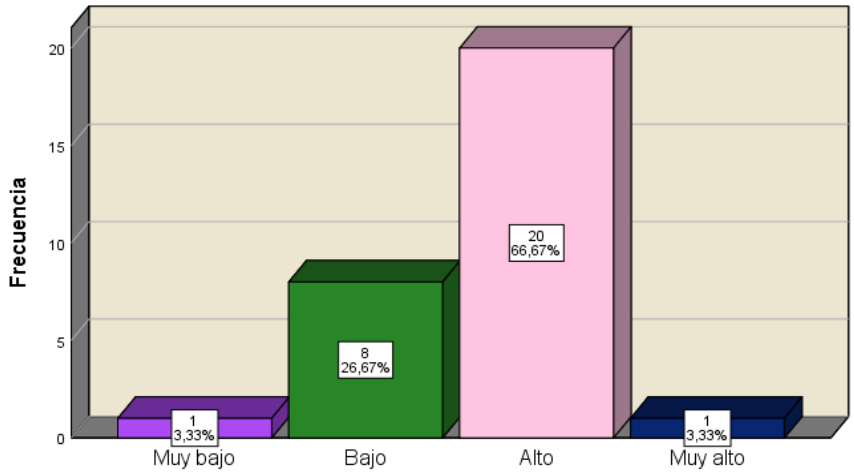
4.17. DIMENSIÓN: DERECHO AL TRABAJO

17. Existe grado de relación directa entre el derecho al trabajo y su vulneración a su protección constitucional.

Tabla 20

		Fr	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy bajo	1	3,3	3,3	3,3
	Bajo	8	26,7	26,7	30,0
	Alto	20	66,7	66,7	96,7
	Muy alto	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 18



Interpretación:

Se ejecutó el análisis respecto de la participación de los 30 trabajadores que fueron las personas directamente involucradas en el derecho al trabajo y su vulneración a su protección constitucional, dentro del campo de aplicación de nuestra tesis, dentro de los datos logrados se observa en las respuestas que:

En un 3.33 % de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre el derecho al trabajo y su vulneración a su protección constitucional.

En un 66.67% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación alto entre derecho al trabajo y su vulneración a su protección constitucional.

En un 26.67% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación bajo entre el derecho al trabajo y su vulneración a su protección constitucional.

En un 3.33% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy bajo entre el derecho al trabajo y su vulneración a su protección constitucional.

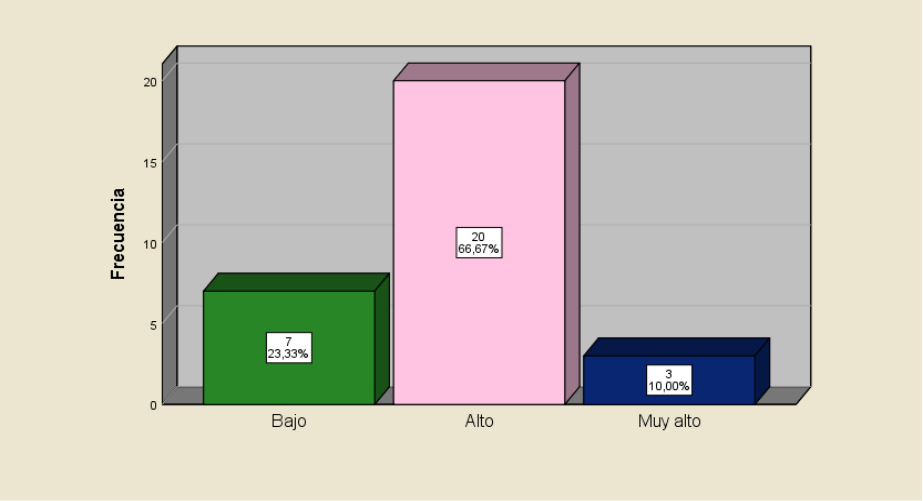
4.18. DIMENSIÓN: DERECHO AL TRABAJO

18. Existe grado de relación directa entre el derecho al trabajo y la vulneración a su retención como derecho.

Tabla 21

		Fr	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	7	23,3	23,3	23,3
	Alto	20	66,7	66,7	90,0
	Muy alto	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 19



Interpretación:

Se ejecutó el análisis respecto de la participación de los 30 trabajadores que fueron las personas directamente involucradas en el derecho al trabajo y la vulneración a su retención como derecho, dentro

del campo de aplicación de nuestra tesis, dentro de los datos logrados se observa en las respuestas que:

En un 10.00 % de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación muy alto entre el derecho al trabajo y la vulneración a su retención como derecho.

En un 66.67% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación alto entre el derecho al trabajo y la vulneración a su retención como derecho.

En un 23.33% de nuestra muestra han expresado la existencia de un grado de correlación bajo entre el derecho al trabajo y la vulneración a su retención como derecho.

PRUEBA DE LA HIPÓTESIS

EXAMEN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

H_1: Existe grado relación entre el despido incausado y la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.

H0: No existe grado relación entre el despido incausado y la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.

Tabla 22. Tabla cruzada DESPIDO INCAUSADO*DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL

Tabla cruzada DESPIDO INCAUSADO*DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL

			DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL			
			Bajo	Alto	Muy alto	Total
DESPIDO INCAUSADO	Bajo	Recuento	0	6	0	6
		Recuento esperado	,4	5,0	,6	6,0
		% del total	0,0%	20,0%	0,0%	20,0%
	Alto	Recuento	2	18	2	22
		Recuento esperado	1,5	18,3	2,2	22,0
		% del total	6,7%	60,0%	6,7%	73,3%
	Muy alto	Recuento	0	1	1	2
		Recuento esperado	,1	1,7	,2	2,0
		% del total	0,0%	3,3%	3,3%	6,7%
Total		Recuento	2	25	3	30
		Recuento esperado	2,0	25,0	3,0	30,0
		% del total	6,7%	83,3%	10,0%	100,0%

Tabla 23. Prueba de chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,018[a]	4	,285
Razón de verosimilitud	4,584	4	,333
Asociación lineal por lineal	1,004	1	,316
N de casos válidos	30		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,13.

INTERPRETACIÓN

Estando al nivel de significación se observa en el valor entre 0.285 < 0.5, llegando a la conclusión de objetar la hipótesis nula y, por ende, se cede a la hipótesis alternativa, del cual se tiene que existe valor de correlación entre el despido incausado y la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa

Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA I

H1: Existe grado de relación entre la inexistencia objetiva para el despido y el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.

H0: No existe grado de relación entre la inexistencia objetiva para el despido y el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.

Tabla 24. Tabla cruzada INEXISTENCIA OBJETIVA PARA EL DESPIDO*DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL

Tabla cruzada INEXISTENCIA OBJETIVA PARA EL DESPIDO*DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL

			DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL			
			Bajo	Alto	Muy alto	Total
INEXISTENCIA OBJETIVA PARA EL DESPIDO	Bajo	Recuento	0	10	0	10
		Recuento esperado	,7	8,3	1,0	10,0
		% del total	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%
	Alto	Recuento	2	15	2	19
		Recuento esperado	1,3	15,8	1,9	19,0
		% del total	6,7%	50,0%	6,7%	63,3%
	Muy alto	Recuento	0	0	1	1
		Recuento esperado	,1	,8	,1	1,0
		% del total	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%
Total		Recuento	2	25	3	30
		Recuento esperado	2,0	25,0	3,0	30,0
		% del total	6,7%	83,3%	10,0%	100,0%

Tabla 25. Prueba de chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,474[a]	4	,022
Razón de verosimilitud	8,662	4	,070
Asociación lineal por lineal	1,189	1	,276
N de casos válidos	30		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

INTERPRETACIÓN

Estando al nivel de significación se aprecia que el valor entre 0.022 < 0.05, llegando a la conclusión de objetar la hipótesis nula y, por ende, ceder la hipótesis alternativa, del cual se tiene que existe valor de correlación entre la inexistencia objetiva para el despido y el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA II

H1: Existe grado de relación entre la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad y el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.

H0: No existe grado de relación entre la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad y el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.

Tabla 26. Tabla cruzada DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD*DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL

Tabla cruzada DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD*DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL

			DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL			Total
			Bajo	Alto	Muy alto	
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD	Bajo	Recuento	0	8	0	8
		Recuento esperado	,5	6,7	,8	8,0
		% del total	0,0%	26,7%	0,0%	26,7%
	Alto	Recuento	2	14	2	18
		Recuento esperado	1,2	15,0	1,8	18,0
		% del total	6,7%	46,7%	6,7%	60,0%
	Muy alto	Recuento	0	3	1	4
		Recuento esperado	,3	3,3	,4	4,0
		% del total	0,0%	10,0%	3,3%	13,3%
Total		Recuento	2	25	3	30
		Recuento esperado	2,0	25,0	3,0	30,0
		% del total	6,7%	83,3%	10,0%	100,0 %

Tabla 27. Prueba de chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,422[a]	4	,490
Razón de verosimilitud	4,651	4	,325
Asociación lineal por lineal	,654	1	,419
N de casos válidos	30		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,27.

INTERPRETACIÓN

Estando al nivel de significación se observa en el valor entre 0.490 < 0.5, llegando a la conclusión de objetar la hipótesis nula y, por ende, ceder a la hipótesis alternativa, del cual se tiene que existe valor de correlación entre la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad y el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA III

H_1: Existe grado de relación entre la desnaturalización de contrato de locación de servicio y el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.

H0: No existe grado de relación entre la desnaturalización de contrato de locación de servicio y el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.

Tabla 28. Tabla cruzada DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIO*DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL

Tabla cruzada DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIO*DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL

			DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL			
			Bajo	Alto	Muy alto	Total
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIO	Bajo	Recuento	0	5	0	5
		Recuento esperado	,3	4,2	,5	5,0
		% del total	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%
	Alto	Recuento	2	20	2	24
		Recuento esperado	1,6	20,0	2,4	24,0
		% del total	6,7%	66,7%	6,7%	80,0%
	Muy alto	Recuento	0	0	1	1
		Recuento esperado	,1	,8	,1	1,0
		% del total	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%
Total		Recuento	2	25	3	30
		Recuento esperado	2,0	25,0	3,0	30,0
		% del total	6,7%	83,3%	10,0%	100,0%

Tabla 29. Prueba de chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,167[a]	4	,038
Razón de verosimilitud	6,592	4	,159
Asociación lineal por lineal	1,372	1	,241
N de casos válidos	30		

a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

INTERPRETACIÓN

Respecto del nivel de significación se observa en el valor entre 0.038 < 0.05, llegando a la conclusión de objetar la hipótesis nula y, por ende, conceder a la hipótesis alternativa, del cual se tiene que existe valor de correlación entre la desnaturalización de contrato de locación de servicio y el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 CONTRASTE DE HALLAZGOS DE LOS RESULTADOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS EN CAMPO Y LA REFERENCIA DE BIBLIOGRAFÍA DEL MARCO TEÓRICO.

De acuerdo con la conclusión de nuestra Tesis en cuanto a los descubrimientos realizados se puede afirmar que el despido incausado tiene relación con el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.

Estando a los objetivos generales que fueron materia de análisis se aprecia que el grado de relación del despido incausado incide en el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.

Dentro de ello se analizó los objetivos específicos y se determinó que la inexistencia objetiva para el despido incide en el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021, así como, la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad incide en el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021, y por último, la desnaturalización de contrato de locación de servicio incide en el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.

5.2 CONTRASTE DE HIPÓTESIS GENERAL CONFORME AL EXAMEN DE LA HIPÓTESIS.

Del estudio de nuestra hipótesis por último se deduce que el despido incausado se relaciona con el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021, de esta manera se concluye que la hipótesis alterna es admitida y, por ende, la hipótesis nula es rechazada.

CONCLUSIONES

- Existe nivel de correlación entre el despido incausado y el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021. Un 83,30% de los encuestados manifiestan que existe relación en contra de un 6,7% que expresa mínima correlación.
- Existe nivel de correlación entre la inexistencia objetiva para el despido y el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 202121. Un 83,30% de los encuestados manifiestan que existe relación en contra de un 6,7% que expresa mínima correlación.
- Existe nivel de correlación entre la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad y el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021. Un 83,30% de los encuestados manifiestan que existe relación en contra de un 6,7% que expresa mínima correlación.
- Existe nivel de correlación entre la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad y el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021. Un 83,30% de los encuestados manifiestan que existe relación en contra de un 6,7% que expresa mínima correlación.

SUGERENCIAS

- Se sugiera al área de recursos humanos de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pucallpa Sociedad Anónima cumpla con tener en cuenta la diferencia entre un contrato de locación de servicios y un contrato de naturaleza laboral, donde su elemento determinante es, la subordinación.
- Se sugiera a la oficina de Recursos Humanos de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pucallpa Sociedad Anónima, respetar los derechos laborales que son de connotación constitucional, siendo este que superado el periodo de prueba el trabajador tiene protección contra el despido arbitrario, en su modalidad que puede ser despido incausado o fraudulento, donde la entidad de no cumplir con el amparo normativo solo acarrea responsabilidad funcional, y perjuicio económico a la entidad a través de procesos judiciales como la indemnización por responsabilidad contractual por inejecución de obligación.
- Se sugiere a la oficina de Recursos Humanos de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pucallpa Sociedad Anónima, se tenga tener en consideración que cuando se contrate a un trabajador para desarrollar una de naturaleza permanente, en relación al objeto social de la empresa, este ya adquiere permanencia, por ende, los funcionarios a cargo deben elaborar y suscribir el contrato laborar sujeto a modalidad o en sud efecto a plazo indeterminado, de acuerdo a la naturaleza de prestación de servicio.
- Se sugiere a la oficina de Recursos Humanos de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pucallpa Sociedad Anónima previo a

la contratación de personal se pide una opinión objetiva al área de asesoría legal, teniendo en cuenta la naturaleza de la plaza.

- Se sugiere al titular de la entidad Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pucallpa Sociedad Anónima designe a un funcionario de la oficina de Recursos Humanos que conozca las modalidades contractuales laborales y, de esta manera evitar la interposición de demandas.
- Se sugiere a titular de la entidad Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pucallpa Sociedad Anónima, cuando se determine que una labor es de naturaleza laboral, se contrate en esa forma y de acuerdo con la naturaleza del trabajo, se especifique la modalidad contractual y, de esta manera no se afecte los derechos de los trabajadores, y con ello se respete el derecho a la estabilidad laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amorin, D. (2021). Repositorio Institucional de la UNU. http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5097

Aranzamendi, L. (2015). Investigacion Juridica. Lima: Editora y Libreri Juridica Grijley EIRL.

Arevalo, L. (2019). Repositorio Institucional Univerasidad Nacional de Ucayali. http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4225

Arqque, R. (2017). Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del tribunal constitucional 2002 – 2015. Repositorio Institucional Digital de la UNAP. https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/4238/Arqque_Monzon_Rocio_Leonarda.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carhuatocto, H. (2010). El fraude y la simulacion en la contratacion laboral. Lima: Editora y Libreri juridica GRIJLEY EIRL.

Carrasco, C. (2022). Repositorio Institucional UNHEVAL. https://hdl.handle.net/20.500.13080/7571

Castillo, H., & Molina, B. (Febrero de 2021). Repositorio Institucional UNIANDES. https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12712/1/MOLINA%20PAGUAY%20BRILLITTE%20VERONICA.-.-..pdf

Chaname, R. (2009). Comentarios a la Cosntitucion. Lima: Jurist Editores EIRL.

Ferro Delgado, V. (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Derecho PUCP, (68), 471-494. https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.018

Gave, J. (2021). Repositorio Institucional UNFV. https://hdl.handle.net/20.500.13084/5203

Haro, J. (2005). Derecho Indivual del Trabajo. Lima: Editora RAO SRL.

Huanayque, J. (2017). Repositorio Universidad Nacional de San Augustin. http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4694

Lapiz, A., & Valderrama, L. (2021). Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali. http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5040

Legislacion Laboral. (2022). Ley de productividad y competitividad laboral. Jurista Editores EIRL.

Mc Gregor, D. (1971). O lado Humano na empresa. Rio de Janeiro: Fundacion Getulio Vargas.

Medina , G. (2019). Repositorio de la UNLP. http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/92561

Ocaña, L. (2021). El despido sin causa, ¿vulnerador de derechos fundamentales? Lan Harremanak: "Revista de Relaciones Laborales 46, 170-202.

Ouchi, W. (1982). Teoria Z. Como las empresas podremos enfrentar el desafio japones. Sao Paulo: Fondo Educativo Brasileño.

Palacios , D. (2022). La tutela laboral frente al despido: el régimen de los obreros municipales. Recuperado el 30 de mayo de 2023, de Repositorio Institucional UNHEVAL: https://hdl.handle.net/20.500.13080/7571

Pla, A. (2009). Los principios del derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Lima: Editora y Libreria Jurdica Grijley E.I.R.L.

Ramos, N. (2019). Repositorio Institucionald e al Universidad de Huanuco. http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1977

Rioja , A. (2018). Constitucion Politica del Peru y su jurisprudencia en nuestro Tribunal Constitucional. Lima: Jurista Editores EIRL.

Sanchez, F. (2019). Guia de Tesis y Proyecto de Investigacion . Arequipa: Tarea Asociacion Grafica Educativa.

Tribunal Constitucional. (2012). Tribunal Constitucional. https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.

<table>
<tr><th>PROBLEMA</th><th>OBJETIVOS</th><th>HIPÓTESIS</th><th>VARIABLE</th><th colspan="2">OPERACIONALIZACIÓN</th><th>MÉTODOLOGÍA</th></tr>
<tr><th>Problema General</th><th>Objetivo General</th><th>Hipótesis Principal</th><th></th><th>DIMENSIONES</th><th>ITEMS</th><th></th></tr>
<tr><td rowspan="2">¿En qué grado se relaciona el despido incausado y el derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado de coronel portillo 2021?</td><td rowspan="2">Determinar cuál es el grado de relación directa entre el despido incausado y la estabilidad laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.</td><td rowspan="2">H_a: Existe una relación significativa entre el despido incausado y el derecho a la estabilidad de los trabajadores de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado de coronel portillo S.A.

H_o: No existe una relación significativa entre el despido incausado y el derecho a la estabilidad de los trabajadores de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado de coronel portillo S.A.</td><td rowspan="2">Variable 1:

Despido incausado</td><td rowspan="2">Inexistencia de causal objetiva para despido</td><td>Incumplimiento del D.S. N° 003-97-TR</td><td rowspan="2"><u>Población</u>.

Lo conforman los 80 trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021

<u>Muestra</u>

Estará conformada por 30 trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.

<u>Tipo de Investigación</u>

Correlacional

<u>Instrumento</u>

Cuestionario</td></tr>
<tr><td>Inaplicación del Expediente 1124-2002-AA/TC</td></tr>
<tr><td rowspan="2"><u>Problemas Secundarios</u>

1. ¿Cuál es el grado de relación entre la inexistencia de causal objetiva de despido y la vulneración al periodo de prueba de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021?

2. ¿Cuál es el grado de relación entre la desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad y la vulneración al derecho al debido proceso para el despido de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021?

3. ¿Cuál es el grado de relación entre la desnaturalización de contrato de locación de servicios y el derecho al trabajo de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima?</td><td rowspan="2"><u>Objetivos Específicos</u>

1. Identificar cuál es el grado de relación entre la inexistencia de causal objetiva de despido y la vulneración al periodo de prueba de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.

2.Establecer cuál es el grado de relación entre la desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad y la vulneración al derecho al debido proceso para el despido de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.

3. Analizar cuál es el grado de relación entre la desnaturalización de contrato de locación de servicios y el derecho al trabajo de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima 2021.</td><td rowspan="2">Desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad</td><td>Incumplimiento de las modalidades contractuales laborales

Inobservancia de plazos contractuales

Inobservancia de requisitos legales laborales</td></tr>
<tr><td>Incumplimiento del código civil</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Variable 2:</td><td rowspan="2">Desnaturalización de contrato de locación de servicios</td><td>Inobservancia de elementos contractuales

Simulación de forma contractual</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Periodo de prueba</td><td>Incumplimiento del periodo de prueba de tres meses</td></tr>
<tr><td>Alcance al derecho a la protección contra el despido

Vulneración al plazo máximo de ley</td></tr>
</table>

			Derecho a la Estabilidad Laboral	Debido proceso para despido	Adecuada protección frente al despido incausado Vulneración del debido proceso	
					Incumplimiento de causas objetivas para el despido	
				Derecho al trabajo	Vulneración a la satisfacción de necesidades	
					Vulneración a la protección constitucional	
					Vulneración a la retención del trabajo	

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Anexo 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ENCUESTA: Tesis **"EL DESPIDO INCAUSADO Y EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE CORONEL PORTILLO SOCIEDAD ANÓNIMA 2021";** marcar las alternativas que considere pertinentes con una (X):

Nombre y apellido: _____

Área de labor: _____

Ítems	1	2	3	4
	Muy Bajo	**Bajo**	**Alto**	**Muy Alto**

Ítems	1	2	3	4
I DIMENSIÓN: INEXISTENCIA OBJETIVA PARA EL DESPIDO				
1. Existe grado de relación entre el incumplimiento del D.S. N° 003-97-TR y el incumplimiento del plazo de periodo de prueba de tres meses al no				

incorporarlo en planilla de pago de remuneraciones.				
2. Existe grado de relación directa entre inaplicación del EXP. 1124-2002-AA/TC y el alcance al derecho a la protección contra el despido arbitrario.				
3. Existe grado de relación entre la inexistencia objetiva para el despido y el derecho a la estabilidad laboral.				
II. DIMENSIÓN: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD				
4. Existe grado de relación directa entre el incumplimiento de las modalidades contractuales laborales y la adecuada protección frente al despido incausado.				
5. Existe grado de relación directa entre la inobservancia de plazos contractuales y vulneración al debido proceso.				
6. Existe grado de relación directa entre inobservancia de requisitos legales laborales y el incumplimiento de causas objetivas para el despido incausado.				

III. DIMENSIÓN: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIO				
7. Existe grado de relación directa entre incumplimiento del código del código civil con la desnaturalización del contrato de locación de servicios.				
8. Existe grado de relación directa entre la inobservancia de elementos contractuales de naturaleza laboral (subordinación) con los del contrato de locación de servicios.				
9. Existe grado de relación directa entre la simulación de forma contractual con el contrato de locación de servicios.				
IV. DIMENSIÓN: PERIODO DE PRUEBA				
10. Existe grado de relación directa entre el periodo de prueba y el incumplimiento del periodo de prueba de tres meses.				
11. Existe grado de relación directa entre el periodo de prueba y alcance al derecho a la protección contra el despido.				
12. Existe grado de relación directa entre el periodo de prueba y la vulneración al plazo máximo de ley.				

V. DIMENSIÓN: DEBIDO PROCESO PARA DESPIDO				
13. Existe grado de relación directa entre debido proceso para el despido y la adecuada protección frente al despido incausado.				
14. Existe grado de relación directa entre el debido proceso para el despido y la vulneración al debido proceso.				
15. Existe grado de relación directo entre el debido proceso para el despido e incumplimiento de causas objetivas para el despido.				
VI. DIMENSIÓN: DERECHO AL TRABAJO				
16. Existe grado de relación directa entre el derecho al trabajo y la vulneración a la satisfacción de necesidades.				
17. Existe grado de relación directa entre el derecho al trabajo y su vulneración a su protección constitucional.				
18. Existe grado de relación directa entre el derecho al trabajo y la vulneración a su retención como derecho.				

ANEXO 3: FOTOGRAFÍAS DE TRABAJO DE CAMPO – RECOLECCIÓN DE DATOS.








FENTAP
CGTP
SUTAPAP
FOS
FORO:





ANEXO 4: ALFA DE CRONBACH

ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD	
Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	**0.85034112**
Numero de ítems del cuestionario	18
Sumatoria de las varianzas de los ítems	7.368
Varianza total del instrumento	37.42

ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	Elementos
0.850	30