

**UNIVERSIDAD NACIONAL “DANIEL ALCIDES CARRIÓN”
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO**



TESIS

**“EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL, HISTORIA Y PROBLEMAS EN
NUESTRO DERECHO POSITIVO”**

Presentado por:

ESPINAL ATENCIO NATHALY INGRID

Asesor:

CCALLOHUANCA QUITO, MIGUEL ANGEL

PASCO –PERU

2018

**UNIVERSIDAD NACIONAL “DANIEL ALCIDES CARRIÓN”
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO**



TESIS

**“EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL, HISTORIA Y PROBLEMAS EN
NUESTRO DERECHO POSITIVO”**

Presentado por:

ESPINAL ATENCIO NATHALY INGRID

SUSTENTADO Y APROBADO ANTE LA COMISIÓN DE JURADOS

Dr. YAURI RAMON, YINO PELE
PRESIDENTE

Dr. YUPANQUI CORDOVA, JOSE LUIS
MIEMBRO

Dr. MEJIA OLIVAS, ELEAZAR
MIEMBRO

PASCO –PERU

2018

INDICE

INTRODUCCION

DEDICATORIA

RESUMEN

ABSTRACT

CAPITULO PRIMERO

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema.....	11
1.2. Formulación del problema	
1.2.1. Problema General.....	12
1.2.2. Problemas específicos.....	12
1.3. Formulación de objetivos	
1.3.1 Objetivo General.....	12
1.3.2. Objetivos específicos.....	12.
1.4. Justificación del Estudio.....	13
1.5. Limitaciones de la investigación.....	13
1.6. Importancia y Alcances de la investigación.....	13

CAPITULO SEGUNDO

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación.....	17
--	----

2.1. 1. Antecedentes Nacionales sobre la Estabilidad Laboral.....	18
2.1.2. Antecedentes Internacionales sobre la Estabilidad Laboral.....	21
2.1.3 Fundamento Político de la Estabilidad Laboral.....	38
2.1.4. Fundamento Jurídico de la Estabilidad Laboral.....	39
2.1.5 Desarrollo histórico de la Estabilidad Laboral en el Perú.....	41
2.1.6. Problemas socio- económicos en el Perú frente a la Estabilidad Laboral.....	43
2.1.7 El Tribunal Constitucional peruano y el derecho a la Estabilidad Laboral.....	45
2.1.8. La Justicia Ordinaria peruana y el derecho a la Estabilidad Laboral.....	57.
 2.2. Bases teóricas- científicas	
2.2.1. El neoliberalismo y la globalización frente al derecho a la Estabilidad Laboral.....	62.
2.2.2 .Milton Friedman y John Keynes frente a la Estabilidad Laboral en el siglo XX.....	63
2.2.3. La Economía de Mercado frente a la Estabilidad Laboral.....	67

2.2.4. La Economía Social de Mercado frente a la Estabilidad	
Laboral.....	69
2.3. Definición de términos.....	71
2.4. Hipótesis de investigación.....	72
2.5. Sistema de Variables.....	73
2.5.1. Definición Conceptual de la variable	
2.5.2. Definición Operacional de la variable	
2.5.3. Operacionalización de la variable	

CAPITULO TERCERO

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y Nivel de la investigación.....	75
3.2. Método de investigación.....	75
3.3. Diseño de la investigación.....	75
3.4. Población, Muestra y Muestreo.....	77
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	77
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	78
3.7. Validez y confiabilidad del instrumento	78
3.8. Selección y validación de instrumentos de investigación.....	79
3.9. Plan de recolección de datos de procesamiento de datos.....	79

CAPITULO CUARTO

RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tratamiento estadístico de la investigación.....	80
4.2. Presentación de resultados, tablas, gráficos y figuras.....	84
4.3. Prueba de hipótesis.....	87
4.4. Discusión de resultados.....	88

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBIOGRAFIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

INTRODUCCION

El presente tema de investigación sobre el Derecho a la Estabilidad Laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo tiene un claro componente no solo jurídico sino también político en el desarrollo histórico en nuestro derecho positivo.

En tal sentido, el desarrollo histórico de dicho desarrollo nos compromete a remitirnos a la propia historia de nuestro país, comenzando con la Carta magna de 1823 hasta la actualidad. Por tanto es necesario recalcar que el siglo XIX implica reconocer como lo señalan diversos estudios se caracteriza por la casi inexistencia y por tanto reconocimiento de dicho derecho. Es recién, en el siglo XX con el advenimiento del constitucionalismo social en el mundo en que se comienza a reconocerlo, comenzando con la Constitución de Querétaro en México de 1917 y de Weimar en Alemania de 1919 en que por primera vez en la historia de la humanidad se trata el mencionado derecho. Por ello, es interesante entrar a un recuento histórico para comprender los antecedentes históricos de dicho derecho, frente a la cual también la creación de la Organización Internacional del Trabajo también ha tenido un rol muy importante en su reconocimiento. Por tanto, nos resulta sumamente importante el estudio de dicho derecho considerando que a nuestro criterio constituye un derecho fundamental que es necesario preservar frente a los embates del Neoliberalismo y de la globalización plasmado en su economía de mercado siempre ha tratado de limitar y desconocer dicho derecho humano, considerando que el mismo está intrínsecamente relacionado a la propia

subsistencia de la persona humana teniendo en cuenta que de ello depende otros derechos básicos como la educación, la salud entre otros derechos importantes.

Es más, y considerando que de acuerdo a nuestra Carta magna la defensa de la persona humana constituye el fin supremo de la sociedad y del Estado, en tal sentido recobra mayor importancia dicho derecho de la Estabilidad Laboral teniendo en cuenta que el propio Estado principalmente debe asumir un rol más activo para su defensa y protección frente a los embates de una economía que muchas veces reclama la primacía de la ley de la oferta y de la demanda. Por tanto y teniendo presente que nuestro orden constitucional reconoce la existencia de una economía social de mercado, por tal razón el Estado no puede substraerse de dicha obligación y más por el contrario debe tutelar los derechos de los trabajadores. Sin embargo, resulta importante recalcar que nuestra actual Carta magna, a nuestro criterio, ha retrocedido en tal cometido al suprimir dicho derecho de la manera como estaba reconocido en la Constitución de 1979. .

DEDICATORIA

En primer lugar, deseo expresar mi agradecimiento a nuestro señor Dios por haberme dado la oportunidad de estar presente en estos momentos tan importantes para mi persona y mis familiares, asimismo a mis padres y demás familiares de poder compartir conmigo mi titulación como Abogado en nuestra Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

De la misma manera va dedicado este trabajo a mis docentes y compañeros de promoción por haber compartido momentos de alegría y satisfacción como alumnos en nuestra Alma Mater.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS, nuestro guía por sus excelsas bendiciones y que constituye la razón de nuestra existencia.

A mis padres por su apoyo inconmensurable en el logro de mis proyectos como persona y profesional

A todos mis familiares por haberme apoyado y por haberme brindado comprensión, paciencia y sacrificios al apoyarme en el logro de mis metas como persona y como profesional

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se desarrolla en relación al derecho de la Estabilidad Laboral, su desarrollo histórico y problemas en nuestro positivo, la misma que ha sido desarrollado en cuatro capítulos debidamente secuencial y ordenada que me ha permitido llegar a las conclusiones y recomendaciones que forma parte de la presente tesis.

En tal sentido y en cuanto se refiere al primer capítulo se comienza con la determinación del problema, señalándose el problema general y las específicas, de igual manera se establece los objetivos tanto general y ls específicas, así como la justificación y limitación del mismo. En tal sentido somos conscientes que la implementación del derecho a la estabilidad laboral en nuestro país ha traído consigo grandes controversias, que en muchos de los casos han estado precedidos por intereses económicos representados por el gran capital que siempre ha defendido la supresión de dicho derecho, lo cual evidentemente no se condice con los principios y valores de un Estado Social de Derecho, considerando que el mismo se sustenta se sustenta en la defensa de la persona humana por parte del Estado y de la propia sociedad civil, lo cual puede verse afectada por la implementación de una economía ciega y abusiva que se caracteriza por la búsqueda de la precarización del mencionado derecho.

En cuanto se refiere al capítulo segundo he desarrollado el marco teórico, el mismo que contiene los antecedentes sobre el tema materia de investigación, tanto nacional como internacional, las bases teóricas - científicas, definición de términos, la determinación de las hipótesis, así como las variables y los indicadores del mismo. En este extremo hemos desarrollado todo el marco

dogmático tanto nacional como extranjero para poder comprender a cabalidad el tema materia de investigación.

Respecto al tercer capítulo hemos desarrollado el marco metodológico del mismo, comenzando con el tipo y nivel de la investigación; de la misma manera hemos tratado sobre el diseño y el método científico empleado, así también se ha determinado la población, muestra y el muestreo que se tomó en cuenta para finalmente validar nuestra hipótesis en el cuarto capítulo.

Finalmente en el cuarto capítulo hemos desarrollado los resultados y sobre la discusión del mismo, adjuntando diversos cuadros estadísticos que han permitido validar las hipótesis de mi tesis. Asimismo se presentan las conclusiones y recomendaciones y la bibliografía empleada, así como la matriz de consistencia.

Es decir entonces, si bien el presente trabajo es de carácter dogmático, sin embargo ello no impide reconocer que el mismo tiene claros componentes políticos y socio económicos, sin embargo y conforme a diversos informes estadísticos todo ello me ha permitido arribar a posiciones que marcan una tendencia prevalente y que es precedida por estudios dogmáticos que caracterizan a mi investigación.

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION

1.1. IDENTIFICACION Y DETERMINACION DEL PROBLEMA

El siglo XX ha significado un desarrollo bastante importante para los derechos laborales en nuestro país y en general para toda la comunidad internacional. En tal sentido la comunidad internacional representada en la Organización Internacional del Trabajo, en las Naciones Unidas y en la Organización de Estados Americano han procedido a un desarrollo normativo bastante importante en cuanto se refiere a los derechos laborales; en ese contexto es necesario resaltar que el derecho a la estabilidad laboral de un trabajador siempre ha significado un derecho consustancial a la propia dignidad del trabajado, por cuanto está relacionado a su propia subsistencia. En ese sentido en los últimos años como consecuencia de la globalización económica y de las consecuencias que la misma ha generado el Estado peruano ha implementado una política de flexibilización de nuestras normas laborales conllevando ello a la desregularización de una serie de instituciones laborales como sucedió con la Estabilidad Laboral, bajo el argumento falaz de que ello era imprescindible y única alternativa para sanear nuestra

economía y por ende nuestro propio mercado, aun a costa de la vulneración de los derechos del trabajador .

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general:

¿Por qué razones el proceso de la reforma laboral en el Perú implementado en los últimos años ha eliminado el derecho a la Estabilidad laboral conforme estaba previsto en nuestra Carta política de 1979?

1.2.2. Problemas específicos:

- a) ¿Cuáles son las consecuencias políticas y sociales que ha originado la eliminación de la Estabilidad Laboral en el Perú?

- b) ¿Qué consecuencias ha generado la globalización de nuestra economía en cuanto se refiere al derecho de la Estabilidad laboral socioeconómicas conlleva dicha reforma laboral en el Perú?

I. 3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.

1.3.1. Objetivo general:

Determinar la importancia que debe conllevar el respeto a los derechos laborales como es el caso de la Estabilidad Laboral y otros de naturaleza social en un Estado de Derecho.

1.3.2. Objetivos específicos:

- a) Señalar las deficiencias normativas y/ o omisiones de la reforma laboral en el Perú
- b) Describir las consecuencias Jurídicas y socioeconómicas que ha conllevado la reforma laboral con la consecuencia de la supresión del derecho a la Estabilidad Laboral.

1.4. JUSTIFICACION DEL ESTUDIO

La presente investigación se justifica plenamente por cuanto está referido a un derecho importante para la persona humana como es el caso del derecho a la estabilidad laboral, que como tal es la base para el goce de otros derechos como la salud, la educación, entre otros.

Evidentemente que referirnos a la estabilidad laboral implica referirnos a la situación económica y social del trabajador, en razón de que la misma va a permitir al trabajador el goce de otros derechos como los señalados. Entendemos que la economía de un país resulta vital para el goce de los derechos laborales; sin embargo e históricamente está demostrado que siempre el sector empresarial ha preferido una economía de mercado en donde solo prevalezca la ley de la oferta y de la demanda, conllevando ello la precarización del trabajo conforme sucedió en la década de los noventa en nuestro país, en donde se suprimió el derecho a la estabilidad laboral que estaba previsto en la constitución de 1979 y dentro de ese marco se crearon contratos modales de breve duración y para fines o periodos específicos.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION

La presente investigación que he desarrollado si bien tiene un claro contenido dogmático, sin embargo y para los fines de validar la hipótesis de trabajo he tenido que recurrir a distintas técnicas e instrumentos de recolección para la recolección de datos.

En tal sentido, la presente investigación en cuanto se refiere a su delimitación espacial, he tenido lo sucedido en la Región de Pasco y respecto a la delimitación temporal se ha tenido en cuenta lo sucedido desde la década de los noventa del siglo pasado hasta la actualidad. Por lo señalado he tenido que recurrir a lo sucedido en distintos gobiernos en nuestro país.

Por tal razón, anhelo un trabajo sustentado en datos fidedignos conforme lo he realizado considerando el tema del derecho a la Estabilidad laboral, historia y sus problemas en nuestro derecho positivo, la cual evidentemente va cambiando según la coyuntura política en que estamos inmersos.

1.6.- IMPORTANCIA Y ALCANCES DE LA INVESTIGACION

La presente investigación tiene suma importancia por cuanto está relacionado al desarrollo histórico sobre nuestra normatividad laboral referido específicamente a la estabilidad laboral como derecho de todo trabajador sea del sector público o privado. En tal sentido veremos fundamentalmente lo relacionado a las Constituciones de 1979 y 1993, considerando que la primera de dichas cartas sí reconoció dicho derecho, mientras que la segunda, simplemente la derogó, asumiendo una postura y conceptualización totalmente diferente.

Esta situación quizás se explica por la razón de que desde la década de los noventa del siglo pasado, nuestro país y América Latina en general se vio inmerso dentro del proceso de la globalización de la economía en el mundo. En ese contexto todas las economías del mundo se vieron en un proceso de sometimiento al gran capital, la misma que evidentemente conlleva la prevalencia de las economías más fuertes y poderosas del mundo. Este hecho como era de suponer también significó la desregularización de nuestras normas laborales, llegándose al extremo de la eliminación de una serie de derechos laborales, como sucedió con la estabilidad laboral en perjuicio del trabajador.

Por lo señalado podemos afirmar que el derecho a la estabilidad laboral está intrínsecamente relacionado a la propia subsistencia del ser humano en la medida en que el goce de dicho derecho permitirá a toda persona acceder a los demás derechos básicos como es la alimentación, la salud, la vivienda, entre otros. Es decir entonces el derecho a la estabilidad laboral históricamente ha estado relacionado a la propia subsistencia del ser humano.

En ese sentido es de señalar que según la Organismo internacional del Trabajo y como consecuencia de la globalización de la economía en algunos países principalmente de América Latina como sucedió con nuestro país se llevaron a cabo reformas laborales que flexibilizaron la contratación y el despido (siendo los casos más notables Argentina, Colombia y Perú), y por tanto se abandonaron mecanismos solidarios de protección social como es el caso de la estabilidad laboral, entre otros derechos básicos del trabajador. Por tanto se produjo un desregularización de algunas instituciones del Derecho Laboral, especialmente lo referente a la negociación colectiva y otros derechos laborales colectivos especialmente en el sector público. El argumento central que se esgrimió para tratar de justificar estas

reformas consistió en que las instituciones laborales constituían rigideces que debían ser eliminadas para poder crear empleo formal y generar mayor inversión.

Es decir entonces se privilegió la inversión privada antes que la persona con la premisa de que sola la inversión privada garantizará el desarrollo nacional mediante la creación de nuevos empleos. A la fecha y luego de casi treinta años podemos señalar que ello constituyó una falacia que solo ha permitido el enriquecimiento de un sector empresarial. De ahí entonces la importancia de la presente investigación considerando que el derecho a la estabilidad laboral, su importancia y por tanto su pleno cumplimiento permitirá el desarrollo de los demás derechos básicos del trabajador. Un aspecto que consideramos necesario destacar es que la reforma laboral que se llevó a cabo en nuestro país se sustentó explícitamente en el objetivo de generación de mayor empleo a través de la inversión privada, ello fue la justificación de sus promotores, en tal sentido la norma laboral más importante al inicio de la reforma llevada a cabo fue la Ley de Fomento del Empleo, la cual destacaba en su preámbulo la necesidad de implementar medidas de promoción de oportunidades para acceder a una ocupación útil. Según esta perspectiva, debido a que la normativa anterior mantenía un “marco formal rígido e ineficiente, que representa un verdadero obstáculo para las mayorías nacionales que carecen de trabajo”, era necesario dictar las “medidas que potencien las posibilidades de encuentro entre la oferta y demanda laboral flexibilizando las modalidades y mecanismo de acceso al trabajo, en especial en el caso de jóvenes desempleados, mujeres con responsabilidades familiares, trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales y sensoriales y sectores similares, asimismo la generación masiva de empleo en las franjas débiles de la sociedad”, conforme se halla señalada en la propia exposición de motivos de la mencionada norma legal.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

Antes de la reforma del mercado laboral caracterizada por un fuerte flexibilización y desregularización del mismo, es necesario reconocer que existía un fuerte proceso de intervencionismo político en cuanto se refiere a nuestra economía llegándose al extremo de la estatización de la Banca en el primer gobierno del ex presidente Alan García Pérez y al posicionamiento de empresas públicas. Como consecuencia de ello a partir de la década de los noventa del siglo pasado con los inicios del gobierno del ex presidente Alberto Fujimori Fujimori se inició en nuestro país un fuerte proceso de liberalización de nuestra economía conllevando ello el desconocimiento de una serie de derechos laborales tanto de carácter colectivo como también de carácter individual .Por ello el derecho a la Estabilidad laboral como derecho del trabajador tanto público como privado también fue materia de

desregularización, bajo el argumento falaz de que ello no facilitaba la, inversión tanto nacional como internacional.

En ese sentido en el desarrollo de la globalización de la economía se propugnó siempre de que el Estado bajo ningún concepto debía intervenir en la economía, y que asimismo debería flexibilizarse nuestra normatividad laboral considerando que derechos laborales como lo referido a la Estabilidad laboral constituían factores que desalentaban la inversión y que por tanto no facilitaba la creación de nuevos empleos.

Con estos antecedentes la actual Carta Magna al respecto señala lo siguiente en el artículo 27:

“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Al respecto la anterior Carta Magna de 1979 decía lo siguiente en el artículo 48:

“El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa justa señalada en la ley y debidamente comprada”

Es decir entonces podemos señalar por consiguiente que el estudio e investigación del derecho a la Estabilidad Laboral está íntimamente relacionado a la propia subsistencia del ser humano tanto en lo personal y de su propia familia y frente a la cual el Estado peruano debe garantizar dicho derecho que tiene connotaciones humanas y que como tal preceden al propio ser humano.

2.1. 1. Antecedentes Nacionales sobre la Estabilidad Laboral.

En cuanto se refiere a los antecedentes de la Estabilidad Laboral en nuestro país es de tener en cuenta principalmente lo sucedido desde los inicios del siglo pasado,

etapa de inicio del constitucionalismo social que se da inicio con la constitución de 1920.

Evidentemente, los inicios del siglo pasado constituyen un periodo muy importante para el desarrollo del derecho laboral en el Perú y en el mundo. Considerando que el siglo XIX se caracterizó por el abstencionismo del Estado en la economía de los países, doctrina conocida como liberalismo económico.

La crisis provocada por la Primera Guerra Mundial de 1914-1918 conllevó en el mundo un cambio del Estado que se convirtió en reconstructor de las economías nacionales, combatiendo la pobreza y el desamparo, naciendo así el Estado social benefactor, cuya aspiración era conseguir, con un desarrollo sostenido, el llamado “bienestar social”, según lo sostenido por el pensamiento Keynesiano.

En la segunda mitad del siglo XX durante la Segunda Guerra Mundial de 1939-1945 y con mayor ímpetu después de la terrible hecatombe, esta política se acentúa y el Estado se convierte en diseñador y rector de la política económico-social que procura para los trabajadores condiciones decorosas de existencia y amplio bienestar social, lo que implica oportunidad de trabajo y salarios remuneradores para los hombres que trabajan, es decir se acentúa la intervención del Estado en el ámbito social y económico.

Es de reconocer que Alemania es pionera en la tutela del Estado en su propósito de extender y organizar un sistema de seguros contra riesgos de trabajo, pensiones, seguros de vejez y vida, vinculados a programas de vivienda y ahorro y a programas de educación general y superior para los trabajadores, lo que dio a éstos oportunidad de capacitación y adiestramiento de tipo profesional, además de que se promovió la inversión y la productividad. Se protegió de esta manera a los grupos humanos económicamente más desvalidos, así como el trabajo de mujeres y

menores, más aun teniendo en cuenta los horrores de la revolución industrial en cuanto se refiere a los derechos laborales, casi inexistentes.

Es decir entonces, el siglo XX estuvo imbuido por un espíritu social a diferencia del siglo XIX en donde predominó una corriente absolutamente liberal que se caracterizó por el abstencionismo del propio Estado. Por ello es que desde el punto de vista constitucional las constitucionales de 1920 y 1933 enmarcaron dicho derecho en derechos como lo referido a la libertad del trabajo, la industria y el comercio.

Así, en la constitución de 1920 en su artículo 46 decía lo siguiente:

“La Nación garantiza la libertad de trabajo, pudiendo ejercerse libremente todo oficio, industria o profesión que no se oponga a la moral, a la salud ni a la seguridad pública.

La ley determinara las profesiones liberales que requieran título para su ejercicio, las condiciones para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo”.

Por su parte, la constitución de 1933 en sus artículos 40 y 42 decía lo siguiente.

“Artículo 40.- El Estado reconoce la libertad de comercio e industria. La ley señalará los requisitos a que se sujeta su ejercicio y las garantías que le acuerda. Cuando lo exija la seguridad o la necesidad públicas, podrá la ley establecer limitaciones o reservas en dicho ejercicio, o autorizar al Poder Ejecutivo para que las establezca, sin que en ningún caso tales restricciones tengan carácter personal ni de confiscación.

Art. 42º.- El Estado garantiza la libertad de trabajo. Pueden ejercerse libremente toda profesión, industria u oficio que no se opongan a la moral, a la salud ni a la seguridad pública.

Es recién con la constitución de 1979 en que se reconoce expresamente el derecho a la Estabilidad laboral cuando señala en el artículo 48 lo siguiente:

“El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada”.

2.1.2. Antecedentes Internacionales sobre la Estabilidad Laboral

En cuanto se refiere a los antecedentes internacionales sobre el tema materia de mi investigación, es de tener en cuenta la creación de la Organización del Trabajo, la constitución de Querétaro en México de 1917 y la constitución de Weimar en Alemania de 1919 como los antecedentes sobre los derechos laborales que dieron posteriormente sustento social y político el derecho a la Estabilidad laboral. En tal sentido es de tener en cuenta lo mencionado para comprender el desarrollo histórico en el ámbito internacional sobre dichos derechos:

CONSTITUCION MEXICANA DE 1917

A partir de la promulgación de la Ley Fundamental de la nación mexicana en 1917, la lucha por una legislación laboral democrática, que incluyera los derechos de contratación colectiva, de organización sindical, de huelga y de estabilidad en el empleo, ha sido una constante del movimiento obrero mexicano. Solamente algunos anarcosindicalistas se pronunciaron en contra de la reglamentación del Artículo 123 de la Constitución General de la República. A continuación veremos algunos derechos laborales de dicha Carta magna:

Título Sexto

Del Trabajo y de la Previsión Social

Artículo 123

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

- A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:
 - I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
 - II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;
 - III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;
 - IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad

VIII. El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b) La Comisión Nacional practicara las investigaciones y realizara los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a este crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo lo., de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar

de tal manera este, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetará a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización

Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de los malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni

serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomara en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna cantina o tienda para efectuar el pago del salario cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligaciones directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tengan derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de

las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hullera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De Hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio, y

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

b) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo para lo cual las autoridades federales

contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

B. Entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagaran con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de estos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República;

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX. Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada

aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán entregadas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su ley y en las que correspondan, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior, se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones;

XIII. bis. Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado; y

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

CONSTITUCION DE ALEMANIA DE 1919

De la misma manera en esta Carta magna pionera de los derechos sociales como los seguros, veremos determinados derechos laborales relacionados al derecho a la Estabilidad laboral conforme se detalla a continuación, sumándose a ello que Alemania es considerada el iniciador también de los derechos sociales.

TITULO V

LA VIDA ECONOMICA

Art. 157

La fuerza de trabajo gozará de la protección especial del Reich. Se establecerá en todo el Reich un derecho del trabajo uniforme.

Art. 158

El trabajo intelectual, el derecho de autor, del inventor y del artista gozarán de la protección y tutela del Reich.

Mediante acuerdos internacionales se protegerán y darán validez en el extranjero a las creaciones alemanas de la ciencia, el arte y la técnica.

Art. 159

Se garantiza a todos y en todas las profesiones la libertad de asociación para la defensa y mejora de las condiciones del trabajo y económicas. Todos los convenios y medidas que pretendan restringir o impedir esta libertad serán nulos.

Art. 160

Quién a título de empleado u obrero se halle en una relación laboral o de servicio dependiente tiene derecho al tiempo libre necesario para el ejercicio de sus derechos políticos y, mientras ello no cause grave perjuicio a la empresa, para el desempeño de cargos públicos no retribuidos. La Ley determinará en qué medida ha de conservarse el derecho a la retribución en tales casos.

Art. 161

El Reich creará un amplio sistema de seguros para poder, con el concurso de los asegurados, atender a la conservación de la salud y de la capacidad para el trabajo, a la protección de la maternidad y a la previsión de las consecuencias económicas de la vejez, la enfermedad y las vicisitudes de la vida.

Art. 162

El Reich procurará una regulación internacional de las relaciones laborales a fin de proporcionar a toda la clase obrera de la humanidad un mínimo general de derechos sociales.

Art. 163

Sin perjuicio de su libertad personal, todo alemán tiene el deber moral de emplear sus fuerzas intelectuales y físicas conforme lo exija el bien de la comunidad.

A todo alemán debe proporcionársele la posibilidad de ganarse el sustento mediante un trabajo productivo. Cuando no se le puedan ofrecer situaciones adecuadas de trabajo se atenderá a su necesario sustento. El resto será desarrollado por Leyes especiales del Reich.

2.1.3 Fundamento Político de la Estabilidad Laboral.

Es evidente que la lucha por la estabilidad laboral se inicia conjuntamente con la industrialización por los efectos de la misma que llevaron al trabajador sobre todo a partir del siglo XIX como consecuencia de la revolución industrial en Francia e

Inglaterra ; como secuela de ello se produjo no solo la sobreexplotación del trabajador, sino también la eliminación de gran número de trabajadores de los establecimientos industriales, por la automatización que conllevó a muchos obreros a considerar como su primer enemigo a la maquinización en la labor industrial. Muchos de los principales levantamientos proletarios de esa época tuvieron por objeto la destrucción de máquinas y asesinato de sus inventores; miles y miles de trabajadores quedaron en la desocupación compelidos a la miseria y a ofrecer su trabajo en condiciones muchas veces inhumanas y de vil explotación ocasionando ello una exigua remuneración, originando ello las luchas sindicales y su manifestación a través de los convenios colectivos de trabajo con miras de alcanzar mejores condiciones de vida de los trabajadores y de su familia, pero siempre de manera clandestina, en razón de que la misma huelga y las asociaciones fueron penalizadas.

En los momentos actuales evidentemente la situación política ha cambiado al extremo que existen una serie de instrumentos internacionales que garantizan derechos laborales y el propio derecho a la Estabilidad laboral. Hoy el enemigo no son las máquinas como sucedió en la revolución industrial, sino la globalización y el neoliberalismo económico que ha traído como consecuencia la precarización de los contratos laborales en claro perjuicio del trabajador. Es decir se ha producido la llamada flexibilización laboral. Considero que el derecho a la estabilidad laboral del trabajador honesto, eficiente, preocupado y dedicado a su capacitación permanente no es contradictorio al desarrollo socioeconómico sino, por el contrario, es indispensable para alcanzar el desarrollo empresarial. Consideramos que es indispensable el respeto de este derecho fundamental del trabajador, porque dicho

derecho lleva implícito el respeto a la esencia de una vida digna y estable de quien trabaja y de quienes dependen de él.

En tal sentido, como fundamento político del derecho a la Estabilidad laboral considero que es deber del Estado procurar el bienestar del trabajador y a través de él de su propia familia. Y ello considerando que la defensa de la persona humana es el fin supremo de la sociedad y del propio Estado.

2.1.4. Fundamento Jurídico de la Estabilidad Laboral.

En cuanto se refiere a la Constitución Política de 1979 es de señalar que por el motivo de su consagración constitucional, la Estabilidad laboral adquirió el carácter de derecho fundamental. Este hecho se reforzó, al ubicársele en el artículo 48 en el Capítulo V (Del Trabajo), del Título I: Derechos y deberes fundamentales de la persona. Es de señalar asimismo, que el reconocimiento constitucional de este derecho conllevó asimismo, y ello conforme a la jerarquía normativa de las normas jurídicas, al necesario respeto de lo establecido en el artículo 48 de dicha Constitución por las demás normas de rango inferior. Por tanto, tanto en su ámbito subjetivo como objetivo, del derecho a la Estabilidad laboral no podría ser desnaturalizado por disposiciones de menor jerarquía a la Constitución de 1979. Sin embargo, la regulación del tema de la estabilidad laboral en la Constitución Política de 1993, es muy diferente a la Constitución de 1979.

En la Constitución de 1979, se reconoce el derecho a la estabilidad laboral, así se tiene en el artículo 49^o que señala lo siguiente:

“El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El Trabajador sólo puede ser despedido por causa ajena, señalada en la Ley y debidamente comprobada”.

Es decir, la constitución de 1979, no sólo contempla la estabilidad de salida, sino también comprende la estabilidad de entrada, es decir su regulación es completa.

Por su parte la actual Constitución de 1993, expresa en su artículo 27^o lo siguiente:

“la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Conforme se aprecia, el constituyente del año 1993, sólo consideró importante regular constitucionalmente la estabilidad de salida, dejando desprotegida la estabilidad de entrada, eso no significa que la ley no la regule, si lo hace, lo que pasa es que prevalecerá más un contrato de trabajo eventual, plazo fijo, que la de plazo indeterminado. Mario, Pasco Cosmópolis, lamentablemente ya fallecido, y refiriéndose sobre el tema indica que la Constitución de 1993, ha morigerado la expresión, indicando que ésta se ha dado en dos formas, siendo la primera que no menciona explícitamente la estabilidad y en la segunda la referida a la frase que el trabajador gozará de adecuada protección contra el despido arbitrario, y que la ley debe explicar los alcances de dichos conceptos.

.

2.1.5. Desarrollo histórico de la Estabilidad Laboral en el Perú.

En cuanto se refiere a la estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas y que puedan lugar a su despido.

También se define como Estabilidad Laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que

adquiera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada por ley determinada de manera previa".

La estabilidad laboral como derecho laboral tiene como finalidad otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y también cuando se produce una causal justificada de despido conforme a ley.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del derecho a la estabilidad laboral se pretende limitar y prohibir despidos arbitrarios en perjuicio del trabajador. En tal sentido es necesario tener presente la carta de la Organización de Estados Americanos, que en su artículo 28, proclama que el hombre, mediante su trabajo, tiene el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica. Es decir entonces el derecho a la estabilidad laboral implica el goce de otros de otros derechos.

Ninguna de las ocho constituciones que se dieron en el siglo XIX ampararon el derecho del trabajador al trabajo, a diferencia de las tres constituciones promulgadas en el presente siglo que sí lo hacen. La primera que ampara el derecho de trabajo fue la Constitución de 1920, ésta recibió la influencia de la Constitución Política Mexicana y de la Constitución de Weimar de 1919. La décima Constitución Peruana (1993) garantizó el derecho social de los trabajadores en el título denominado "Garantías Constitucionales y Sociales

La Constitución Política de 1979 garantizó el derecho al trabajo en el artículo 42 y el derecho a la estabilidad del trabajo en el artículo 48, la Constitución Política vigente conforme lo hemos señalado garantiza la estabilidad relativa, el artículo 27,

establece "la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario"

Constituyen antecedentes de este derecho la Ley N° 4916, promulgada el 7 de febrero de 1924, durante el gobierno del Presidente Augusto B. Leguía, esta ley en el inciso A del art. 16 confirió libertad al empleador de poner término al vínculo laboral, siempre que cumpla con el pre-aviso de 90 días o le facultó el pago de la indemnización equivalente a este lapso; obligó al trabajador en caso de retiro voluntario a dar aviso con 40 días de anticipación; en consecuencia, legisló el pre-aviso y el elemento indemnizatorio del derecho de estabilidad laboral.

El Decreto Supremo del 5 de julio de 1956, prohibió el despido injustificado de trabajadores con más de 20 años de servicios a una misma empresa, principio ampliado por la Ley N° 15042 (30/4/75); el año 1952, la Ley N° 14221 estipuló el plazo de 15 días de anticipación a la fecha de extinción del vínculo laboral, medida que fue derogada por el Decreto Ley N° 14857.

El 19 de noviembre de 1970 se institucionalizó por primera vez en nuestro país el derecho de la estabilidad laboral absoluta, al promulgarse el Decreto Ley N° 18471 durante el gobierno de facto del Gral. Juan Velasco Alvarado, que exigió al trabajador para alcanzar este derecho un mínimo de 4 horas de trabajo y tres meses del período de prueba, bajo la dependencia de un mismo empleador; plazo que fue ampliado por el Decreto Ley N° 22126 promulgado el 21 de marzo de 1978 durante el gobierno del Gral. Francisco Morales Bermúdez que derogó al interior, este dispositivo eleva el período de prueba de tres meses a tres años (estabilidad relativa), para reconocer estabilidad absoluta al trabajador, después de los tres años consecutivos bajo la dependencia del mismo empleador, conservo las 4 horas mínimas de trabajo.

2.1.6. Problemas socio- económicos en el Perú frente a la Estabilidad Laboral.

Evidentemente y como lo registra la historia, desde los inicios de la globalización y el resurgimiento del neoliberalismo económicos en nuestro país y en el mundo se viene aseverando muy especialmente por el empresariado peruano en nuestro país, de que la estabilidad laboral como derecho, en realidad no favorece el crecimiento del empleo y por cierto de la inversión privada.

Esta situación ha generado fuertes problemas sociales y económicos, especialmente desde la década de los noventa del siglo pasado, dando lugar ello a la flexibilización de los derechos laborales como lo referido a la estabilidad laboral. Estos hechos sucedieron en los inicios del primer periodo de gobierno de Alberto Fujimori. Sin embargo es necesario reconocer la grave crisis económica que conllevó el primer gobierno del presidente Alan García Pérez habiendo alcanzado nuestro país un proceso hiperinflacionario que ocasiono severos problemas sociales, sumándose a ello el aislamiento internacional de nuestro país del sistema financiero internacional.

No es mi intención de justificar al gobierno fujimorista, sin embargo la situación de nuestro país en los inicios de la década de los noventa del siglo pasado era sumamente grave. Por tal razón entiendo en cierta manera las reformas que se llevaron a cabo, sin embargo es necesario reconocer que muchas de ellas causaron graves secuelas en perjuicio del trabajador. Es decir entonces que siempre el tema de la estabilidad laboral a estado relacionado a problemas sociales y económicas que siempre se han esgrimido por las partes intervinientes, esto es trabajadores, empresariados y el propio Estado.

Es más, en la actualidad parece que prevalece la preeminencia del capital nacional e internacional frente al ser humano, ocasionando ello que el propio Estado dentro

del marco de la globalización económica prefiera muchas veces proteger al capital antes que a la persona humana, situación absolutamente en los momentos actuales, más aun considerando que de acuerdo a lo establecido en nuestra Carta magna la defensa de la persona humana y de su dignidad es el fin supremo de la sociedad y del propio Estado. En este extremo cabe señalar que el desarrollo económico de un país cualquiera no necesariamente es incompatible con la preservación de los derechos laborales; por tanto en un Estado de Derecho se debe preservar dichos derechos en defensa del trabajador y de su familia, por ello el desarrollo económico de un país debe beneficiar a todos los peruanos en el caso del Perú, y no solamente a determinados grupos empresariales como viene sucediendo en la actualidad, los cuales muchos de ellos inmersos en casos de corrupción como sucede con el caso de la empresa transnacional Odebrecht.

2.1.7. El Tribunal Constitucional peruano y el derecho a la Estabilidad Laboral.

Como se ha visto a través de distintas jurisprudencias dada por nuestro Tribunal Constitucional, se han producido jurisprudencias importantes que han favorecido la debida interpretación de los derechos laborales establecidos en nuestra Carta magna. En tal sentido y con la sentencia que citamos a continuación se inició toda una construcción jurisprudencial para hacer viable el derecho al trabajo.

En el año 2004, surgió una larga polémica en el ambiente académico laboral como en entes representativos de las organizaciones de los trabajadores y empleadores, y el punto fue a consecuencia de la publicación de la sentencia del Tribunal Constitucional en el caso del Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y Telefónica con el , expediente N° 1124-2001-AA/TC.

En si fue un proceso de amparo interpuesto por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú en contra de las empresas Telefónica del Perú S.A.A. y Telefónica Holding. S.A. fue con el objeto de que se abstengan de amenazar y vulnerar los derechos constitucionales de los trabajadores a los cuales representan, por cuanto hay un plan de despido masivo contenido en un Resumen Ejecutivo elaborado por la Gerencia de Recursos Humanos de la Empresa Telefónica del Perú. S.A.A. sostienen que se han vulnerado los siguientes derechos constitucionales:

- a la igualdad ante la ley.
- al debido proceso.
- a la legítima defensa.
- al trabajo.
- a la libertad sindical.
- a la tutela jurisdiccional efectiva.

Particularmente el fundamento 12 de dicha sentencia está referida al derecho al trabajo. El Tribunal Constitucional indica, *”cuando el artículo 27º de la Constitución establece que la ley otorgará adecuada protección frente al despido arbitrario, debe considerarse que este mandato constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo absolutamente abierto y que habilite al legislador una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo duro del citado derecho constitucional...”*.

Lo que en si plantea el Tribunal Constitucional es que se debe respetar el contenido esencial del derecho del trabajo, la misma que significa como tener acceso a un puesto de trabajo y derecho a no ser despedido sin justa causa.

Es decir no puede haber despido sin causa, sin motivo, sin contenido, por ello cuestiona abiertamente al artículo 34º del D.S. 003-97-TR, cuando se refiere la norma en el segundo párrafo “ el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de indemnización..”, expresa el Tribunal Constitucional, que no basta que el legislador haya señalado que es un despido arbitrario, y una de las modalidades sea que el empleador despidiera a un trabajador sin causa, incausadamente, y el trabajador busque su reparación pidiendo una indemnización frente a la actitud del empleador, si no que se debe respetar el derecho del trabajo, porque esa norma referida al artículo 34º de la ley citada es contradictoria con el artículo 22º de la carta magna, es incompatible con la Constitución. Es por ello que dispone en su fallo la inaplicabilidad del artículo 34º segundo párrafo del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR. Por ello ordena el TC. La reincorporación al trabajo de las personas afiliadas a los sindicatos demandantes que fueron despedidos, y se abstenga de seguir

En si la estabilidad laboral de salida, debe protegerse en todo momento, tanto a los trabajadores que estén en el régimen laboral privado o público o los regímenes especiales, el cese unilateral de la relación laboral por parte del empleador, denominado despido, la misma universalmente la tendencia aceptada es que sea CAUSAL, además esta causal debe ser una causa justa de despido, lo que en la legislación laboral privada peruana , señala que la misma debe ser en la conducta o capacidad del trabajador, previo a un procedimiento de despido, en la cual el trabajador tenga conocimiento de los hechos y ejerza su derecho de defensa

Loa fundamentos del Tribunal son diversos. Se sostiene que en un Estado de Derecho no se puede tolerar la arbitrariedad refiriéndose al despido arbitrario, dado

que es un comportamiento realizado al margen de nuestro ordenamiento jurídico. En ese sentido y en alusión a la “arbitrariedad” se ha concebido en una acepción que apunta a una conducta caprichosa o cercana al despotismo, pero arbitrario es también un acto que nace de la voluntad del empleador, de su decisión libre, sin que tenga necesariamente una connotación negativa. .

Asimismo, se argumenta que el derecho al trabajo se ha visto afectado dado que no puede despedirse a una persona que ya goza de ese derecho sin previa y formal expresión de causa justificada i cada conforme a ley.. Por ello, se señala que nuestra Carta magna encarga a la ley la determinación de la adecuada protección contra el despido arbitrario. Considerar que el “contenido esencial” de ese derecho a a tutela contra el despido no se agota en el pago de una indemnización, sino incorpora también a la reposición a la estabilidad, apreciación con la cual coincidimos plenamente.

En tal sentido, nuestro Tribunal Constitucional en la sentencia que comentamos y que ha recaída en la Acción de Amparo interpuesta por el sindicato de la empresa Telefónica contra su empleador, considero que el segundo párrafo del artículo 34 de la ley de Productividad que faculta el despido arbitrario, o sin causa, es incompatible con la Constitución Política, esto es, que la indemnización de un sueldo y medio por año no resulta un resarcimiento lo suficientemente satisfactorio, quedando la opción del trabajador accionar por su reincorporación.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 28 días del mes de enero de 2004, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, con la asistencia de los señores magistrados Bardelli Lartirigoyen,

Aguirre Roca y Gonzales Ojeda, pronuncia la siguiente sentencia, con el voto singular, discordante, del magistrado Aguirre Roca, y el voto dirimente del magistrado García Toma

ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por don César Augusto Dapello Mori contra la resolución de la Sala de Derecho Público de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 327, su fecha 2 de julio de 2001, que declaró infundada la acción de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 25 de febrero de 2000, el recurrente interpone acción de amparo contra Telefónica del Perú S.A.A. y contra Telefónica Perú Holding, con objeto de que se declare inaplicable la carta de fecha 11 de febrero de 2000, por afectar sus derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso, y en consecuencia, solicita que se lo reponga en el puesto de trabajo que venía desempeñando.

Afirma que los representantes del Área de Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo de Telefónica del Perú S.A.A., en sucesivas reuniones, le solicitaron que renunciara a cambio del otorgamiento de incentivos, a lo que respondió mediante carta de fecha 1 de octubre de 1999, indicándoles que no había incurrido en falta alguna que justificara tal proceder. Agrega que, ante su negativa, mediante carta de fecha 11 de febrero de 2000, la emplazada, amparada en el artículo 34° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, le comunicó su decisión de dar por concluido el vínculo laboral, argumentando que el área en la que desarrollaba su actividad estaba reestructurándose. Alega que al tratarse de una causa del despido relacionada con

la capacidad del trabajador se debió respetar el procedimiento previsto en el artículo 31° de la citada norma.

Telefónica del Perú S.A.A. deduce las excepciones de incompetencia y de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda, y solicita que se declare improcedente o, en su defecto, infundada la demanda, aduciendo que el despido efectuado –sin expresión de causa– es una facultad del empleador reconocida en el artículo 27° de la Constitución Política y precisada por los artículos 34° y 38° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, cuya única consecuencia es el pago de una indemnización, mas no la reposición, pues ésta sólo procede en los casos de despido nulo; añadiendo que ha consignado judicialmente los beneficios sociales y la indemnización del actor.

Telefónica Perú Holding S.A. deduce las excepciones de incompetencia y de falta de legitimidad para obrar del demandado, alegando que el órgano jurisdiccional competente es el juzgado de trabajo, conforme a los artículos 1° y 4° de la Ley N.° 26636, ya que la acción de amparo es de carácter residual y excepcional, sólo aplicable a los casos en que no existe otra vía para restablecer el derecho afectado; agregando que el recurrente no ha sido trabajador de la emplazada.

El Primer Juzgado Corporativo Transitorio Especializado en Derecho Público de Lima, con fecha 10 de abril de 2000, declaró infundadas las excepciones propuestas e improcedente la demanda, por considerar que el juez constitucional no puede resolver el asunto de fondo, pues para ello se requiere de una etapa probatoria que no existe en la acción de amparo; añadiendo que el ejercicio regular de una facultad derivada de la ley no constituye ninguna amenaza de los derechos constitucionales del trabajador; y que corresponde a los juzgados de trabajo conocer las pretensiones individuales o colectivas por conflictos jurídicos sobre impugnación de despido.

La recurrida, revocando la apelada, declaró infundada la demanda, confirmándola en lo demás que contiene, por considerar que el actor fue despedido en uso de la facultad que estipula el artículo 34° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, que reconoce al trabajador el derecho a una indemnización como única reparación por el despido arbitrario.

FUNDAMENTOS

Petitorio

1. La demanda tiene por objeto que se deje sin efecto la carta de despido del actor, de fecha 11 de febrero de 2000, por haberse vulnerado su derecho constitucional al trabajo, y que, en consecuencia, se ordene su reincorporación.

Carácter “alternativo” del amparo

2. Previamente, este Colegiado considera necesario mencionar que no comparte el criterio según el cual el proceso de amparo no sería la vía idónea para resolver la presente controversia, sino, únicamente, el proceso laboral.

3. Sobre el particular, este Tribunal debe recordar que, en nuestro ordenamiento jurídico, el afectado en sus derechos constitucionales laborales no está obligado a acudir previamente a las instancias judiciales ordinarias, y sólo si en ellas no se hubiera obtenido una tutela judicial adecuada, acudir al amparo. En nuestro país, en efecto, el amparo constitucional no es una vía excepcional, residual o extraordinaria, a la cual el justiciable debe recurrir cuando ha agotado todas las vías judiciales idóneas para tutelar los derechos constitucionales. Por el contrario, nuestra legislación (inciso 3° del artículo 6° de la Ley N.° 23506) condena con la desestimación de la demanda si es que antes de acudir a la acción de amparo, el justiciable optó por la vía ordinaria. Lo que significa que en nuestro país el amparo

es un proceso, por llamarlo así, "alternativo", es decir, al que se puede acudir no bien se agota la vía previa, y siempre que con él se persiga la protección de derechos reconocidos en la Constitución.

Amparo entre particulares

4. Conforme a lo expuesto en los antecedentes de esta sentencia, un particular cuestiona que otro particular, Telefónica del Perú S.A. y Telefónica Perú Holding, afecte sus derechos constitucionales. Tal controversia, si bien desde una perspectiva laboral podría caracterizarse como un conflicto que involucra a un trabajador con su empleador, desde una perspectiva constitucional, en su versión sustantiva, se encuadra en la problemática de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales en las relaciones entre privados y, en su versión procesal, en la procedencia o no del denominado "amparo entre particulares".

5. En efecto, tal como lo ha sostenido este Tribunal en el Caso Llanos Huasco (Expediente N.º 976-2001-AA/TC), una concepción objetiva de los derechos fundamentales impone como tarea especial del Estado su intervención en todos aquellos casos en los que éstos resulten vulnerados, independientemente de dónde o de quiénes pueda proceder la lesión. De este modo, entre los sujetos pasivos de los derechos ya no sólo se encuentra el Estado, sino también los propios particulares.

El artículo 27º de la Constitución y la “protección adecuada” contra el despido arbitrario

6. La referida norma constitucional prescribe que "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". Al respecto, la citada sentencia mencionó que "Evidentemente, el que la Constitución no indique los términos de esa protección adecuada, no quiere decir que exista *prima facie* una convalidación tácita

de cualquier posible desarrollo legislativo que se haga en torno al derecho reconocido en su artículo 27 o, acaso, que se entienda que el legislador se encuentre absolutamente desvinculado de la Norma Suprema. Si bien el texto constitucional no ha establecido cómo puede entenderse dicha protección contra el despido arbitrario, ella exige que, cualesquiera que sean las opciones que se adopten legislativamente, éstas deban satisfacer un criterio mínimo de proporcionalidad o, como dice expresamente el texto constitucional, se trate de medidas "adecuadas".

7. Cualquiera que sea la opción que adopte un trabajador con el fin de obtener una "protección adecuada" contra el despido arbitrario, ésta parte de una consideración previa e ineludible. El despido arbitrario, por ser precisamente "arbitrario", es repulsivo al ordenamiento jurídico.

8. Por ello, cuando el artículo 27° de la Constitución establece que, contra el despido arbitrario, la ley dispensará una "protección adecuada", tal disposición no puede entenderse en el sentido de que con ella se está constitucionalizando el derecho del empleador de despedir arbitrariamente, como parece entenderlo la empleada. Al amparo de un acto arbitrario, como el despido inmotivado, no puede reclamarse el reconocimiento de derecho constitucional alguno.

9. La diversidad de formas como el legislador nacional puede desarrollar el contenido del derecho en referencia puede ser abordada desde dos perspectivas: por un lado, a través de un régimen de carácter "sustantivo" y, por otro, desde un régimen de carácter "procesal". Este último consiste en el establecimiento, mediante ley, de un régimen de protección jurisdiccional contra el despido arbitrario que, en algunas oportunidades, puede encontrarse estrechamente relacionado con el

régimen sustantivo, pero que, en otros, también puede tener un alcance totalmente independiente:

a) En efecto, un modelo de protección procesal, estrechamente ligado al régimen de protección sustantiva (de carácter reparador), es lo que sucede con la acción indemnizatoria o, excluyentemente, la acción impugnatoria de despido (con excepción del supuesto de despido "nulo") en el ámbito de la jurisdicción ordinaria. En tal supuesto, el régimen de protección procesal se encuentra inexorablemente vinculado a lo dispuesto por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, pues, de advertirse que el despido del que fue objeto un trabajador fue arbitrario, el juez laboral no podrá tutelar el derecho más allá de lo que en dicha legislación se prevé respecto de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada; es decir, ordenar el pago de la indemnización correspondiente. Se trata de un sistema de protección adecuada contra el despido arbitrario que tiene una eficacia resarcitoria y, como tal, se trata de un derecho que nuestro ordenamiento jurídico reconoce al trabajador, tal como se desprende, por lo demás, de la propia ubicación estructural asignada al artículo 34º dentro de la norma antes citada.

b) Puede establecerse, también, un modelo de protección procesal o jurisdiccional con alcances diferentes. Es decir que, en vez de prever una eficacia resarcitoria, pueda establecerse una vía procesal de eficacia restitutoria. Es lo que sucede con el régimen de protección procesal previsto a través del proceso de amparo. Por la propia finalidad del amparo, la protección procesal contra el despido arbitrario no consiste, como sí lo es en las acciones incoadas en la jurisdicción ordinaria, en ordenar el pago de una indemnización frente a la constatación de un despido arbitrario, sino en "reponer las cosas al estado anterior a la violación o

amenaza de violación de un derecho constitucional", como expresamente indica el artículo 1° de la Ley N.° 23506.

10. En el ámbito del amparo, en efecto, el estado anterior al cual deben reponerse las cosas –tratándose de despidos– no es el pago de una indemnización, sino la restitución del trabajador en su centro de trabajo, del cual fue precisamente despedido arbitrariamente.

11. Cabe recordar que se produce el denominado despido incausado cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna relacionada con su conducta o su desempeño laboral que la justifique.

12. El Tribunal Constitucional estima que frente al despido arbitrario, en función de sus competencias y responsabilidades, le corresponde determinar la existencia o inexistencia de respeto al orden constitucional. Y en esa perspectiva –ya sea por defecto de las normas infraconstitucionales o por las conductas de los sujetos de una relación laboral-, si se ha producido el respeto o la afectación de los derechos fundamentales allí consagrados.

Análisis del caso concreto

13. En el presente caso, con la carta de fecha 11 de febrero de 2000, obrante a fojas 41, y la contestación de la demanda, obrante a fojas 113 y ss., se acredita que la emplazada Telefónica del Perú S.A.A. despidió al recurrente en aplicación del artículo 34° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, esto es, sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o de su desempeño laboral que la justifique, por lo que dicho acto resulta lesivo de su derecho constitucional al trabajo.

14. Por otro lado, en la carta de despido, así como en los escritos de contestación de la demanda y de expresión de agravios de la emplazada, obrantes a fojas 122 y 305, respectivamente, se señala haberse efectuado la consignación judicial de los beneficios sociales e indemnización del recurrente. Sin embargo, en autos no obra documento alguno que demuestre que tal afirmación resulta cierta. Asimismo, no se ha acreditado que el recurrente haya acudido a la jurisdicción ordinaria con el propósito de que se califique el despido como injustificado, a fin de exigir a su empleadora el pago compulsivo de la referida indemnización. En consecuencia, la demanda debe ser estimada.

15. En cuanto al extremo referente al pago de remuneraciones durante el tiempo que duró el cese, este Tribunal ha establecido que ello no procede, por cuanto la remuneración es la contraprestación por el trabajo realizado, lo que no ha ocurrido en el presente caso.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, en uso de las atribuciones que le confieren la Constitución Política del Perú y su Ley Orgánica,

FALLA

REVOCANDO la recurrida en el extremo que, revocando la apelada, declara infundada la demanda y, reformándola, la declara **FUNDADA** en parte; en consecuencia, ordena la inmediata reposición del demandante en su puesto de trabajo o en otro de igual nivel o categoría, e, integrando el fallo, declara **IMPROCEDENTE** el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, confirmándola en lo demás que contiene. Dispone la notificación a las partes, su publicación conforme a ley y la devolución de los actuados.

SS.

BARDELLI LARTIRIGOYEN

GONZALES OJEDA

GARCÍA TOMA

2. 1.8. La Justicia Ordinaria peruana y el derecho a la Estabilidad Laboral.

En cuanto se refiere a nuestra justicia ordinaria es de señalar que a consecuencia de la posición de nuestro Tribunal Constitucional en cuanto se refiere a la preservación del derecho al trabajo, ha tenido que seguir dicho lineamiento constitucional. En ese sentido se habla en los últimos tiempos de la constitucionalización de los derechos laborales, la misma que consideramos muy importante teniendo en cuenta que nuestro supremo interprete constitucional ha asumido un rol muy importante para que se respete distintos derechos, muy especialmente aquellos de naturaleza social.

En tal sentido, es importante tener en cuenta distintas sentencias de la Corte Suprema como lo referido en la Casación Laboral Nro. 5252-2014-Lima, en donde esta sentencia establece exigencias más rígidas para hacer más difícil el despido del trabajador durante el periodo de prueba.

Así, la Corte Suprema, confirmó la reposición de un trabajador que fue despedido durante el periodo de prueba ya que no se le evaluó en las labores para las cuales fue contratado temporalmente.

En tal sentido, la sentencia además precisa que el periodo de prueba es un lapso de tiempo inicial en el contrato de trabajo que da la posibilidad a la parte empleadora de extinguir unilateralmente el vínculo laboral. in embargo y como sostienen

determinados juristas, el empleador solo podrá despedir en periodo de prueba si asigna al trabajador de forma inmediata el cargo estipulado en el contrato de trabajo, y a partir de ello se realiza la evaluación de sus labores y podrá establecer si cumple el perfil del cargo.

En consecuencia, la Corte Suprema estableció cuatro criterios para la evaluación del despido de un trabajador en periodo de prueba, ya que en caso contrario el trabajador podría ser repuesto, según señala MARIO UGAZ.

De la misma manera señala, que en primer lugar sebera analizar la capacidad del trabajador para los cambios tecnológicos. Y, en segundo lugar, las posibilidades de desarrollo profesional. Así también agrega, el grado de iniciativa para resolver situaciones imprevistas. Y, finalmente, las relaciones con el resto del personal o sus clientes. ,

En consecuencia y estando a lo ya señalado reiteramos que la justicia ordinaria en consonancia con lo establecido por nuestro Tribunal Constitucional está en el camino de la preservación de los derechos laborales como lo referido al de la estabilidad laboral, más aun cuando los mismos están reconocidos por la comunidad internacional a través de los distintos Tratados Internacionales sobre derechos humanos, teniéndose en cuenta hechos y situaciones pretéritas como lo referente a las cuestiones sociales como lo sucedido a la Revolución Industrial. A ello debe sumarse también otras situaciones como lo referente a los efectos que está ocasionando la globalización económica y el neoliberalismo económico que en muchos de los casos se afecta los derechos del trabajador como sucede en nuestro país y en América Latina.

Frente a la situación descrita reclamo la presencia de un Estado con un rol más activo en defensa del trabajador como persona humana en consonancia con lo que establece nuestra Carta magna.

2.2. BASES TEORICAS-CIENTIFICAS

El Perú históricamente se ha caracterizado por tener sistemas de protección social de alcance muy limitado y en algunos casos de manera excluyente, lo que es producto de una estructura económica y socio-cultural altamente estratificada y excluyente que tiene como antecedente de desarrollo nuestras normas de la época colonial y que lamentablemente ha perdurado hasta la fecha. En ese sentido el derecho a la Estabilidad laboral está relacionado a la propia subsistencia del trabajador y de su propia familia, es decir entonces constituye un derecho básico y consustancial a la propia existencia del ser humano.

Por tanto puedo señalar que históricamente han existido vastos sectores de la población en nuestro país que no han tenido acceso a los sistemas de protección social, como la gráfica el propio informe de la Comisión de la Verdad y Reconciliación Nacional que ha señalado cual ha sido la situación social y económica hasta antes del terrorismo en nuestro país.

Respecto a otros derechos como es la salud, es necesario precisar que en nuestro país secularmente se ha establecido una distinción en materia de su aseguramiento como señalan diversos estudiosos realizados hasta la fecha. La promulgación de la ley de aseguramiento universal en salud (Ley 29344 del 9 de

abril de 2009) y su reglamento, decreto supremo 008-2010-SA (3 de abril de 2010), significan un cambio de diseño y articulación de los sistemas de salud existentes. Se privilegia la segmentación de las funciones de aseguramiento y de la prestación de servicios, así como la incorporación de mecanismos de mercado, generándose mayores espacios para la actuación de los agentes privados, llegándose al extremo de privatizar la salud que por derecho es de naturaleza pública y frente a la cual todo Estado está obligado a tutelar y garantizar en salvaguarda de la persona humana. Así, existen diferencias significativas en la cobertura otorgada por el seguro regular de ESSALUD, el listado priorizado de intervenciones sanitarias del SIS y el nuevo Plan esencial de aseguramiento en salud (PEAS), lo que configura un modelo de aseguramiento estratificado, absolutamente inaceptable y que como tal vulnera los derechos fundamentales de todo ser humano.

Las denominadas Instituciones administradoras de fondos de aseguramiento en salud en el sector privado, compiten entre ellas por la afiliación de asegurados y captación de recursos, mientras contratan la prestación de servicios con las llamadas Instituciones prestadoras de servicios de salud. Se privilegia por tanto la libertad de contratación, que es definida normativamente como la capacidad de los distintos agentes intervinientes para la compra y venta de servicios de aseguramiento, reaseguro y prestaciones de salud dentro de los diferentes regímenes de aseguramiento.

La salud como derecho social por naturaleza también constituye un deber básico a la cual debe tener acceso todo ser humano, considerándose que sin salud es imposible ejercer otro derecho básico como sucede con el derecho al trabajo, la educación, entre otros. Por tanto considero que es necesario aprobar el seguro contra el desempleo como una forma de proteger a la persona que ha perdido su empleo como

sucede en otros países en salvaguarda de la persona humana. Este derecho humano incluso está contemplado en la carta fundante de la Organización Internacional del Trabajo y que pasado casi cien años, en nuestro país ni siquiera se delibere al respecto por razones egoísta y de indolencia que considera que derechos como el mencionado constituye costos laborales, argumento falaz que no debemos aceptar en un régimen democrático.

Otro derecho del trabajador es lo referido a las pensiones, al respecto en la actualidad existe la coexistencia del Sistema Nacional de Pensiones y el Sistema Privado de Pensiones como regímenes alternativos, en detrimento de la conformación de un sistema único y más justo, sin privilegios ni exclusiones de ninguna naturaleza. El SNP (creado en 1973) fue inicialmente diseñado como un sistema exclusivo de algunos trabajadores que hayan entrado a laborar hasta el año de 1974, sin embargo posteriormente dicho sistema pensionario fue reabierto para favorecer a jueces, magisterio entre otros, conllevando todo ello al colapso financiero de dicho sistema; por su parte el SPP (implementado en 1993) en la gestión del gobierno de Alberto Fujimori y siendo Ministro de economía don Carlos Boloña Berr recientemente fallecido fue concebido como un sistema de capitalización individual. Ambos sistemas son financiados por los trabajadores sin aporte del empleador, sin embargo cabe señalar que el gran reto que se planteó y considerando nuestro mercado de trabajo donde predominan la informalidad, ingresos reducidos y alta rotación laboral, la cobertura efectiva de los sistemas contributivos fue limitada desde sus inicios, pero aun así viene funcionando, desconociéndose su futuro, especialmente de Sistema Privado de Pensiones (AFP), teniendo en cuenta que existe una gran disconformidad por parte de los usuarios, debiéndose fundamentalmente ello a las bajas pensiones para los trabajadores cesantes. El nuevo sistema de capitalización individual, nos referimos a

las AFP fue establecido sin el debate parlamentario. La creación del SPP se dictó durante el período en que el Congreso fue disuelto (cinco de abril de 1992).

Asimismo cabe señalar, que el SPP fue concebido como un único sistema de pensiones que iba a regir en nuestro país; sin embargo y considerando la gran informalidad de nuestro mercado laboral, los niveles de desigualdades sociales y económicas que aún perduran en nuestro país, siempre se consideró que el Estado debe mantener dicha responsabilidad en materia pensionaria. Por tanto, en la actualidad coexisten el régimen de la 19990 y las AFP, toda vez que el régimen de la 20530 ha sido cerrado mediante reforma constitucional en la gestión del ex presidente Alejandro Toledo Manrique.

Es decir entonces, hablar en general de los derechos laborales del trabajador, demanda conocer estos antecedentes que están relacionados a la propia subsistencia del propio trabajador y de su familia.

2.2.1 El neoliberalismo y la globalización económica frente al derecho a la Estabilidad Laboral.

Durante el presente siglo XXI ha resurgido con mayor auge el neoliberalismo y la globalización económica en las economías de todos los Estados, conllevando la misma profundos cambios económicos y sociales que inciden en los derechos laborales, como es el caso del derecho a la Estabilidad laboral. En tal sentido, en nuestro país dichos procesos económicos se dio inicio desde la década de los noventa del siglo pasado durante los inicios del gobierno de Alberto Fujimori. Evidentemente, es de reconocer que el primer gobierno del presidente Alan García Pérez, 1985-1990 generó una profunda crisis económica ocasionando ello un proceso hiperinflacionario como nunca antes vivido en nuestro país, con las graves secuelas sociales especialmente en el mercado laboral, en donde se llegó al

extremo de la flexibilización de los derechos laborales alcanzado hasta por aquel entonces.

Como consecuencia de todo ello, el neoliberalismo y la globalización económica se constituyeron en la única alternativa viable según sus defensores para hacer frente a la grave crisis que vivíamos por aquel entonces. Se remataron las empresas públicas, se flexibilizó el mercado laboral comenzando con la supresión del derecho a la Estabilidad laboral, entre otros derechos laborales; se dio preferencia a la preservación del capital nacional e internacional antes que a la defensa de la persona humana. Se procedieron a los despidos masivos con incentivos económicos y en general, el mercado laboral se vio inmerso a las reglas del capital antes que a la protección de los derechos sociales.

Se llegó al extremo de suscribir acuerdos comerciales de manera bilateral y multilateral, lo cual evidentemente favoreció principalmente al gran capital y ello con el auspicio y beneplácito del propio Estado. Todo ello, quizás sin pensar los altos niveles de corrupción que hoy conocemos y que se extendió a casi toda América latina.

2.2.2 Milton Friedman y John Keynes frente a la Estabilidad Laboral en el siglo XX.

Milton Friedman y John Keynes constituyeron dos grandes economistas del siglo pasado que ha influido grandemente en las economías de todos los Estados del Mundo.

En tal sentido, Milton Friedman ha sido considerado como el sucesor de Adam Smith en cuanto se refiere a la libertad que debe primar en el mercado y en donde el

Estado debe abstenerse de intervenir. En consecuencia el mercado debe regularse por la ley de la oferta y de la demanda, sin intervención de ningún ente externo al mismo.

Una de las contribuciones más importantes de Friedman a la economía es el estudio de la función del consumo en una sociedad. A diferencia de Keynes decía que el consumo de un periodo dependía exclusivamente del ingreso del mismo periodo, Milton Friedman postuló que este dependía del ingreso permanente, es decir, del ingreso a largo plazo. Este nuevo enfoque tenía un énfasis en las expectativas y proyecciones de los consumidores el mercado.

En la controversia entre Keynes y Friedman se requiere penetrar en aspectos no tan intuitivos de las relaciones entre las distintas variables económicas.

La discusión nos presenta un Keynes diciendo “El Estado debe fomentar la demanda” y un Friedman respondiendo “El Estado debe abstenerse de intervenir en el mercado”. Estas actitudes y formas de pensamiento han incidido durante todo el siglo XX en la toma de decisiones en materia económica.

Algunos autores señalan que estos pensamientos no son tan opuestos, si se tiene presente que la propuesta de Keynes se establece para el corto plazo y como una alternativa para que una economía en crisis salga de esa situación extrema. Las discusiones aparecen principalmente cuando se considera que la propuesta keynesiana debe también aplicarse previendo el largo plazo.

En una economía de mercado, cuando la demanda es reducida, aumenta la desocupación, mientras que, cuando la demanda es excesiva, aumenta la inflación; de ahí la posibilidad de controlar la economía, desde el Estado, controlando la demanda.

Desde las épocas previas a Keynes, los economistas tenían la impresión de que el sistema autorregulado, constituido por el mercado, tendía a la estabilidad (precios, oferta y demanda estables) con una ocupación plena. En cambio, en la visión keynesiana la situación de estabilidad podría establecerse aún con un nivel de desocupación apreciable, justificando en ese caso la corrección del proceso mediante la intervención del Estado.

La propuesta de Keynes, para la salida efectiva de las situaciones recesivas, con elevadas tasas de desocupación, consiste justamente en elevar los gastos del Estado en obras públicas como una forma de inyectar dinero adicional como se realizó en la década de los treinta del siglo pasado con la quiebra de la bolsa de valores en Nueva York. Este ingreso de moneda, no asociado a una mayor producción, producirá inflación, pero bajarán las tasas de desocupación.

La economía no sería entonces un sistema elástico, en el cual se puede volver a las condiciones previas a la llegada de una perturbación, sino que parece ser un sistema plástico en el cual la perturbación puede producir cambios permanentes o coyunturales. En resumen, en el corto plazo se tiene efectivamente una relación inversa entre desocupación e inflación, pero a largo plazo el nivel de empleo se hace independiente de la tasa de inflación. Se llega, justamente, a lo que Milton Friedman denomina “tasa natural de paro”, definida por Henri Lepage como: “...es la tasa de paro que prevalecería en una economía en la que, con independencia de la tasa de inflación, las decisiones de los agentes económicos serían tomadas en función de las expectativas exactas referentes a la evolución futura de los precios”.

Si bien no es posible eliminar totalmente el desempleo en una economía considerada floreciente, o expansiva, debe tenerse presente que no se trataría de un

sector de desocupados marginados por siempre del trabajo, sino que se trataría de un equilibrio dinámico en el cual los trabajadores están momentáneamente desocupados hasta que encuentran otro trabajo, no siendo siempre los mismos quienes estarán en esa situación.

Teniendo presente el corto plazo, se “aceptan” las sugerencias de Keynes, quien alguna vez expresó: “En el largo plazo todos estaremos muertos”, manifestando, quizás sin proponérselo, su desinterés por el largo plazo. Teniendo en cuenta el largo plazo, aparece la propuesta de los monetaristas o Escuela de Chicago:

- 1) La intervención del poder público en el juego coyuntural de las fuerzas económicas no sirve para gran cosa.
- 2) Dichas intervenciones son más desestabilizadoras que reguladoras
- 3) Más vale que el Estado intervenga lo menos posible en la política económica.

Quienes sostienen que la demanda debe establecerse en forma natural, y no artificial, basan su postura en la “ley de Say”. J.B. Say sugiere elevar la oferta en los sectores productivos en los que ha quedado atrasado el crecimiento de la producción respecto de los sectores eficientes, para que éstos no se vean perjudicados por la inoperancia de aquéllos. Enrique Ballesteros escribe: “En la literatura, son frecuentes las interpretaciones sesgadas de la ley de Say. La famosa frase con que se resume esta ley en los manuales («la oferta crea su propia demanda») es ambigua. Sugiere que cualquier incremento de la oferta encontrará automáticamente su mercado y que, por tanto, no habrá crisis en una economía donde se respeta el laissez-faire. Pero Say no hizo afirmaciones tan ingenuas, ni creo que la frase en cuestión haya salido nunca de sus labios. La idea de Say fue:

para que aumente la demanda, las áreas (o sectores) de productividad retrasada deben aumentar su oferta”. (De “Introducción a la teoría económica”-Alianza Editorial SA-Madrid 1988).

David Ricardo escribió al respecto: “Nadie produce con otro fin que el de consumir o vender, y vende con la exclusiva intención de comprar otra mercadería que pueda serle útil, o que pueda contribuir a la producción futura. Al producir, por lo tanto, uno se convierte necesariamente o en un consumidor de sus propios bienes o en comprador y consumidor de bienes de alguna otra persona...Las producciones son siempre compradas por producciones y servicios; el dinero es sólo el medio mediante el cual se efectúa el cambio”

Como han propuesto varios autores, los problemas económicos no se resolverán sólo a través de los factores estrictamente económicos, sino por medio de factores extraeconómicos (al menos como casi siempre se los ha considerado). En el caso de la desocupación o de la productividad, es necesario introducir variables tales como “negligencia” y “laboriosidad”, para tener una descripción algo más ajustada a la realidad.

2.2.3. La Economía de Mercado frente a la Estabilidad Laboral.

Históricamente la economía de mercado se caracteriza por la prevalencia de la ley de la libre oferta y demanda. Es decir y como decía Adán Smith el mismo mercado se autorregula sin la intervención de Estado, haciendo referencia a la “mano invencible”, que de por sí regula al mercado.

La economía de mercado es un sistema económico en donde las decisiones fundamentales de qué, cómo y para quien producir se resuelven a través del mercado.

En una economía de mercado, la interacción de la oferta y demanda es la que determina la cantidad y precio de equilibrio de los bienes y servicios transados. Asimismo, el mercado se encarga de la distribución de la renta a través de la posesión de los factores productivos (capital, trabajo, etc.)

El Estado por su parte, tendría el rol de proveer de un marco jurídico que permita la libre competencia, pluralismo económico e iniciativa de las empresas. Esto incluye la protección de los derechos de propiedad, la intermediación de conflictos (Tribunales) y la actuación subsidiaria en aquellos casos en los cuales la competencia no sea factible o esté limitada.

En una economía de mercado se da importancia a los equilibrios originados entre oferentes y demandantes, que determinarán sus asignaciones de bienes y servicios a producir y consumir, con un alto grado de independencia de poderes o instituciones.

Para la existencia de mercados libres, se señala, se necesita que los distintos gobiernos se centren en el control y la supervisión de los derechos de productores y consumidores en lugar de manejar a voluntad sus actividades. Sistemas políticos más proteccionistas estarán más alejados de economías de mercado, mientras otras corrientes como el keynesianismo hablan de un papel de influencia relativo.

El estudio del concepto de libre comercio, se manifiesta, asegura asignaciones de recursos eficientes simplemente dejando su funcionamiento en las manos de los agentes. La teoría de la mano invisible de Adam Smith incide también en esta idea.

Con el desarrollo histórico de teorías que dan más protagonismo al sector privado, la definición de economía de mercado ha ido evolucionando hasta la actualidad, como pilar de la economía global.

Entonces, puedo señalar que en una economía de mercado, muchas veces se puede menoscabar el derecho a la Estabilidad laboral, por cuanto en dicho modelo económico más prevalece el capital antes que la cuestión social.

2.2.4. La Economía Social de Mercado frente a la Estabilidad laboral.

En cuanto se refiere a la Economía social de Mercado, cuyos antecedentes lo encontraremos en Alemania, el Estado asume un rol subsidiario frente al mercado, asumiendo un rol destinado a superar las imperfecciones del propio mercado.

Al momento de ubicar el lugar y fecha de nacimiento de la Teoría de la Economía Social de Mercado, hay que hacer referencia directa a Alemania de post guerra. Su nombre y teorización como modelo sociopolítico fue llevado a cabo gracias a los estudios de Alfred Müllen – Armack, en especial en su obra “Dirección Económica y Economía de Mercado” publicada en 1946. Los primeros defensores de la Economía Social de Mercado fueron, además de Müllen – Armack, los integrantes de la Escuela de Friburgo, en especial: Walter Eucken, Leonhard Miksch, Franz Böhm, Wilhelm Röpke y Alexander Rüstow. La implementación de esta Teoría en los ámbitos de la economía, política y en la sociedad la llevó a cabo el Ministro de Economía alemán, Ludwig Erhard, quien ejercía dicho cargo desde que fuera nombrado como Jefe de Gobierno Konrad Adenauer en 1948. Erhard, tomando en cuenta estudios científicos, definió claramente el camino que debía trazar esta Teoría en base a la combinación de la competencia funcional y seguridad social.

En esta clase de economías, el Estado no se substraе totalmente frente a la problemática social que puede generar la propia autorregulación del mercado. Es decir entonces estamos frente a otra forma de respuesta respecto a la problemática social.

Por tanto, en una Economía de Mercado respecto a la problemática social como es el empleo, el Estado tiene que asumir un rol más activo que este dirigida a morigerar los efectos sociales que puede conllevar la propia autorregulación per se del mercado. Por ello, es que considero que en este modelo económico se puede lograr mayor equilibrio y favorecimiento para la preservación de los derechos de carácter social como lo referente a la Estabilidad laboral.

Dos son los valores sociales principales de la Economía Social de Mercado: la libertad y la justicia. Ambos son parte de una relación que debe guardar los equilibrios necesarios para la eficiencia del sistema. No se puede decir que el uno prevalece sobre el otro sino que son complementarios. Otros dos valores de esta Teoría son: la seguridad y dignidad del hombre. Lo que procura este conjunto de valores esenciales es el camino hacia la paz social. Este concepto es trascendental en la Economía Social de Mercado, por ser el pilar del contenido social de esta Teoría. Se presenta como una instancia en la cual las diferencias ideológicas se ven superadas por los grandes acuerdos y el camino hacia una posición común donde el resultado “ganar – ganar” sea el producto final. Desde sus inicios esta Teoría se ha enfocado en que la libertad, la justicia y el crecimiento económico son posibles, con el aporte esencial de la paz social (producto de los acuerdos), y así llegar a un estado de bien común de la sociedad

Evidentemente, no busco una política proteccionista y cerrada del Estado en favor del trabajador con perjuicio del empresariado, sino que se busca lograr un equilibrio

social, especialmente para la parte más vulnerable de una relación laboral como sucede con el trabajador.

2.3. DEFINICION DE TERMINOS

- **Derecho laborales.-** Derechos del trabajador en su interrelación laboral sea con el sector privado o el Estado y que están relacionados a derechos básicos del trabajador.
- **Irrenunciabilidad de derechos laborales.-** Derechos indisponibles hasta por el propio trabajador, es decir derechos propios e indelegables de todo trabajador y que como tal no puede disponer a favor de terceros en perjuicio propio..
- **Políticas de Estado.-** Lineamientos de mediano y largo plazo que todo Estado determina para alcanzar su desarrollo nacional .y que se sustenta en una Acuerdo Nacional de toda la sociedad civil y la clase política para lograr su propio desarrollo.
- **Globalización.-** Proceso de integración de la economía en el mundo dentro de un proceso de interrelación de todos los Estados de la comunidad internacional y que se expresa generalmente en la creación de mercados regionales con la finalidad de atraer capitales. .
- **Reforma laboral.-** Proceso de cambios y transformaciones de las principales instituciones del Derecho Laboral llevadas a cabo en nuestro país principalmente en la década de los noventa del siglo pasado en el llamado proceso de desregularización de las principales instituciones laborales. .
- **Estabilidad laboral.-** Derecho laboral que garantiza la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo y que busca garantizar su permanencia frente al despido

arbitrario.

2.4. HIPOTESIS DE INVESTIGACION

2.4.1. Hipótesis general

El derecho a la Estabilidad laboral garantiza el goce y ejercicio de otros derechos sean individuales o sociales por parte de los trabajadores en el marco de su desarrollo con dignidad conforme corresponde en un Estado Democrático.

2.4.2 Hipótesis Específicas

La supresión del derecho a la Estabilidad laboral ha conllevado problemas sociales como la precarización del empleo en el Perú.

La globalización económica en el mundo ha afectado derechos sociales como la Estabilidad laboral en el Perú

2.5. SISTEMAS DE VARIABLES

- **Variable independiente:** La Estabilidad laboral
- **Dimensión:** Régimen Laboral Público y privado

Indicadores:

- Informes del Ministerio de Trabajo
- Informe de la Defensoría del Pueblo
- **Variable dependiente:** Goce y ejercicio de otros derechos sean individuales o sociales.

- **Dimensión:** Régimen Laboral Público y privado
- **Indicadores:**
 - Informe del Ministerio de Trabajo
 - Informes de la Defensoría del Pueblo

2.5.1. Definición conceptual de la variable

En cuanto se refiere a las variables que determinan la hipótesis de mi trabajo de investigación, la misma está referida fundamentalmente finalmente a establecer su validez.

En tal sentido, y considerando que el derecho a la Estabilidad laboral, constituye algo consustancial a todo trabajador a toda persona y por ende trabajador, la misma como derecho legal y constitucional, reconocido incluso en instrumentos internacionales sobre los derechos humanos, la misma le permitirá el goce de otros derechos fundamentales de la persona humana básicos como lo referido a la educación, la salud entre otros.

2.5.2 . Definición operacional de las variables

Derecho a la Estabilidad laboral.: Este derecho ha tenido su desarrollo constitucional en nuestro país con la Carta magna de 1979 y que perduró hasta el año de 1993, en razón de que la nueva Constitución la

suprimió al menos de la forma como estaba concebida constitucionalmente. En ese sentido debe entenderse que dicho derecho en cuanto a su reconocimiento obedece a una coyuntura política y social como consecuencias de grandes cambios como lo fue por decir la Reforma Agraria, entre otros, que en conjunto tuvieron como finalidad redimir y aliviar la difícil situación social de marginación y exclusión social de las grandes mayorías.

2.5.3. Operacionalización de la variable

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V. Independiente La Estabilidad laboral	Régimen laboral público y privado.	Informes del Ministerio de Trabajo Informe de la Defensoría del Pueblo	Cuadros estadísticos I
V. Dependiente Goce y ejercicio de otros derechos sean civiles o sociales.	Régimen laboral público y privado.	Informes del Ministerio de Trabajo Informes de la Defensoría del Pueblo	Cuadros estadísticos

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN:

3.1. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACION

- Descriptivo

3.2. METODOS DE INVESTIGACION

- Exploratorio y descriptivo

3.3. DISEÑO DE INVESTIGACION

Se utilizará para el desarrollo de la investigación - tesis el Diseño factorial 3 x 3, cuya fórmula es la determinación y las consecuencias sociales y políticas que conlleva la ausencia de la Estabilidad laboral.

A₁: Altamente Coherente con el derecho positivo.

A₂: Poco coherente con el derecho positivo.

A₃: Incoherente y Perjudicial con el trabajador

EL DERECHO A	“ EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL
--------------	--

LA ESTABILIDAD LABORAL, HISTORIA Y PROBLEMAS EN NUESTRO DERECHO POSITIVO	HISTORIA Y PROBLEMAS EN NUESTRO DERECHO POSITIVO”			
	A ₁	A ₂	A ₃	
	B ₁	A ₁ B ₁	A ₁ B ₂	A ₁ B ₃
	B ₂	A ₂ B ₁	A ₂ B ₂	A ₂ B ₃
B ₃	A ₃ B ₁	A ₃ B ₂	A ₃ B ₃	

V. I.: La Estabilidad laboral

V. D: Goce y ejercicio de otros derechos individuales y sociales..

B₁: Alto

B₂: Mediano

B₃: Bajo.

Muestra: M = OX \longrightarrow OY

Dónde:

3.4. POBLACION, MUESTRA Y MUESTREO

.Población:

N =50 trabajadores de la Administración Pública y 50 del sector privado..

Muestra:

Calculando con $n' = S^2 / V^2$

$$S^2 = pq = p(1-p) = 0,9(1 - 0,9) = 0,09$$

$$V^2 = (0,015)^2 = 0,000225$$

$$n' = 0,09 / 0,000225 = 400$$

Ajustando: $n' = n' / 1 + n/N$ se tiene:

$$n' = 400 / 1 + 400/100 = 80.$$

3.5. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Técnicas:

Las técnicas utilizadas para la recolección de la información:

- **La encuesta:** Dirigida a 50 trabajadores de la Administración Pública .y otros 50 del sector privado
- **Análisis de documentos:** Esta técnica se basa en el estudio de las encuestas realizadas a los trabajadores. .

- **Internet:** Se utiliza esta técnica para complementar la información requerida en la presente investigación.

Instrumentos:

- Fichas
- Cuestionario
- Lista de cotejo

3.6. TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

3.6.1. Procesamiento manual: En hojas sueltas

3.6.2. Procesamiento electrónico: Con datos alimentados

3.6.3. Técnicas Estadísticas:

- Descriptiva: EL procesamiento de los datos se realizará a través de un sistema mecanizado apoyados por una computadora utilizando una hoja de cálculo se harán las tabulaciones, cuadros, tablas de frecuencias y gráficos.
- Inferencial: Una vez obtenidos los cuadros y gráficos se procederán a realizar el análisis estadístico inferencial para concluir con la prueba de hipótesis, utilizando la prueba Chi-cuadrado.

3.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Se validarán los diversos instrumentos de investigación conforme a las técnicas de procesamiento de datos que se han de utilizar

considerando la naturaleza de nuestra investigación, en este caso empírico social, cuyos datos serán compilados de nuestra propia realidad.

En tal sentido, es de resaltar los instrumentos de recolección de datos, los cuales finalmente me deberán permitir acopiar la información para llegar a la contrastación de la hipótesis.

3.8. SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Habiéndose recolectado los datos a través de los distintos instrumentos de recolección, y para los fines de su validación se han realizado diversos cuadros estadísticos, los cuales finalmente me permitieron validar mis hipótesis de trabajo.

3.9. PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se llevaron a cabo los siguientes procedimientos para la recopilación de los datos:

1. Se coordinó con los responsables de las entidades consideradas en la muestra para el acceso y la aplicación de los instrumentos.
2. Se aplicaron los instrumentos.
3. Se aplicaron los cuestionarios aplicados.
4. Se llevaron a cabo los procedimientos estadísticos del caso y se comprobarán o no la hipótesis planteada.
5. Se efectuaron los análisis de resultados y se plantearán las respectivas conclusiones y se formularán las recomendaciones

pertinentes.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION DE LA INVESTIGACION

4.1 TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA INVESTIGACIÓN

Para describir los resultados se ha tomado como referente los objetivos planteados en la presente investigación, tanto el general como los específicos, como es el caso de:

“Determinar la importancia que debe conllevar el respeto a los derechos laborales como es el caso de la Estabilidad Laboral y otros de naturaleza social en un Estado de Derecho”, y:

“Señalar las deficiencias normativas y/o vacíos y omisiones de la reforma laboral en el Perú”

“Describir las consecuencias Jurídicas y socioeconómicas que ha conllevado la reforma laboral con la consecuencia de la supresión del derecho a la Estabilidad Laboral”.

En esa medida, era necesario asumir pleno conocimiento sobre el derecho a la estabilidad laboral, su historia y problemas que se han suscitados en nuestro Derecho positivo, especialmente en cuanto se refiere a su desarrollo constitucional.

Respecto a los resultados de la presente investigación como consecuencia de las entrevistas y cuestionarios realizados a los trabajadores del sector público y del sector privado, y abogados laboristas, se puede resumir las siguientes preguntas:

¿El derecho a la estabilidad laboral debe ser considerado como un derecho fundamental de la persona humana?, por una parte los abogados laborista, señalaron que el derecho a la estabilidad laboral si debe ser considerado un derecho fundamental, por cuanto la misma está favorece para el goce de otros derechos básicos como la educación, la salud, entre otros.

En cuanto a la pregunta *¿El derecho a la estabilidad laboral favorece el desarrollo de la justicia social de una sociedad y muy en especial en cuanto se refiere al trabajador?* Los abogados laboristas manifestaron; que si, en razón de que es necesario garantizar el goce de los derechos sociales considerando los altos niveles de desigualdades sociales y económicas en nuestra sociedad especialmente en cuanto se refiere al trabajador, cuyos derechos se ven amenazadas por el neoliberalismo económico.

En cuanto a la pregunta *¿Cuál cree que es la importancia dada al derecho a la Estabilidad laboral en nuestro país?* Los trabajadores

Abogados en general manifestaron que si es importante, más aun en un Estado Democrático.

Respecto a la pregunta ¿El derecho a la Estabilidad laboral en cuanto a su reconocimiento dignifica al trabajador? los trabajadores Abogados en su gran mayoría manifestaron que si, en razón de que constituyen derechos consustanciales al ser humano.

4.2 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS, TABLAS, GRÁFICOS Y FIGURAS.

Tabla 1

¿Se debe reconocer legal y constitucionalmente el derecho a la Estabilidad laboral.?,

ESTAMOS DE ACUERDO	NO ESTAMOS DE ACUERDO
70%	30%

Tabla 2

¿El derecho a la Estabilidad laboral es concordante con los fines y postulados de un Estado Social?

SI SE CONCORDANTE	NO ES CONCORDANTE
95%	5%

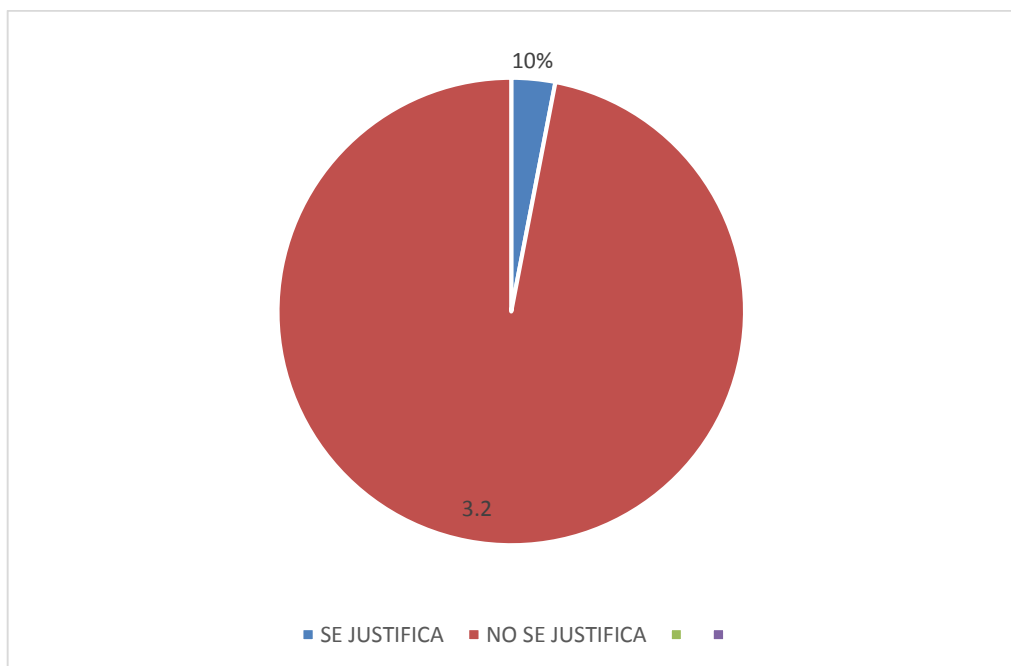
Tabla 3

¿Cree usted que es importante el reconocimiento del derecho a la Estabilidad laboral para alcanzar niveles de desarrollo con justicia social ?

SI ES IMPORTANTE	NO ES IMPORTANTE
90%	10%

Tabla 4

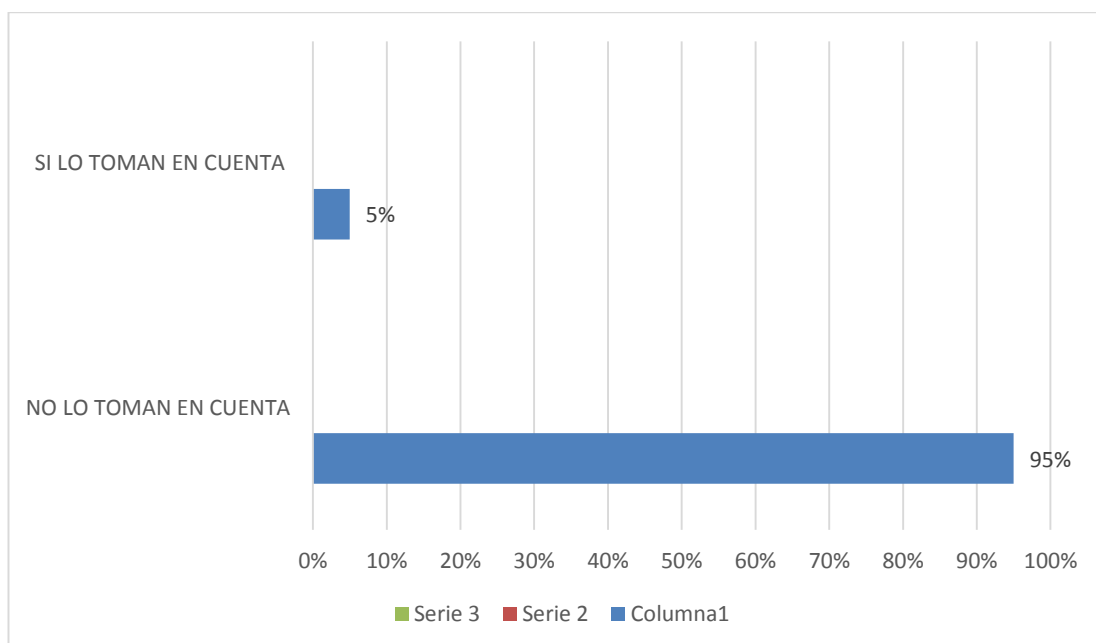
¿El derecho a la Estabilidad laboral se justifica dentro de los fines de un Estado Democrático que tiene como fin supremo la defensa de la persona humana?



En este caso y conforme a lo establecido, el 95% de los encuestados consideran que si, el derecho a la Estabilidad laboral se justifica dentro de los fines de un Estado Democrático como fin supremo la defensa de la persona humana.

Tabla 5

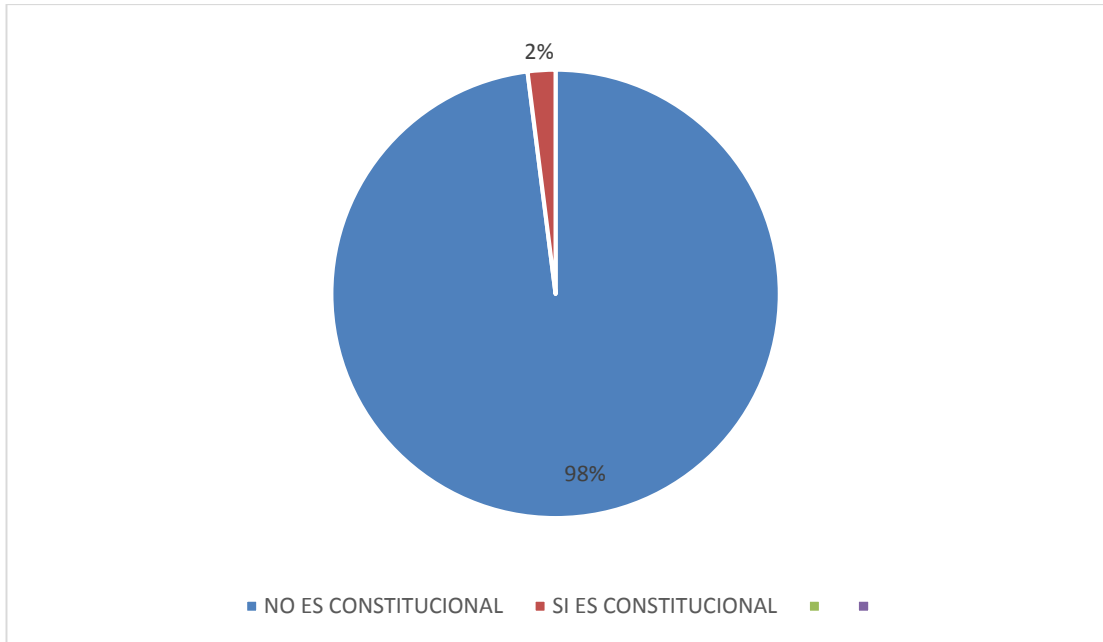
¿Considera que es importante y por tanto se toma en cuenta el derecho a la Estabilidad laboral como parte del desarrollo económico por los Estados de América latina y el mundo?



En este caso, los encuestados consideran en un 95% que la mayoría de los Estados de América latina y el mundo no toman en cuenta el derecho a la Estabilidad laboral en sus políticas de desarrollo económico.

Tabla 6

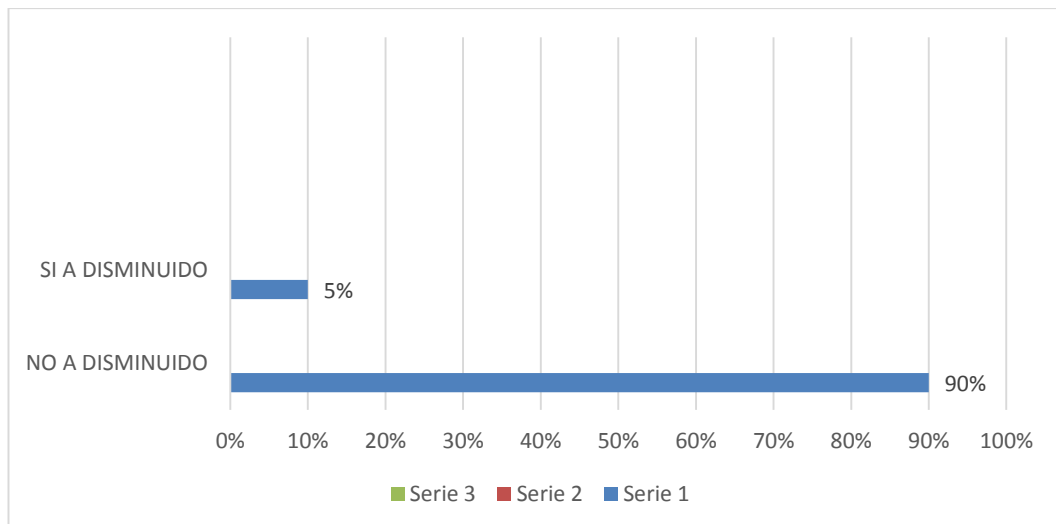
¿Considera que es Constitucional la supresión del derecho a la Estabilidad laboral teniendo en cuenta que se ha precarizado el empleo en el Perú ?



En este caso y como consecuencia de diversas encuestas, se ha determinado mayoritariamente que no es constitucional la supresión del derecho a la Estabilidad laboral.

Tabla 8

¿La supresión del derecho a la Estabilidad laboral como una forma de atraer capitales, considera usted que ha conllevado mejorar o disminuir los problemas sociales en nuestro país?



Al respecto la mayoría de los encuestados consideran que al haberse suprimido el derecho a la estabilidad laboral en nuestro país como una forma o manera para atraer capitales para nuestra economía, la misma no ha conllevado disminuir los problemas sociales.

4.3 PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para la validación o no de la hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación se ha tenido en cuenta los distintos datos obtenidos a través de las distintas técnicas de recolección de datos.

“El derecho a la Estabilidad laboral garantiza el goce y ejercicio de otros derechos sean individuales o sociales por parte de los trabajadores en el marco de su desarrollo con dignidad conforme corresponde en un Estado Democrático”

Estando a la hipótesis de mi trabajo de investigación, al respecto y como consecuencia de los diversos datos estadísticos que se han obtenidos, se VALIDA dicha hipótesis considerando que el acceso al derecho a la Estabilidad laboral implica de por sí la posibilidad de

acceder al goce y ejercicio de otros derecho de naturaleza social como es el caso de la educación, la salud, entre otros, teniendo en cuenta que el trabajador tiene mayor posibilidad y fundamentalmente mayor tranquilidad para acceder a otros derechos.

De la misma manera y en cuanto se refiere a las hipótesis específicas, las mismas también se VALIDAN considerando que todo este proceso de la eliminación del derecho a la Estabilidad laboral ha precarizado el empleo en nuestro país conforme se evidencia con las services por decir. Asimismo sucede con la globalización económica, la misma también ha afectado el mencionado derecho, por las razones antes mencionada.

4.4 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De manera reiterada asistimos a reclamos sociales que tiene como causas y motivo la vulneración de derechos laborales. En tal sentido el trabajador se pregunta ¿por qué se ha suprimido el derecho a la Estabilidad laboral en la actual Carta magna, si la misma estaba reconocida en la Constitución de 1979? Esta preocupación tiene un claro trasfondo social y político, que muchas veces el trabajador no es informado debidamente o simplemente desconoce. Ante esta situación resulta necesario señalar que el desarrollo de los derechos laborales y muy especialmente lo referente a la Estabilidad laboral que se dio inicio desde comienzo del siglo XX en el mundo, la misma responde a la cuestión social degradante que se vivió principalmente en la era de la Revolución Industrial en Francia e Inglaterra durante los siglo XVII y XVIII, y que se caracterizó por el total desconocimiento de los

derechos laborales, existiendo largas y extenuantes jornadas laborales de hasta 17 horas diarias, sumándose a ello la sobreexplotación también de las mujeres y de los niños y niñas, quienes también eran sometidas a duras y crueles jornadas de explotación, especialmente los niños y niñas de cinco o seis años de edad, quienes eran usados especialmente para la excavación del carbón a través de sus frágiles y pequeñas manos.

Y como lo he señalado, durante el siglo XIX prácticamente se desconocieron los derechos sociales en nuestro país. Por ello y debido a los momentos y situaciones políticas que se vivió, estuvimos más preocupados a nuestra organización política y jurídica como Estado. A ello se debe la proliferación de constituciones que tuvimos en dicho siglo como lo fue la de 1823, 1826, 1828, 1834, 1839, 1856, 1860 y 1867.

Es recién, en el siglo XX y con la creación de la Organización Internacional del Trabajo y con la aprobación de las Constituciones de México y de Alemania de 1917 y 1919 respectivamente es que se dio inicio al desarrollo de los derechos laborales como el referido al derecho a la Estabilidad laboral hasta ser reconocida constitucionalmente recién con la Constitución de 1979.

Sin embargo y como consecuencia del golpe de Estado del cinco de abril de 1992 y a través del Congreso Constituyente se aprobó la actual Constitución Política de 1993, la cual suprimió dicho derecho, limitándose a establecer lo siguiente en su artículo 27:

“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Evidentemente, esta nueva concepción obedece a una nueva coyuntura política y económica como lo es la globalización y el neoliberalismo económico, procesos que dan prioridad a la protección del capital antes que a la persona humana. Es decir, constituye objetivo fundamental en esta coyuntura, brindar todas las condiciones más favorables para atraer el capital y dentro de ello, está la de flexibilizar nuestro mercado laboral, comenzando para ello con el tema de la Estabilidad laboral. Esta situación se produjo en nuestro país desde aproximadamente la década de los noventa del siglo pasado, dándose inicio a la liberalización económica y consecuentemente a la flexibilización de los derechos laborales, alcanzados por aquel entonces. En este contexto se llevó a cabo la supresión del derecho a la Estabilidad laboral que estaba prevista en la anterior Carta magna.

Como conclusión de lo señalado, puedo señalar que el derecho a la Estabilidad laboral, desde el punto de vista histórico siempre ha estado relacionado a la coyuntura política y económica; por ello y desde una etapa proteccionista y de fuerte injerencia del Estado que prevaleció en la década de los setenta del siglo pasado, pasamos a una nueva etapa en donde el capital internacional y gran capital nacional alegan constantemente de que el Estado debe dejar de que el mercado se autorregule por sí mismo, es decir la ley de la oferta y de la demanda. Ante ello, reclamo la presencia del Estado, quizás no para intervenir directamente en el mercado, pero si para corregir las imperfecciones

del mercado y todo ello en salvaguarda del interés de la persona humana.

CONCLUSIONES

- 1.-** El derecho a la estabilidad laboral es un derecho humano que es consustancial al goce de otros derechos básicos del trabajador.
- 2.-** Durante los inicios del siglo XX el derecho a la Estabilidad laboral fue reconocido a nivel internacional como sucedió con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la aprobación de la Constitución de México de 1917 y la de Alemania de 1919.
- 3.-** El reconocimiento de los derechos laborales y de los derechos laborales en el derecho internacional es una respuesta a hechos y situaciones sucedidos en el mundo como fue el caso de la Revolución Industrial.
- 4.-** En el Perú la Estabilidad laboral como derecho fue reconocido por primera vez en la Constitución Política de 1979.
- 5.-** En la Constitución del Perú de 1993 se ha suprimido el derecho a la Estabilidad laboral.
- 6.-** Históricamente está demostrado que el derecho a la estabilidad laboral siempre ha estado relacionado a situaciones o condiciones sociales y políticas como se dieron en la década de los setenta del siglo pasado.
- 7.-** La globalización económica y el neoliberalismo económico no favorece el reconocimiento del derecho a la Estabilidad laboral.
- 8.-** El derecho a la Estabilidad laboral tiene un contenido social que favorece a la persona humana como trabajador.

9.- En las economías de hoy día prevalece más el capital antes que la persona humana.

10.- El neoliberalismo económico en el Perú ha precarizado los derechos laborales en el Perú

11.- En las economías de América latina prevalece asimismo flexibilización de las relaciones laborales como ha sucedido en el Perú.

RECOMENDACIONES

- 1.- Debe aprobarse el Código del Trabajo que permita uniformizar mejor los derechos laborales.
- 2.- Debe impulsarse las reformas sociales que permita reconocer el derecho a la estabilidad laboral como estaba reconocido en la Constitución de 1979.
- 3.- El Estado peruano debe implementar políticas sociales que permita mejorar las condiciones sociales y económicas del trabajador.
- 4.- Dentro de las reformas que debe llevar a cabo el Estado peruano debe priorizarse la persona humana antes que el capital.
- 5.- De la misma manera debe considerarse cambios económicos que beneficie al trabajador como es el caso de suprimir todas aquellas medidas que han precarizado los derechos laborales.

BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo, "Tratado de Derecho Laboral". Ediciones "El Gráfico Impresiones" Tomo I. Buenos Aires – Argentina. Octubre 1949.

- DE FERRARI, Francisco. "Derecho de Trabajo" Tomo II. Buenos Aires – Argentina.

- DE LA CUEVA, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa. Tomo I - México 1977.

- DEVEALI, Mario. "Lineamiento del Derecho del Trabajo, la interpretación de las leyes de Trabajo". Editorial Argentina. Buenos Aires 1956.

- NAVA GUIBERT, Luis. "LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PERÚ", Editorial Corporación Gráfica Navarrete S.A., Lima Perú, Edición 2006.

- NEVES MUJICA Javier. "INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL", Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica, Lima Perú, Edición 2000.

- NUGENT, Ricardo. "ESTUDIOS DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL", Primera Edición, Lima, Mayo 2006, Fondo Editorial Universidad de San Martín de Porres.

-PALOMINO TEODOSIO A., "El Derecho del Trabajo en las Constituciones de IBEROAMERICA". Editorial Juris Laboral, 1999.

-PLA RODRIGUEZ, A., "Principios del Derecho del Trabajo". Edit. Depalma. Buenos Aires – Argentina 1978.

-PEREZ BOTIJA EUGENIO, Curso de Derecho de Trabajo / Editorial TECNOS, 1948 – Madrid.

-RENDON VASQUEZ, ROBERTO., "Apuntes sobre Derecho del Trabajo Colectivo – Sindicalización Negociación Colectiva Huelga / Primera Edición – Ediciones Laborales (Edilabor).

-RENDON VASQUEZ, ROBERTO., "Apuntes sobre Derecho del Trabajo Individual", Primera Edición – Ediciones Laborales (Edilabor), lima – Perú, 2002.

-RENDON VASQUEZ, ROBERTO., "Comentarios sobre el Régimen Especial de Contratación Administrativa de servicios en la Administración Pública", Primera Edición – Ediciones Laborales (Edilabor), Lima – Perú, Junio del 2011.

-RUBIO CORREA Marcial. "Para Leer El Código Civil I" / Décima Edición – Fondo Editorial 1997 Universidad Católica del Perú.

ANEXO 01

CUESTIONARIO SOBRE EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL

Estimado señor, solicitamos su colaboración contestando el presente cuestionario que es completamente anónimo, sobre el derecho a la Estabilidad laboral.

Lea detenidamente cada una de las preguntas, responda o marque con un aspa en cada pregunta. Gracias

1. ¿Considera usted que se debe reconocer legal y constitucionalmente el derecho a la Estabilidad laboral?
 - a) Si, se debe reconocer
 - b) No, no se debe reconocer dicho derecho

2. ¿Considera usted que el derecho a la Estabilidad laboral se condice con los fines de un Estado Social?
 - a) Si, si se condice
 - b) No, no se condice

3. ¿Considera usted que es necesario el reconocimiento del derecho a la Estabilidad laboral para alcanzar mejores niveles de calidad de vida por parte del trabajador?

- a) Si, si es necesario.
- b) No, no es necesario

4. ¿El derecho a la Estabilidad laboral se condice con los fines de un Estado Democrático que tiene como fin supremo la defensa de la persona humana?

- a) Si, si se condice.
- b) No, no se condice.

5. ¿Considera usted que el tener acceso al derecho a la Estabilidad laboral garantiza el goce y el ejercicio de otros derechos sean individuales o sociales en beneficio del trabajador?

- a) Si, se garantiza.
- b) No, no se garantiza.

6. ¿Considera usted que la supresión del derecho a la Estabilidad laboral ha precarizado en el Perú?

- a) Si, lo ha precarizado
- b) No lo ha precarizado

ANEXO 02
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “ EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL, HISTORIA Y PROBLEMAS EN NUESTRO DERECHO POSITIVO”

1. PROBLEMA	2. OBJETIVOS	3. HIPÓTESIS	4. VARIABLES	5. DIMENSIONES	6. INDICADORES	METODOLOGÍA
1.1. General:	2.1. General:	3.1. General	4.1. Independiente:			Tipo:
¿Por qué razones el proceso de la reforma laboral en el Perú implementado en los últimos años ha eliminado el derecho a la Estabilidad laboral conforme estaba previsto en nuestra Carta política de 1979?	Determinar la importancia que debe conllevar el respeto a los derechos laborales como es el caso de la Estabilidad Laboral y otros de naturaleza social en un Estado de Derecho.	El derecho a la Estabilidad laboral garantiza el goce y ejercicio de otros derechos sean individuales o sociales por parte de los conforme corresponde en un Estado Democrático.	La Estabilidad laboral	Régimen laboral público y privado	Informes del Ministerio de Trabajo Informe de la Defensoría del Pueblo	Descriptivo. Método: Explorativo y descriptivo. Diseño: Fatorial M = OX → Y
1.2. Específicos:	2.2. Específicos:	Específicos	4.2. Dependiente:			Población:

<p>¿Cuáles son las consecuencias políticas y sociales que ha originado la eliminación de la Estabilidad Laboral en el Perú?</p> <p>¿Qué consecuencias ha generado la globalización de nuestra economía en cuanto se refiere al derecho a la Estabilidad laboral ?</p>	<p>-Señalar las deficiencias normativas y/o vacíos y omisiones de la reforma laboral en el Perú</p> <p>-Describir las consecuencias Jurídicas y socioeconómicas que ha conllevado la reforma laboral con la consecuencia de la supresión del derecho a la Estabilidad Laboral.</p>	<p>-La supresión del derecho a la Estabilidad laboral ha conllevado problemas sociales como la precarización del empleo en el Perú-</p> <p>- La globalización económica ha afectado derechos sociales como la Estabilidad laboral en el Perú</p>	<p>El goce y ejercicio de otros derechos individuales y sociales</p>	<p>Régimen laboral público y privado</p>	<p>Informes del Ministerio del Trabajo</p> <p>Informes de la Defensoría del Pueblo</p>	<p>N =100 trabajadores sector público y privado en la región de Pa</p> <p>Muestra: $n' = \frac{400}{100} = 80$.</p>
						<p>Técnicas.</p> <p>- Encuestas, Análisis de documentos, internet.</p> <p>Instrumentos</p> <p>- Fichas de observación, cuestionario y lista de cotejos.</p>