

UNIVERSIDAD DE LIMA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN



Estabilidad laboral en el Perú

Proyecto de investigación para la asignatura Relaciones laborales

De la Sota Aquino, Anika Claudia

20192682

Profesor de la asignatura: Otiniano Carbonell, Martin Carlos¹

2021

¹ Docente de la Universidad de Lima: otinian@ulima.edu.pe

TABLA DE CONTENIDO

1.-INTRODUCCION.....	3
2.- MARCO CONCEPTUAL.....	4
3.-CASOS/EJEMPLOS.....	5
4.-CONCLUSIONES.....	6
5.- REFERENCIAS.....	7

INTRODUCCION

El propósito de este trabajo es examinar el tema de estabilidad laboral de los trabajadores en un empleo, abarcando definiciones, detalles, ejemplo y otros aspectos relevantes. El trabajo englobara aspectos teóricos y prácticos, buscando así que el lector tenga una mejor comprensión del tema tratado.

Este trabajo esta dividido en dos partes. La primera es el marco teórico conceptual del trabajo, en cual se proporciona al lector definiciones básicas y otros conceptos competentes con el fin de establecer una solida base teórica para comprender el tema a tratar. La segunda parte del trabajo son los casos/ejemplos , que son situaciones reales en las cuales se aplican los conceptos vistos en el marco teórico.

La recolección de datos para el trabajo se realizo principalmente de manera virtual, incluyendo la recopilación de revistas académicas, libros virtuales y artículos competentes encontrados en internet.

La importancia del trabajo radica en el conocimiento que obtendrá el lector de la estabilidad laboral que hay en el Perú.

MARCO CONCEPTUAL

La estabilidad laboral es el derecho que tiene un empleado a permanecer en un puesto de trabajo o una organización hasta que llegue el tiempo de su jubilación. Se ha demostrado que en las empresas gubernamentales ahí mas estabilidad laboral que en la empresa privadas ya que estas ahí mas control interno y externo; en estas baja el nivel de motivación de los trabajadores y hacen que entren en una actitud conformista.

Según el (art. 48) de la constitución, el estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada.

Amoros (2007) señala que existen algunas actitudes correspondientes con el comportamiento organizacional de los trabajadores con estabilidad laboral , estas son:

- Satisfacción en el trabajo: cuando el trabajador se encuentra satisfecho con su trabajo la actitud cambia para bien.
- Compromiso con el trabajo: el nivel en el que una persona se identifica con su trabajo, el interés a sus actividades, mantiene una participación activa en lo que se concierne y considera su desempeño importante para la valoración personal. “Los empleados que poseen un alto grado de compromiso con el trabajo, por lo general poseen 39 menor tasa de ausentismo y renuncia, pero sobre todo pronostica los niveles de rotación.” (pp. 73)
- Compromiso organizacional: es el grado en que un trabajador se identifica con la empresa para la cual labora y con sus metas, asimismo su deseo por permanecer en ella. Estudios realizados demuestran que

existe una relación negativa entre el compromiso organizacional y el ausentismo y principalmente la rotación del personal.

A continuación, veremos las principales causas justas de despido

- Falta grave.
- Inhabilitación judicial para el desempeño de la actividad impuesta por tres meses o más.
- Inasistencia por condena judicial a pena privativa de la libertad impuesta por la comisión de delito doloso.
- Situaciones excepcionales de la empresa.

CASOS/EJEMPLOS

A continuación, mostraremos un caso de sentencia de despido incausado.

**SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
EXPEDIENTE 08257-2006-PA/TC**

En Lima, a los 13 días del mes de noviembre de 2007, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Mesía Ramírez, Vergara Gotelli y Calle Hayen, pronuncia la siguiente sentencia, con el fundamento de voto del magistrado Calle Hayen. que se agrega

El objetivo de la presente demanda es que se ordene la inmediata reposición de la recurrente en el puesto que venía desempeñando a la fecha de cese. Jefe de la Oficina de Secretaría del Directorio, toda vez que habría sido víctima de un despido incausado, habiéndose vulnerado sus derechos constitucionales a la vida, a la integridad, a la igualdad, al trabajo y a la seguridad social.

Debido a las constantes faltas justificadas y otras no pero en derecho a la trabajadora es que ya venía laborando por más de 10 años.

CONCLUSIONES

Como primera conclusión resaltamos que toda ley de la constitución debe ser cumplida para mantener el orden en un ambiente laboral. Los trabajadores pasando los cinco años por ley deben de tener un contrato indefinidos, algunas empresas optan por dar ese contrato pasando solo los 3 años a sus mejores trabajadores.

Escogí este tema porque me pareció super interesante leer más sobre él, hay veces en que los derechos no se cumplen en las empresas y los trabajadores al no tener un conocimiento adecuado sobre el tema o no saber un mínimo de leyes, aceptan cualquier condición de trabajo o son despedidos sin justificación alguna.

REFERENCIAS

- Tribunal Constitucional (2014). EXPEDIENTE N.º 04319-2019-PA/TC. Recuperado de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/04319-2019-AA.pdf>
- Amoros, E. (2007) Comportamiento Organizacional, En busca del desarrollo de ventajas Escuela de economía, Perú: Universidad Católica Santo Torobio de Mogroviejo
- Cadillo, C. (2013) La extinción de la relación laboral por causas relacionadas con la capacidad del trabajador. Revista de derecho, Lima, Perú. Recuperada de: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=cfdda8a1-3614-4549-8da4-7144604ae559%40sessionmgr112&hid=110>
- Saavedra, J. y Maruyama, E. (2000) Estabilidad laboral e indemnización. Lima, Perú: Grupo de análisis para el desarrollo. Recuperado de <http://ageconsearch.umn.edu/bitstream/37813/2/ddt28.pdf>