

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

**EL ESTADO Y LA VULNERACIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS CON RÉGIMEN PRIVADO EN APLICACIÓN AL
PRECEDENTE VINCULANTE HUATUCO, 2016 - 2018**

Para Optar : Título Profesional de Abogado
Autor : Bach. Lidia Meza Camac
Asesor : Dr. Roberto Christian Puente Jesús
Línea de Investigación : Precedentes Vinculantes
Área de Investigación : Derecho Laboral
Fecha de Inicio y Culminación: 15- 05- 2019 a 22 -12- 2021

HUANCAYO – PERÚ

2022

HOJA DE JURADOS REVISORES

DR. LUIS POMA LAGOS

Decano de la Facultad de Derecho

Dra. MIRIAM CORDOVA MAYO

Docente Revisor Titular 1

Mg. TIMOTEO CRISTOBAL DE LA CRUZ

Docente Revisor Titular 2

ABOG. ROSA EVELYN SOLORZANO MACETAS

Docente Revisor Titular 3

ABOG. RICHARD VIDAL ALIAGA

Docente Revisor Suplente

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida. A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, mucho de mis logros se los debo a ellos, entre lo que se incluye este. Me formaron con reglas y principios cristianos y me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

Y a mi hija que es mi fuente de inspiración día a día para seguir adelante.

La autora

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana de los Andes por haber formado la vida de muchos profesionales.

A Dios por permitirme llegar hasta aquí, por llenarme de fuerza y voluntad para seguir adelante.

A mis padres por el apoyo incondicional.

A mi hija por ser mi motor y motivo.

A mi asesor el Dr. Roberto Christian Puente Jesús por su constante colaboración.

A aquellas personas que guiaron la presente investigación y proporcionaron los conceptos y elementos metodológicos.

CONTENIDO

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ABSTRACT	xiii
CONTENIDO	v
CONTENIDO DE TABLAS	ix
CONTENIDO DE FIGURAS	xi
INTRODUCCIÓN	xiv
Capítulo I: Planteamiento del Problema	15
1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Delimitación del problema	17
1.3. Formulación del problema	17
1.3.1. Problema General	17
1.3.2. Problemas Específicos	17
1.4. Justificación	17
1.4.1. Justificación Social.	18
1.4.2. Justificación Teórica.	18
1.4.3. Justificación Metodológica.	19
1.5. Objetivos	19
1.5.1. Objetivo General	19
1.5.2. Objetivos Específicos.	19
Capítulo II: Marco Teórico	20
2.1 Antecedentes de Investigación	20
1.5.3. A Nivel Nacional.	22
1.5.4. A Nivel Internacional.	28
2.2 Bases Teóricas	43

2.2.1	Bases teóricas de la variable independiente: Precedente Vinculante del Caso Huatuco.	43
2.2.1.1	Los precedentes vinculantes.	43
2.2.1.2	El precedente vinculante en el Perú.	43
2.2.1.3	Definición del precedente vinculante en los sistemas jurídicos.	45
2.2.1.4	Condiciones del uso del precedente en el Perú.	45
2.2.1.5	Ámbitos de aplicación del precedente.	46
2.2.2	Bases teóricas de la variable dependiente: Vulneración al derecho a la Estabilidad Laboral en el Régimen Privado.	63
2.2.2.1	La Estabilidad Laboral en nuestras normativas.	72
2.2.2.2	Concepto de la Estabilidad Laboral.	72
2.2.2.3	El despido laboral	76
2.3	Definiciones Conceptuales de ambas Variables	81
2.3.1	Precedente vinculante.	81
2.3.2	Estabilidad laboral.	81
2.3.3	Análisis del Precedente Vinculante en el Marco Constitucional.	82
2.4	Legislación Pertinente	116
2.4.1	Nacional.	116
Capítulo III: Hipótesis		118
3.1	Hipótesis General	118
3.2	Hipótesis Específicas	118
3.3	Variables	118
3.3.1	Definiciones operacionales	118
3.3.2	Operacionalización de las variables e indicadores.	119
Capítulo IV: Metodología		120
4.1	Método de Investigación	120
4.2	Tipo de Investigación	121

4.3	Nivel de Investigación	121
4.4	Diseño de Investigación	121
4.5	Población y Muestra	122
4.5.1	Población	122
4.5.2	Muestra	122
4.5.3	Muestreo	123
4.6	Técnicas e Instrumentación de recolección de datos	123
4.6.1	Técnicas de recolección de datos.	123
4.6.2	Instrumentos de recolección de datos.	124
4.6.3	Procedimientos de recolección de datos.	124
4.7	Técnica de procesamiento y el análisis de datos	124
Capítulo V: Resultados		126
5.1	Descripción de los resultados	126
5.1.1	Variable Procedente Vinculante Caso Huatuco	129
5.1.2	Variable Vulneración de los Derechos Laborales	138
5.2	Contrastación de hipótesis	148
5.2.1	Contrastación de la Hipótesis General	148
5.5.1	Contrastación de la Hipótesis Específica 1.	152
5.5.2	Contrastación de la Hipótesis Específica 2.	155
5.3	Discusión de resultados	159
CONCLUSIONES		161
RECOMENDACIONES		162
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS		163
Bibliografía		163
ANEXOS		171
Anexo 1. Matriz de Consistencia		169

Anexo 3. Instrumento de investigación y constancia de su aplicación	172
Anexo 4. Confiabilidad y Validez del Instrumento	228
Anexo 5. La data de procesamiento de datos	231
Anexo 6. Consentimiento informado	232

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las Variables.....	119
Tabla 2. Técnicas, Instrumentos y Fuentes.....	126
Tabla 3. Edad.....	126
Tabla 4. Sexo.....	127
Tabla 5. Grado de Instrucción.....	128
Tabla 6. La fuerza vinculante del precedente permite la obligatoriedad de su aplicación.....	129
Tabla 7. La fuerza vinculante del precedente permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisprudencia.....	130
Tabla 8. El precedente jurisprudencial vinculante permite que se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan ante determinados casos, sobre todo los tribunales.....	131
Tabla 9. El precedente constitucional es el antecedente que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada al momento de dictar sentencia.....	132
Tabla 10. La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo.....	133
Tabla 11. La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía.....	134
Tabla 12. La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda.....	135
Tabla 13. El precedente vinculante horizontal se aplicó en el caso Huatuco.....	136
Tabla 14. El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco.....	137
Tabla 15. El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad	138
Tabla 16. El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia.	139

Tabla 17. El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con las obligaciones de manutención de su familia.	140
Tabla 18. El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas.....	141
Tabla 19. El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración.....	142
Tabla 20. El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo.....	143
Tabla 21. El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo o lo incumple.....	144
Tabla 22. El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero o hay sectores privilegiados.....	145
Tabla 23. El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades.....	146
Tabla 24. El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos	147
Tabla 25. Números de casos procesados de la Hipótesis General.....	149
Tabla 26. Correlación para la Hipótesis General.....	149
Tabla 27. Precedente Vinculante caso Huatuco y Vulneración de los Derechos de Estabilidad Laboral.....	150
Tabla 28. Prueba de Mantel-Haenszel para la Hipótesis General.....	151
Tabla 29. Resumen de casos procesados Hipótesis Específica 1.....	152
Tabla 30. Correlación en la Hipótesis Específica 1.....	152
Tabla 31. Tabla de Contingencia Hipótesis Específica 1.....	153
Tabla 32. Prueba de Independencia Condicional para la Hipótesis Específica .	153
Tabla 33. Resumen de casos de la Hipótesis Específica 2.....	155
Tabla 34. Correlación de la Hipótesis Específica 2.....	155
Tabla 35. Tabla de Contingencia de la Hipótesis Específica 2.....	156
Tabla 36. Prueba de Independencia Condicional de la Hipótesis Específica 2...	157

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 7.....	128
Figura 2. Resultado en porcentaje con respecto a la Tabla 5.....	129
Figura 3. Resultado en porcentaje con respecto a la Tabla 6.....	130
Figura 4. Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 7.....	131
Figura 5. Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 8.....	132
Figura 6. Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 9.....	133
Figura 7. Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 10.....	134
Figura 8. Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 11.....	135
Figura 9. Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 12.....	136
Figura 10. Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 13.....	137
Figura 11. Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 14.....	138
Figura 12. Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 15.....	139
Figura 13. Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 16.....	140
Figura 14. Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 17.....	141
Figura 15. Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 18.....	142
Figura 16. Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 19.....	143
Figura 17. Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 20.....	144
Figura 18. Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 21.....	145
Figura 19. Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 22.....	146
Figura 20. Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 23.....	147
Figura 21. Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 24.....	148

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad establecer la importancia del Precedente Vinculante del denominado “Caso Huatuco”; que convalida el despido lesivo de los trabajadores del sector público sometidos al régimen laboral privado. En ese sentido, y partiendo de la problemática encontrada en una sentencia del Tribunal Constitucional que se evidencia notablemente contrario a las normas imperantes del derecho laboral, transgrediendo el marco constitucional, se estableció una estrategia que permitió instaurar algunos trascendentales considerandos, utilizando para dicha finalidad el método jurídico; la hermenéutica, y estableciendo consecuentemente la contrastación de las hipótesis de estudio, logrando posteriormente evidenciar nuestra finalidad cognoscitiva.

Por ello, con una población de 51 personas tomadas como referencia y habiendo obtenido valores de probabilidad menores a 0,05 se evidenció los supuestos advertidos, lo que permitirá señalar de manera indiscutible que el mencionado precedente vinculante ejerce cierta influencia y relevancia en nuestro contexto jurídico, ocasionando así, una clara vulneración a los derechos de un grupo de trabajadores.

Palabras clave: Derecho Laboral, Precedente Vinculante, Tribunal Constitucional, Vulneración a los Derechos Laborales, Servidores Públicos.

ABSTRACT

The purpose of this investigation is to establish the importance of the Binding Precedent of the so called “Huatuco Case” that validates the harmful dismissal of public sector workers subject to the private labor regime. In this sense and based on the problems found in a Constitutional Court ruling that is notably contrary to the prevailing norms of labor law transgressing the constitutional framework a strategy was established that allowed the establishment of some transcendental recitals using for this purpose the legal method: hermeneutics and consequently establishing the contrast of the study hypotheses subsequently achieving evidence of our cognitive purpose.

For this reason, with a population of 51 people taken as a reference and having obtained probability values lower than 0.05 the foregoing assumptions were evidenced which will allow us to point out indisputably that the aforementioned binding precedent exerts a certain influence and relevance in our legal context thus causing a clear violation of the rights of a group of workers.

Keywords: Labor Law, Binding Precedent, Constitutional Court, Violation of labor rights, Public Servants.

INTRODUCCIÓN

Gran parte de la sociedad considera que el derecho más esencial que tiene el hombre para vivir de manera íntegra es el Derecho al Trabajo, siendo este un derecho fundamental que la Constitución Política consagra y destaca en más de un numeral, teniendo como objetivo la subsistencia digna del ser humano. Por dicha razón, realizar un exhaustivo análisis respecto a lo sostenido por los miembros del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05057-2013- TC/PA, resulta trascendental, ya que como se observará más adelante, se constituyó Precedente Vinculante lo argumentado por los Magistrados, quebrantando de manera evidente los derechos de los trabajadores, y los principios laborales primordiales. En esa línea, es necesario señalar que el Precedente antes mencionado, ha presentado un conflicto social y jurídico en nuestro ordenamiento, debido a que los procesos judiciales por despido de los trabajadores públicos bajo el régimen privado están siendo desestimados en lo que respecta a la figura jurídica conocida como reposición laboral.

Sin lugar a duda, esto ha ocasionado que el trabajador quede limitado a la posibilidad de renunciar a su derecho a ser restituido, no teniendo más opción que solicitar una indemnización a través de un proceso judicial. Asimismo, el cuestionado Precedente no cumple con respetar el Principio de Primacía de la Realidad, y de esta forma advertimos la inaplicación de un Principio valioso en el ordenamiento jurídico.

En suma, a través de esta investigación se aportará en la aplicación de diversos enfoques teóricos, doctrinarios y normativos que se manejan actualmente en cuanto al Derecho al Trabajo, sus esenciales principios y las nociones más importantes sobre el Despido Arbitrario.

Igualmente, se propondrá una adecuada modificación del Precedente Vinculante recaído en el Expediente N° 05057-2013- PA/TC, argumentado a través de sólidos fundamentos jurídicos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El presente informe final tiene como objetivo analizar la conducta transgresora de los derechos constitucionales que viene ejerciendo el aparato Estatal, al vulnerar la estabilidad laboral de los servidores públicos que laboran con el Régimen Privado a partir de lo sostenido en el Precedente Vinculante denominado Caso Huatuco durante los años 2016 al 2018. En razón a ello, y partiendo de la premisa que el Derecho Laboral, es quizás, una de las ramas más fiscalizadas y supervisadas por el propio Estado, que a través de sus instituciones persigue contribuir con el bienestar de los trabajadores, resaltaremos la importancia de la esencia del Derecho Laboral, reconocido en nuestra Carta Magna.

Consecuentemente, examinaremos un tema que ha sido materia de diversos pronunciamientos emitidos por los Órganos Jurisdiccionales, es así que tomando en cuenta la debida protección laboral que se observa en la norma suprema, conforme se establece en los artículos 22° y 27° de la Constitución Política, así como también en los artículos 4° y 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728°– Ley de Productividad y Competitividad Laboral, analizaremos las normas que deben ser aplicadas en la contratación de los servidores públicos y empresas privadas.

De modo tal que, el problema planteado será determinar la existencia de un Precedente Vinculante que evidencia un criterio contrario al Derecho Constitucional al Trabajo, y en ese sentido, y bajo el amparo de una doctrina que coadyuva a mejorar el conocimiento del investigador así como los criterios jurisprudenciales, dando especial énfasis a los importantes plenos jurisprudenciales emitidos en el marco de un gran debate jurisdiccional, nos permitirá observar numerosas sentencias emitidas por el máximo intérprete de la Constitución; el Tribunal Constitucional, en la cual se notará importantes criterios en materia de amparo respecto a derechos laborales a favor de los servidores

públicos vulnerados por el propio Estado, ello en aplicación al Principio de Primacía de la Realidad, que evidenciará que cuando un trabajador es despedido sin causa alguna o por celebración de contratos fraudulentos, o en caso de servidores públicos que hayan realizado labores permanentes sujetos a horarios, subordinación y dependencia; y que hubieran podido acreditar fehacientemente la relación laboral con los medios de prueba idóneos ante el órgano jurisdiccional, el Poder Judicial ordenaba la reposición del servidor en su calidad de trabajador, sin evaluar si el empleador es una institución pública o privada.

Dicho escenario cambió abruptamente, pues luego de la Sentencia recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC – JUNÍN denominada Caso Huatuco, se estableció como Precedente Vinculante de estricto cumplimiento en todos los juzgados del territorio peruano, un accionar lesivo contra los derechos de los trabajadores. Así, con dicha sentencia se resuelve eliminar la reposición laboral por Desnaturalización del Contrato para los servidores públicos sujetos al Decreto Legislativo N° 728, precisando que las demandas de reposición prosperarán si los servidores públicos demostraban haber ingresado a laborar en estricto cumplimiento de lo estipulado en el artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público - Ley N° 28175, es decir, mediante un concurso público de méritos. Disponiéndose finalmente, que la aplicación de la Sentencia deberá ser inmediata luego de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, afectando de este modo a la independencia funcional de los jueces laborales, conllevando a despidos masivos, desconociendo así las garantías constitucionales que protegen al trabajador.

En efecto, se cuestionará un Precedente Vinculante dañoso, observando a través de un estudio exhaustivo un accionar perjudicial de parte del Estado en relación con la contratación pública, viendo también cierta discriminación hacia el sector público frente a los trabajadores del sector privado, al observar una sentencia que perjudica de manera considerable a los servidores públicos, quienes se encuentran en un estado de indefensión frente a su empleador, el propio Estado Peruano.

1.2. Delimitación del problema

Para efectuar un análisis del caso reflejado en la problemática expuesta, es necesario fijar una delimitación espacial, temporal y una delimitación social. Siendo así que respecto a la delimitación espacial, se está considerando para el estudio del tema examinar los casos que se han desarrollado en los Juzgados Laborales de Lima Metropolitana. Asimismo, como delimitación temporal, la materia de estudio se circunscribe a los casos comprendidos entre los años 2016 al 2018; y por último, respecto a la delimitación social, se observará que el Precedente Vinculante determinó de manera directa en la generación de los despidos de un importante grupo de trabajadores, evidenciando así una transgresión a sus derechos laborales, respaldado por una Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿De qué manera vulnera la aplicación del Precedente Vinculante de la Sentencia recaída en el Expediente N°05057-2013-PA/TC sobre los Derechos Constitucionales del Trabajo que gozan los servidores públicos del Régimen Laboral Privado?

1.3.2. Problemas Específicos

¿Cómo afecta lo expuesto en el Precedente Vinculante respecto al Despido Arbitrario de los trabajadores sometidos al régimen laboral de acuerdo a lo establecido en el marco constitucional y normativo que impera en el Estado Peruano?

¿Cuál es la afectación directa percibida por los trabajadores a partir del Precedente Vinculante en lo que respecta a la vulneración de la Estabilidad Laboral de los servidores públicos?

1.4. Justificación

La presente investigación nos permitirá examinar algunos temas de notoria relevancia en nuestro ordenamiento jurídico. En primer lugar, se estudiarán los cimientos más importantes en los cuales se encuentra sustentado el Derecho Laboral, conociendo sus principios y su marco constitucional. A partir de ello, se analizará la importancia en el actual contexto jurídico - social respecto a la

aplicación del Precedente Vinculante de la Sentencia recaída en el Expediente N°05057-2013-PA/TC, observando una clara vulneración a la estabilidad laboral de los servidores públicos del Régimen Laboral Privado, en las instituciones públicas durante los años 2016 al 2018.

Esto en consecuencia, nos llevará a determinar con exactitud la forma y modo de cómo el Estado Peruano vulnera los derechos constitucionales de los trabajadores, violentando los principios y derechos consagrados en los artículos 22° y 27° de nuestra Constitución Política, Tratados internacionales, así como también de los artículos 4° y 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728°– Ley de Productividad y Competitividad Laboral, esto en relación a tres aspectos fundamentales, que pasamos a detallar.

1.4.1. Justificación Social.

Es imperante la necesidad de investigación sobre temas que involucran intereses de un gran grupo de la población, y más al estar estrechamente vinculado a las esenciales necesidades humanas. El Derecho Laboral encuentra su fundamento principal en la realización personal del ser humano a través de una actividad laboral. En atención a ello, existe una justificación jurídico - social que versa sobre una materia trascendental para que una persona pueda vivir con dignidad, que como bien sabemos, es el valor supremo que consigna la Constitución Política en el primer artículo de dicho texto supremo.

Ahora bien, a través del Caso Huatuco se podrá determinar la importancia de encontrar en los pronunciamientos de los Órganos Jurisdiccionales y del Tribunal Constitucional, sentencias que coadyuven a respetar el marco constitucional y las garantías mínimas que merecen los servidores públicos, contrastando así opiniones doctrinarias y jurisprudenciales que enriquecerán el análisis del caso.

1.4.2. Justificación Teórica.

Indudablemente, a través de la presente investigación se aportará de manera sustancial con las consecuencias jurídicas reflejadas de la implementación de un Precedente Vinculante que deja las puertas abiertas a pronunciamientos indebidos por parte de los órganos jurisdiccionales, en ese sentido el propósito del presente análisis casuístico aportará a establecer con claridad lineamientos esenciales en

nuestro ordenamiento jurídico que no pueden ser transgredidos por sentencias fallidas. De modo tal que, con los resultados de la investigación se sistematiza una propuesta que nutrirá nuestros conocimientos doctrinarios y jurisprudenciales, sumando con un aporte particular argumentado jurídicamente.

1.4.3. Justificación Metodológica.

Las inconsistencias que existen entre la aplicación de la relevancia metodológica que influye en la aplicación del Precedente Vinculante en mención respecto a la vulneración de la Estabilidad Laboral de los servidores Públicos del Régimen Laboral Privado, en las instituciones públicas durante los años 2016 al 2018, dará a conocer un resultado previsible. Por ello, es preciso destacar que se indagó mediante diferentes métodos irrefutables, finalizando con sólidas conclusiones que reafirmará lo establecido mediante la hipótesis, logrando así validez y confiabilidad.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relevancia del Precedente Vinculante de la Sentencia recaída en el Expediente N°05057-2013-PA/TC, como causa para la vulneración de los derechos constitucionales al trabajo, en clara transgresión a la Estabilidad Laboral de los servidores públicos del Régimen Laboral Privado que laborarán en las instituciones públicas durante los años 2016 al 2018.

1.5.2. Objetivos Específicos.

Analizar la importancia del Caso Huatuco, en el marco de la Constitución Política del Perú y las normas especiales sobre la materia.

Determinar la importancia de los pronunciamientos emitidos por el Órgano Jurisdiccional y el Tribunal Constitucional posterior al Caso Huatuco, con la finalidad de destacar su trascendencia en el amparo de los derechos que gozan los trabajadores.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Antecedentes de Investigación

De manera inicial, debemos comenzar mencionando que el Derecho Laboral surgió a partir de la Revolución Industrial, en este escenario se hizo necesario considerar que las personas que prestaban su fuerza física para la realización de diferentes labores merecían cierta protección, es así pues que se introdujo esta importante rama del derecho. Sobre el particular, enfatiza la siguiente postura doctrinaria.

En la época antigua no existieron normas reguladoras del trabajo y de protección al trabajador. Según Krotoschin el derecho del trabajo en un sentido amplio existe desde el comienzo de toda evolución cultural y jurídica, y desde que se prestó (servicio) en el provecho de otro. En sentido estricto y científico el desarrollo del derecho del trabajo es una consecuencia propia de la revolución industrial, que no sólo se expresó a través de un cambio de los medios técnicos conocidos hasta entonces para dominar el mundo (revolución técnica, producción de bienes y servicios que reducen el racionamiento a que la naturaleza somete al hombre); sino, en especial, por un cambio de mentalidad respecto de los valores comprometidos en la relación (revolución cultural, trato entre los hombres vinculados a la causa y en razón de la elaboración de esos bienes y servicios). (Álvarez Chávez, 1991, p. 209)

En este orden de ideas, el autor Mauro Ugaz Olivares, señala lo pertinente respecto a los orígenes del Derecho al Trabajo, en las siguientes líneas:

Siempre existió trabajo, pero no siempre existió derecho laboral. Nuestra disciplina es nueva en comparación con otras áreas del derecho (la civil, por ejemplo) porque la categoría trabajadora responde a un contexto económico y social del Siglo XIX. (Ugaz Olivares, 2012, p. 411)

Es así como, el Derecho Laboral emerge con la finalidad de salvaguardar los intereses de la clase trabajadora, que durante el Siglo XIX se encontraba frente a continuos abusos y sometimientos por parte de las empresas que requerían de sus labores. En efecto, debido a la relación disímil que surge entre el trabajador y el

empleador, es que el Derecho del Trabajo impone límites y protege los intereses de la parte considerada más vulnerable. En ese sentido, es oportuno señalar lo sucesivo.

Porque el trabajador se encuentra sometido a una relación desigual, el empleador goza, desde los albores del Derecho del Trabajo, de poderes de los que el trabajador carece. No es, por cierto, el ordenamiento legal en que los consagra le preexiste y, como tantas veces se ha dicho, el Derecho del Trabajo no hace más que reconocerlos para someterlos a sus técnicas de limitación. Los poderes del empleador, por tanto, forman parte de la configuración básica del Derecho del Trabajo y constituyen fundamento de algunos de sus rasgos definitorios. (Goldin, 2014, p. 36)

Ahora bien, es importante destacar el proceso de evolución del Derecho al trabajo en el constitucionalismo peruano; de modo tal que será necesario indicar en qué momento se reconoce este derecho en la Carta Magna, y por ende, se busca su protección constante. Con relación a ello, es acertada la siguiente acotación;

Aun cuando se ha considerado que en el Perú la Constitución de 1920 inició tímidamente la constitucionalización del derecho del trabajo, la incluir en su texto normas relativas al trabajo, la recepción constitucional del derecho al trabajo se produce tardíamente, pues recién tiene lugar en la Constitución de 1979. Esta consolida de manera muy amplia y clara la constitucionalización del derecho del trabajo, pero además relleva de manera muy especial el derecho al trabajo. La actual Constitución, ha preservado, en términos generales, la fórmula de su antecesora, al consignar en el artículo 22: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. (Blancas Bustamante, 2002, p. 270)

Por otro lado, se debe añadir que resulta fundamental establecer que los pronunciamientos de los Órganos Jurisdiccionales y el Tribunal Constitucional no pueden encontrarse al margen de lo instituido en la norma suprema, y sobre ello, se pronuncia el autor Marcial Rubio Correa, al fundamentar la importancia otorgada al derecho laboral;

El Estado protege el trabajo en sus diversas modalidades, lo que quiere decir, hasta donde le es posible, el gobierno protege los derechos laborales y los

puestos de trabajo de los trabajadores sin diferencias entre ellos, dando preferencia a la madre, al menor y al impedido. Con esta finalidad, existe legislación laboral con derechos y beneficios especiales para estos grupos de trabajadores.

Se establece que en la relación laboral no se puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. (Rubio Correa, 2020, p. 79)

Como se observa, la trascendencia de las normas laborales radica en proteger y salvaguardar el bienestar del trabajador, respetando sus derechos constitucionales y contribuyendo con garantizar a través de su normativa, una relación adecuada frente a su empleador.

1.5.3. A Nivel Nacional.

Acorde a lo expuesto en las líneas precedentes, a nivel nacional se advierten importantes trabajos de investigación que encontraron en el Caso Huatuco, un tema interesante de estudio. En razón a ello, destacan los siguientes:

Rivera en su tesis denominada “*La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente No. 5057-2013-AA/TC-caso Huatuco*” establece;

- a. El derecho al trabajo es considerado un derecho humano, debidamente protegido por instrumentos nacionales y supranacionales. Los cuerpos normativos que rigen las ocupaciones administrativas, al verificar distorsiones en los contratos de trabajo, no reconocen la sustitución como medio de ingreso permanente e indefinido en el sector público.
- b. Este es un claro ejemplo de cómo el estado es diferente al trabajador; porque el número trata diferente al sector privado; no solo eso, sino que la ley SERVIR, curiosamente, permite la reanudación del trabajo en caso de despido improcedente, pero este derecho solo se aplica a aquellos en el servidor bajo el sistema.
- c. La Corte Constitucional reconoció el derecho a la reincorporación al trabajo al constatar distorsiones del contrato de trabajo en distintas sentencias. Ahora, gracias a los antecedentes vinculantes publicados en el Oficio 5057-2013-AA/TC “Caso Huatuco”, que establece un nuevo criterio, los trabajadores no solo deben demostrar las distorsiones contractuales, sino también a través del acceso público a la Carrera Administrativa y al libre concurso de méritos.

d. Sí, solo acreditando la extinción del contrato de trabajo, el trabajador no podrá reclamar su reintegro y tiene la opción de reclamar una indemnización por despido arbitrario a través de un procedimiento simplificado.

e. Binding Precedent es retroactivo, es decir, debe aplicarse a un proceso ya iniciado. Además, determinó que las solicitudes que no acreditaran este nuevo requisito serían declaradas inaceptables.

f. Contribución realizada para reconocer las distorsiones en los contratos de trabajo en el sector público. Esta es una realidad legal y no es un mandato de ningún regulador laboral público. Los derechos laborales de los trabajadores o funcionarios no pueden ser restringidos por la mala gestión de los contratos de trabajo por parte del Estado. (Rivera Tantaruna, 2017)

De lo expuesto en los párrafos precedentes, se observa una investigación que tiene estrecha relación con el tema que avoca el presente estudio, puesto que indaga respecto a la aplicación y vulneración de los derechos laborales expuestos en el Precedente Vinculante del caso en discusión. Debido a ello, contribuirá significativamente para realizar un mayor análisis, con opiniones doctrinarias que sumarán a lo reflejado en el presente trabajo de investigación.

Igualmente, encontramos importantes argumentos en la investigación expuesta en las consecutivas líneas;

Karla Iglesias presentó una tesis respecto a la *“Vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral en el Régimen Laboral Privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco”* para la obtención de su título profesional en la Universidad de Huánuco, es así como argumenta que;

El Derecho Laboral, conduce a la reflexión y reflexión sobre las diversas formas de trabajo de los ciudadanos que habitan en el país, los trabajadores y los patrones son sujetos importantes del desarrollo social, es por ello que es necesario comprender los derechos y obligaciones que impone cada sujeto al que están encomendados. Para dar cumplimiento a la constitución política del país Disposiciones para crear un ambiente de seguridad jurídica en dichas relaciones. Las anteriores garantías legales se ven perturbadas por la publicación de un caso denominado “Huatuco” se limita el número de trabajadores cuyos derechos han sido vulnerados por despido injustificado. La sustitución de trabajadores es la única

forma de resarcir los perjuicios causados, sin embargo, el precedente anterior establece que las normas establecidas en el mismo se aplican únicamente a los trabajadores cuyos patrones son sistemas laborales determinados por el Estado, por lo que resultan ilógicos, por lo que el ente encargado de protegerlos sus ciudadanos restringe sus derechos y compensa la mala gestión que se produce en sus entidades, al sentar un precedente que va en contra de las garantías básicas que todo trabajador tiene.

Al concluir esta investigación, se puede afirmar que la jurisprudencia antes mencionada sí tiene fallas, y que los propios miembros de la Corte Constitucional han abordado estas fallas, y han tenido que tomar nota y admitir sus errores, pues acertaron en aclararla y conseguir que en gran mayoría esta disposición sea satisfactoria, entonces que se consiguió con dicha aclaración; i) Que los operadores de justicia a nivel nacional tengan una mejor visión de la sentencia y aplicarlo como es debido, ii) Se concrete el estado laboral del personal que trabaja para el estado el cual coadyuva con el desarrollo e implementación de la ley del Servicio Civil. (Iglesias Facundo, 2016)

Indudablemente, observamos una postura que prioriza y resalta los derechos constitucionales del trabajador, mostrando las deficiencias observadas en una sentencia cuestionada, que no contribuye con un Estado responsable en las contrataciones laborales que realiza.

Conjuntamente, valoramos la posición de la investigación señalada a continuación, al aportar conocimientos fundamentales sobre la materia investigada, conforme se pasa a citar;

Carolina Álvarez que presentó su trabajo de investigación *“La aplicación del precedente vinculante N° 05057-2013-PA/TC y el principio de primacía de la realidad”*, el mismo que buscó aportar enfoques teóricos, doctrinales, y normativos que se manejan actualmente en cuanto a la reposición de los procesos actuales de despido de trabajadores del régimen privado en el sector público. Propuso como hipótesis *“La aplicación Del Precedente Vinculante N°05057- 2013-PA/TC vulnera el Derecho al Trabajo al inaplicar el Principio de Primacía de la Realidad”*. Es por ello que mediante su objetivo general buscó determinar si la aplicación del Precedente Vinculante N°05057-2013-PA/TC vulnera el Derecho al Trabajo al

implicar el Principio de Primacía de la Realidad. Basados en el tipo de investigación descriptiva para el desarrollo de la presente tesis obtuvo como resultado que la aplicación del Precedente Vinculante N°05057- 2013-PA/TC vulnera el Derecho al Trabajo al inaplicar el Principio de Primacía de la Realidad. (Alvarez Guarniz, 2016)

De lo mencionado en el párrafo anterior, se puede apreciar una investigación que resalta el importante principio de la Primacía de la Realidad para garantizar el Derecho Constitucional del Trabajo, de quien realiza determinadas funciones y asume ciertas responsabilidades en un determinado contexto laboral. Cabe destacar, el concepto de aquello que doctrinariamente se entiende por principios en el Derecho Laboral, en atención a ello, se señala que;

Los principios son aquellos valores que sirven de fundamento al ordenamiento jurídico, toda vez que informan, integran e interpretan el mismo dentro de un contexto social vigente, es por ello que los principios son las directrices máximas de toda una institución.

Por consiguiente, los principios son aquellos supuestos que dan sentido al ordenamiento jurídico, por lo que deben tener la suficiente flexibilidad y elasticidad como para no quedar aprisionados en formulas legislativas concretas, no obstante, dicha forma flexible no supone el uso desmesurado o desmedido de dicho supuesto, toda vez que al afectar la naturaleza del principio no se afecta solo al mismo sino al sistema en su conjunto. (Lora Álvarez & Ávalos Rodríguez, 2009, p. 157-158)

De igual manera, el destacado laboralista Javier Neves Mujica realiza una precisión en torno al Principio de la Primacía de la Realidad en el ámbito laboral, que resulta oportuno mencionar en las líneas sucesivas;

El juez debe prevalecer la realidad sobre la apariencia y considerar el acto de encubrimiento como inválido. Este es el efecto derivado de tal situación, aun cuando en ocasiones el trabajador participe del engaño y se beneficie de él. Lo común, sin embargo, es que la elaboración del disfraz de la verdad se materialice con la intervención de la voluntad formal del trabajador, aunque la real sea contraria, o que se forme con la voluntad única del empleador y que aquel le cause perjuicio al trabajador. (Neves Mujica, 2018, p. 42)

En definitiva, el Principio de Primacía de la Realidad impone una importante directriz que debe ceñirse estrictamente a los hechos facticos que asume un trabajador en una determinada relación laboral, al respecto un interesante comentario doctrinario;

En la medida en que el derecho del trabajo fue evolucionando en su sentido más conservador, es decir, en forma unidireccional y progresiva para el trabajador, muchos empleadores, con el fin de evitar asumir los costos que significaba la protección laboral, incluida en nuestro caso, la estabilidad laboral absoluta, buscaron y encontraron diversas formas o medios para esconder o encubrir un verdadero contrato de trabajo a través de la simulación de contratos distintos, como el de la locación de servicios o la comisión mercantil. (Morales Corrales, 2001, p. 153)

Siguiendo con los aportes de investigación que realizaron distintos tesisistas con respecto al tema materia de estudio, encontramos importante mencionar el siguiente;

Álvarez que presentó su tesis titulada *“La incidencia del precedente vinculante Huatuco contenido en el fundamento 18 del expediente N° 05057-2013-PA/TC en los procesos de reposición en los que el trabajador haya obtenido previamente decisión judicial con calidad de cosa juzgada sobre desnaturalización de la relación civil o laboral bajo modalidad que mantenía con una unidad estatal”* refiere que:

La investigación efectúa un análisis respecto a la incidencia del fundamento 18 contenido en el Precedente Vinculante Huatuco en los procesos de reposición de trabajadores de entidades estatales que previamente a dichos procesos obtuvieron decisión judicial con calidad de cosa juzgada sobre desnaturalización de su relación civil o laboral bajo modalidad, de modo que a la emisión del precedente ya se encontraban como trabajadores a plazo indeterminado. En ese sentido, se realizó un análisis doctrinario de todas las instituciones jurídicas involucradas, así, el marco teórico comprende seis puntos importantes: Los Principios del Derecho del Trabajo, Las Fuentes del Derecho, Los Métodos de Contratación de Personal, Los Regímenes de Contratación en el Sector Público, La Cosa Juzgada y El Análisis del Precedente Vinculante Huatuco. Por otro lado, estudio casos sobre reposición de

trabajadores del sector público que contaban con decisión judicial con calidad de cosa juzgada sobre desnaturalización de su vínculo laboral antes de la emisión del Precedente, analizando en tal sentido dos tipos de procesos: los de desnaturalización antes del Precedente y los de reposición después del Precedente; ello a modo de evidenciar la vulneración de derechos. Finalmente, se desarrollaron entrevistas con expertos en Derecho Laboral y Procesal Laboral, recabando opiniones respecto a la posible existencia de una incidencia negativa del fundamento 18 del Precedente Huatuco en el supuesto planteado; todo lo cual permitió la corroboración de los resultados obtenidos y la probanza de la hipótesis planteada. (Álvarez Mendoza, 2017)

Es inevitable señalar que las incidencias originadas a partir de una Sentencia, que resulta contraria al Derecho Constitucional al Trabajo y a la protección contra el Despido Arbitrario, merece ser materia de investigación y análisis, no sólo para determinar las consecuencias jurídicas que derivan de ella, sino para plantear una alternativa de solución y verificar en nuestro ordenamiento jurídico las falencias que pudieron existir para emitir un pronunciamiento en esa línea.

En atención a lo expuesto, no podemos dejar de mencionar que será relevante considerar el marco jurídico que generará una relación laboral, sobre ello, se expone lo siguiente;

El derecho del trabajo constituye la respuesta jurídica que el Derecho brinda a un fenómeno social relevante: una relación jurídico- económica de carácter contractual entre dos partes -contrato de trabajo-, en la que una de ellas, el trabajador, pone su fuerza de trabajo a disposición de la otra parte, el empleador, para que esta la dirija, a cambio del pago de una retribución. (Boza Pró, 2014, p. 14)

Asimismo, de acuerdo con el autor Jorge Toyama Miyagusuku, la relación jurídica laboral inicia en un momento específico, conforme lo detalla en el siguiente párrafo;

La relación jurídica laboral nace a partir de un acuerdo celebrado entre una parte que requiere de servicios de una persona para que labore en su empresa, llamada empleador, y otra que desea prestar sus servicios a aquella a cambio de una

contraprestación o remuneración, denominada trabajador. Así lo expresa, a pesar de referirse a la presunción de la laboralidad, el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

La capacidad del empleador de dirigir la fuerza laboral encuentra su justificación en la ajenidad dado que los servicios prestados por el trabajador se desarrollan para otra persona, el empleador, y no por cuenta propia. En ese sentido, el empleador tiene facultades para dirigir y fiscalizar las labores de la persona; naturalmente, estas facultades no son ilimitadas, con el tiempo se ha ido perfilando y configurando el marco de actuación de tales facultades. (Toyama Miyagusuku, 2009, p. 121)

Estando a lo expuesto, encontramos distintos pronunciamientos que evidencian la esencia del derecho laboral y de esta forma contrastándolo con el pronunciamiento emitido en el Caso Huatuco, encontramos una Sentencia contraria al ordenamiento jurídico laboral, como también se refleja en los distintos trabajos de investigación realizados hasta la fecha en torno al tema.

1.5.4. A Nivel Internacional.

Definitivamente, la protección a los derechos laborales ha sido un tema relevante y notorio en todos los países del mundo, de este modo encontramos que en la actualidad las reformas laborales que buscan proteger de manera más adecuada a los trabajadores han sido un tema básico para muchos países de América Latina, es así que se observa que;

El alcance de las reformas laborales en América Latina ha sido uno de los temas centrales del debate doctrinal y político en los últimos años. Los índices de flexibilidad laboral, su alcance, su magnitud y su importancia, así como su repercusión en el empleo, han sido objeto de discusión y de estudios para determinar la importancia de la legislación laboral en el desarrollo económico y social de los países de la región. (Vega Ruiz, 2005, p. 11)

En este orden de ideas, han sido materia de investigación y análisis por estudiantes de diferentes países, temas respecto a la vulneración de derechos labores, encontrando en dicha temática distintos enfoques, que pasaremos a examinar a continuación:

Miguel Canessa presentó su tesis “**Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional**” llegando a las siguientes conclusiones:

a. Una especie de. Con la promulgación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de 1966, el derecho internacional ha sufrido un cambio cualitativo, y un grupo de derechos laborales ha sido incluido en la Lista Seleccionada de Derechos Humanos. Esto se debe a que los derechos laborales han sido parte de la estructura de derechos humanos del derecho internacional desde el principio. La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1919), la redacción de las primeras normas internacionales del trabajo –convenios y recomendaciones-, el establecimiento de los procedimientos de control de la OIT y la Declaración de Filadelfia (1944) tuvieron una gran influencia en la redacción de la Declaración Universal.

b. Este conjunto selecto de derechos laborales son: Libertad de Trabajo, Prohibición de la Esclavitud y Esclavitud, Prohibición del Trabajo Forzado u Obligatorio, Derecho al Trabajo, Protección contra el Desempleo, Protección contra el Despido, Prohibición del Empleo y Discriminación Ocupacional, Igualdad de Salario por Trabajo de Igual Valor, Prohibición de Discriminación a las Responsabilidades Familiares de las personas, seguridad y salud en el trabajo, derecho a condiciones de trabajo equitativas, equitativas y satisfactorias (jornada máxima de trabajo, descanso semanal retribuido, descanso retribuido en vacaciones y licencia ordinaria retribuida), derecho al mínimo remuneración, empleo Derecho a la promoción, derecho a la formación profesional, derecho a la información y consulta dentro de la empresa, derecho a la información y consulta en procedimientos de despido colectivo, derecho a la protección del crédito en caso de quiebra empresarial, libertad de asociación, derecho a la protección de la representación de los trabajadores y facilidad para ejercer sus funciones, negociación colectiva, derecho de huelga, derecho a la protección social seguridad social (atención médica, desempleo, enfermedad, prestaciones económicas o seguro de invalidez, viudedad, vejez, etc., prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, subsidios por maternidad, etc.), menores de protección especial, mujeres trabajadoras, trabajadores migrantes y el deshabilitado.

c. Ante la disparidad de términos que se usan para identificar a este importante

grupo de derechos laborales básicos recogidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos, he seleccionado el término derechos humanos laborales como el más apropiado, debido a que no se trata de una denominación nueva o reciente en el Derecho Internacional, su uso es continuo por las organizaciones internacionales y los organismos privados. A su vez, es un término que se usa indistintamente en los idiomas como equivalentes ('derechos humanos laborales' en castellano; 'labor human rights' en inglés; 'droits humains de travail' en francés), facilitando su comprensión y reduciendo eventuales confusiones. Asimismo, se debe resaltar que se trata de una expresión recogida por la jurisprudencia internacional para referirse precisamente a los derechos laborales señalados en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Además, es un término funcional que permite incluir el listado completo de los derechos laborales básicos, sin rechazar que la técnica jurídica formule categorías, distingos o jerarquías dentro de sus componentes, superando en flexibilidad a otros términos afines. Finalmente, es un término que expresa con claridad la titularidad universal de los derechos.

d. En un plano formal, se podrían definir a los derechos humanos laborales como todos aquellos derechos en materia laboral recogidos en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona.

e. Los fundamentos de los derechos humanos laborales brindan argumentos consistentes para justificar la existencia o el reconocimiento de este grupo de derechos, fortaleciendo especialmente su reconocimiento en los instrumentos internacionales, realizando dos argumentos principales.

f. Un primer argumento pone el acento en la existencia de necesidades básicas que sufren todos los seres humanos ubicados en el mundo del trabajo y que no son creadas por ellos mismos. Esas necesidades reclaman su satisfacción para evitar un daño o un perjuicio grave a las personas que puedan sufrirlo. La exigencia ética de la satisfacción está vinculada estrechamente a las condiciones indispensables que permiten al individuo actuar con autonomía y asegurar su supervivencia. Así, por medio de un debate democrático y público se discute si este tipo de necesidades deben ser satisfechas y aquellas que reciban la aprobación por responder al interés o a un valor generalizable de sus miembros son reconocidos como derechos. Este

primer argumento se le puede denominar la fundamentación antropológica de los derechos humanos laborales. Su ventaja teórica es que al apoyarse en la teoría de las necesidades, donde se coloca al 'trabajo' como un punto neurálgico de su formulación, permite presentar de manera universal las consecuencias de la insatisfacción de las necesidades como un daño generalizado con independencia del contexto social, cultural o económico en que se produce. Asimismo, la especificidad de las necesidades en el mundo del trabajo requiere respuestas jurídicas precisas y particulares, lo que hace de los derechos humanos laborales un grupo cuyos sujetos titulares gozan de una mayor determinación.

g. A partir de la racionalidad de estos argumentos, se puede introducir una justificación al concepto de derechos humanos laborales, y reformular su contenido, a saber: los derechos humanos laborales son todos los derechos laborales estipulados en los instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo.

h. En el mundo jurídico se suele identificar los derechos laborales con los derechos sociales y esto no debe interpretarse como un cuestionamiento a su inclusión dentro del listado de los derechos humanos. Para justificar esta afirmación se debe demostrar que no existe una incompatibilidad entre las características de los derechos sociales con la de los derechos humanos, desvirtuando la opinión que sólo los derechos civiles y políticos califican para ser derechos humanos.

i. En primer lugar, el carácter benéfico (deber de dar o hacer) adscrito a los derechos sociales también puede reconocerse en la gran mayoría de los derechos civiles y políticos. Por ejemplo, los derechos al debido proceso o los derechos de participación política requieren la acción del Estado para ejercer estos derechos. Asimismo, la naturaleza del bienestar no es una característica de todos los derechos sociales. Por ejemplo, el Estado está obligado a abstenerse de interferir con su ejercicio de libertad sindical o huelgas.

j. En segundo lugar, los derechos sociales no son derechos de igualdad ni tampoco existe una superioridad axiológica entre los derechos de libertad y los derechos de igualdad. En realidad, los derechos sociales son derechos de libertad con raigambre igualitaria, donde su finalidad es satisfacer las condiciones previas a

la acción humana para que las personas puedan ser realmente libres en su actuar. Esta lectura de los derechos sociales permite armonizar la igualdad y la libertad en un mismo plano jurídico, rechazando cualquier visión jerárquica entre ellos.

k. En tercer lugar, el carácter absoluto de los derechos humanos es la excepción a la regla. Pocos derechos humanos tienen tales características. Por ejemplo, la no privación arbitraria de la vida, la prohibición de la tortura, la presunción de inocencia. En general, los derechos humanos tienen limitaciones y restricciones que vienen establecidas por el propio ordenamiento. También es falso afirmar que los derechos civiles son los que limitan a los derechos sociales. Por ejemplo, los derechos laborales son límites a la libertad de empresa o a la libertad de contratación; el derecho a la salud puede ser una restricción a la libertad de circulación de las personas.

l. En cuarto lugar, la universalidad de los derechos está fijada para el supuesto de las personas que se benefician de él, sin que esto signifique una restricción del acceso a la titularidad del derecho. Así, todos los miembros de la sociedad son titulares de un derecho social, aunque el ejercicio del derecho beneficie a las personas que requieran la satisfacción de la necesidad básica. Inclusive, los derechos civiles y políticos se estructuran bajo esta forma jurídica, el ordenamiento exige a los titulares de los derechos gozar de la capacidad de obrar para poder ejercitarlos, ejemplos como el derecho a contraer matrimonio, el derecho a celebrar contratos, el derecho al voto, etc. En cambio, el derecho a la educación o el derecho a la salud son de titularidad universal: todos los miembros de la sociedad gozan de ellos. En el caso de los derechos laborales, no se condiciona su titularidad a que gocen los titulares de la capacidad de obrar o que sean ciudadanos: todas las personas son titulares de los derechos humanos laborales. Un buen ejemplo son los trabajadores migrantes, quienes son titulares de estos derechos con independencia de su condición legal de residencia.

m. Quinto, los derechos sociales tienen serias dificultades con la justiciabilidad, pero no porque no haya sanciones, ya que generalmente se ordena una compensación si se encuentra una violación.- sino por las lagunas que presentan sus garantías. La ausencia de adecuadas garantías son las que provocan los problemas de que sean justiciables. Los derechos sociales recogidos en los textos

constitucionales aun careciendo de garantías tienen un nivel de aplicación, cualquier norma inferior que viole su contenido deberá ser suprimida del ordenamiento. Si el derecho social no existiese o fuese meramente programático carecería de dicho atributo, por ello los derechos sociales son derechos subjetivos. Un buen ejemplo es el derecho al trabajo, a pesar de su carácter controversial, los tribunales constitucionales se han pronunciado señalando la inconstitucionalidad de legislaciones por violar este derecho. En el caso del Derecho Internacional, los derechos sociales son recogidos como derechos progresivos, es decir, que cada derecho tiene un contenido esencial protegido por normas que imponen obligaciones mínimas para los Estados, permitiéndose un lapso de tiempo para la aplicación plena y efectiva de las demás obligaciones. Finalmente, en el caso de los derechos laborales resulta difícil plantear que no son justiciables cuando tienen una rama procesal propia con principios e instituciones que aseguran su cumplimiento.

n. Sexto, debe reconocerse que la escasez es un factor limitante en la realización de los derechos civiles y sociales. Sin embargo, sería erróneo verlo como un fenómeno natural de la sociedad contemporánea, cuya solución es asegurar el aumento de la riqueza. Este razonamiento conduce a la postura de suspender la aplicación de los derechos sociales si no se alcanza el nivel económico requerido para la realización de los derechos sociales. La idea ha sido rechazada por grupos de control internacionales. Los derechos sociales están protegidos por obligaciones mínimas no limitadas por las condiciones materiales de los recursos existentes y los Estados están subordinados a ellas. El verdadero debate sobre la escasez consiste en establecer un criterio que asegure la satisfacción de las necesidades más elementales de la población. No se trata de cuestionar la existencia de los derechos sociales sino efectivamente discutir cuál es el núcleo esencial de los derechos sociales y cuáles son los mecanismos que aseguren su disfrute.

o. En séptimo lugar, las Naciones Unidas han rechazado que los Pactos Internacionales de 1966 signifiquen poner en tela de juicio la unicidad de los derechos humanos. Si bien se elaboraron dos instrumentos internacionales distintos se subrayó que los derechos humanos están constituidos de forma interrelacionada e interdependiente. Sobre ese postulado se constituyó la teoría de la indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos. Dicha teoría plantea que los derechos

humanos están conformados por un compacto grupo de derechos estrechamente interrelacionados, fundamentados en la dignidad humana y que la elaboración de los dos Pactos Internacionales tiene por finalidad facilitar su cumplimiento. El respaldo a la teoría proviene de los pronunciamientos de los órganos de control de Naciones Unidas. En realidad, la teoría acepta las diferencias entre los derechos, pero resalta que por encima se ubica la propia unicidad de los derechos humanos.

p. Estas conclusiones refutan interrogantes que cuestionan el lugar de los derechos sociales en la lista de derechos humanos.

q. Por otro lado, si bien existe una raíz de origen común entre los derechos laborales y los derechos sociales, la propia evolución jurídica ha ido esbozando diferencias dignas de ser destacadas. La visión tradicional de que la naturaleza del interés es la característica definitoria de los derechos sociales entra en conflicto con la naturaleza de una gama de derechos laborales, como la libertad de trabajo o la libertad sindical, respecto de los cuales la obligación principal es la no interferencia del Estado o de terceros en su ejercicio. Bajo esa visión se tratarían de derechos civiles en vez de derechos sociales. Este tipo de dificultades reside en que se pretende someter a los derechos laborales a los rígidos parámetros de los derechos de igualdad en contraposición con los derechos de libertad. Los derechos sociales son derechos de libertad con raigambre igualitaria, superando la falsa contraposición entre derechos de libertad y derechos de igualdad. Los derechos laborales gozan de una naturaleza “mixta” o “doble” que explica la existencia de derechos con expectativas negativas o positivas, donde a unos les corresponden prohibiciones de lesión y a otros les corresponden obligaciones de prestación.

r. La particularidad de los derechos laborales reside en que su objetivo es proteger la libertad en el mundo del trabajo. El contrato de trabajo y su cumplimiento se constituyen sobre la restricción del ejercicio de la libertad de trabajador durante la vigencia del contrato. El trabajador acepta someter su libertad dentro de la jornada laboral porque esto es lo que le permite al empleador aprovechar el uso de la fuerza de trabajo. Se trata de la subordinación del trabajador. Si bien el trabajador acepta libremente restringir su libertad, muchas veces la situación de carencia en que vive condiciona la autonomía de su voluntad, por lo

que el contrato de trabajo puede esconder algún menoscabo sobre él. Así, los derechos laborales se constituyen como respuesta jurídica a esa libertad mermada.

s. La libertad del trabajador necesita ser protegida, no sólo por sus propias debilidades, sino también porque el empleador representa el centro del poder en la relación laboral. Este centro de poder debe ser controlado de la misma manera que los demás poderes de la sociedad, ya que ambos representan, en última instancia, una amenaza para la libertad. Los derechos laborales son derechos humanos y se caracterizan por estar ubicados en la relación entre el individuo –empleador y trabajador– en la que el Estado juega un importante papel de tutela. El equilibrio del derecho laboral incluye proteger la libertad de los trabajadores y lograr la estabilidad en el sistema productivo.

t. Se pueden identificar tres singularidades de los derechos humanos laborales. En primer lugar, tienen como titular a la persona humana, extendiendo su ámbito de protección en comparación con algunos ordenamientos nacionales. Así, los trabajadores nacionales y extranjeros, los trabajadores subordinados, los trabajadores semi-autónomos, los trabajadores autónomos e inclusive los propios empleadores, son titulares de derechos humanos laborales. Por supuesto, algunos derechos formulan restricciones o exclusiones en la titularidad, esto responde a la propia naturaleza del derecho. En segundo lugar, las normas que protegen los derechos humanos laborales imponen obligaciones internacionales a los Estados y éstos están sujetos a los procedimientos de control estipulados en los instrumentos internacionales. En tercer lugar, son recogidos en términos de principios, fijando un contenido esencial y permitiendo que las legislaciones nacionales los adecuen a su ámbito normativo.

u. Las transformaciones que viene provocando la globalización en el mundo del trabajo hacen insuficientes los esfuerzos desde los Derechos del Trabajo nacionales para abordar un fenómeno que trasciende sus fronteras. De igual modo, los esfuerzos desde la OIT son meritorios, pero todavía incompletos porque sus Miembros son renuentes a adquirir nuevos compromisos internacionales.

v. Frente a este panorama, son los derechos humanos laborales quienes están en mejores condiciones para enfrentar los retos de la globalización. En primer lugar, los derechos humanos laborales son una herramienta jurídica esencial en el Derecho

Internacional que asegura el respeto de la dignidad humana y la satisfacción de las necesidades básicas en el mundo del trabajo. En segundo lugar, los derechos humanos laborales tienen por titular a la persona humana en sus diversas modalidades de trabajador. En tercer lugar, los derechos humanos laborales imponen obligaciones a los Estados. Estas obligaciones aseguran un piso mínimo internacional para cualquier relación laboral. Así, cualquier relación de trabajo en el mundo que merezca llamarse “digna” supone su respeto. Lo sustancial es que los derechos humanos laborales son una normativa internacional existente –no por crear- con un conjunto de procedimientos de control a los que se encuentran vinculados los Estados y con pronunciamientos internacionales que amparan su protección. Así, la exigencia por controlar la globalización económica desde un espacio supranacional en realidad ya está materializado con los derechos humanos laborales. Sin embargo, esto no impide que se efectúen reformas o agregados que mejoren la regulación internacional. (Canessa Montejo, 2006)

Indudablemente, el referente citado tomado de la Universidad Carlos III de Madrid, tiene una estrecha relación con la presente investigación pues versa sobre los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional, destacando que se trata de proteger internacionalmente los pactos internacionales celebrados en la Organización Internacional del Trabajo -OIT, la misma que servirá para demostrar la importancia encontrada en el problema que se planteó para realizar la presente investigación.

Es así como, en España las fuentes del Derecho del Trabajo son especialmente particulares respecto a las demás del ordenamiento jurídico, importante mencionar que la Constitución Española de 1978 es la norma suprema, siendo priorizada respecto al resto de leyes.

Por otro lado, en Ecuador, se discute constantemente respecto a los derechos de los trabajadores, existen así en los últimos años, hechos colectivos por las cuales se solicita al Estado, una mayor protección laboral, conforme podemos apreciar en el siguiente párrafo;

En el Ecuador, existen irregularidades frente al cumplimiento de los derechos de los trabajadores, sin embargo, existen gremios de trabajadores de sectores

específicos que reclaman los derechos conculcados, un ejemplo de esto es lo ocurrido en el año 2006, cuando el Consejo Nacional del Trabajo, junto con la Comisión Legislativa de lo Social lograron un avance en la Ley, que garantizó el respeto a los derechos laborales de los trabajadores frente a las Compañías de Intermediación de personal. Pese a todo esto, se evidenció un retroceso en el reconocimiento de los Derechos laborales cuando en agosto del 2010, a través de decretos ejecutivos y leyes como el 1701 que restringen los derechos de los trabajadores y tienen por objetivo eliminar la estabilidad laboral y subsidios como consecuencia de la contratación colectiva y los derechos sindicales. (Chiriboga Izquieta, Jimenez Franco, & Toscanini Sequeira, 2018, p. 228)

En esa línea, en el trabajo de investigación de un tesista en el año 2019, se realiza un estudio respecto a la afectación del Derecho al Trabajo en el caso de los servidores públicos, como se menciona en las líneas subsiguientes;

Bryan Velaña-Bayas publicó un artículo denominado *“La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador”* en el cual argumenta lo siguiente:

El Estado Ecuatoriano reconoce el derecho al trabajo de los servidores públicos en todas sus formas; tanto la Constitución del Ecuador como la Ley Orgánica del Servicio Público. El presente estudio analiza la normativa antes mencionada y resoluciones judiciales; y se determina que el ordenamiento jurídico es ineficiente lo cual vulnera derechos y principios constitucionales. La metodología que se utilizó fue crítico propositivo con enfoque cuali-cuantitativo, mediante la utilización de revistas, libros, jurisprudencia, leyes, los mismos que permitieron dar sustento legal. (Velaña-Bayas, 2019)

Así también, encontramos que, en Chile, el Derecho laboral obtiene especial categoría considerando esencial buscar proteger esencialmente a los trabajadores, según lo expuesto en el siguiente párrafo;

A diferencia de otras ramas del derecho, como el Derecho Civil o el Derecho Comercial donde se protege la autonomía de la voluntad de las partes y se privilegia la libertad de contratación, en el Derecho del Trabajo se reconoce la necesidad de brindar protección social a quienes se hallan en una relación de trabajo subordinada o en una situación que se reconoce desventajosa respecto de la posición económica

—y jurídica— de la contraparte. En ese contexto, el Derecho Laboral no parte de la premisa de igualdad entre los co-contratantes sino, por el contrario, la igualdad sustancial constituye su meta o aspiración y, para ello, brinda protección especial a la parte que se considera débil en el marco de la relación laboral. (Pautassi, Faur, & Gherardi, 2004, p. 12)

Asimismo, podemos apreciar una tesis que contribuye notablemente en analizar la tutela de derechos fundamentales de los funcionarios de la Administración Pública, como se aprecia en lo sucesivo;

Fernando González presentó su tesis titulada *“Tutela de Derechos Fundamentales de los funcionarios de la Administración Pública”* para obtener el título de abogado en la Universidad de Chile. Según expone a continuación:

Según datos estadísticos entregados en noviembre de 2014 por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda (DIPRES), a diciembre de 2013 se desempeñaban como trabajadores en el Gobierno Central 220.734 personas; de ellos, sólo 4.196 se regían por el Código del Trabajo. El resto, se ubicaba en las modalidades de funcionarios de planta, a contrata y trabajadores a honorarios. Tanto los funcionarios de planta como aquellos a contrata se encuentran regidos por el Estatuto Administrativo, pero sólo quienes son de planta (84.819) gozan de un grado adecuado de estabilidad laboral; mientras que los funcionarios a contrata (131.705), se hallan en una situación de por sí precaria, por cuanto cada año deben pasar por la incertidumbre de saber si se prorrogarán sus funciones por un nuevo período. En caso de que esto no ocurra, deberán abandonar su empleo; poco importa si han trabajado para el Estado uno o veinte años, el resultado es siempre el mismo: la cesantía, y la ausencia de cualquier tipo de indemnización. La jurisprudencia de la Contraloría ha señalado consistentemente que no tiene competencia para determinar las razones por las que la Administración no prorroga los contratos. En otras palabras, el Auditor General considera que una vez vencido el plazo del contrato, la autoridad tiene la facultad de decidir si el funcionario debe continuar (o no) prestando servicios por un nuevo período. En este caso, la figura del “despido improcedente” no existiría, ya que las autoridades ni siquiera tendrían que fundamentar lo que motivó su decisión. Aunque fuera arbitrario, Contraloría no se pronunciará al respecto porque se autodenomina “incompetente”. En cuanto a la

justicia ordinaria, si bien la Corte Suprema y las Cortes de Apelaciones, han acogido algunos recursos de protección referidos a situaciones de término anticipado de las contrataciones, por considerar que existirían defectos formales referidos a una falta de fundamentación adecuada; no ha ocurrido lo mismo en los casos en que la relación laboral termina por no renovación de la contrata. En estos casos, la Corte Suprema ha estimado que no puede considerarse arbitraria ni ilegal la medida tomada por la autoridad administrativa en que decide no dar prórroga a una contrata, por cuanto esta sería una facultad que la propia ley le entrega a la autoridad, que ésta puede ejercer discrecionalmente. Incluso para un oficial del Ejército que estaba en licencia psiquiátrica, estaba pendiente un resumen ejecutivo de "acoso laboral", la Corte Suprema sostuvo en su decisión del 30 de mayo de 2013 (Rol 3013-2013) porque se trataba esencialmente de un trabajo temporal, la ocurrencia del plazo de rescisión permite a las autoridades rescindir el contrato sin dar razón del acto. Por tanto, existe una clara vulneración del principio de igualdad garantizado por la Constitución. Porque por un lado hay un grupo de trabajadores que se rigen por el Código del Trabajo y tienen las herramientas para ejercer sus derechos, y por otro lado hay bastantes personas que no son estables en el trabajo en la forma más absoluta. entorno, principalmente relacionado con su estabilidad laboral. Esto es particularmente preocupante si se considera que, en muchos casos, las violaciones de los derechos fundamentales se pueden encontrar a raíz de la no renovación de los contratos; el contrato no se renovó por elección política y otras razones. De ahí que en este contexto resulte de la mayor relevancia el fallo que la Corte Suprema dictó el 30 de abril de 2014 en un recurso de unificación de jurisprudencia, donde declaró que la interpretación adecuada de la normativa vigente implica hacer extensivo a los funcionarios públicos el derecho a ejercer ante los tribunales del trabajo la acción de tutela de derechos fundamentales que consagra el Código del Trabajo. (González Bastías, 2015)

Así también, fue materia de estudio el tema de la vulneración de los derechos laborales hacia los trabajadores del sector salud, como se puede observar en la siguiente cita;

Lucía Gudiño que presentó su tesis con el título "*Vulneración de los*

derechos laborales a los trabajadores del Hospital de Atención Integral del Adulto Mayor, del Ministerio de Salud Pública, amparados por el contrato colectivo, durante el periodo de enero a diciembre del 2014” refiere que:

El presente tema de investigación inicia partiendo del análisis de las normas constitucionales y laborales vigentes, en concordancia con las disposiciones contenidas en el Contrato Colectivo suscrito entre OSUNTRAMSA y el Ministerio de Salud Pública del Ecuador, analizando el por qué se genera la violación a los derechos consagrados en dicho instrumento legal que tienen que ver con la estabilidad laboral, el pago de horas suplementarias de trabajo, subsidio de antigüedad, la provisión de ropa de trabajo y prendas de protección, constituyéndose estas últimas en elementos de seguridad que permiten al trabajador realizar su labor sin poner en riesgo su salud e integridad física, derechos que se encuentran consagrados en las cláusulas cuarta, vigésima, décima séptima y décima octava del Contrato Colectivo, vulneración de derechos que ha repercutido en contra de los trabajadores y se da ante el incumplimiento de las normas legales existentes. Estos hechos han sido el producto de la acción u omisión de la gerencia del HAIAM, quienes bajo el pretexto de desconocer las normas de Contrato Colectivo, las disposiciones emanadas por las Autoridades de Planta Central han retardado o simplemente han negado estos derechos. En la presente investigación se plantea una alternativa de solución al problema presentado, a través de la implementación de comisiones de control presididas por un Inspector del Trabajo que permitan tutelar y concientizar en los trabajadores sus derechos y los mecanismos para hacerlos valer evitando su vulneración a través de su efectiva aplicación. (Gudiño Villarruel, 2015)

Adicional a ello, un estudiante ecuatoriano enfoca su estudio de investigación sobre la irrenunciabilidad del derecho de los servidores públicos con referencia a la estabilidad laboral, de acuerdo con lo citado a continuación;

Carlos Paute investigó acerca de la ***“Vulneración del Principio establecido en el Art. 229 de la Constitución de la República del Ecuador, referente a la irrenunciabilidad del derecho de los servidores públicos a la estabilidad laboral, por la figura jurídica del contrato de servicios ocasionales previsto en el Art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento***

General” y establece en razón a ello, lo señalado en las líneas sucesivas:

El tema de investigación enfoca asuntos legales donde muchas instituciones públicas contratan personal mediante contratos de servicios temporales que les permiten trabajar en instituciones públicas por muchos años debido a emergencias de la agencia o reemplazo de personal; contratos de servicios temporales para satisfacer necesidades institucionales. Las contrataciones temporales no podrán superar el 20% de la plantilla total de la entidad contratante, y estos contratos no podrán tener una duración superior a 12 meses o hasta la finalización del ejercicio en curso. La Ley exonera un porcentaje de aquellas instituciones de reciente creación que deban contratar personal por esta vía, en espera del correspondiente concurso de selección no crea estabilidad, este precepto legal genera violaciones de derechos y contradicciones jurídicas, pues al analizar el artículo 229 de la Constitución, encontramos que los derechos de los servidores públicos son inalienables. La ley regula las funciones de ingreso, promoción, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de compensación y cese de funciones de sus servidores. De lo analizado existe incongruencias jurídicas al encontrarnos en un Estado Constitucional de Derechos y de supremacía constitucional debe cumplirse lo que manda la Constitución por ser norma suprema que prevalece sobre la Ley Orgánica de Servicio Público, siendo necesario proponer reformas a esta ley que vulnera la irrenunciabilidad de derechos de los servidores públicos y el derecho a la estabilidad. El desarrollo de la literatura y los resultados de la encuesta y entrevistas me permitió obtener criterios, con fundamentos claros y precisos, de bibliografía muy reconocida, que aportaron a la verificación de objetivos, y la contrastación de la hipótesis planteada, permitiendo apoyar los cambios propuestos a la Ley Orgánica del Servicio Público. (Paute Lalangui, 2015)

Resumidamente, con la investigación académica plasmada podemos observar el interés jurídico en realizar un análisis profundo de las instituciones que amparan el derecho laboral, así pues, producto de una ardua investigación jurídica en los ámbitos jurídico, social y metodológico, se han abordado teorías y conocimientos obtenidos por medio de técnicas especializadas.

Cabe añadir, además, que en Colombia el marco jurídico de los principios del Derecho Laboral encuentra su fundamento primordial en el artículo 53° de la

Constitución Política de Colombia, en ese sentido se destaca que;

La protección al trabajo y el reconocimiento, como derechos de carácter social promulgados desde el preámbulo mismo de la Constitución, cobran una especial importancia de cara a evitar los abusos que se puedan cometer por parte de quien detenta los medios de producción, así como para crear cada vez mejores condiciones laborales para los trabajadores. Así las cosas, este postulado de equilibrio económico y social, al abarcar el objeto mismo del Derecho Laboral, contiene en su formulación toda la política pública que comprende la necesidad de proteger a los trabajadores y de asegurar la debida ejecución del contrato, de acuerdo con las necesidades de los empleadores. (Diazgranados Quimbaya, 2018, p. 19)

En cuanto a la regulación que recibe en México, apreciamos la relevancia que encuentran los derechos laborales en su carta magna, tal cual lo vemos a continuación;

El artículo 5to. de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos funda y origina la regulación del trabajo en sí, al determinar su autorización y libertad de realización. Entendido a su vez como la mejor manera en la que todo individuo puede desarrollar sus capacidades con el afán de procurar satisfacer sus necesidades primarias y, de tal manera, contribuir al desarrollo económico de México. (Gomez Aranda, 2012, p. 15)

En definitiva, los derechos laborales han contribuido con el orden social y el respeto a los derechos de los trabajadores a lo largo de las décadas, en los diferentes países del mundo. No podemos dejar de mencionar, que la política de los Estados, siempre han sido direccionados a manifestar una protección especial a este sector importante de la población, sin importar si se trata de un empleador del ámbito privado o público.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Bases teóricas de la variable independiente: Precedente Vinculante del Caso Huatuco.

2.2.1.1 *Los precedentes vinculantes.*

En nuestro país, los Precedentes Vinculantes adquieren de dicha calidad, cuando así lo manifiestan expresamente los miembros del Tribunal Constitucional en determinadas sentencias, esto en concordancia con el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional. Sin lugar a duda, estamos frente a una institución importante, pues se trata de un instrumento que instituye preceptos y lineamientos que conducirán las decisiones futuras a fin de aplicar correctamente el derecho al caso concreto.

Es así como, el propio Tribunal Constitucional ha fijado los requisitos que deben presentarse a fin de establecer un Precedente Vinculante, conforme se aprecia a continuación;

- a. Existen contradicciones en la manera de interpretarse normas o principios constitucionales.
- b. Se observan interpretaciones erróneas de una disposición constitucional, que origina una indebida aplicación de esta.
- c. Existe un vacío normativo.
- d. Se observa una norma con varias posibilidades interpretativas.
- e. En un proceso de tutela de derechos se observa que la conducta reclamada se apoya en una norma jurídica que no sólo afecta al reclamante, sino también incide sobre una pluralidad de personas.
- f. Se necesita cambiar un Precedente Vinculante.

2.2.1.2 *El precedente vinculante en el Perú.*

Encontramos en el desarrollo del tema materia de investigación, algunas regulaciones advertidas en nuestra legislación que contemplan de alguna manera la importancia del Precedente Vinculante en nuestro ordenamiento jurídico:

El artículo 22° de La Ley Orgánica del Poder Judicial prescribe que; “Todas las Salas Especializadas de la Corte Suprema dictan Principios

Jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento” (Decreto Supremo N° 017-93-JUS, 1993), expresa un deber relativo que los magistrados pueden retirar siempre que motiven suficientemente su decisión.

Por su parte, el artículo 400 del Código de Procedimiento Civil prevé la denominada “Doctrina Jurisprudencial, “la cual se constituye cuando se trata de una decisión adoptada por la mayoría absoluta de los vocales supremos reunidos en Sala Plena de la Corte Suprema, vincula a los órganos jurisdiccionales hasta que sea modificada por otro pleno casatorio” (Decreto Legislativo N° 768, 1992).

El artículo 154° del Código Tributario Peruano señala que; “Las resoluciones del Tribunal Fiscal que interpreten de modo expreso y con carácter general el sentido de normas tributarias, constituyen precedentes de observancia obligatoria para los órganos de la administración tributaria” (Decreto Supremo N° 133-2013-EF, 2013).

La Ley del Proceso Contencioso Administrativo - Ley N° 27584; en su artículo 34°, contempla que; “La doctrina jurisprudencial en materia contencioso-administrativa está constituida por las decisiones de la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema” (Decreto Supremo N° 011-2019-JUS, 2019). Razones que permiten a los jueces demostrar que la norma no se aplica a los casos llevados a su jurisdicción.

Es necesario referirse a la legislación, si el primer término está claramente definido, es el artículo VI del Título Preliminar de La Ley de Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444; que menciona lo siguiente; “Los actos administrativos que interpreten de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación, constituirán precedentes administrativos de observancia obligatoria para la entidad, mientras dicha interpretación no sea modificada” (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 2019).

Por último, de acuerdo con el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, se establece lo siguiente:

Una decisión de la Corte Constitucional que adquiere autoridad de cosa juzgada constituye un precedente vinculante cuando la decisión así lo expresa y especifica el alcance de su efecto normativo. Cuando la Corte Constitucional decide apartarse de la jurisprudencia, debe exponer los fundamentos de hecho y

de derecho de la decisión y las razones por las que se aparta de la jurisprudencia. (Ley N° 28237, 2004)

No obstante, la imposición de que los jueces interpretan de acuerdo con la decisión de la Corte Constitucional, que se deriva de la regla general primera del Código Procesal preconstitucional, que establece que los jueces y tribunales interpretan y aplican las leyes y cualesquiera normas con el rango de leyes y reglamentos de la Constitución y principios, según la Interpretación de la Corte Constitucional de las resoluciones emitidas.

2.2.1.3 Definición del precedente vinculante en los sistemas jurídicos.

En el Sistema del Common Law, el término Precedente se relaciona a la decisión de un Tribunal o de un Juez, en función a un determinado razonamiento sobre un asunto de derecho aplicada al caso en concreto, en ese sentido se lo considera de cumplimiento obligatorio para la resolución de los subsiguientes casos. Mientras que, en el Derecho Continental, la jurisprudencia se refiere a las normas jurídicas, es decir, normas que crean jueces para un caso propuesto y ayudan a resolver casos futuros interpretando o integrando el sistema decisorio, esta función corresponde a la jurisdicción.

2.2.1.4 Condiciones del uso del precedente en el Perú.

La Corte Constitucional es el órgano encargado de resolver los actos de inconstitucionalidad en las causas únicas, y en las causas definitivas y definitivas, las resoluciones de rechazo del hábeas corpus, el hábeas corpus y las acciones para dar cumplimiento a la Constitución, fuera de la jurisdicción o conflictos de facultades conferidos por la Constitución. No podemos dejar de mencionar que también es considerado un tribunal de precedentes, es decir que una de sus funciones es formular, a través de su jurisprudencia, el poder judicial y la política judicial de aplicación de la ley por parte de los jueces de los tribunales. Corte. sí mismo. Conforme a la constitución en circunstancias futuras; lo dispuesto en los artículos correspondientes anteriores del título preliminar del Código Procesal Constitucional. En ese sentido, con relación a ello se puede establecer que los precedentes constituyen:

- a. Una herramienta que facilita el orden y la coherencia de la Jurisprudencia.
- b. Expresan las facultades normativas del Tribunal Constitucional a través de un marco legal integrado por la Constitución, la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional y el Código Procesal Constitucional.

Asimismo, los miembros del Tribunal Constitucional han considerado que los Precedentes Vinculantes tienen como finalidad dar predictibilidad a la Justicia Constitucional, es decir brindar seguridad jurídica, así como dar coherencia a la Jurisprudencia expedida por el Tribunal Constitucional.

2.2.1.5 Ámbitos de aplicación del precedente.

En nuestro ordenamiento jurídico se aplica el Precedente Vinculante en tres escenarios jurídicos determinados: el administrativo, el judicial y el constitucional, dando lugar a que se pueda considerar, respectivamente, de un Precedente Administrativo Vinculante, de un Precedente Judicial Vinculante y de un Precedente Constitucional Vinculante. Pasamos a especificar cada una de ellas.

En el ámbito administrativo toma como referente inmediato lo dispuesto en el Artículo VI del Título Preliminar de la Ley N° 27444 o Ley de Procedimiento Administrativo General. Dicha norma establece que;

Artículo VI. - Precedentes administrativos

1. Cuando un acto administrativo resuelve un caso específico, se hace una interpretación explícita y general del sentido de la legislación, mientras no se modifique la interpretación, constituye un precedente administrativo que la unidad está obligada a cumplir. Los actos anteriores se anunciarán de conformidad con las reglas establecidas en este Reglamento.
2. La norma de interpretación establecida por la entidad podrá modificarse si la interpretación anterior se considera incorrecta o contraria al interés general. La nueva interpretación no podrá ser aplicable a la situación anterior salvo que sea más favorable a la gestionada.
3. En todo caso, la mera modificación de la norma no faculta a la sede ejecutiva a revisar de oficio la conducta final. (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 2019)

Aunque la norma en referencia tiene alcances generales, la práctica del precedente administrativo ha tenido desarrollos individualizados en la aplicación respecto a normas especiales. De esta forma, encontramos regulaciones sobre el precedente en el caso del Tribunal Fiscal y la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria - SUNAT, el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería - OSINERGMIN, el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual - INDECOPI, la Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento - SUNASS o la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - SUNARP, entre otros.

Importante mencionar el comentario doctrinario sobre los Precedentes Vinculantes, en ese sentido se establece;

Detalle especial para tomar en consideración es que a pesar de la variedad de normas que se pronuncian sobre esta técnica en particular y el desarrollo que la práctica le ha otorgado, no se aprecia por lo menos hasta nuestros días, un interés doctrinal sobre el tema. Aunque conocemos interesantes recopilaciones sobre diversas clases de precedentes administrativos, los estudios específicos sobre el precedente administrativo en cuanto tal prácticamente no existen en nuestro medio, limitándose a unas breves reflexiones descriptivas que, aunque importantes no siempre han sido adecuadamente difundidas. (Guzmán Napuri, 2004, p. 151)

Respecto al Precedente Judicial Vinculante, éste se encuentra fundamentado en lo dispuesto por el Artículo 22° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuyo tenor establece:

Carácter vinculante de la doctrina jurisprudencial.

Artículo 22.- La Sala Especial de la Corte Suprema de Justicia dispuso la publicación trimestral de sentencias firmes en el Diario Oficial “Perú”, las cuales establecen los principios de jurisprudencia que deben observarse en todos los procesos judiciales.

Los magistrados en todos los casos judiciales, independientemente de su experiencia, deben invocar estos principios como precedente obligatorio. En los casos excepcionales en que decidan apartarse de los criterios anteriores, están

obligados a justificar adecuadamente su decisión, expresando el precedente imperativo que rechazaron y las razones que invocaron.

La decisión de la Corte Suprema de la República podrá, excepcionalmente, apartarse de su propia norma jurisprudencial en su decisión jurisdiccional, adelantando así debidamente su decisión, la cual deberá ser tramitada mediante nueva publicación, publicada también en el Diario Oficial "El Peruano", en cuyo caso Debe haber una clara referencia al precedente y causales invocadas que ya no son obligatorias para nuevos casos. (Decreto Supremo N° 017-93-JUS, 1993)

Por otro lado, como una forma de radicalizar un modelo de precedente más preciso, aunque este último se aplica a los escenarios de la justicia civil, el artículo 400 del Código de Procedimiento Civil, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 29364, ha establecido:

Artículo 400°.- Precedente Judicial.

El Tribunal Supremo Civil podrá convocar un pleno de los Jueces Supremos Civiles para dictar sentencias que constituyan o modifiquen precedentes judiciales.

La decisión de la mayoría absoluta presente en el plenario constituye precedente judicial y obliga a la jurisdicción de la República hasta que sea modificada por otro precedente.

Los abogados pueden informar oralmente en la audiencia del caso antes de la sesión plenaria.

El texto íntegro de todas las sentencias de casación y las resoluciones que declaran improcedentes los recursos se publican en el Boletín Oficial, aunque no sientan precedente. Esta publicación se publica dentro de los sesenta días posteriores a la publicación bajo su propio riesgo. (Decreto Legislativo N° 768, 1992)

Por último, sobre el Precedente Constitucional Vinculante se considera que es el de más reciente data, conforme el Artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, estipula que;

Artículo VII.- Precedente.

Una sentencia de la Corte Constitucional otorgada cosa juzgada, cuando así se expresa, constituye un precedente vinculante y delimita el alcance de su

efecto normativo. Cuando la Corte Constitucional decide apartarse de la jurisprudencia, debe exponer los fundamentos de hecho y de derecho de la decisión y las razones por las que se aparta de la jurisprudencia. (Ley N° 28237, 2004)

El precedente constitucional vinculante en el modelo establecido por el Código Procesal Constitucional.

Como ya se señaló, es el artículo VII del título preliminar del Código de Procedimiento Constitucional el que regula la técnica del precedente constitucional, estableciendo ciertas líneas de razonamiento que ameritan un análisis detenido caso por caso.

Sobre la base de los criterios anteriores, se pueden derivar cuatro consideraciones principales, que continuamos desarrollando.

a) El Precedente Constitucional Vinculante sólo lo genera el Tribunal Constitucional.

Aunque es un hecho evidente, es necesario enfatizar sobre el rol que desempeña el Tribunal Constitucional respecto a los precedentes constitucionales, y es que se encuentra establecido en el modelo de justicia constitucional adoptado por nuestro ordenamiento jurídico, la Corte Constitucional es la única institución capaz de crear o establecer los llamados precedentes constitucionales vinculantes, estrictamente en el ámbito de los términos antes señalados.

Los argumentos básicos a favor de otorgar a la Corte Constitucional un papel en la fijación de precedentes constitucionales dependen directamente de sus conocidas condiciones como intérprete supremo de la constitución. Claramente, si su mandato es defender las normas jurídicas más importantes, y ese mandato, como paso inicial, requiere definir el alcance o significado de cada uno de sus elementos, así como la capacidad de crear precedentes constitucionales que demuestren bien que en última instancia expresa lo que significa la voluntad de la constitución, y se ajusta plenamente al estatus conferido por el sistema legal.

La declaración sobre el intérprete supremo de la constitución no significa naturalmente que otros tipos de precedentes no puedan derivarse de otras instituciones estatales o que no sean vinculantes. Este último no sería en modo alguno un precedente constitucional vinculante, sino un precedente de otro tipo o

con otra variante del alcance. En otras palabras, la existencia de un precedente constitucional estricto no es incompatible ni limita en modo alguno la creación o existencia de precedentes creados por otros organismos, siempre que respondan a características diferentes.

Por lo tanto, en el caso anterior, cabe preguntarse si el máximo órgano judicial (la Corte Suprema) es capaz de producir precedentes judiciales vinculantes (operando como hemos visto tanto en el campo penal como en el civil), que permitan tratar asuntos específicos a través de las mismas técnicas cuestión constitucional.

Según el análisis, no hay nada que impida que la Corte Suprema obtenga el poder de crear precedentes judiciales, incluso en cuestiones constitucionales, a través de una eventual reforma legislativa. Esta opción es legítima no solo porque no está prohibida por ninguna norma constitucional, sino porque nuestro modelo jurisdiccional constitucional es dual o paralelo, legitimando tanto al Tribunal Constitucional como al Poder Judicial en su vital función de ejercer el poder judicial en nombre de la Constitución.

En esa línea, es necesario precisar que existirían límites para la generación de precedentes judiciales vinculantes por parte del Poder Judicial, los mismos que consideramos en las siguientes líneas;

- a) Sólo puede pronunciarse sobre cuestiones constitucionales no desarrolladas directamente por jurisprudencia constitucional previamente dictada por la Corte Constitucional;
- b) No puede pronunciarse sobre cuestiones constitucionales desarrolladas directamente por la Corte Constitucional mediante doctrina o jurisprudencia vinculantes;
- c) Sólo es vinculante para los jueces y tribunales que formen parte de la estructura orgánica del poder judicial.
- d) Puede ser impugnada mediante el proceso constitucional de tutela (habeas corpus o amparo), en cuyo caso la Corte Constitucional controlará su constitucionalidad.

Como se señaló anteriormente, estas limitaciones son razonables dada la naturaleza del precedente constitucional vinculante y la posición privilegiada de la Corte Constitucional como intérprete supremo de la Constitución.

b) El Precedente Constitucional Vinculante siempre debe ser objetivo o expreso.

Como hemos manifestado a lo largo del presente informe, las sentencias del Tribunal Constitucional constituyen precedentes en la medida en que las propias sentencias así lo dispongan, por lo que los precedentes constitucionales vinculantes deben ser reconocidos explícitamente. En este sentido, es claro que el precedente que finalmente incorpora implícitamente la búsqueda interpretativa obligatoria o impuesta es claramente discutible, ya que es la propia fuente normativa la que impone claridad sin reconocer excepción alguna. O el precedente en sí existe porque la Corte Constitucional así lo establece textualmente, o simplemente piensa que no fue creado.

Sin embargo, se han podido observar algunos casos registrados como precedentes, que no emanaron como lo señala el Código Procesal en materia Constitucional.

Es así como encontramos los criterios establecidos en el Oficio 3179-2004-AA/TC, según los cuales los orígenes del amparo contra las resoluciones judiciales no sólo están autorizados para proteger derechos fundamentales de carácter estrictamente procesal (debido proceso, tutela judicial efectiva), y varios derechos fundamentales.

La Corte Constitucional ha seguido esta línea de pensamiento en todos los juicios de amparo contra resoluciones judiciales. Sin embargo, no se trata sólo de una norma jurisprudencial (constituida en los mejores casos de doctrina jurídica vinculante), sino de un precedente verdaderamente vinculante, recogido por precedente constitucional, como en la sentencia dictada en el Oficio N° 4853. Precedente Establecido - 2004 - PA /CONNECTICUT (Caso: Dirección Regional de Pesquería de la Libertad) (Exp. No. 3179-2004-PA/TC la ejecutoria recaída en el Exp. No. 4853-2004-PA/TC).

Por eso sorprende que, a pesar de lo que dice el Código, los magistrados no siempre sean tan cuidadosos a la hora de sentar precedentes. Si bien la Corte

Constitucional ha sido más ortodoxa al establecer un precedente en los últimos años, no siempre ha sido así en el pasado.

c) El Precedente Constitucional Vinculante siempre debe precisar sus efectos normativos.

Sobre este supuesto, es esencial señalar que los Precedentes Vinculantes delimiten los efectos normativos que deseen establecer con respecto a un tema. Por esta razón, debe entenderse principalmente existe la obligación de señalar cuándo una norma constitutiva de precedente se convierte en norma imperativa. Al respecto, si nos atenemos a la redacción adoptada en el artículo VII del título preliminar del Código Procesal Constitucional, parece que existe una amplia discrecionalidad en el establecimiento de precedentes constitucionales para determinar su competencia.

Al respecto, es importante definir claramente el momento en que entra en vigencia el precedente, la obligación se enfoca en dar certeza o seguridad en cuanto a la aplicabilidad del estándar establecido por el precedente, pero esto no implica ni implica que en todo momento el tribunal puede pensar en ello como parte de la dirección que sienta un precedente.

Por lo tanto, si bien es perfectamente lícito establecer no sólo un precedente que rija hacia adelante, sino también un precedente que rija hacia atrás, o desde el momento en que la creación así lo decida, debe hacerse de maneras muy diferentes según la naturaleza temporal de cada creación. ser manejar las cosas. La elección de reglas, precedentes impuestos retrospectivamente es inevitablemente más limitada.

De hecho, al igual que las leyes ordinarias, estas leyes son obligatorias a partir de la fecha de entrada en vigor y están sujetas a su fuerza retroactiva final si beneficia a la persona, de igual modo acontece respecto del precedente constitucional.

Sin embargo, hemos podido comprender que existen dos visiones diametralmente opuestas sobre este tema. De esta forma, para una industria, un precedente es una regla que se puede aplicar en el futuro o retroactivamente sin ninguna operación de referencia. De esta forma, los precedentes pueden

establecerse con efecto retroactivo, ya sea que beneficien o perjudiquen a quienes se verán reflejados en sus efectos.

Por otro lado, sin embargo, también se ha entendido que, si bien la aplicación retroactiva de un precedente es totalmente posible, sólo es legal si no perjudica a la persona a quien se aplica el precedente. En otras palabras, el precedente retrospectivo solo beneficiará, nunca afectará.

De hecho, desde hace bastante tiempo, algunos juristas eminentes han sostenido que las reglas procesales pueden modificarse en cualquier momento y que tales modificaciones tienen un efecto inmediato, lo que puede ser un argumento pacífico. En este contexto, no es de extrañar que existan normas como la Regla Final del Artículo II del Código Procesal Civil o la Regla Final del Artículo II del Código Procesal Constitucional.

En definitiva, lo que los estatutos anteriores nos quieren suponer es que los cambios normativos son perfectamente legales en el ámbito procesal, lo que se traduce en que algo regulado de una manera puede luego ser regulado de otra, no encontrándose violaciones en lo descrito.

Por supuesto, si bien nadie está diciendo que los cambios procesales son imposibles, y que tales cambios pueden incluso implicar la sustitución de unas reglas por otras, esto no significa aceptar que al sustituir un sistema procesal por otro, las garantías básicas serán Lesiones, que serán todos deben ser considerados justamente parte del proceso. Es muy posible que muchos cambios en el orden del programa sean solo cosméticos, y algunos otros incluso sean al final beneficiosos, sin embargo, el problema surge cuando están lejos de ser beneficiosos y terminan siendo perjudiciales. Si ocurre esto último, no tenemos ninguna duda de que dará lugar a uno de los valores más importantes en los que se sustenta el derecho, que es la propia seguridad jurídica.

Para quienes vemos un proceso como un conjunto de acciones, sin más referencia que una simple forma objetiva, el cambio puede no ser más que una simple rutina sin grandes acontecimientos. Sin embargo, para aquellos que ven el proceso como un camino hacia la justicia, con reglas igualmente justas, el eventual cambio puede ser demasiado decisivo como para ignorarlo.

Esta es precisamente la razón de ser de los procedimientos prescritos por la ley. Los elementos básicos del programa que aseguran que un proceso se inicia no se destruyen ni mutan durante su proceso. Para este último, el cambio en cuestión, por mucha ropa que aparezca, es simplemente aleatorio, se mire por donde se mire.

Ahora bien, lo cierto es que un argumento como el descrito puede ir precedido de un contraargumento. Alguien podría argumentar que si nos atenemos a la clásica excepción a la regla de aplicación inmediata, el cambio procesal no tiene por qué ser tan severo, y es bien sabido que la nueva regla no aplica cuando afecta: a) la regla jurisdiccional, b) un recurso interpuesto, c) Conducta procesal con principios de ejecución y d) cláusulas que ya han comenzado. Sin embargo, en nuestra opinión, la apreciación anterior no irá más allá de simples esfuerzos, claramente insuficientes para evitar un claro conflicto con los principios subyacentes.

Si la lógica descrita se aplica al derecho ya su eventual ocurrencia y situación jurídica existente, conviene repensar la misma reflexión haciendo referencia directa a lo que representa el precedente vinculante.

En efecto, encontrado, por ejemplo, en los documentos No. 1417-2005-PA/TC (Rol: Manuel Anicama Hernández), No. 0206-2005-PA/TC (Rol: César Baylon Flores) o No. 0168-2005- PC Los precedentes/TC (Caso: Maximiliano Villanueva Valverde) ya tienen claros indicios de aplicación inmediata, modificando las reglas de juego preestablecidas, sin atender a los perjuicios inevitables que producen sus efectos.

En otros casos, lo contrario es cierto. Prueba de ello es la aplicación del precedente establecido en el Oficio No. 4650-2007-PA/TC (Caso: Caso: Caja de Ahorro y Crédito “Santa Rosa de Lima LTDA”, Suboficial de la Policía Nacional del Perú), que sirve como tutela laboral Requisito procesal en la normativa que regula la previa reincorporación de los trabajadores para beneficiarse de sentencias constitucionales y posibles sanciones económicas en caso de desestimación de una demanda. Hasta donde sabemos, la Corte Constitucional no aplicó inmediatamente estas reglas al proceso de amparo anticonstitucional en curso cuando nació el precedente mencionado, sino que pudo discriminar con cautela su aplicación, pues

implicaría nuevas cargas (y por ende limitaciones) para aplicar Protección para las protecciones que acaban de entrar en vigor.

En resumen, si bien la sana lógica sugiere que no debe aceptarse la aplicación retroactiva del precedente cuando se ha causado daño, es preocupante que la correcta interpretación del tema por parte de la Corte Constitucional hasta el momento haya indicado que, por el contrario, se debe actuar con cautela.

d) El Precedente Constitucional Vinculante puede ser cambiado o dejado sin efecto por el Tribunal Constitucional, siempre que se motive la decisión.

Si, de conformidad con lo dispuesto en el Código Procesal Constitucional, es la Corte Constitucional la que emite jurisprudencia vinculante, entonces obviamente debe ser el mismo órgano, el único con la facultad de decidir sobre su modificación o desaparición.

Para cuestionar por qué la Corte es el único órgano supremo con tal separación o facultad de apartarse, es necesario recordar lo ya mencionado en algunos de los párrafos anteriores. El precedente peruano es una regla inatacable que no reconoce que órganos distintos al que lo creó puedan discutir su alcance, porque fue hecho para ser implementado sin posible desacato. En todo caso, como se dijo anteriormente, un precedente denominado no aplicable no significa no seguirlo, sino una interpretación diferente, distinguiendo juiciosamente dónde aplica y dónde no.

Pues bien, el hecho de que la jurisprudencia constitucional sea vinculante para todos no significa que esta característica tenga un efecto radical en el Tribunal Constitucional. Si bien este último primo está obligado por lo que estableció en su momento, y obviamente debe acatar sus precedentes hasta que claramente decida lo contrario, se diferencia de otros poderes públicos en que tiene el estatus de una institución creativa, y esto a su vez, se basa en las condiciones de su supremo intérprete de la constitución.

Si elige cualquiera de estas dos opciones, la capacidad que tiene la Corte Constitucional no significa que pueda ejercerla de la forma que usted piensa. El Código Procesal Constitucional establece que su ejercicio debe regirse por el

principio de firme motivación. Por lo tanto, cambiar el precedente solo es posible si el tribunal justifica su decisión.

En el escenario descrito, es importante entender a qué tipo de motivación nos referimos cuando hablamos de la capacidad de la Corte Constitucional.

Al respecto, cabe señalar que cuando se identifica el factor motivacional como requisito para el eventual cambio de precedente, no es porque al sujeto creador se le imponga meramente la idea de un argumento a partir de su propio estatus institucional. Programa Constitucional. Bueno, es mucho más importante que el simple requisito de forma. Si lo que condujo a la creación de un precedente está relacionado con un caso conocido, entonces lo que condujo a su eventual modificación o reemplazo debería ser igualmente importante.

Motivación desde luego que sí, pero desde luego no cualquier motivo. Para que cambiar o dejar sea jurídicamente una opción irreprochable, debe ser un tipo calificado, es decir, un tipo con una alta dosis de calidad argumentativa, traducida en una lista bastante selecta, fuerte y Poderosa. Una razón persuasiva que conduce a un precedente inútil o desfasado que justifica el propósito de sustituirlo.

Siendo este el mensaje central en la medida de nuestro hipotético precedente que eventualmente cambia, sería conveniente contrastarlo nuevamente con la forma en que los tribunales lo han venido interpretando.

En cuanto a este último punto, es importante señalar que, en base a los pocos casos en los que el precedente ha cambiado en nuestro contexto legal, no necesariamente estamos en condiciones de seguir una técnica rigurosa e intachable en la justificación de una decisión. De hecho, el pleno de magistrados quiso revisar el plan a otro grupo de magistrados, y acabaron añadiendo el motivo más discutible.

Uno de los casos de jurisprudencia más notorios que ha tenido lugar en nuestro ordenamiento jurídico proviene de la sentencia emitida en el Oficio N° 3908-2007-PA/TC (Caso: Proyecto Especial de Infraestructura Nacional de Transporte. Provias Nacional), y en A su vez, pasó La recurrencia ejecutiva en el documento anuló uno de los dos precedentes establecidos en ese momento. No. 4853-2004-PA/TC (Caso: Autoridad Regional Pesquera de La Libertad). La última sentencia se incorpora como precedente no sólo en apoyo de las normas conocidas

como modelo procesal de amparo, sino que a su vez prevé los recursos de responsabilidad civil a través de los cuales se puede defender el precedente constitucional vinculante. Demostrar desconocimiento o violación de la presente mediante sentencias constitucionales estimadas emitidas por el poder judicial.

El hecho es que, a pesar de estar persuadidos por la posición anterior, difícilmente nos atrevemos a estar de acuerdo con la sentencia del Documento No. 3908-2007-PA/TC, no porque sea ilegal modificar el precedente, sino principalmente por el tipo de argumentos empleados, y, como Reified, como se recuerda, por dos razones muy concretas a) que el precedente que establece el recurso de agravio constitucional como fórmula destinada a justificar su procedimiento es consecuencia de la supuesta imposición doctrinaria de los alguaciles de la constitución, que lo produjo, y b) el precedente constitucional no fue creado sobre la base de los requisitos establecidos por nuestro precedente y por lo tanto carece de valor.

Por tanto, si el Tribunal Constitucional no está de acuerdo con la posición adoptada por sus antecesores, no es sorprendente ni menos controvertido que haya optado por tergiversar algunas de sus opiniones jurisprudenciales de manera diferente. Entonces, basta mostrar por qué el precedente que se pretende cambiar es problemático y, a su vez, sustenta las nuevas reglas que se pretenden crear. En otras palabras, la inhabilitación académica no es un argumento y mucho menos una razón condicional para tal decisión, ya que nadie tiene una varita mágica para decidir que tal o cual posición en la ley es la única posible. Con la lógica del manejo del tribunal, también puede ser recusado por un magistrado diferente bajo el pretexto de una nueva composición del panel al comentar la sentencia.

Asimismo, establecer un precedente para una apelación de una evaluación no está dentro de los supuestos que justifican la creación del precedente y, según su aseveración, en a) la existencia de interpretaciones contradictorias, b) la verificación de falsas (malas) interpretaciones en torno a cualquier norma, c) existen lagunas legislativas, d) existen interpretaciones alternativas de la misma norma, e) se necesita cambiar el precedente vinculante (Expediente N° 3741-2004-PA/TC, Caso: Ramón Salazar Yarlenque).

Si lo hace, para generar un precedente, como un recurso de infracción impugnado en una liquidación, debe encontrarse en alguno de los supuestos anteriores, con la misma lógica que otro precedente creado por la sentencia dictada en el Oficio N° 4853- 2004 - No. PA/TC, que establece las normas de protección de los derechos constitucionales de los derechos constitucionales. Más sorprendente aún es que casi todos los precedentes constitucionales creados por la Corte Constitucional deben ser nulos, si somos consecuentes con los hechos, estos precedentes no nacieron porque se encontraron en las alternativas mencionadas.

Por lo tanto, no estamos diciendo que su precedente no se pueda cambiar si es inevitable. Solo enfatizamos que para hacerlo de esta manera, se debe invocar una motivación especial. Sin embargo, con base en los casos que describimos aquí, parece que estos objetivos aún están lejos de lograrse.

Supuestos para generar un precedente constitucional vinculante.

Si bien el Código Procesal Constitucional analiza directamente algunos aspectos relacionados con el precedente constitucional vinculante, guarda absoluto silencio sobre otros. Esto es especialmente evidente en el caso de supuestos que permiten la creación de nuevos precedentes, en el sentido de que no existe una disposición específica.

En este caso, es importante saber por qué razones se pueden utilizar técnicas como la que aquí examinamos, dado el silencio del código procesal constitucional, nuestra jurisprudencia opta por construirlas de manera incremental.

Al respecto, cabe señalar que si bien el número y criterios de estos criterios no siempre son consistentes, hasta el momento se han seleccionado un total de seis en la jurisprudencia. Inmediatamente nos sumergimos en su explicación (Exp. No. 024-2003-AI/TC (Caso: Municipalidad Distrital de Lurín).

a) Contradicciones jurisprudenciales.

Ahora bien, justificaría la creación de un precedente constitucional, en caso de que luego de examinar los desarrollos jurídicos establecidos por el supremo intérprete de la constitución, se comprobó que en realidad existían posiciones contrapuestas sobre ciertos temas. Así, a diferencia del Poder Judicial, donde la posible jurisprudencia contradictoria, por sutil que sea, puede explicarse por la

especial estructura descentralizada adoptada por sus tribunales (organizados en varios partidos judiciales), en el caso del Tribunal Constitucional, la situación es aún más grave. , al tratarse de una única institución suprema, no debe haber contradicciones jurídicas donde se presuma. Dicho, en otros términos, el hecho de que exista un determinado grupo de casos que puedan ser resueltos de manera distinta, habiéndose advertido la aparente identidad en las mismas o en las cuestiones que en ellas se susciten supondrá la quiebra o el desconocimiento de los diversos valores jurídicos destacados en nuestro ordenamiento jurídico.

b) Interpretaciones erróneas de una norma.

Otro supuesto que surge cuando las normas constitucionales son objeto de interpretaciones judiciales erróneas es que las interpretaciones erróneas se realizan de acuerdo con el marco constitucional establecido. Evidentemente, si una norma admite múltiples opciones de interpretación, y el Tribunal Constitucional encuentra que algunas de ellas distorsionan la información básica contenida en ella, será necesario delimitar su alcance, y por tanto prohibir todas aquellas que no entren en el ámbito de la simpatía.

En este caso, la forma en que se explique adecuadamente la especificación será el precedente. Esto último resultará en una única manera de interpretar la especificación excluyendo cualquier otra interpretación de esta especificación.

c) Vacíos Legislativos.

Definitivamente una de las situaciones más comunes en las que cobra relevancia la creación de precedente constitucional, en todos los casos en que observamos que nuestro ordenamiento jurídico es inadecuado o inconsistente por lagunas o fallas en su propia configuración.

Es bien sabido que no todo puede ser previsto por un legislador, ya sea porque no ha imaginado el camino a una situación, o porque consciente o intencionalmente renuncia a alguna forma de regulación. En todo caso, cuando se presenta una situación y el derecho positivo no da respuesta, las consecuencias son inevitables. En este caso, el silencio se convierte en fuente de injusticia o expresión de aparente arbitrariedad.

A veces suceden otras cosas. El legislador sí quiere atender una situación, pero lo hace a regañadientes o con desinterés que el resultado final, lejos de ayudar

a dar un enfoque adecuado a la materia o materia regulada, termina por complicar, también, las cosas. , o debido a un exceso de regulación.

Precisamente para evitar que las fisuras del propio sistema, y las no contabilizadas por los legisladores, sigan produciendo daños, el precedente surgirá como herramienta de repetición forzosa. Este último previsto cumplirá un papel integrador, lo cual es indiscutible, pues si el legislador no asume sus responsabilidades o el ejercicio de estas es insuficiente, la jurisprudencia con toda su legitimidad se convertirá en un válido sustituto.

d) Interpretaciones alternas de una norma.

Este caso particular se presenta cuando una norma jurídica admite múltiples opciones de interpretación, sin embargo, de la comparación de cada una de ellas se desprende que todas estas opciones, independientemente de sus particularidades y características, son en última instancia congruentes con la constitución política.

A diferencia de los casos relacionados con interpretaciones erróneas de una misma norma interpretada inconstitucionalmente, donde la interpretación que se considera correcta está obligada a imponerse por precedente, en el caso de interpretaciones alternativas, los números son diferentes. No se trata de asumir que las interpretaciones existentes de las normas son inconstitucionales, ya que todas son compatibles con la constitución en principio, sino de priorizar la interpretación que mejor refuerza los valores constitucionales o hace más operativos los mensajes constitucionales. Así, el precedente en este caso no sería una regla interpretativamente inválida, sino totalmente optimizada para sustentar algún tipo de interpretación, en este caso, la interpretación que mejor se ajuste al esquema constitucional.

e) Conductas inconstitucionales con efectos generales.

Por otro lado, otra hipótesis que se cree beneficiosa para generar precedentes vinculantes se plantea en los casos en que lo que se entiende como un acto individual declarado inconstitucional afecta finalmente a un número considerable de personas. La situación descrita se presenta típicamente cuando, luego de conocer procedimientos de protección de derechos (habeas corpus, tutela constitucional de derechos, habeas corpus, cumplimiento) que por lo general sólo

interesan a quienes los promueven, una conducta inconstitucional (ya sea por acción, omisión o amenaza) que afecta no sólo a la esfera de intereses de quienes adelantan sus respectivas demandas, sino también a una gama bastante amplia de personas que, paralelamente y por su parte, han venido formulando reclamos similares ante la Corte Constitucional, ante el poder judicial o la propia sede ejecutiva.

Por supuesto, es probable que los magistrados conozcan la existencia de varios documentos sobre un mismo tema y, a pesar de dar respuestas similares, opten por resolver todos ellos individualmente. Sin embargo, como se ha observado en la jurisprudencia, de nada sirve pronunciar un número indeterminado de gemelas o frases francamente repetidas si las cosas resultan como se describen. Se ha probado en la práctica que la opción de sentar precedentes constitucionales es preferible después de declarado un estado de cosas inconstitucional.

f) Necesidad de cambio de Precedente.

Hemos señalado en algunos de los párrafos anteriores que los cambios en el precedente constitucional son perfectamente legales, siempre que dichos cambios estén debidamente fundamentados por la Corte Constitucional. Sin embargo, la mejor forma de valorar una decisión de cambio es cuando entendemos que debe estar sustentada en la asunción de un nuevo precedente que muestre cuál será el camino o las reglas para diseñar a partir de ahora. De esta forma, la Corte Constitucional puede dictar convenientemente cómo debe analizarse a partir de ahora. De lo contrario, las cuestiones jurídicas en aquellas situaciones establecidas por el precedente derogado se convertirán en una constante ineludible.

*La defensa procesal del precedente constitucional vinculante.
Del recurso de agravio a favor del precedente al amparo
contra amparo.*

No cabe duda de que el precedente constitucional vinculante debe ser protegido adecuadamente en la ignorancia, y la discusión en todo caso se centra en comprender cómo se puede lograr dicha protección última.

Hace varios años, de acuerdo con la sentencia del Oficio N° 4853-2004-PA/TC (Causa: Dirección General de Pesca Libre), la Corte Constitucional optó por crear, por jurisprudencia, una forma especial de protección, que incluía admitir

recursos de infracciones constitucionales para los fines señalados, y Agregar adiciones “especiales”, es decir, los medios de dicha impugnación se llevan a cabo, especialmente en la confirmación de sentencias constitucionales.

Sin embargo, esta posición fue defendida por algunos juristas de la época, pero, como se ha señalado anteriormente, fue duramente criticada por la mayoría de las doctrinas que la consideraban lógicamente abiertamente inconstitucional porque distorsionaba el acceso al modelo Constitucional. Se sabe que el juzgado sólo permite el recurso a las impugnaciones de sentencias o resoluciones con carácter de sobreseimiento.

Lo cierto es que esta fórmula es muy dañina porque coloca al juez o funcionario judicial sospechoso de violar el precedente en la difícil tarea de tener que probar ante la Corte Constitucional que dicha violación no se produjo. Por cierto, nadie está diciendo que los tribunales finalmente o en algún momento no puedan conocer casos cuyos precedentes se ignoran, sino que lo hacen en un caso único y directo donde los magistrados son directamente acusados de tales violaciones, y no hay posibilidad, si esto nos parece excesivo, porque la práctica demuestra que cuando el tribunal tiene que asumir el rol anterior, podemos decir que es poco objetivo (o francamente correcto).

El problema no es que no existan sentencias con el carácter antes mencionado (contrajurisprudencia), sino que claramente hay que hacer algo al respecto, el problema es que la Corte Constitucional, en este caso, utilizó una línea procesal absolutamente irrelevante. Objetivo. Más grave aún, ha ordenado la nulidad de innumerables sentencias constitucionales, sin advertir que muchos de los ejecutores que invalidó eran de fecha completamente anterior a los precedentes mencionados.

Sobre la base de un razonamiento común simple y básico, parece difícil aceptar que un juez o una sala judicial sean acusados de violar un precedente cuando ese precedente no se ha establecido o no existe en absoluto.

Pero el tribunal no prestó atención a este hecho básico. En su opinión, todas las decisiones constitucionales en cuestión son inconstitucionales y antiprecedentes y, como tales, deben ser eliminadas del contexto legal. Por cierto, todo esto lo hizo sin tener a la mano ningún documento constitucional, es decir, no

tenía antecedentes en los que se basara la referida sentencia (probablemente por tratarse de un proceso judicial). Esta es la única manera de explicar que una sentencia sea declarada nula cada vez que se dicte.

Desde nuestro punto de vista, dados los casos aquí descritos, resulta bastante controvertido que la Corte Constitucional terminara siendo el único caso defendiendo el precedente. Por tanto, a los acusados de desacatar el precedente (normalmente magistrados), se les debe garantizar un mínimo de argumentación y sobre todo una adecuada defensa.

Por lo tanto, la mejor manera de lograrlo es a través de otro mecanismo que no debilite ningún medio, sino que garantice que se proteja el precedente, siendo este último nada más que una línea de derecho de conservación contra derecho de conservación.

Como se mencionó anteriormente, esta opción es la que finalmente tomará la Corte Constitucional luego de su decisión en el Oficio No. 3908-2007-PA/TC. No estamos de acuerdo con las razones presentadas en la ejecución anterior, pero entendemos que esta es la forma más adecuada y no hay otra. En las circunstancias descritas, esto significa que cualquier persona que actualmente se sienta perjudicada en el curso o en el curso del proceso constitucional por desacatar o no cumplir con el precedente constitucional recibirá un enfoque expedito para la protección de los derechos constitucionales. Este será el camino procesal a seguir y una garantía de que los citados por tales cargos puedan defenderse a través de una vía que les permita reclamar lo que les corresponde.

Si las anteriores pretensiones son final y definitivamente atendidas por la Corte Constitucional, no será con base en la lógica de que no hay contradicción, sino en la seguridad de que habrá un debido proceso ante acusaciones graves.

2.2.2 Bases teóricas de la variable dependiente: Vulneración al derecho a la Estabilidad Laboral en el Régimen Privado.

Resulta importante señalar, que, de acuerdo con la investigación realizada a efectos de determinar la veracidad de la hipótesis planteada inicialmente, se ha podido advertir en su mayoría, pronunciamientos que protegen al trabajador frente al ejercicio abusivo de su empleador, evidenciando así el respeto a la primacía de

la realidad y de las garantías imperantes en los temas laborales, cómo se verá en los siguientes pronunciamientos.

El Pleno del Tribunal Constitucional, el 21 de noviembre del 2017 resolvió el recurso de agravio constitucional interpuesto por Juan Ysrael Tinoco Yáñez contra la resolución expedida por la Tercera Sala Especializada en lo Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declaró improcedente la demanda de amparo contra la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (Sunarp), de acuerdo a lo fundamentando por el demandante, éste solicitaba se ordene su reposición como técnico principal de control documentario de la Secretaría General, cargo que desempeñaba antes de haber sido despedido arbitrariamente. Manifestaba jurídicamente que su contrato de trabajo sujeto a la modalidad para servicio específico se desnaturalizó y se generó una relación laboral a plazo indeterminado, debido a que realizó labores de naturaleza permanente, además de haber seguido laborando sin contrato después del 31 de diciembre de 2011, fecha en que venció el plazo estipulado en la adenda de su contrato de trabajo, por lo que al haber sido despedido de forma incausada se han vulnerado sus derechos al trabajo, al debido proceso y a la igualdad ante la ley. En razón a ello, el Tribunal Constitucional, fundamenta su decisión en razón a lo siguiente;

Al no haberse especificado la causa objetiva determinante de la contratación temporal, el referido contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, ya que se cumple el supuesto previsto en el inciso "d" del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR, configurándose un contrato de plazo indeterminado. Siendo así, carecen de eficacia jurídica los contratos de trabajo de naturaleza accidental suscritos por las partes con posterioridad, pues con ellos se pretendió encubrir la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado. (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2017)

En efecto, se prioriza el principio de primacía de la realidad, encontrando en la situación fáctica del trabajador, la existencia de una relación laboral que debía considerarse a plazo indeterminado.

De igual manera, se observó similar criterio en un pronunciamiento de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema

de Justicia de la República establecida en la Casación Laboral N° 7821-2018, sobre desnaturalización de contrato y otros, conforme se observa en las siguientes líneas;

Se advierte de la demanda, que el actor pretende la desnaturalización de los contratos de naturaleza civil, por el periodo siete de enero de dos mil trece al seis de julio de dos mil catorce e inválidos los Contratos Administrativos de Servicios, desde el siete de julio de dos mil catorce hasta el treinta y uno de marzo de dos mil quince; en consecuencia, se declare una relación laboral a plazo indeterminado; asimismo, se ordene su reposición por despido incausado, más el pago de remuneraciones, gratificaciones, Compensación por Tiempo de Servicios, remuneración vacacional y asignación familiar y el pago de una indemnización por lucro cesante.

Siendo ello así, al haberse determinado en el caso de autos que dentro de la controversia materia de litis, se encuentra el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, siendo la opción que se podría elegir válidamente, la reposición o la indemnización por despido arbitrario; y estando que para esta clase de proceso, la primera opción se encuentra restringida por haberlo así determinado el Tribunal Constitucional en el precedente en cuestión, resulta viable únicamente la indemnización por despido arbitrario; razón por la cual, habiéndose en el presente proceso, ya discutido en las instancias de mérito, respecto al reconocimiento de vínculo laboral, resultaría ocioso ordenar un nuevo proceso para tal finalidad, ya dilucidada; por lo que, teniendo en cuenta el principio de celeridad y economía procesal, se procede a ordenar la indemnización correspondiente, la misma que será calculada en ejecución de sentencia. (Casación Laboral N° 7821-2018, 2020)

En este supuesto, encontramos que el criterio utilizado en la Corte Suprema se encuentra a favor del principio de primacía de la realidad, argumentando en esta ocasión, la procedencia de una indemnización, la misma que deberá pagar el empleador, al haberse sometido al trabajador al haberse desnaturalizado el contrato civil inicial.

Igualmente, podemos encontrar una decisión de similares características en el Expediente N° 17556-2017, en el cual observamos un Recurso de Apelación por parte de la demanda, Carla Karina Velarde Lazo, contra la Sentencia N° 402-2018-39°JETPL contenida mediante Resolución N° 08, de fecha 30 de noviembre de

2018, en el cual se declaró infundada la demanda y se ordenó el archivamiento definitivo del proceso. Conforme se expone en el caso, se evidencian los siguientes hechos;

La parte demandante refiere que la resolución impugnada a incurrió en diversos errores, señalado los siguientes agravios: 1) El despacho incurre en error al momento de declarar infundada la demanda, por cuanto la parte accionante ha ejercido labores en el cargo de asistente jurisdiccional mediante un contrato administrativo de servicios y un posterior trabajo por suplencia; a pesar de que ha existido una relación laboral por el plazo de 8 años y 6 meses al servicio del Poder Judicial. En ese sentido, carece de razonabilidad que se pretenda aplicar el precedente vinculante recaído en el Exp. N° 5057-2013-PA/TC expedido por el Tribunal Constitucional, por cuanto se aprecia un periodo de labores realizado mediante un contrato Administrativo de Servicios - CAS. 2) Dentro del presente proceso no se ha analizado puntualmente la causa objetiva de los contratos por suplencia y servicio específico celebrados, por cuanto no se ha valorado oportunamente que la parte demandante ha laborado para la entidad demandada por un periodo de 8 años y 6 meses; sin considerar que (dentro del periodo julio a noviembre de 2017) ejerció una suplencia del titular de Johan Cruff Huaman Llantoy, el cual renunció en noviembre de 2016. Finalmente, se resuelve revocar la Sentencia N°402-2018-39°JETPL contenida mediante Resolución N° 08, de fecha 30 de noviembre de 2018, en el cual se declaró infundada la demanda y se ordenó el archivamiento definitivo del proceso; en tal sentido, reformándola, la declararon fundada, declarando una relación laboral a plazo indeterminado con la entidad demandada dentro de la última relación laboral. (Sentencia de Vista, 2019)

En el caso citado en el párrafo anterior, se puede apreciar una resolución que dispone revocar una sentencia lesiva contra los derechos de la trabajadora, estableciéndose finalmente el reconocimiento de la relación laboral a plazo indeterminado, sobre los hechos producidos durante el tiempo que laboró en la entidad.

El mismo discernimiento se evidencia en la Casación Laboral N° 7405-2018 por desnaturalización de contrato seguido por el demandante, Jorge Cerna Talaverano. En el presente caso, la Sala Segunda de lo Interno Constitucional y

Social de Derecho sostuvo que, mediante revisión del expediente, se estableció que la actora prestó servicios a la ciudad demandada el 3 de enero de 2006, de conformidad con el "Contrato para la Lugar de Servicio" para realizar funciones de trabajador. El ámbito de la limpieza pública, también señaló que el imputado no negó el cargo de trabajador de limpieza pública en el proceso. Posteriormente, la demandante firmó un contrato de servicios administrativos. Debido a las controversias en curso en el proceso judicial, la Corte Suprema resuelve en los siguientes términos.

Siendo así y estando a lo razonado en los considerandos que preceden, este Tribunal Supremo concluye que el demandante al desempeñar el cargo de limpieza pública debe ser considerado como personal obrero de la Municipalidad demandada, comprendido en el régimen laboral de la actividad privada desde la fecha de su ingreso, conforme al artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; en consecuencia, al haber superado además el tiempo de prueba de tres meses, previsto en el artículo 10° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, se colige la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde la fecha de ingreso, conforme lo han determinado las instancias de mérito. (Casación Laboral N° 7405-2018, 2019)

Como podemos colegir, la Corte Suprema encuentra importantes argumentos jurídicos para sostener su fallo jurisdiccional, evidenciando una postura protectora y tuitiva a favor de los trabajadores.

Por otro lado, se observa en el siguiente caso que se mantuvo la línea interpretativa de los magistrados del Tribunal Constitucional en el Caso Huatuco, conforme se aprecia en el siguiente pronunciamiento;

De acuerdo a la Casación Laboral N° 13296-2017, se aprecia que el demandante Néstor Carlos Revilla Romero solicita, como pretensión principal, que se declare la nulidad del despido de conformidad con el artículo 29 c) del Decreto Supremo N° 003-97-TR y que se ordene al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social - MIDIS el reinicio de sus labores, respetando los fecha de ingreso, la categoría y el nivel de remuneración hasta, Pago de las indemnizaciones no percibidas, incluyendo mejoras en el lugar de trabajo, reconociendo la

compensación por horas de servicio y sus beneficios; y, como pretensión subordinada, su despido declarado fraudulento y ordenado a reanudar sus labores, respetando la fecha, la clase y el nivel de Compensación alcanzado pero no siendo pagado y reconociendo la compensación por el tiempo de servicio y su interés.

En este sentido, esta Suprema Corte concuerda con la Sentencia N° 05057-2013-PA/TC JUNÍN que quedan sujetos al régimen laboral del Decreto N° 728 todos los trabajadores que prestan sus servicios al Estado, cuya relación laboral haya terminado sin iniciar sus labores mediante selección pública. , Sólo podrán pedir indemnizaciones por cese y no reincorporación, aunque aleguen que la relación laboral terminó de manera ilegal o fraudulenta.

Al respecto, corresponde señalar que el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), es una entidad de la Administración Pública, de acuerdo al artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS; en consecuencia, se encuentra dentro de los alcances previstos en el precedente vinculante, contenido en la Sentencia expedida el dieciséis de abril de dos mil quince, en el Expediente N° 05057-2013- PA/TC.

Siendo así, se advierte que el demandante pretende la reposición por despido fraudulento, sin haber acreditado su ingreso a través de un concurso público y abierto (concurso de méritos) para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, requisito indispensable para el ingreso, de acuerdo a los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades, consagrados en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; en concordancia con el artículo 5° de la acotada norma, y en atención a lo establecido en el precedente vinculante, citado en párrafo precedente; lo que genera que la pretensión sea improcedente. (Casación Laboral N° 13296-2017, 2019)

Dicha sentencia, evidencia la concordancia con lo expresado en el precedente vinculante del Caso Huatuco, observando que no se le otorga la reposición al trabajador, atentando contra sus derechos laborales, y evidenciando un perjuicio latente a partir del mencionado precedente, que va en contra de las garantías mínimas que deberían encontrar los trabajadores en un proceso judicial.

Derechos fundamentales y despido.

Si bien en el desarrollo de una relación laboral pueden surgir diversas manifestaciones de conducta empresarial que atenten contra los derechos fundamentales de los trabajadores, ciertas conductas pueden ser más relevantes en la terminación de una relación laboral, siempre que la decisión se utilice para sancionar o reprimir a esas personas o fueron perjudicados por los procedimientos utilizados para llevar a cabo esos procedimientos.

Para el trabajador, es gravosa toda afectación que involucre los derechos que le son reconocidos constitucionalmente, en ese sentido reviste mayor trascendencia cuando debido al ejercicio de una conducta lesiva por parte del empleador, el trabajador pierde su trabajo. Por esta razón, realizar una investigación vinculada al despido y los derechos fundamentales de un trabajador resulta uno de los temas de mayor importancia para analizar en el marco de la relación laboral. El despido puede vulnerar derechos fundamentales en forma de motivos manifiestos o encubiertos incompatibles con los mismos, o la preparación o ejecución del despido para lesionarlos.

El despido lesivo de derechos fundamentales por “motivos aparentes”.

En la mayoría de los casos, los empleadores culpan a los empleados por razones legítimas o faltas graves conforme a la ley como causal de despido, cuando en realidad esas razones son obvias, no existen realmente y solo se invocan para encubrir una razón real. Su ilegalidad impide a los empleadores invocarlo para evitar que decisiones judiciales lo despojen de toda su validez.

En el despido hay verdaderas causales antijurídicas que finalmente lo invalidarán judicialmente porque el contenido del acto se juzga nulo por no ajustarse a las normas constitucionales.

El despido lesivo de derechos fundamentales por la forma.

Es importante recordar que la facultad otorgada a un empleador para terminar unilateralmente una relación laboral con justa causa no es discrecional, sino una función que el ordenamiento jurídico considera necesaria. En el marco adecuado de la organización de la producción, y como expresión del derecho

general a rescindir un contrato, cuando la otra parte incumple injustificadamente sus obligaciones en virtud de un contrato de servicios recíprocos, esa parte reconoce el contrato. Por tanto, esta facultad debe ejercerse dentro de los estrictos límites que impone su propia finalidad, y además, en el caso de la mayoría de los ordenamientos laborales, respetar los procedimientos establecidos para el despido, que habitualmente se configuran para garantizar el derecho de defensa del trabajador.

Desde esta perspectiva, es muy posible que las acciones emprendidas por el empleador para investigar las acciones de los trabajadores para justificar el despido, así como la forma del despido o la violación del procedimiento de despido, puedan conducir a la insatisfacción del trabajador.

La protección jurisdiccional del despido lesivo que afecta derechos fundamentales.

Nuestra actual legislación y conforme lo señala la jurisprudencia imperante sobre la materia, la protección judicial contra el despido que vulnera derechos fundamentales se da a través de dos vías procesales bien diferenciadas: 1) la interposición de la acción de despido en la jurisdicción ordinaria laboral, y 2) la interposición de la acción de amparo en la jurisdicción constitucional.

Jurisdicción ordinaria: la nulidad del despido.

La legislación laboral, caracterizada por un patrón de trabajo relativamente estable, prevé el despido arbitrario con indemnización, excluyendo la sustitución de trabajadores como remedio, pero reconociendo que se aplica sólo si se cumplen las condiciones del despido, configura un modelo doble, aunque desigual, para evitar el despido.

Las acciones de nulidad del despido se interponen y tramitan ante los tribunales laborales especializados, con exclusión de las acciones indemnizatorias que pueda ejercitar el trabajador en caso de despido, para que proceda la referida acción, posteriormente se declara desierto el despido, y el trabajador es reintegrado, debe reclamar y probar el despido. La razón es una de las razones que la ley estipula estrictamente.

Pasar lista por ley significa despido por afiliación o actividad sindical, elección y ejercicio de funciones de representación sindical, discriminación por

motivos de género, raza, religión, opinión o idioma, embarazo de la trabajadora, interposición de una demanda o denuncia contra un empleador y ser portador del VIH/SIDA.

De esta forma, el número de despidos nulos corresponde a los despidos que lesionan derechos fundamentales, ya que de la enumeración de las causales ilegales previstas por la ley, se puede deducir sin dificultad que las calificaciones nulas son el daño reservado a los despidos por estas causales prohibidas. Derechos fundamentales implícitamente protegidos detrás. Sin embargo, cabe señalar que esta figura, si bien importante, no constituye la única vía procesal para proteger los derechos fundamentales de grupos de trabajadores, ya que el efecto específico de la enumeración de la ley es preservar únicamente el perjuicio de la nulidad de los derechos fundamentales contenidos en el mismo, por tanto, con carácter general, no incluye ninguna vulneración de derechos fundamentales que sea efectivamente el motivo real del despido.

Así, una enumeración exhaustiva de las leyes laborales tiene el efecto directo de acotar el ámbito de la tutela procesal de los derechos fundamentales de los trabajadores, que opera en el ámbito horizontal de acción de estos derechos, ya que excluye muchos derechos importantes, en la misma acción vertical. Cuántas áreas, al excluir, en los casos en que aparecen en la citada declaración, excluyen determinados aspectos del contenido esencial de los llamados derechos protegidos.

Se concluye que el despido nulo en el Código del Trabajo peruano no permite la tutela integral de los derechos fundamentales de los trabajadores, ya que algunos de ellos, numerosos y cualitativamente importantes, quedan excluidos de la tutela de este procedimiento.

Por ello, se ha sugerido que la vía procesal idónea para defender aquellos derechos fundamentales excluidos del despido nulo es la acción de amparo constitucional prevista en el artículo 200, numeral 1, de la Constitución Política del Perú.

2.2.2.1 La Estabilidad Laboral en nuestras normativas.

Por el solo mérito de su consagración constitucional, la estabilidad adquiere en el Perú el carácter de derecho fundamental. Este hecho se refuerza, al encontrar en el artículo 48° en el Capítulo V (Del Trabajo), del Título 1: Derechos y deberes fundamentales de la persona. El reconocimiento constitucional del derecho provoca, conforme a las reglas que rigen la jerarquía normativa en nuestro sistema jurídico, el necesario respeto al contenido mínimo del art. 48 por la legislación de rango inferior. En tal virtud, tanto en su ámbito subjetivo como objetivo, el derecho no podrá ser desnaturalizado por disposiciones de menor categoría a la norma suprema del Estado.

El hecho de que los legisladores facultados constitucionalmente no determinen la justificación del despido (lo que constituiría una negligencia inconstitucional e inimputable en nuestro ordenamiento jurídico) no afecta el derecho a la estabilidad, pero puede incluso fortalecer el derecho a despedir impidiendo el acto.

Al hacer de la estabilidad laboral un derecho fundamental con efectos inmediatos, se ampara por un sistema dual, que se garantiza: vía ordinaria y vía constitucional (acciones garantizadas: tutela constitucional, popular e inconstitucional, según el caso).

2.2.2.2 Concepto de la Estabilidad Laboral.

La estabilidad laboral es el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras no incurra en alguna de las causales de despido establecidas por la ley especial; así como, por otra parte, es la obligación del empleador de mantener al trabajador en sus labores mientras no incurra en alguna de las causales establecidas normativamente.

También podemos definirlo como el derecho de los trabajadores a conservar su puesto de trabajo sin incurrir en errores previamente identificados o circunstancias extrañas.

Importancia de la estabilidad laboral.

Garantizar la estabilidad laboral de los empleados ha sido una de las consignas más importantes enarboladas por juristas, militantes laborales,

sindicalistas y políticos, entendiendo la importancia del trabajador como hecho social en tanto que fuente de ingresos que asegura la economía familiar.

Por ende, se considera que la Estabilidad Laboral es fundamental en razón al carácter de permanencia que le otorga a la relación laboral, es decir garantiza que el trabajador no será despedido sin justa razón.

Base legal que garantiza la estabilidad laboral.

En Perú, encontramos en la Carta Magna, lo concerniente al trabajo como derecho y deber, considerándose la base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Estableciendo explícitamente, que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Estabilidad e inamovilidad en el trabajo.

Dichos conceptos hacen referencia a la protección de la cual gozan los trabajadores con la finalidad de proteger el empleo y la permanencia de la relación laboral.

Así pues, encontramos que, en Venezuela, la estabilidad laboral es una protección universal y permanente en virtud de la cual los trabajadores fijos que no estén en la dirección y que hayan prestado servicios a su empleador durante más de un mes no podrán ser despedidos sin justa causa.

También se dispone que los trabajadores empleados por un tiempo determinado o para un trabajo determinado gozarán de esta protección hasta que expire el plazo o hasta que no haya expirado todo o parte del trabajo que constituye su obligación. Esto no se aplica a los trabajadores ocasionales, trabajadores eventuales, trabajadores ocasionales y trabajadores domésticos. El empleador que despida a un trabajador estabilizado deberá dar aviso por escrito al juez de trabajo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al despido, expresando el motivo del despido, y si no lo hiciera, admitirá que el despido fue injustificado.

Naturaleza de la estabilidad laboral.

En este orden de ideas, cabe preguntarse; ¿Por qué es importante comprender la naturaleza de la estabilidad laboral? La respuesta es sencilla, porque defensores y opositores de este derecho utilizan diferentes conceptos, ya sean

económicos, sociales o jurídicos, que pueden servir de base. La estabilidad laboral puede ser de naturaleza socioeconómica o puramente legal.

El concepto socioeconómico parte de la necesidad de dotar a los trabajadores de seguridad económica frente al riesgo de desempleo, lo que sería una proposición económica. Tanto las corrientes estables protectoras como las corrientes estables atacantes se sitúan en esta perspectiva.

Los conceptos jurídicos intentan especificar las circunstancias en las que no se justifica legalmente la extinción de una relación laboral. Confirmaron que existe una gran confusión cuando se trata de mantener los derechos laborales como una propuesta económica. La cancelación de los despidos no evita el desempleo, ni la terminación de una relación laboral legal por parte del empleador conduce necesariamente al desempleo. Como representante podemos mencionar a Rivero Salvati.

Clases o formas de estabilidad.

Por la naturaleza

Estabilidad Absoluta

Se denomina "permanente" y se define como el tiempo de vida de la posesión o empleo de un trabajador hasta su jubilación o retiro de su puesto o función laboral. El contrato sólo puede rescindirse si se reconocen las causas previstas por la ley: en caso contrario, la elección hecha por el empleador para este fin.

Entonces se entendía que cuando los trabajadores no podían perder sus trabajos por ningún motivo, era absolutamente estable. Distinguimos:

1. Estabilidad Absoluta Flexible: Permite el despido por causa justificada, así como decidir las autoridades sin justificar reposición ni pago de indemnización.
2. La rigidez es absolutamente estable: reconoce únicamente las causales de despido legalmente exigidas; si no se acreditan las causas que lo motivaron, reconoce que los trabajadores tienen la opción de reposición o indemnización. Encontramos que el derecho a la estabilidad laboral a favor

de los trabajadores constituye una garantía de permanencia en el empleo, ciertamente no lo mismo que los derechos de propiedad.

La Estabilidad Relativa

1. Estabilidad Relativa impropia: Equivale a la estabilidad absoluta, pero no se aplica al reintegro contra la voluntad del empleador. Los trabajadores pueden realizar las mismas acciones que en una situación absolutamente estable, continuando las pérdidas salariales hasta que el trabajador reintegre su puesto o termine el contrato.

2. Estabilidad Relativa Propia: Esta es la decisión del patrón, aunque no mediando razón (arbitraria), produce la extinción (efecto) de la relación contractual, hecho que provoca el pago de una indemnización. La estabilidad relativa permite al empleador o patrono dar por terminada la relación contractual mediante el pago de una indemnización.

Por su Origen

Puede ser:

De carácter legal, constitucional o legislativo con norma de rango inferior. Por acuerdo entre las partes, a nivel de convenio o convenio colectivo.

Los convenios colectivos deben ser claros y explícitos, estableciendo una relación de reciprocidad que vincule el derecho a la estabilidad del trabajador con la obligación de cumplimiento y respeto del empleador.

Por Alcances o Efectos

Estabilidad Laboral Propia: Faculta a los trabajadores a ejercer su derecho de reincorporación si no se acreditan las causas del despido, para reincorporarse al trabajo en las mismas condiciones que cuando laboraba. La mayoría de las legislaciones establece que los trabajadores tienen derecho a ser retribuidos a favor del trabajador a partir de la fecha del despido improcedente.

Estabilidad Laboral Impropia: No necesariamente otorga derechos de reintegro a los trabajadores que han sido despedidos injustificadamente. La compensación puede ser pagada en lugar de compensación a discreción de la autoridad competente.

2.2.2.3 *El despido laboral*

La facultad o potestad de despedir sólo puede ejercerse en la medida prevista por la ley, y cabe señalar que la ley es precisa en la determinación de estos límites.

Tal es así, que la idea básica del despido la podemos resumir de la siguiente manera: **“No se puede despedir a un trabajador a menos de que exista alguna causa justificada por la ley”**. Resulta que la ley ofrece una lista taxativa de razones por las cuales un trabajador puede ser despedido. Por ello, cuando un empresario decida despedir a un trabajador deberá comprobar que la razón en la que se fundamenta dicho acto corresponde con alguna de las causales previstas por la ley.

De esta forma, en el caso de que un trabajador sea despedido, deberá verificar si las causas del despido se encuentran comprendidas en alguna de las previstas por la ley correspondiente, en caso contrario, podrá reclamar su reposición e indemnización a través de la acción legal que le otorgue la norma.

Ahora, naturalmente, cabe preguntarse entonces; ¿Cuáles son las causales previstas por la norma que faculta al empleador realizar el acto de despido? Las normas laborales señalan que el despido puede ser realizado por dos causas fundamentales:

Por causas relacionadas a la capacidad del trabajador. Según el Decreto Supremo N° 003-97-TR, pueden ser las siguientes;

- Por impedimento de la capacidad física al momento de la firma del contrato, siempre que no existan vacantes a las cuales los trabajadores puedan ser transferidos.
- Por rendimiento deficiente.
- La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por la ley. (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997)

Por otro lado, encontramos las causas relacionadas a la conducta del trabajador;

- Por condena penal por delito doloso.
- Por inhabilitación del trabajador
- Por falta grave. (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997)

En las siguientes líneas desarrollaremos los aspectos fundamentales de las causales de despido.

El despido por causas relacionadas a la capacidad del trabajador.

Deterioro de la capacidad como consecuencia de la celebración de un contrato, pero sólo si no existen vacantes disponibles para transferencia; tal causa se refiere al deterioro de la capacidad física, mental o sensorial SOBREVENIDAS a la celebración y ejecución del contrato. Por tanto, si el mencionado deterioro se ha manifestado antes de la ejecución del contrato, no puede alegarse la causa.

Además de esto, la ley también señala otro caso en el que se imputa esta causa. Es decir, no hay vacantes que permitan a los trabajadores seguir trabajando sin correr riesgos.

Por rendimiento deficiente – ineptitud del trabajador; la razón de esto es que los trabajadores han perdido ciertas habilidades. Ahora, debido a la ubicuidad del término "desempeño deficiente", existen muchos problemas para identificar una métrica clara que nos permita saber cuándo podemos hablar de desempeño deficiente. Creemos que la evaluación de defectos no debe ser unilateral y debe tener en cuenta muchos factores. Entre ellos, destacamos dos cruciales:

- a. El rendimiento actual comparado con el rendimiento deficiente
- b. El rendimiento actual comparado con el rendimiento promedio de los demás trabajadores.

La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por la ley; esta razón está directamente relacionada con la obligación del empresario de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. Por tanto, los empresarios pueden utilizar esta causal de despido para absolverse de la responsabilidad de velar por la seguridad y salud en el trabajo, siempre que los trabajadores no quieran contribuir a la causa.

El despido por causas relacionadas a la conducta.

Tal como lo mencionamos en el primer apartado, esta causal de despido incluye causales más específicas, que se detallarán a continuación.

Por condena penal por delito doloso; en este supuesto el empleador tiene la facultad de despedir a un trabajador cuando exista una resolución judicial emitida por un juez penal que falla declarando culpable al trabajador por algún delito cometido intencionalmente. Independientemente de la pena, prisión u otra, lo que importa es que el juez decida sancionar al trabajador.

Por inhabilitación del trabajador; esta causal será válida siempre que la inhabilitación provenga de una autoridad administrativa o judicial.

El despido disciplinario, en este caso, el término no es un concepto que esté recogido de manera expresa en nuestra normativa laboral. Generalmente, sin embargo, se asocia con el despido por falta grave, que incluye el despido por incumplimiento grave de los deberes más importantes de un contrato de trabajo..

Las faltas graves son causa de despido por la conducta del trabajador. Como comentábamos en líneas anteriores, la falta grave puede definirse como el incumplimiento de los deberes contractuales esenciales por parte de un trabajador, cuya naturaleza hace irrazonable la existencia de tal relación. La legislación laboral establece una lista exhaustiva de conductas que constituyen falta grave y pueden dar lugar al despido. La cosa principal es:

Despido por ausentismo o impuntualidad reiterada; se configura esta causal de despido cuando se trata de ausencias injustificadas durante tres días consecutivos, más de cinco días en treinta días, o más de quince días en un período de ciento ochenta días naturales. En este sentido, es importante tener claro que la ausencia debe ser injustificada, ya que la causa puede imputarse si el trabajador justifica la ausencia. El trabajador deberá acreditar que el período de su ausencia es de tres días hábiles.

En el caso de la tardanza, la ley no especifica un número específico de casos en los que la tardanza puede considerarse un "duplicado". Los indicadores aquí están marcados con sanciones (verificables) impuestas por el empleador por este motivo.

El despido por indisciplina o desobediencia; en este caso, el incumplimiento debe estar relacionado con las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo. Nunca debe ser una justificación para el despido, el incumplimiento de actividades fuera del contrato.

El despido por ofensas verbales o físicas; en este caso la ley señala expresamente que será considerada como falta grave: “El agravio verbal o físico al empleador, de sus representantes o de otros trabajadores” (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997).

Para que se configure este supuesto, no es necesario que el agravio se realice dentro de las instalaciones de la empresa. Es así, que la ley señala que, también se podrá invocar esta causal de despido, si el agravio fue realizado fuera de la empresa, siempre y cuando, esté conectado con la relación laboral.

El despido por transgresión de la buena fe contractual; esta razón tiene que ver con la responsabilidad y el cuidado que deben desempeñar los trabajadores en las actividades encomendadas. Se trata también de la confianza mutua, que debe existir en la relación laboral. Más concretamente, por ejemplo, se produce una falta de buena fe cuando un trabajador acepta un soborno o una propina de un tercero para cumplir incorrectamente con sus obligaciones en virtud de un contrato de trabajo.

El despido por la disminución continuada y voluntaria de rendimiento laboral; en este caso, la caída del rendimiento (que a su vez se refleja en la caída del rendimiento) debe ser intencional y repetitiva. En otras palabras, esta razón no puede ser invocada cuando, por ejemplo, la disminución del rendimiento se deba a un cambio regional del trabajador que originalmente fue contratado para otro puesto de trabajo.

Además, la degradación del rendimiento debe verificarse de forma fiable. Los empleadores deben proporcionar evidencia convincente y verificable de la disminución del desempeño del trabajador.

El despido por embriaguez o toxicomanía habituales; sobre el particular, las autoridades policiales deben pasar una prueba de alcohol o toxicología “para acreditar el estado en que se encuentra el trabajador. Si éste se niega a hacerse la prueba, su negativa se considerará una admisión de ese estado.

El despido por acoso por motivos de discapacidad, edad, convicciones, religión, etnia, orientación sexual; la ley establece que la comisión de determinadas acciones tiene el mismo efecto que el despido. De ahí que el acoso por motivos de edad, religión, raza, etc. Tendrá los mismos efectos que el despido arbitrario.

Desde esta perspectiva, una persona afectada por el acoso puede solicitar ante los tribunales el cese de la referida conducta o una indemnización similar a la establecida para el despido arbitrario.

El despido objetivo.

Habíamos dicho que por medio del despido el empleador extingue unilateralmente el contrato de trabajo. Ahora bien, también cabe la posibilidad de que la extinción del contrato de trabajo se produzca por causas ajenas a la voluntad de las partes, ya sea por causas de fuerza mayor o porque la empresa se encuentre en una situación financiera adversa, como enfrentar una quiebra. Cuando ocurre esto, nos encontraremos frente a un despido por causas objetivas o simplemente despido objetivo. A continuación, desarrollaremos sus principales causas.

El despido por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; el Decreto Supremo No. 003-97-TR en su artículo 46°, admite este tipo de despido con la finalidad de proteger los intereses empresariales en caso de que se contraponen de manera insalvable a los intereses de los trabajadores. Por lo que, generalmente, este tipo de despido se produce cuando la empresa comienza a experimentar serios problemas financieros como pérdidas permanentes, problemas de ventas, etc. Cuestiones que hacen sentir a los empresarios que es necesario reducir los salarios de los trabajadores.

Por ley, los empleadores pueden cancelar hasta el 10% de su nómina en tales casos. Por tanto, a este despido también se le denomina como despido colectivo.

La extinción de contrato por causas fortuitas o de fuerza mayor; tales situaciones suelen estar asociadas con suposiciones fácticas imprevistas e inevitables. Son elegibles por causa incidental o fuerza mayor, terremoto, incendio o cualquier siniestro que impida la continuación de la relación laboral.

La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra; en definitiva, son hechos que obligan al empleador a tomar decisiones drásticas como consecuencia

de una situación financiera inestable y perjudicial para los intereses de la empresa y de los trabajadores.

La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845; sobre esta causal se entiende también necesario facultar al empleador al despido de trabajadores, en aras de proteger los intereses económicos de la empresa y no perjudicar a los trabajadores, al estar sujetos a una reestructuración patrimonial de acuerdo con lo establecido en la normativa.

¿Y qué pasaría si despido a un trabajador por alguna causa distinta a las desarrolladas?

Como dijimos, los trabajadores solo pueden ser despedidos por causas claramente definidas por la ley. De lo contrario, el trabajador puede presentar una demanda ante los tribunales, demandar a la empresa por despido arbitrario y exigir una indemnización a la empresa.

2.3 Definiciones Conceptuales de ambas Variables

2.3.1 Precedente vinculante.

La jurisprudencia se puede definir como una decisión tomada por un miembro de la Corte Constitucional, como el intérprete supremo de la Constitución, después de la investigación y el razonamiento sobre las cuestiones jurídicas planteadas en los casos que requieren el establecimiento de un precedente legal. La misma solución, ya que esto crea incertidumbre para los operadores judiciales, por lo que se puede decir que los precedentes son sentencias con precedentes de autoridad u obligatorios, tanto para el mismo tribunal como para otros tribunales de igual o inferior rango en casos sucesivos. Vuelva a hacer la misma pregunta.

2.3.2 Estabilidad laboral.

La estabilidad laboral puede entenderse como el derecho del trabajador a gozar de un empleo estable, siempre y cuando no incida en alguna de las causales preestablecidas en la norma que faculte su despido. Así también, se puede señalar, que el empleador tiene la obligación de conservar al trabajador en un determinado puesto laboral.

2.3.3 Análisis del Precedente Vinculante en el Marco Constitucional.

Si bien el Precedente constitucional vinculante no está contemplado en la propia Constitución, sino más bien está establecido de forma particular en el Código Procesal Constitucional, caso contrario sucede respecto al principio de independencia judicial que si se encuentra normado en la Constitución Política del Perú. En consecuencia, y en palabras de propio Tribunal Constitucional, los magistrados sólo están sometidos a la Constitución y a la ley, por lo que, entre la Constitución y el Código, prevalece la Ley fundamental; además, el Estado les garantiza su independencia jurisdiccional, consagrada en el inciso 1 del artículo 146° de la Constitución Política del Perú y en el artículo 2° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial aprobado mediante Decreto Supremo No. 017-93-JUS.

La dimensión del precedente debe entenderse no como un sentido de mera obligatoriedad en su aplicación por parte de los demás órganos judiciales, sino más bien debe comprenderse como una pauta o criterio de alto análisis, que no puede dejarse de lado en la solución de un conflicto jurídico. Sin embargo, el sentido en que debe ser entendido debe permitir que dependiendo de la realidad fáctica o en razón al ordenamiento jurídico vigente el magistrado pueda excepcionalmente apartarse detallando los fundamentos que justifiquen tal decisión.

Es por ello, que resulta importante distinguir no solo la parte normativa del precedente sino también el impacto que genera en el ámbito jurídico (vinculante) y social (estado de derecho).

En efecto, la importancia del análisis de un Precedente Vinculante viene relacionado con la postura de una línea interpretativa que se le otorga a un determinado tema. Es decir, atiende a intereses particulares, demandas de la misma sociedad, que, a través de una sentencia, otorgará una visión completa sobre futuras contingencias direccionadas en ese sentido. De este modo, establece o regula determinadas conductas, en el caso materia de investigación, establece criterios sobre la estabilidad laboral, la contratación pública y los derechos constitucionales al trabajo, que incidirá directamente hacia un colectivo que

representa aproximadamente el 18% de la población nacional.

En corolario, el Precedente Vinculante que nos trae el presente estudio establece que los trabajadores del sector público solo serán reemplazados si pueden demostrar que tienen un contrato indefinido, tienen un presupuesto en alguna parte y se presentan a través de concurso abierto. Se declararán inaceptables las reglas de aplicación inmediata aun *para los juicios de amparo en curso* y remitidos al Juzgado de lo Social, que dará a los trabajadores un plazo limitado para reclamar una indemnización o afrontar la sanción de interponer una demanda. Las personas que no cumplan con los tres requisitos señalados no serán readmitidas.

Por ello, destacamos con total énfasis que el Caso Huatuco eliminar la *reincorporación laboral por distorsiones contractuales* para los trabajadores del sector público sujetos a sistemas laborales privados. A diferencia de sus compañeros en eventos privados, no podrá elegir entre protección *reparadora* (reemplazo) y protección compensatoria (compensación), sino sólo esta última. En consecuencia, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha cambiado fundamentalmente, protegiendo el derecho fundamental a no ser despedidos sin justificación *aunque no hayan entrado por concurso*, concediendo la sustitución si se sustancia en la aplicación *del principio de precedencia*. La realidad del fraude y los despidos arbitrarios en las entidades públicas.

Por ejemplo, en el caso *Eusebio Llanos Huasco*, el Tribunal Supremo señaló que el artículo 27° de la Constitución prescribe que “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario” (Constitución Política del Perú, 1993) y que, con esta norma no se consagra el derecho a la estabilidad laboral absoluta, sino el derecho de los trabajadores a estar “*plenamente protegidos*” frente al despido arbitrario. Si bien el texto constitucional no establece claramente cómo debe entenderse esta protección, en qué medida la constitución exige -como dice- cumplir con el estándar mínimo de *proporcionalidad* o, como claramente establece el texto constitucional, involucra medidas adecuadas.

Desde el punto de vista social, los jueces no deberían aplicar el precedente

materia de investigación porque se opone al derecho al trabajo en el que no se restringe el ejercicio de los derechos constitucionales, no se menosprecia ni menosprecia la dignidad del trabajador, y a la plena protección constitucional contra el despido arbitrario definido en los artículos 23 y 27, y porque discrimina inconstitucionalmente Los trabajadores del sector público que están sujetos al sistema laboral privado frente a sus pares del sector privado; porque se opone al derecho a la protección judicial previsto en el artículo 25.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y porque deriva las protecciones constitucionales de que trata actualmente los jueces y la ley no predetermina el procedimiento, desconociendo el artículo 139.3 de la Constitución según el cual “Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos (...)”; y (v) porque, en lugar de alentar los despidos arbitrarios en el sector público, alentar, fundamentar y pretender que dichos despidos sean irreversibles, violando impunemente los derechos constitucionales de los trabajadores involucrados..

Mientras que, por otro lado, se debe tomar en cuenta la realidad jurídica observada a partir de dicho precedente, y ha de ser determinada desde la perspectiva de su idoneidad como algo pertinente y vinculante a las acciones humanas. Es un hecho subjetivo, por el cual se valora que una acción u omisión, posee una relevancia como para ser elevada a los tribunales competentes, para discernir la controversia. Para entender lo que sea jurídicamente relevante o irrelevante conviene primero conocer cuál sea el sentido de esta distinción, ya que pueden existir como fronteras o ambiguas otras zonas del campo social.

Es en ese sentido, la finalidad de un Precedente Vinculante, se encuentra determinada por la destacada función que asumen los miembros del Tribunal Constitucional, para defender el marco constitucional, de modo tal que, observar un precedente atentatorio contra las garantías constitucionales y que fortalece un accionar lesivo e irresponsable del Estado, permite señalar que con los lineamientos del Caso Huatuco se han unificado criterios para perjudicar de manera directa a los trabajadores. ha creado criterios interpretativos que han generado un pronunciamiento del Tribunal Constitucional con efectos vinculantes para todos los casos símiles, es decir, es de aplicación imperativa para casos

homólogos, como veremos a continuación.

Al respecto, es necesario estudiar los alcances generados por los diferentes organismos jurisdiccionales de nuestro país, debido a que, como estableceremos en las siguientes líneas, el precedente vinculante mencionado generó cierta confusión en los supuestos de aplicación, así como criterios disímiles.

Sentencia del Expediente N°27013-2013-0-1801-JR-LA-03.

En principio, debemos señalar que esta es una de las primeras sentencias en apartarse del precedente vinculante Caso Huatuco. En dicha sentencia, el magistrado Omar Toledo Toribio, vocal de la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, con fecha 17 de julio del 2015, utilizó la técnica del *distinguishing* para apartarse del precedente.

De acuerdo con el magistrado Omar Toledo, en su considerando cuadragésimo tercero, el precedente vinculante Rosalía Huatuco vulnera el principio-derecho a la igualdad, debido a la aparente desprotección de los derechos laborales de los trabajadores del sector público vinculados por contratos civiles y/o modelo, siendo estos últimos regulados por el Decreto No. 728 en lugar de los requisitos establecidos en la sentencia anterior para los trabajadores del sector privado no comprendidos en el solicitud. Asimismo, considera que el incumplimiento de los principios del Código del Trabajo y la vulneración de los derechos de los trabajadores, por supuesto, constituye una afrenta a la dignidad de los trabajadores, derecho de principio garantizado por la Constitución, pues todos ellos afectan la vigencia de los derechos. el principio. La continuidad del trabajo de los trabajadores de la administración pública, obligados por los contratos impuestos por los patrones, salvo que vulnere el principio de las condiciones más favorables, pues establece nuevas condiciones en perjuicio de los trabajadores, el principio de la supremacía de la realidad, porque su la naturaleza se determina por su aplicación Se rompe por las condiciones que lo vinculan, el principio de lo mejor para el hombre, el principio de progreso y no retroceso de los derechos laborales, y el principio de protección garantizado por el artículo 23 de la Constitución.

El pronunciamiento anterior se emitió a raíz de la resolución de un recurso en el que un ex trabajador solicitaba el reconocimiento de una relación laboral de carácter indeterminado (por distorsiones contractuales del CAS), así como la nulidad del despido sin causa, y la reincorporación como parte de su trabajo en el Ministerio Público Ordenado, se les reembolsará su remuneración. La Sala dejó sin efecto todas las diligencias y ordenó al juez dictar nueva sentencia, por ser necesario dar a la actora la posibilidad de expresar y reconocer la forma en que notificó a la demandada.

Adicionalmente es importante señalar, que lo mencionado por el mismo magistrado en su considerando cuadragésimo séptimo, se contradice con lo argumentado por el mismo Tribunal Constitucional, y critica que el Estado sea quien contradice su propia conducta, porque, por un lado, lleva años contratando personas bajo contratos civiles, contratos modelo bajo el Decreto 728, y contratos de servicios administrativos, sin convocatorias abiertas para plazas permanentes, el uso de esta política de contratos La plena responsabilidad de las entidades de la administración pública por crear desigualdad entre los mismos servidores públicos del Estado mediante el uso fraudulento de contratos civiles y modelos, cuando en realidad, por la naturaleza del trabajo que desempeñan, corresponden a la otra parte, con el fin de tergiversar la injusticia del efecto jurídico de la nulidad de la contratación civil o formal se pretende ahora implementar requisitos de libre competencia.

Conforme podemos apreciar, se trata de una sentencia que integra de manera adecuada el caso en concreto sujeto a la norma y al marco constitucional, señalando de manera expresa que el apartamiento al Precedente Vinculante viene siendo atentatorio contra los derechos laborales de un sector de la población, manifestando un razonamiento justo y conforme las normas imperantes.

2.4 Legislación Pertinente

2.4.1 Nacional.

En cuanto a nuestra legislación nacional, estamos protegidos por las siguientes normas:

- ***La Constitución Política del Perú:***
Derechos Fundamentales de la Personal. Artículo 2° De los Derechos Sociales y Económicos. Artículo 22°, “Artículo 23°, Artículo 26°, Artículo 27°.
Regula el bien jurídico constitucional de la Carrera Administrativa, así como el principio de Independencia Judicial.
- ***Código Procesal Constitucional, en el que se regula el precedente vinculante***
- ***Decreto Legislativo N. 728 ley de Productividad y Competitividad laboral.***
Artículo 4° (sobre la presunción de una relación laboral)
Artículo 10° (respecto al periodo de prueba y la adquisición de la permanencia)
Artículo 16°.- (Las Causas de extinción del contrato de trabajo)
Artículo 25°.- (concepto de faltas graves).
Artículo 77°.- (sobre la desnaturalización de los contratos y los elementos que nos hacen presumir que se tratan de contratos de duración indeterminada)
- ***Decreto Legislativo No. 276 en la que regula las bases de la Carrera Administrativa.***
- ***Decreto Supremo No. 003-97-TR (Texto Único Ordenado Del Decreto Legislativo No. 728, Ley De Productividad Y Competitividad Laboral) que establece la normativa aplicable a los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo No. 728***

Jurisprudenciales:

- ***La Casación Laboral No. 12475-2014-MOQUEGUA***, en la cual la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema establece los supuestos en los cuales no es aplicable el Precedente Huatuco.
- ***La STC No. 06681-2013-PA/TC “Caso Cruz Llanos***, en el cual el Tribunal Constitucional precisa los alcances sobre la aplicación del Precedente Huatuco, exigir a los trabajadores que realicen tareas administrativas.
- ***El expediente No. 27013-2013-0-1801-JR-LA-03***, con fecha 17 de junio de 2016, y el expediente 058-2014-0-1618-JM-LA con fecha 24 de julio del 2015, mediante los cuales se han establecido supuestos en los que no debe aplicarse el precedente vinculante Rosalía Huatuco.
- Asimismo, el ***fallo emitido por el Segundo Juzgado Laboral Especializado Permanente de Lima***, en el expediente No. 13331-2015-0-1801-JR-LA-02, con fecha 04 de setiembre del 2015, en la cual se ha inaplicado el precedente vinculante, bajo el criterio del control de convencionalidad y justificando su decisión en la jurisprudencia emitida por la Corte Interamericana de los Derechos Humanos.

Capítulo III: Hipótesis

3.1 Hipótesis General

El Precedente vinculante Caso Huatuco como fuente interpretativa no direcciona el accionar de los órganos de justicia, pese a establecer lineamientos aplicables para casos análogos.

3.2 Hipótesis Específicas

La aplicación del Precedente Vinculante Caso Huatuco no incide favorablemente en la transgresión de los Principios esenciales del Derecho al Trabajo de los servidores públicos del Régimen Laboral Privado, en las instituciones públicas.

El Precedente Vinculante Caso Huatuco determina la existencia de un acto lesivo por parte del Estado hacia los servidores públicos del Régimen Laboral Privado, generando una contratación pública irregular.

3.3 Variables

3.3.1 Definiciones operacionales

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se ha considerado importante definir operacionalmente los siguientes términos:

- **Derechos fundamentales.** - Los derechos fundamentales de la persona humana son un concepto inseparable del hombre, casi puede decirse que espiritualmente no habría hombre si es que no hubiese derechos humanos. Constituyen ellos un grupo de valores, es decir, principios de conducta que nosotros estimamos identificables por el bien, inseparables de la persona humana, inmutables básicamente a través del tiempo. (Ferrero Costa, 1994, p. 57)
- **Estabilidad Laboral.** – Es una manifestación del Principio de Continuidad del Derecho Laboral. El objetivo de la estabilidad laboral es proteger el Derecho al Trabajo e impedir los actos arbitrarios de los empleadores. (Obregón Sevillano, 2016, p. 200)

- **Régimen Laboral.** - Los sistemas laborales público y privado, aunque aplicables a diferentes sectores laborales, comparten ciertas características que les son similares, así como muchas que los distinguen entre sí. Por ejemplo, ambos sistemas establecen principios que se aplican a las relaciones para regular normas como la inalienabilidad de los derechos laborales. (Toyama Miyagusuku, 2010, p. 151)
- **Precedentes vinculantes.** La uniformidad en la interpretación y en la aplicación del derecho. (Taruffo, 2016, p. 334)

3.3.2 Operacionalización de las variables e indicadores.

De acuerdo con la Tabla 1, se presentan las dimensiones de las variables de estudio, así como su fuente de verificación.

Tabla 1

Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	FUENTE DE VERIFICACIÓN
Variable independiente (X) Precedente Vinculante del caso Huatuco	Análisis de la importancia del Precedente Vinculante en el marco constitucional	Existencia y aplicación de la normatividad vigente.	Constitución Política del Perú; Tratados Internacionales y Convenios de la OIT; Legislación Laboral del Sector Público y Privado.
		Criterios de Interpretación y aplicación de sentencias vinculantes denominada caso Huatuco.	Sentencias vinculantes del Expediente No. 05057-2013- 13A/TC, Doctrina y jurisprudencia al respecto. Se verificó la imposición de criterios jurisdiccionales y constitucionales lesivos en razón a determinadas sentencias que establecían criterios contrarios al marco constitucional en atención a lo sostenido por el Caso Huatuco.
		Significado Doctrinario de los Principios Laborales.	Tratados, Libros, Revistas, Ensayos, Tesis y Artículos doctrinarios sobre los derechos laborales.
Variable dependiente (Y) Vulneración al Derecho a la estabilidad laboral	Importancia socio-jurídica de los Principios Laborales	Existencia y aplicación de la normatividad vigente.	Constitución Política del Perú; Tratados Internacionales y Convenios de la OIT; Legislación Laboral del Sector Público y Privado; Ley que regula el Contrato Administrativo de Servicios; y regímenes laborales especiales.
		Significado y características del Derecho a la Estabilidad Laboral.	Libros, Revistas, Ensayos, Tesis, Artículos e Informes económicos de las nuevas formas de relaciones de trabajo, en las que se pudo advertir la importancia de la discusión del tema investigado al contener principios primordiales respecto al derecho laboral.
		Significado de los derechos conexos de igualdad y la no discriminación laboral.	Libros, Revistas, Ensayos, Tesis, Artículos e Informes de los sistemas económicos y las tecnologías de la información.

Capítulo IV: Metodología

4.1 Método de Investigación

Cuando hablamos de método se refiere a lograr un objetivo o conseguir resolver un problema, “se puede definir como aquel proceso ordenado y sistemático de actividades técnicas y acciones diseñadas para alcanzar una meta” (De la Orden Hoz & Pimienta Prieto, 2017, p. 41). Una de las características más importante de un método es que se apoya en el razonamiento, para analizar el objeto de estudios.

- **Método deductivo:** este tipo de método “permite mediante razonamientos inferir u obtener conclusiones generales de varias premisas o afirmaciones verdaderas. Por ende, se obtendrán conclusiones” (De la Orden Hoz & Pimienta Prieto, 2017, p. 45).
- **Método Analítico:** Como su propio nombre lo dice su base es el análisis, lo que significaría disgregar diferentes partes para observar sus causas, su naturaleza y efectos (De la Orden Hoz & Pimienta Prieto, 2017).
- **Método Crítico:** explica los cambios constantes en la naturaleza, la humanidad y su pensamiento y de acuerdo al caso en concreto, por cuanto trabaja con hechos suscitados en casos laborales. De esta manera el Precedente Caso Huatuco se ha podido aplicar jurisprudencialmente a casos similares.
- **Por su alcance;** es temporal, por cuanto se refiere a un periodo determinado donde se observa el problema planteado. Por profundidad, es explicativo porque no solo se trata de medir variables, sino también de estudiar la relación de impacto entre ellas, para entender la estructura y los factores que intervienen.
- **Por su amplitud;** se ha seleccionado a una parte de la población siendo esta Lima Metropolitana.

4.2 Tipo de Investigación

La presente investigación es Explicativa dado que relaciona la causa y efecto; sin embargo, también se hace una descripción del problema. Entonces, busca establecer las causas que se encuentran detrás de este.

Se determinan explicar deductivamente las causas y los efectos de los fenómenos a partir de la teoría o la ley. Además es de modelo cuantitativo porque el investigador no tiene control de las variables sobre hechos que han sucedido con anterioridad, de esta manera el investigador se centrará en identificar las posibles causas y consecuencias, sólo se observa y se miden las variables.

4.3 Nivel de Investigación

Por su forma y nivel de investigación, corresponde a la investigación explicativa y descriptiva porque tiene como fin identificar los fenómenos relevantes y las variables, para obtener datos se apoya de encuestas, cuestionarios, además de analizar en qué consiste el objeto de estudio (De la Orden Hoz & Pimienta Prieto, 2017, p.83).

4.4 Diseño de Investigación

- No experimental
- Documental de carácter bibliográfico.
- De campo (encuestas, cuestionarios directamente en el espacio en que tiene lugar el objeto de estudio)
- Técnicas de investigación: Observacional (indirecta – no participante), Encuesta – Analítica, Cuestionarios, Recopilación de datos y análisis de documentos

4.5 Población y Muestra

4.5.1 Población

Nuestra población comprende un total de 51 personas, que incluye entre Magistrados, Abogados, Catedráticos especialistas en Derecho Laboral y litigantes en Lima Metropolitana.

4.5.2 Muestra

Para la presente investigación se aplicó el muestreo a 20 personas conectoras del Derecho Laboral; la muestra se ha considerado a los casos de los procesos laborales donde se ha aplicado el Precedente Vinculante - Caso Huatuco. Para determinar la cantidad de la muestra se ha aplicado la fórmula generalmente aceptada para poblaciones menores de 100,000.

Fórmula

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

Tamaño de la muestra para estimar la proporción de la población		
Para poblaciones finitas o menores o iguales que 100,000		
N (Tamaño de población)		51.00
90% o 95% o 99%	NIVEL DE CONFIANZA	95%
	VALOR DE Z	1.96
Definir	ERROR PERMISIBLE (e)	5%
Definir	PROPORCIÓN	50%
N	Tamaño de muestra	45

4.5.3 Muestreo

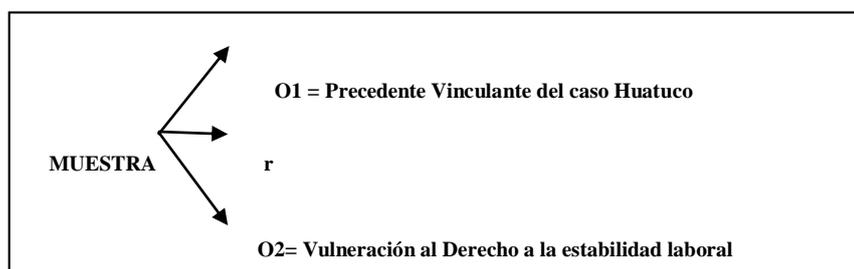
Es la técnica para establecer el número y la calidad de procesos que deben conformar la muestra. Se aplicó el muestreo intencional o estratificado, es decir, la determinación de la composición y número de la muestra; está a criterio intencional de la investigadora.

4.6 Técnicas e Instrumentación de recolección de datos

4.6.1 Técnicas de recolección de datos.

Descriptivo –Explicativo

El diseño que se empleó corresponde a uno descriptivo - analítico cuyo esquema es el siguiente:



O= Observación M= Muestra r = Relación

- a) **Encuesta.** Es una técnica que consiste en la elaboración de un cuestionario compuesto por un conjunto de preguntas estandarizadas, es decir, ajustadas a un modelo o norma común, para conocer la opinión de un grupo amplio de personas. Descriptiva: pues tiene como finalidad documentar las actitudes o condiciones actuales de un fenómeno, hecho, objeto o grupo. Analítica: porque busca encontrar los elementos explicativos acerca de por qué ocurre determinada situación. (De la Orden Hoz & Pimienta Prieto, 2017, p. 86)
- b) **Técnica de fichaje.** Consiste “en consignar, respectivamente, y de manera individual, los datos para la identificación y localización de obras, estudios, ensayos, artículos disponibles en libros, revistas,

ensayos, que contiene el tema de estudio” (De la Orden Hoz & Pimienta Prieto, 2017, p.88). Por ende, se revisarán libros, normativas en materia de Derecho Laboral para poder identificar el objeto de estudio.

- c) **Técnica de análisis documental.** Nos permitirá instrumentar con la ficha de análisis y encontrar la vulneración de los trabajadores públicos mediante el Decreto Legislativo N° 728 aplicado al Precedente Vinculante - Caso Huatuco.

4.6.2 Instrumentos de recolección de datos.

- Material bibliográfico (libros, revistas)
- Expedientes (Resoluciones, Jurisprudencia)
- Encuestas. (cuestionarios realizados a los conocedores del Derecho Laboral)

4.6.3 Procedimientos de recolección de datos.

Es una técnica para estudiar y analizar información de manera objetiva, sistemática y cuantitativa y para hacer inferencias válidas y confiables a partir de datos basados en el contexto dado.

a) *Técnica de muestreo.*

Las técnicas deben entenderse como métodos que permiten el uso coordinado de varias combinaciones o procedimientos de instrumentos y herramientas para realizar una investigación dirigida. Sus objetivos son: proporciona elementos para recolectar y organizar la información, permite el manejo y procesamiento de los datos recolectados, brinda elementos para orientar el proceso de construcción de conocimiento a partir de dicha información. (De la Orden Hoz & Pimienta Prieto, 2017, p.86)

4.7 Técnica de procesamiento y el análisis de datos

Ambas técnicas se utilizan con sus respectivos instrumentos para medir variables, según la Tabla 2.

Tabla 2*Técnicas, instrumentos y fuentes*

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	FUENTES
Observación	Documental: Esta técnica va a permitir analizar, interpretar y conceptualizar las normas, o lo plasmado en la revistas, textos o libros que tengan relación con el Derecho Laboral y el caso en concreto – Caso Huatuco	Fichas bibliográficas: Se utilizarán fichas bibliográficas para anotar los libros, textos, revistas, normas, y todas aquellas fuentes informativas que serán utilizadas para la presente investigación en relación con el Caso Huatuco
Encuesta	Cuestionario: Se va a utilizar encuestas de hechos y de opiniones de los especialistas en Derecho Laboral con la finalidad de obtener respuestas en relación con el objeto de estudio	los cuestionarios estarán compuestos por preguntas cerradas respecto del caso Huatuco.

El cuestionario de encuesta aplicado a los usuarios de las tarjetas, los mismos que tenían como un total de treinta y seis (36) interrogantes planteadas en base a los indicadores de la variable. La validez de este cuestionario fue realizada mediante la evaluación de juicio de expertos, cuyas fichas de evaluación se presentan en el Anexo 2.

La confiabilidad del cuestionario se realizó mediante una prueba piloto, al igual que la prueba sujeta a la prueba estadística Alpha de Cronbach, y se obtuvo un alto nivel de confiabilidad, como se muestra en los datos a continuación.

Capítulo V: Resultados

5.1 Descripción de los resultados

Tabla 3

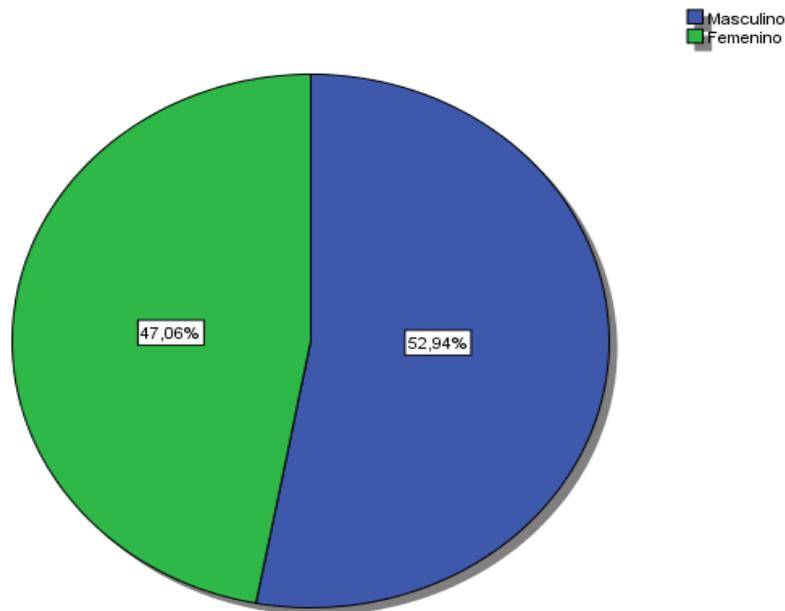
Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20	1	2,0	2,0	2,0
	23	1	2,0	2,0	3,9
	25	3	5,9	5,9	9,8
	26	7	13,7	13,7	23,5
	27	2	3,9	3,9	27,5
	28	9	17,6	17,6	45,1
	29	4	7,8	7,8	52,9
	30	2	3,9	3,9	56,9
	32	3	5,9	5,9	62,7
	33	1	2,0	2,0	64,7
	35	5	9,8	9,8	74,5
	38	1	2,0	2,0	76,5
	39	4	7,8	7,8	84,3
	40	2	3,9	3,9	88,2
	45	1	2,0	2,0	90,2
	48	1	2,0	2,0	92,2
	50	1	2,0	2,0	94,1
	54	1	2,0	2,0	96,1
	55	1	2,0	2,0	98,0
	60	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

De acuerdo a la edad se tiene el mayor número de encuestados, 9 (17,6%) con edad de 29 años.

Tabla 4*Sexo*

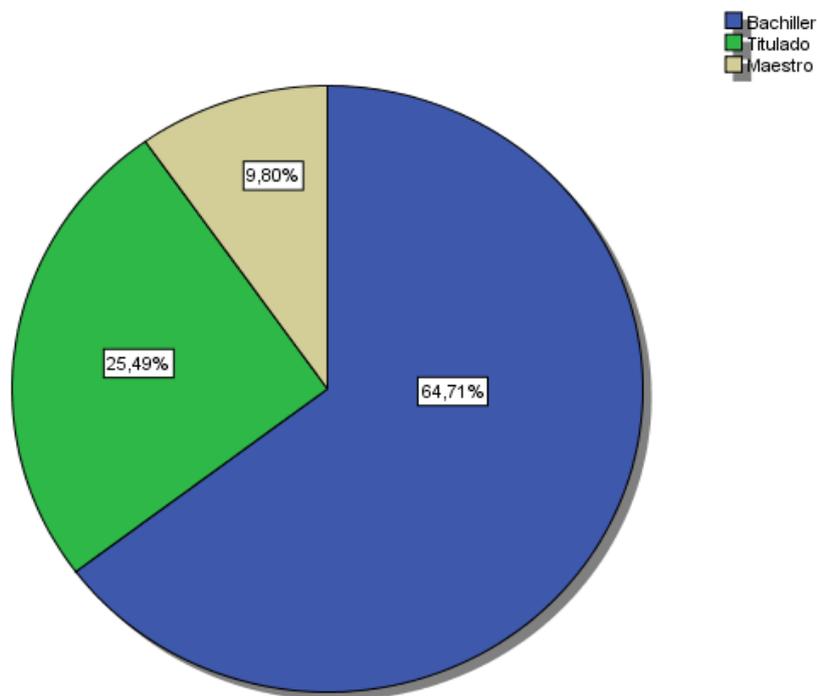
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	27	52,9	52,9	52,9
	Femenino	24	47,1	47,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Figura 1*Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 7*

De un total de 51 puntos, 27 (52,9%) son de sexo masculino; y 24 (47,1%) son de sexo femenino.

Tabla 5*Grado de Instrucción*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bachiller	33	64,7	64,7	64,7
	Titulado	13	25,5	25,5	90,2
	Maestro	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Figura 2*Resultado en porcentaje con respecto a la Tabla 5.*

De 51 puntos, 33 (64,7%) son bachilleres; 13 (25,5%) son titulados; y 5 (9,8%) son maestros.

5.1.1 Variable Procedente Vinculante Caso Huatuco

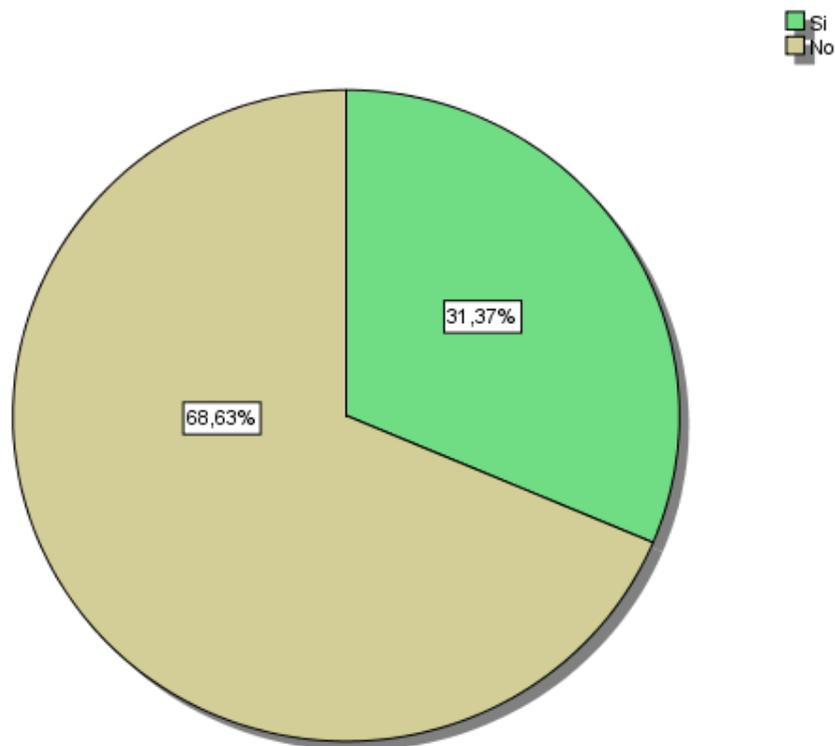
Tabla 6

La fuerza vinculante del precedente permite la obligatoriedad de su aplicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	16	31,4	31,4	31,4
	No	35	68,6	68,6	100,0
Total		51	100,0	100,0	

Figura 3

Resultado en porcentaje con respecto a la Tabla 6.



De un total de 51 puntos, se establece que 16 (31,4%) indicaron que la fuerza vinculante del precedente permite establecer la obligatoriedad de su aplicación; mientras que 35 (68,6%) expresaron que no.

Tabla

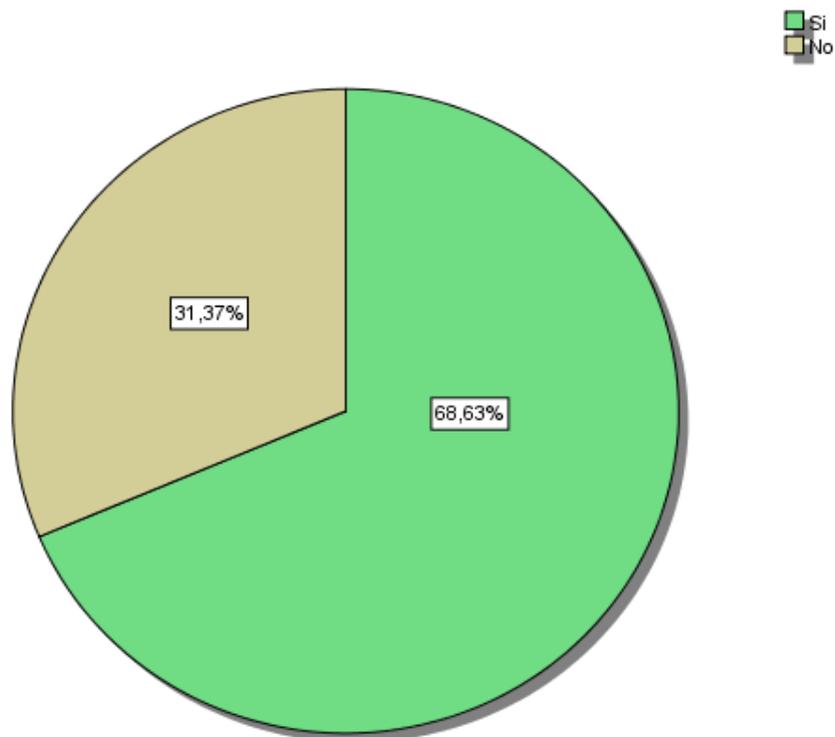
7

La fuerza vinculante del precedente permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisprudencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	35	68,6	68,6	68,6
	No	16	31,4	31,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Figura 4

Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 7.



De un total de 51 puntos, se establece que 35 (68,6%) indicaron que la fuerza vinculante del precedente permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisprudencia; mientras que 16 (31,4%) expresaron que no.

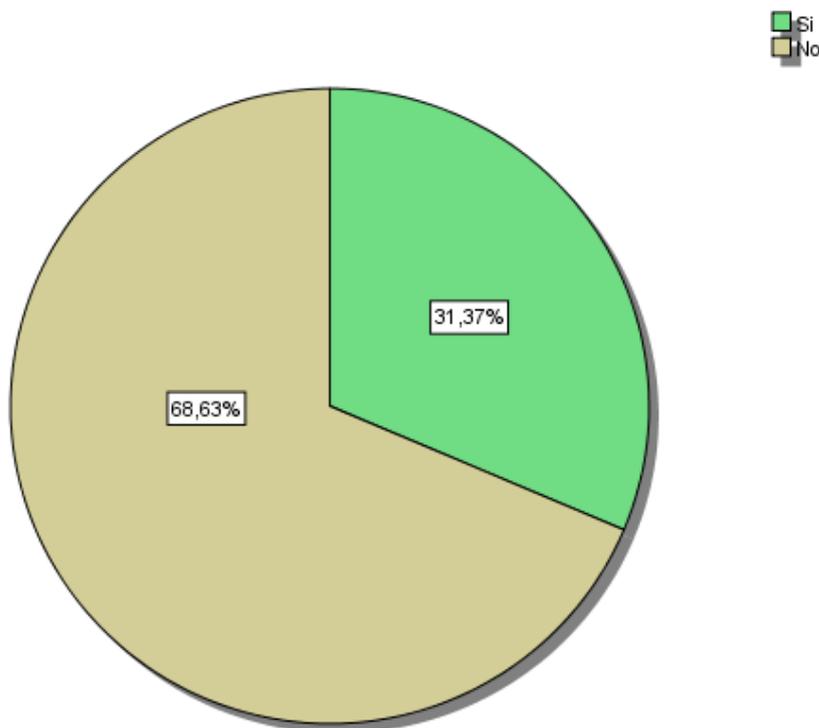
Tabla 8

El precedente jurisprudencial vinculante permite que se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan ante determinados casos, sobre todo los tribunales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	16	31,4	31,4	31,4
	No	35	68,6	68,6	100,0
Total		51	100,0	100,0	

Figura 5

Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 8.



De un total de 51 puntos, se establece que 16 (31,4%) indicaron que los precedentes jurisprudenciales vinculantes permiten que se derive, no la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptaron ante determinados casos; mientras que 35 (68,6%) expresaron que no.

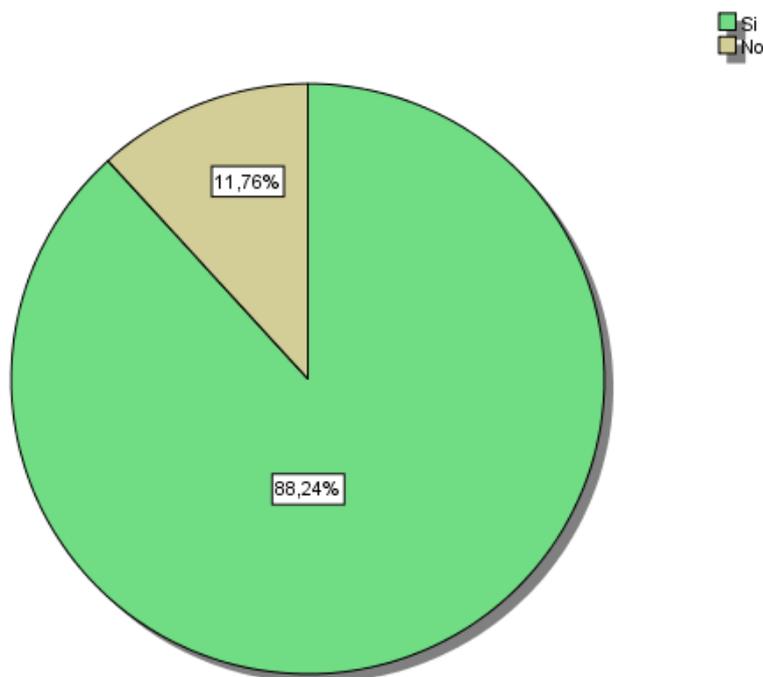
Tabla 9

El precedente constitucional es el antecedente que por su relevancia para la solución de cuestiones jurídicas, un juez o alguna autoridad debe tenerlo en cuenta a la hora de dictar sentencias.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	45	88,2	88,2	88,2
	No	6	11,8	11,8	100,0
Total		51	100,0	100,0	

Figura 6

Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 9



De un total de 51 puntos, se establece que 45 (88,2%) indicaron el precedente constitucional es el antecedente que, por su relevancia para la solución de problemas jurídicos, un juez o alguna autoridad debe tenerlo en cuenta a la hora de decidir; mientras que 6 (11,8%) expresaron que no.

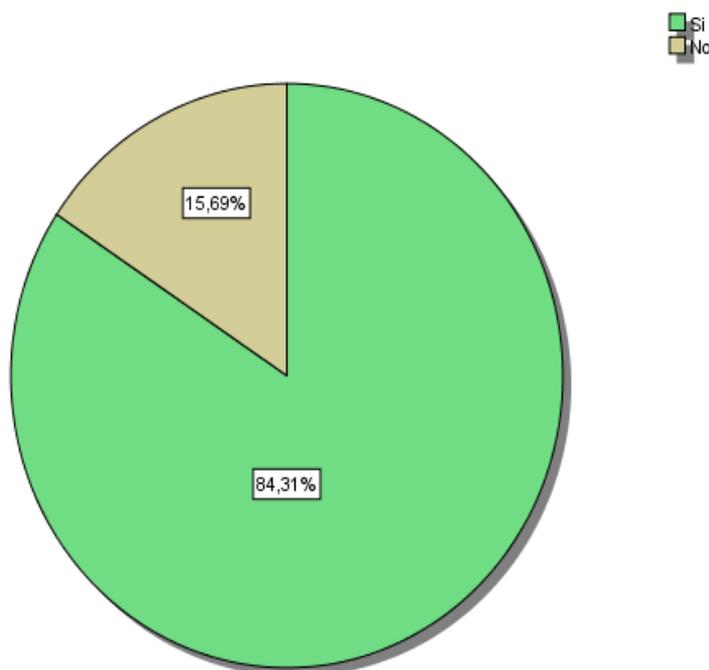
Tabla 10

La doctrina jurisprudencial vinculante es una decisión de la corte suprema de justicia de un país y establece principios vinculantes o principios de derecho para la propia corte suprema al momento de resolver casos específicos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	43	84,3	84,3	84,3
	No	8	15,7	15,7	100,0
Total		51	100,0	100,0	

Figura 7

Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 10.



De un total de 51 puntos, se establece que 43 (84,3%) indicaron que la doctrina jurisprudencial vinculante a una decisión de la Corte Suprema de un país para establecer principios legales vinculantes o principios para la propia Corte Suprema en la resolución de un caso particular; mientras que 8 (15,7%) expresaron que no.

Tabla 11.

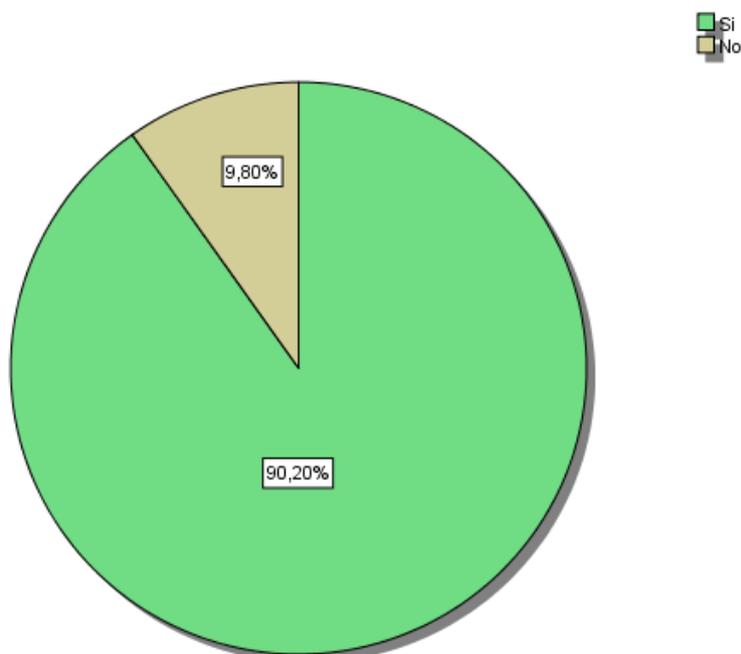
La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	46	90,2	90,2	90,2
	No	5	9,8	9,8	100,0

Total	51	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Figura 8

Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 11.



De un total de 51 puntos, se establece que 46 (90,2%) indicaron que la jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía; mientras que 5 (9,8%) expresaron que no.

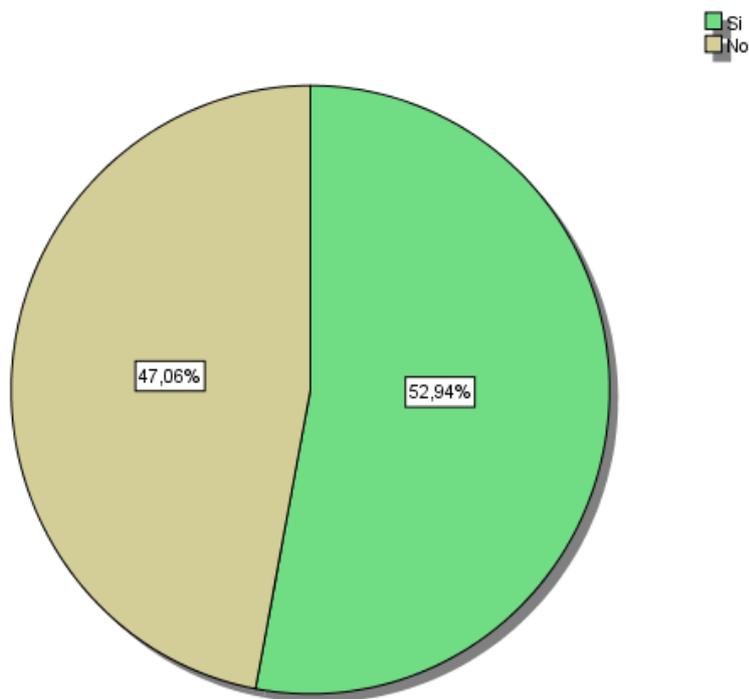
Tabla 12

La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	27	52,9	52,9	52,9
	No	24	47,1	47,1	100,0
Total		51	100,0	100,0	

Figura 9

Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 12.



De un total de 51 puntos, se establece que 27 (52,9%) indicaron que la persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda; mientras que 24 (47,1%) expresaron que no.

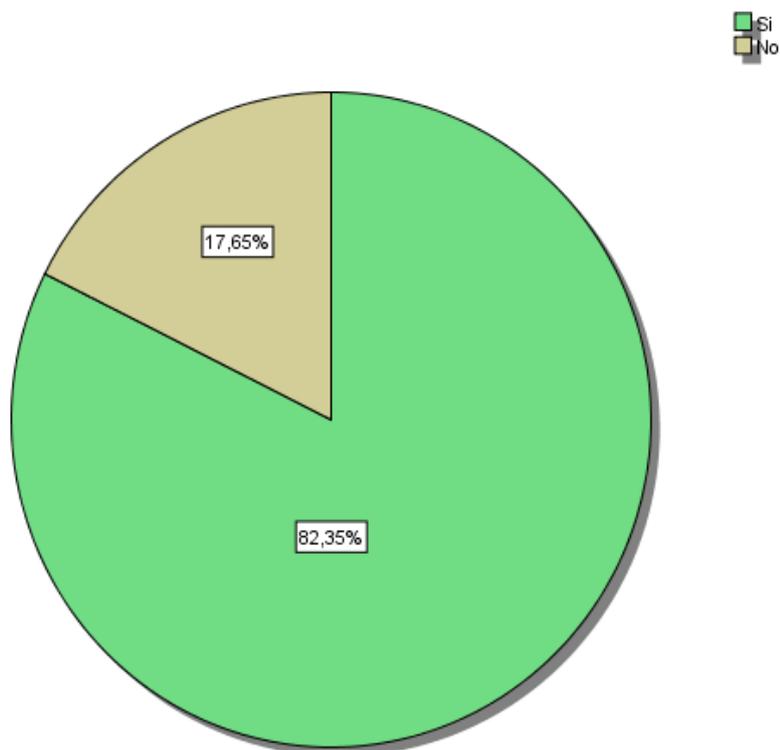
Tabla 13

El precedente vinculante horizontal se aplicó en el caso Huatuco

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	42	82,4	82,4	82,4
	No	9	17,6	17,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Figura 10

Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 13.



De un total de 51 puntos, se establece que 42 (82,4%) indicaron que el precedente vinculante horizontal se aplicó en el Caso Huatuco; mientras que 9 (17,6%) expresaron que no.

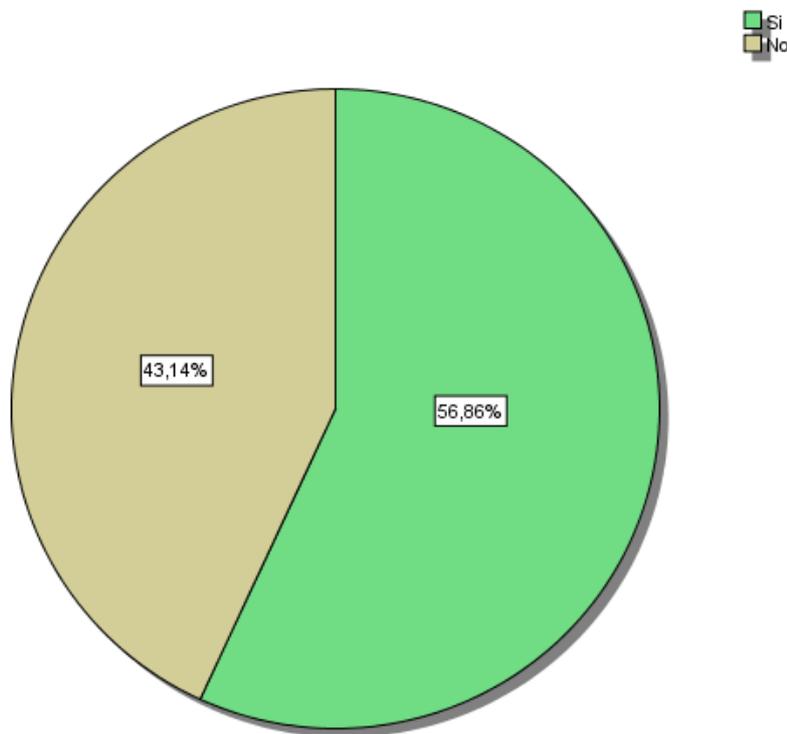
Tabla 14

El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	29	56,9	56,9	56,9
	No	22	43,1	43,1	100,0
Total		51	100,0	100,0	

Figura 11

Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 14.



De un total de 51 puntos, se establece que 29 (56,9%) indicaron que el precedente vinculante vertical fue inaplicable al Caso Huatuco.; mientras que 22 (43,1%) expresaron que no.

5.1.2 Variable Vulneración de los Derechos Laborales

Tabla 15

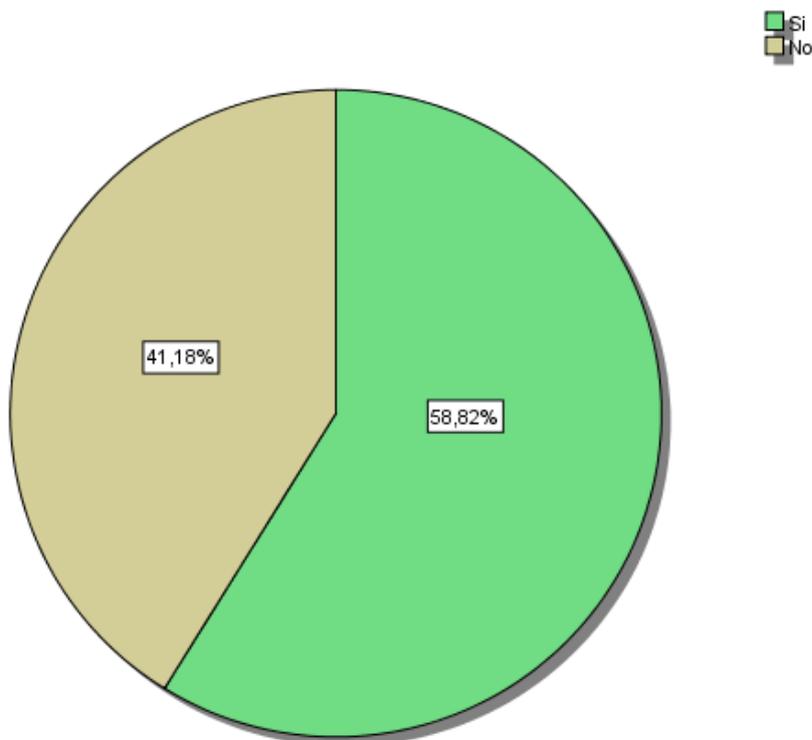
El despido de un trabajador por el estado peruano tiene relevancia para la sociedad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	30	58,8	58,8	58,8

No	21	41,2	41,2	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Figura 12

Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 15.



De un total de 51 puntos, se establece que 30 (58,8%) indicaron que el despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad; mientras que 21 (41,2%) expresaron que no.

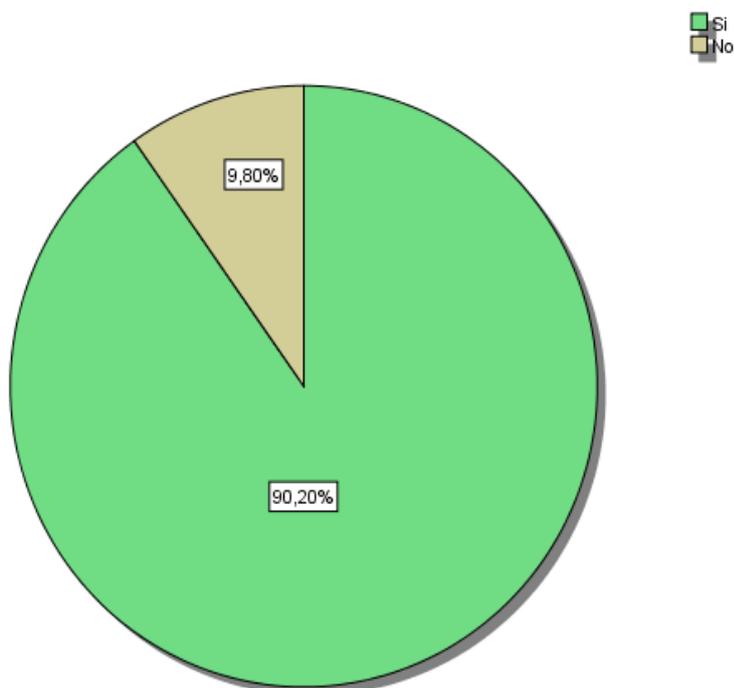
Tabla 16

El despido de un trabajador por el estado peruano tiene relevancia para su familia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	46	90,2	90,2	90,2
	No	5	9,8	9,8	100,0
Total		51	100,0	100,0	

Figura 13

Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 16.



De un total de 51 puntos, se establece que 46 (90,2%) indicaron que el despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia; mientras que 5 (9,8%) expresaron que no.

Tabla 17

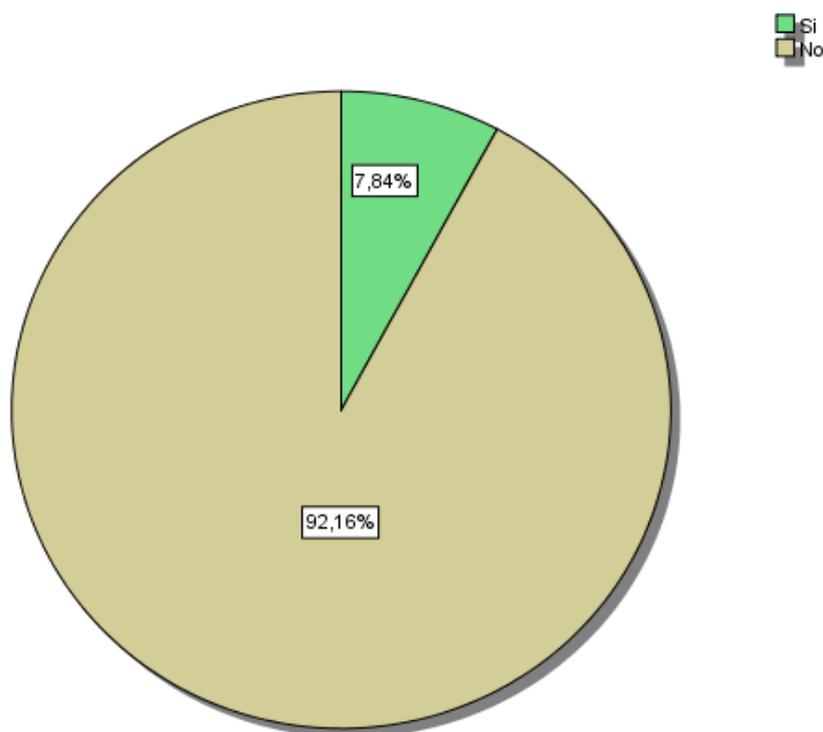
El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con las obligaciones de manutención de su familia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	4	7,8	7,8	7,8
	No	47	92,2	92,2	100,0

Total	51	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Figura 14

Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 17.



De un total de 51 puntos, se establece que 4 (7,8%) indicaron que el trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con las obligaciones de manutención de su familia; mientras que 47 (92,2%) expresaron que no.

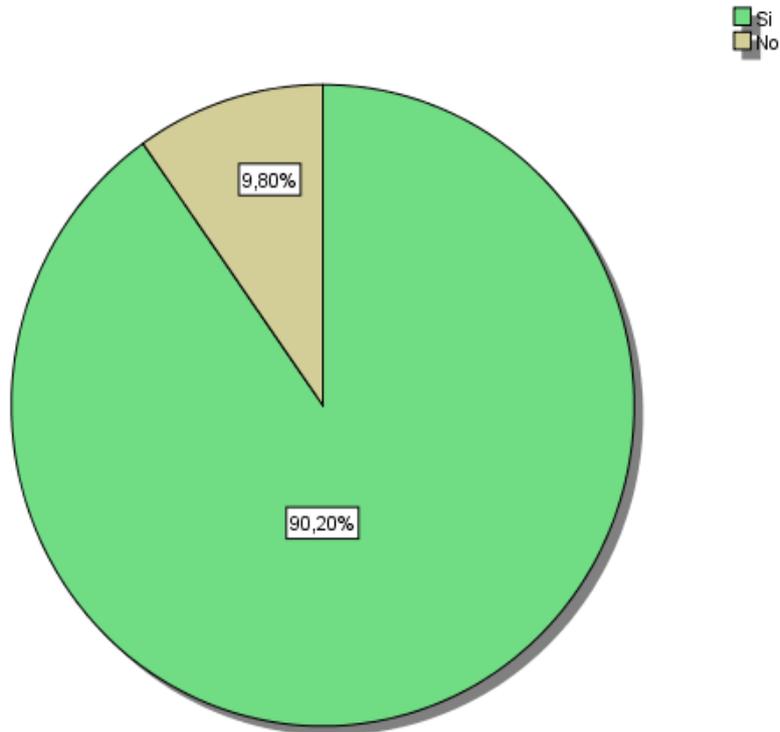
Tabla 18

El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	46	90,2	90,2	90,2
	No	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Figura 15

Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 18.



De un total de 51 puntos, se establece que 46 (90,2%) indicaron que el trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus obligaciones económicas; mientras que 5 (9,8%) expresaron que no.

Tabla 19

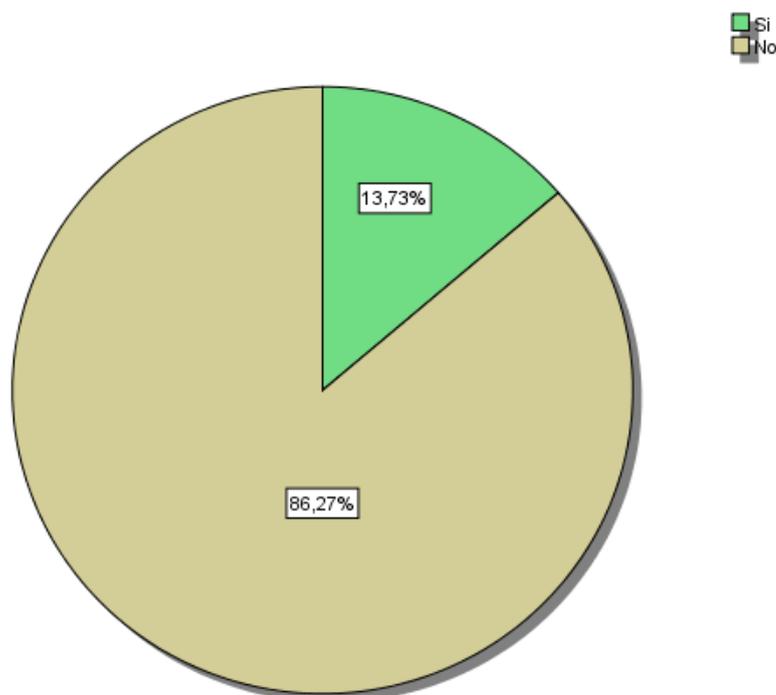
El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración.

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	Si	7	13,7	13,7	13,7
	No	44	86,3	86,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Figura 16

Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 19.



De un total de 51 puntos, se establece que 7 (13,7%) indicaron que el trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración; mientras que 44 (86,3%) expresaron que no.

Tabla

20

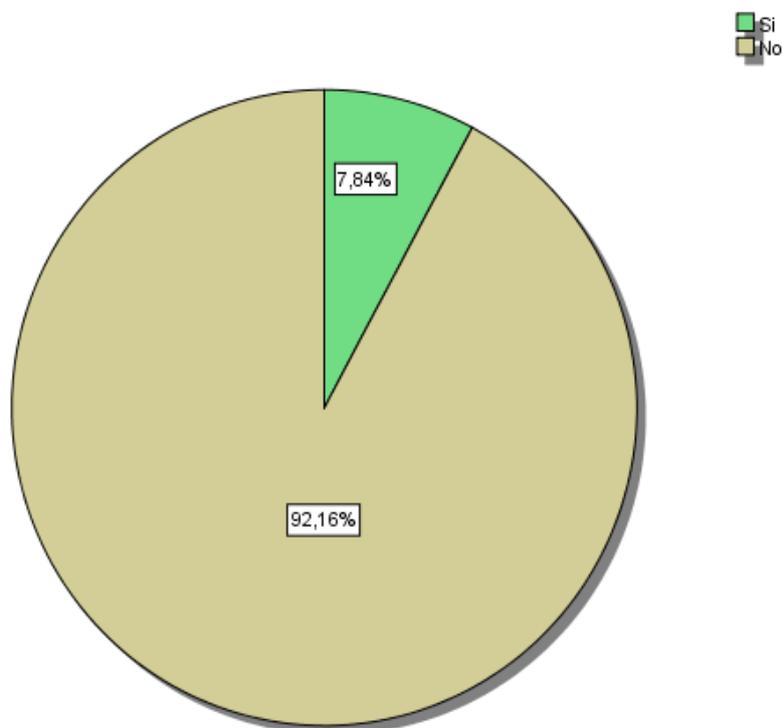
El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	4	7,8	7,8	7,8
	No	47	92,2	92,2	100,0

Total	51	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Figura 17

Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 20.



De un total de 51 puntos, se establece que 4 (7,8%) indicaron que el trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo; mientras que 47 (92,2%) expresaron que no.

Tabla 21

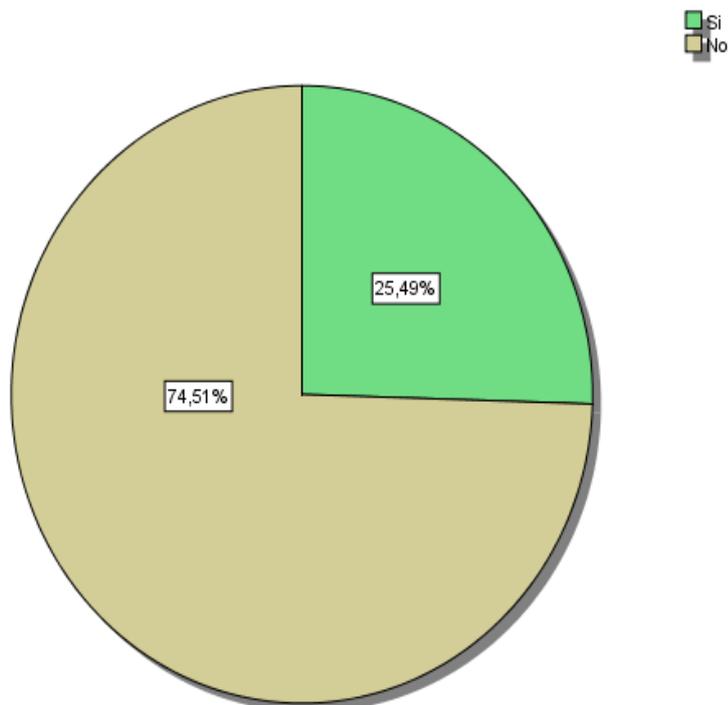
El estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo o lo incumple

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	13	25,5	25,5	25,5

No	38	74,5	74,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Figura 18

Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 21.



De un total de 51 puntos, se establece que 13 (25,5%) indicaron que el Estado cumple cabalmente con el principio constitucional del derecho al trabajo; mientras que 38 (74,5%) expresaron que lo incumple.

Tabla 22

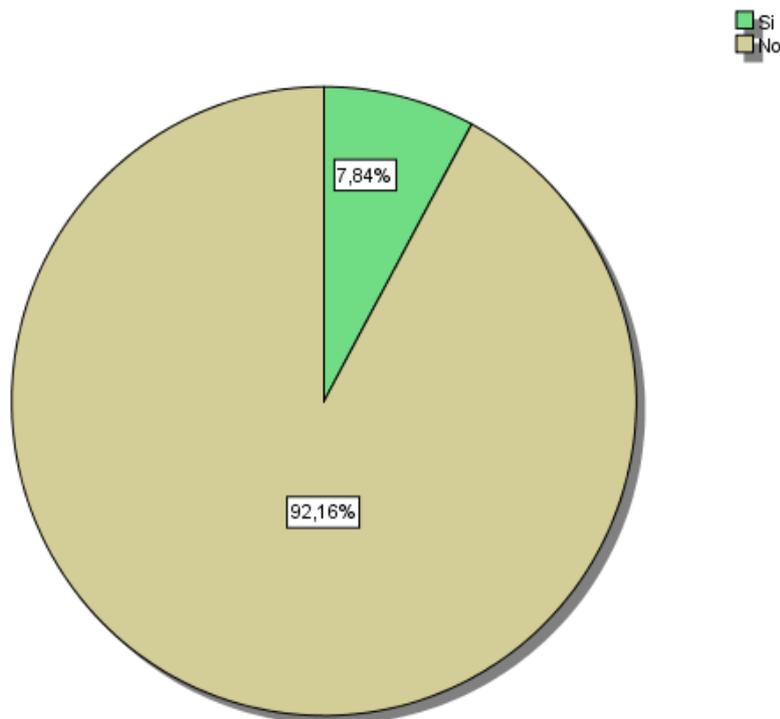
El estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero o hay sectores privilegiados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	Si	4	7,8	7,8	7,8
	No	47	92,2	92,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Figura 19

Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 22.



De un total de 51 puntos, se establece que 4 (7,8%) indicaron que el Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero o hay sectores privilegiados; mientras que 47 (92,2%) expresaron que hay sectores privilegiados.

Tabla 23

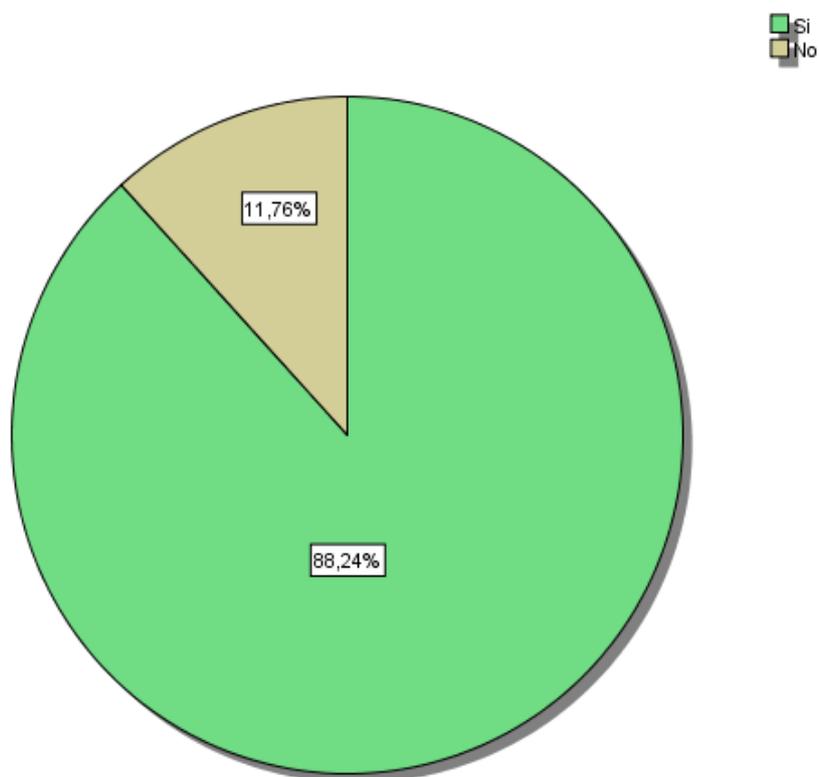
El estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	45	88,2	88,2	88,2

No	6	11,8	11,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Figura 20

Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 23.



De un total de 51 puntos, se establece que 45 (88,2%) indicaron que el Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades; mientras que 6 (11,8%) expresaron que no.

Tabla 24

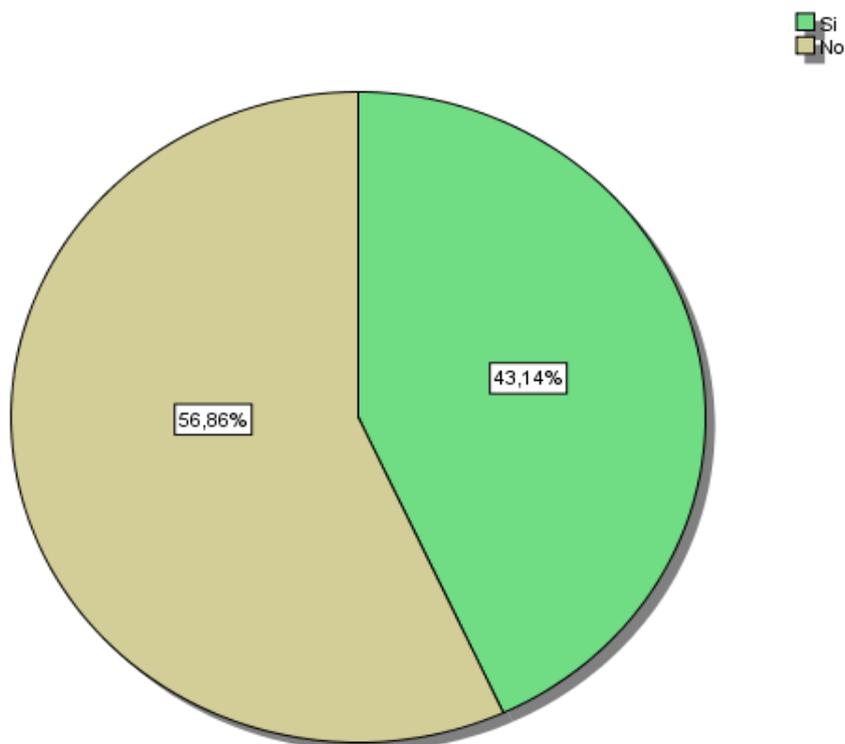
El estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos.

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	Si	22	43,1	43,1	43,1
	No	29	56,9	56,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Figura 21

Respuestas en porcentaje con respecto a la Tabla 24.



De un total de 51 puntos, se establece que 22 (43,1%) indicaron que el Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos; mientras que 29 (56,9%) expresaron que no.

5.2 Contrastación de hipótesis

5.2.1 Contrastación de la Hipótesis General

H₀: El Precedente Vinculante Caso Huatuco no influye favorablemente en

la vulneración de la estabilidad laboral de los servidores públicos del Régimen Laboral del sector privado, pues conforme se ha podido dilucidar en la investigación, se comprobó la hipótesis al resultar que el mencionado precedente no direcciona el accionar de los órganos de justicia.

Adicionalmente a ello, debemos precisar que se ha podido determinar que se considera que el Tribunal Constitucional mediante la emisión del Precedente Vinculante pretende salvaguardar los intereses económicos del Estado sin considerar los derechos constitucionales afectados de los trabajadores del sector público.

5.2.1.1 Resumen de los casos procesados de la Hipótesis General.

De acuerdo a la Tabla 25, se han procesado 51 puntos.

Tabla 25

Números de casos procesados de la hipótesis general

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Precedente Vinculante Huatuco & Vulneración de la estabilidad laboral	51	100,0%	0	0,0%	51	100,0%

5.3 Correlación para la Hipótesis General

De acuerdo a la Tabla 26, con una confiabilidad del 95% y un nivel de significancia del 0,05, se obtienen los siguientes resultados para la correlación.

Tabla 26

Correlación para la hipótesis general

	Precedente Vinculante Huatuco	Vulneración de la

			Estabilidad Laboral	
Rho de Spearman	Precedente Vinculante Huatuco	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 51	0,582** 0,000 51
	Vulneración de la Estabilidad Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,582** 0,000 51	1,000 . 51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se obtuvieron se comprueba que entre el precedente vinculante Caso Huatuco y la vulneración de la estabilidad laboral de los servidores públicos, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.582; y al obtener un valor de p igual a 0,000 indica que existe la relación señalada en las líneas precedentes.

5.4 Tabla de Contingencia de la Hipótesis General

La Tabla 27, de Contingencia entre el Precedente Vinculante Caso Huatuco y la Vulneración de la Estabilidad Laboral, se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 27
Precedente vinculante caso Huatuco y vulneración de los derechos de estabilidad laboral

			Vulneración de la estabilidad laboral		Total
			Si	No	
Precedente Vinculante Huatuco	Si	Recuento % dentro de Vulneración de la estabilidad laboral	4 100,0%	8 17,0%	12 23,5%
	No	Recuento % dentro de Vulneración de la estabilidad laboral	0 0,0%	39 83,0%	39 76,5%

Total	Recuento	4	47	51
	% dentro de Vulneración de la estabilidad laboral	100,0%	100,0%	100,0%

5.5 Prueba de Independencia Condicional para la Hipótesis General

Para la determinación de la influencia de la variable Precedente Vinculante Caso Huatuco sobre la Vulneración de los Derechos Laborales de los servidores públicos, se aplica la Prueba de Independencia Condicional o Prueba de Mantel-Haenszel, tal como se observa en la Tabla 28.

Tabla 28

Prueba de Mantel-Haenszel para la hipótesis general

	Chi cuadrado	df	Significación asintótica (bilateral)
Mantel-Haenszel	9,678	1	0,002

Bajo el supuesto de independencia condicional, la estadística de Cochran se distribuye asintóticamente como 1 chi-cuadrado de df, solo se fija el número de capas, mientras que la estadística de Mantel-Haenszel siempre se distribuye asintóticamente como 1 chi-cuadrado de df. Tenga en cuenta que la corrección de continuidad se elimina de la estadística de Mantel-Haenszel cuando la suma de las diferencias observadas y esperadas es 0.

Al obtener en la Prueba de Mantel-Haenszel, con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia de 0,05, el valor de p igual a 0,002 que es menor a 0,05 se puede establecer que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula:

H₁: La aplicación del Precedente Vinculante Caso Huatuco incide favorablemente en la transgresión de los Principios esenciales del Derecho al Trabajo de los servidores públicos del régimen laboral privado en las instituciones

públicas.

5.5.1 Contrastación de la Hipótesis Específica 1.

H₀: Con la investigación realizada se puede afirmar que la aplicación del Precedente Vinculante Caso Huatuco no incide favorablemente en la transgresión de los Derechos y Principios Constitucionales que protegen al trabajador en el Estado Peruano. Se pudo corroborar que pese a la relevancia contenida en los precedentes vinculados, existió una marcada distancia con el criterio constitucional esbozado en el caso Huatuco.

a. Resumen de los casos procesados para la Hipótesis Específica 1.

En la Tabla 29 se resumen los casos que se han utilizado para la Hipótesis Específica 1.

Tabla 29

Resumen de casos procesados hipótesis específica 1

	Casos Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Relevancia Jurídica del PV Huatuco & Vulneración Estabilidad Laboral SP	51	100,0%	0	0,0%	51	100,0%

b. Correlación para la Hipótesis Específica 1.

De acuerdo a la Tabla 30, con una confiabilidad del 95% y un nivel de significancia del 0,05, se obtienen los siguientes resultados para la correlación en la Hipótesis Específica 1.

Tabla 30*Correlación en la hipótesis específica 1*

			Relevancia Jurídica del PV Huatuco	Vulneración Estabilidad Laboral SP
Rho de Spearman	Relevancia Jurídica del Precedente Vinculante Huatuco	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 51	0,727** 0,000 51
	Vulneración Estabilidad Laboral Servidores Públicos	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,727** 0,000 51	1,000 . 51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se obtuvieron se comprueba que entre la Relevancia Jurídica del precedente vinculante Huatuco y la transgresión de Principios esenciales del Derecho del trabajo, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.727; y al obtener un valor de p igual a 0,000 indica que existe la relación señalada líneas arriba.

c. Tabla de Contingencia de la Hipótesis Específica 1.

La Tabla 31, de Contingencia entre la transgresión de Principios Esencial del trabajo y el Precedente Vinculante Caso Huatuco, refleja los siguientes resultados.

Tabla 31*Tabla de contingencia hipótesis específica 1*

		Vulneración Estabilidad Laboral SP		Total
		Si	No	
Relevancia Jurídica del precedente	Si	Recuento 4	8	12
		% dentro de Vulneración 100,0%	17,0%	23,5%

vinculante Huatuco	Estabilidad Laboral SP			
	No	Recuento	0	39
		% dentro de	0,0%	83,0%
		Vulneración		76,5%
		Estabilidad		
		Laboral SP		
Total		Recuento	4	47
		% dentro de	100,0%	100,0%
		Vulneración		100,0%
		Estabilidad		
		Laboral SP		

d. Prueba de Independencia Condicional para la Hipótesis Específica 1.

Para la determinación de la transgresión de principios esenciales del derecho del trabajo y el Precedente Vinculante Caso Huatuco, se aplica la Prueba de Independencia Condicional o Prueba de Mantel-Haenszel, tal como se observa en la Tabla 32.

Tabla 32

Prueba de independencia condicional para la hipótesis específica 1

	Chi cuadrado	Df	Significación asintótica (bilateral)
Mantel-Haenszel	9,678	1	0,002

Bajo el supuesto de independencia condicional, la estadística de Cochran se distribuye asintóticamente como 1 chi-cuadrado de df, solo se fija el número de capas, mientras que la estadística de Mantel-Haenszel siempre se distribuye asintóticamente como 1 chi-cuadrado de df. Tenga en cuenta que la corrección de continuidad se elimina de la estadística de Mantel-Haenszel cuando la suma de las diferencias observadas y esperadas es 0.

Al obtener en la Prueba de Mantel-Haenszel, con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia de 0,05, el valor de p igual a 0,002 que es menor

a 0,05 se puede establecer que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula:

H₂: El Precedente Vinculante Caso Huatuco determina la existencia de un acto lesivo por parte del Estado hacia los servidores públicos del régimen laboral privado, generando una contratación pública irregular.

5.5.2 Contrastación de la Hipótesis Específica 2.

H₀: Si bien no existe una influencia jurídica que determine que el precedente vinculante del Caso Huatuco haya sido aplicado en su totalidad en casos análogos, podemos inferir de la presente investigación que se determinó un acto lesivo por parte del Estado hacia los trabajadores sometidos al régimen laboral privado que ejercen labores como servidores públicos, evidenciando por ello irresponsabilidad por parte del Estado, al realizar una contratación pública transgresora al marco normativo.

a. Resumen de los casos procesados para la Hipótesis Específica 2.

En la Tabla 33 se resumen los casos que se han utilizado para la Hipótesis Específica 1.

Tabla 33

Resumen de casos de la hipótesis específica 2

	Casos				Total	
	Válido		Perdido			
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Relevancia Social del precedente vinculante Huatuco & Vulneración de la Estabilidad Laboral Servidores Públicos	51	100,0%	0	0,0%	51	100,0%

b. Correlación para la Hipótesis Específica 2.

De acuerdo a la Tabla 34, con una confiabilidad del 95% y un nivel de significancia del 0,05, se obtienen los siguientes resultados para la correlación en la Hipótesis Específica 2.

Tabla 34

Correlación de la hipótesis específica 2

			Relevancia Social del PV Huatuco	Vulneración de la Estabilidad Laboral SP
Rho de Spearman	Relevancia Social del PV Huatuco	Coefficiente de correlación	1,000	0,591**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	51	51
	Vulneración de la Estabilidad Laboral SP	Coefficiente de correlación	0,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	51	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se obtuvieron se comprueba que entre la Relevancia Social del precedente vinculante Huatuco y la Vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.591; y al obtener un valor de p igual a 0,000 indica que existe la relación señalada líneas arriba.

a. Tabla de Contingencia de la Hipótesis Específica 2.

La Tabla 35, de Contingencia entre el Precedente Vinculante Caso Huatuco y la existencia de un acto lesivo por parte del Estado hacia los servidores públicos del régimen laboral privado, se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 35*Tabla de contingencia de la hipótesis específica 2*

			Vulneración de la Estabilidad Laboral Servidores Públicos		Total
			Si	No	
Relevancia Social del precedente vinculante Huatuco	Si	Recuento	4	9	13
		% dentro de Vulneración de la Estabilidad Laboral Servidores Públicos	100,0%	19,1%	25,5%
	No	Recuento	0	38	38
		% dentro de Vulneración de la Estabilidad Laboral Servidores Públicos	0,0%	80,9%	74,5%
Total		Recuento	4	47	51
		% dentro de Vulneración de la Estabilidad Laboral Servidores Públicos	100,0%	100,0%	100,0%

b. Prueba de Independencia Condicional para la Hipótesis Específica 2.

Para la determinación de la influencia del Precedente Vinculante y el accionar lesivo del Estado, se aplica la Prueba de Independencia Condicional o Prueba de Mantel-Haenszel, tal como se observa en la Tabla 36.

Tabla 36*Prueba de independencia condicional de la hipótesis específica 2*

	Chi cuadrado	df	Significación asintótica (bilateral)
Mantel-Haenszel	8,615	1	0,003

Bajo el supuesto de independencia condicional, la estadística de Cochran se distribuye asintóticamente como 1 chi-cuadrado de df, solo se fija el número de capas, mientras que la estadística de Mantel-Haenszel siempre se distribuye asintóticamente como 1 chi-cuadrado de df. Tenga en cuenta que la corrección de continuidad se elimina de la estadística de Mantel-Haenszel cuando la suma de las diferencias observadas y esperadas es 0.

Al obtener en la Prueba de Mantel-Haenszel, con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia de 0,05, el valor de p igual a 0,003 que es menor a 0,05 se puede establecer que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

5.3 Discusión de resultados

Hemos podido verificar la existencia de un Precedente Vinculante que pese a tener un criterio emitido dentro del marco de las atribuciones y competencias fijadas hacia los miembros del Tribunal Constitucional, emitieron una Sentencia contraria a los derechos laborales, transgrediendo no sólo principios, sino también derechos fundamentales. En ese sentido, se pudo acreditar a través de la presente investigación, de qué manera se vulneran los derechos constitucionales del trabajo de los servidores públicos sometidos al Régimen Laboral Privado a partir del precedente vinculante de la Sentencia recaída en el Exp. N° 05057-2013-PA/TC. Pues conforme a ello, se examinó que pese a contener una línea interpretativa proveniente del máximo intérprete de la Constitución, no ejerció una influencia positiva.

Por otro lado, se pudo examinar la relevancia jurídica laboral del Precedente Vinculante en mención en relación a lo establecido en el marco constitucional y normativo que impera en el Estado Peruano respecto a los servidores públicos del Régimen Laboral Privado, en las instituciones públicas, durante los años 2016 al 2018. Igualmente, la afectación directa percibida por los trabajadores a partir del Precedente Vinculante en lo que respecta a la vulneración de la Estabilidad Laboral de los servidores públicos.

Sobre el particular, se debe precisar que al contener preceptos contrarios a la normativa nacional, así como internacional, ha sido un Precedente Vinculante que no afectó directamente a los trabajadores, ya que los Magistrados optaron por realizar una argumentación propia, ajustándose a la norma suprema y los textos normativos correspondientes.

Así también, debemos mencionar que la hipótesis general relacionada a corroborar si el Precedente Vinculante - Caso Huatuco sirvió como fuente interpretativa para no direccionar el accionar de los órganos de justicia, quedó acreditada.

Mientras que, respecto a las hipótesis específicas planteadas en el presente informe, se observó que la aplicación del Precedente Vinculante - Caso Huatuco no incide favorablemente en la transgresión de los Principios esenciales del Derecho al Trabajo de los servidores públicos del Régimen Laboral Privado, en las

instituciones públicas; sin embargo, sí determina la existencia de un acto lesivo por parte del Estado hacia los servidores públicos de dicho Régimen, generando una contratación pública irregular.

Sumado a ello, es importante comentar que la Corte Suprema precisa seis (6) casos en los que no se aplica el Precedente Huatuko “En la resolución de casos de trabajadores que exigen la reanudación del trabajo alegando que sus contratos de trabajo fueron tergiversados, la Sala Interina de Derecho Constitucional y Social II de la Corte Suprema ha resuelto seis (6) casos en los que el precedente vinculante de la Corte Constitucional ha revocado el reintegro de los trabajadores estatales que no han concursado por méritos, los cuales no proceden. Recuérdese que la jurisprudencia vinculante de la Corte Constitucional N° 5057-2013-PA/TC-Junín emitida en abril de 2015, conocida como jurisprudencia de Huatuko, estableció aquellos funcionarios públicos que no postularon a su cargo. La norma ha sido tan ampliamente criticada que se ha informado que los jueces de los tribunales superiores se han desviado de la norma al ordenar la restitución de los casos de los demandantes. En resumen, esta situación prepara el escenario para que la Corte Suprema concluya que el llamado precedente Huatuko no puede aplicarse a los siguientes casos:

- a) Cuando se solicite la revocación del despido, alegando motivos son la discriminación, el embarazo, la afiliación sindical y demás supuestos contenidos en el artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes especiales.
- b) Cuando el trabajador afectado sea funcionario del Sistema Público de Trabajo (Decreto N° 276) o de la Ley N° 24041 (funcionarios contratados por tiempo indefinido con servicio continuo superior a un año).
- c) Cuando el trabajador reclamante sea un trabajador municipal sujeto al régimen laboral de la actividad privada.
- d) Cuando el trabajador accidentado mantenga el Sistema de Contrato de Servicios Administrativos (CAS).

- e) Cuando el trabajador afectado sea funcionario de la Ley del Servicio Civil.
- f) Cuando el trabajador demandante sea funcionario, político, gerente o funcionario de confianza.

En la referida resolución, la Corte Suprema detalló que actualmente existen muchos casos a nivel nacional discutiendo la correcta aplicación y/o no aplicación del precedente de Huatuko. Por lo tanto, considera necesario promulgar una norma de competencia a ser aplicada por estos tribunales inferiores respecto de la aplicación del precedente constitucional vinculante de la citada Corte Constitucional, de conformidad con la facultad de unificación precedente prevista en el artículo 384 de la Constitución. . Código Procesal Civil, mediante la Aplicación Supletoria de las Disposiciones Complementarias del artículo 1 del Nuevo Código Procesal del Trabajo - Ley N° 29497.

CONCLUSIONES

1. El Precedente Vinculante - Caso Huatuko resulta contrario al Derecho Constitucional al Trabajo y la Protección respecto del Despido Arbitrario. Asimismo, se considera que es un factor asociado a la vulneración de la Estabilidad Laboral de los servidores públicos del Régimen Laboral Privado, que laboran en las instituciones públicas.
2. Con el análisis del Precedente Vinculante mencionado, se observa que los Magistrados del Tribunal Constitucional pretenden salvaguardar los intereses económicos del Estado, sin tomar en cuenta el perjuicio ocasionado a los trabajadores del sector público sometidos a una contratación irregular.

3. Los lineamientos establecidos en el Caso Huatuco convalidan un accionar lesivo e irresponsable del Estado en materia de las contrataciones públicas respecto de los trabajadores.
4. Se pudo observar que la importancia del Precedente Vinculante Caso Huatuco transgrede los Principios Fundamentales del Derecho al Trabajo, reconocidos constitucionalmente, en atención a ello, perjudica directamente a los servidores públicos, desconociendo las garantías mínimas establecidas en la Convención Americana de los Derechos Humanos.
5. La importancia socio-jurídica de los Principios Laborales quebrantados en el presente caso incide directamente en la valoración de una comunidad que encuentra en sus órganos de justicia una línea interpretativa que salvaguarde los Principales Derechos de la población. En ese sentido, se observa un sólido juzgamiento que considera que el Caso Huatuco determina el acto lesivo que comete el Estado Peruano, al desproteger derechos fundamentales de aquellos servidores públicos que se encuentren en una situación laboral similar.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que se desarrolle un instrumento de mayor estabilidad para realizar una investigación experimental donde se establezca la causalidad del Precedente Vinculante Caso Huatuco sobre los casos de la vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos.
2. Resulta necesario realizar una modificación respecto a los parámetros que se utilizan para la determinación de la estabilidad laboral de los servidores públicos.
3. Se propone presentar una propuesta legislativa para proteger a los servidores públicos que se encuentren en dicho contexto laboral, a fin de evitar una posible vulneración a sus derechos laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bibliografía

Álvarez Chavez, V. H. (1991). Panorama actual del Derecho del Trabajo. *Ius et Praxis*, 17, 209-231.

doi:<https://doi.org/10.26439/iusetpraxis1991.n017.3466>

Alvarez Guarniz, C. A. (2016). *La aplicación del Precedente Vinculante N° 05057-2013-PA/TC y el Principio de Primacía de la Realidad*. [Tesis para optar el Título Profesional de Abogado de la Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada Antenor Orrego. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2744/1/RE_DERE_

CAROLINA.ALVAREZ_LA.APLICACION.DEL.PRECEDENTE.VINCULANTE.pdf

Álvarez Mendoza, Z. T. (2017). “*La incidencia del Precedente Vinculante Huatuco contenido en el fundamento 18 del expediente Número 05057-2013-PA/TC en los procesos de reposición en los que el trabajador haya obtenido previamente decisión judicial con calidad de cosa juzgada sobre (...)* [Título Profesional de Abogado de la Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12379/Alvarez%20Mendoza%20Zoila%20Thais%20-%20parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Blancas Bustamante, C. (2002). El Derecho al Trabajo y el Despido Arbitrario. *Ius et Veritas*, 13, 25, 268-280. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16213/16630>

Boza Pró, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. *Themis. Revista de Derecho*, 65, 13-26. https://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis_065.pdf

Canessa Montejo, M. F. (Octubre de 2006). *Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional*. [Tesis Doctoral de la Universidad Carlos III de Madrid]. Repositorio Institucional de la Universidad Carlos III de Madrid. https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/3021/tesis_canessa_2006.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Casación Laboral N° 13296-2017. (13 de Marzo de 2019).

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/09/Cas.-Lab.-13296-2017-Lima-aplicacion-huatuco-LP.pdf>

Casación Laboral N° 7405-2018. (17 de setiembre de 2019).

https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/10/Cas.-Lab.-7405-2018-Lima-Este-Legis.pe_.pdf?fbclid=IwAR2R7IXHCHoBDin94jpLjuRZiP7ld2hx7VxGsEll1AM7ombDTbW9Zi-MZOU

Casación Laboral N° 7821-2018. (26 de Agosto de 2020).

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/02/Casacion-Laboral-7828-2018-Lima-LP.pdf>

Chiriboga Izquieta, H. G., Jimenez Franco, E., & Toscanini Sequeira, P. M. (2018).

El Derecho Laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Universidad y Sociedad. Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 10, 1, 226-231. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-226.pdf>

Constitución Política del Perú. art.22-23

De la Orden Hoz, A., & Pimienta Prieto, J. H. (2017). Metodología de la Investigación. (Tercera ed.). Pearson Educación.

Decreto Legislativo N° 768. Código Procesal Civil. (4 de marzo de 1992).

<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00768.pdf>

Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto Único Ordenado del D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral. (27 de marzo de 1997)

http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf

Decreto Supremo N° 017-93-JUS. Texto Único Ordenado de la Ley Órgánica del Poder Judicial. (02 de Junio de 1993). <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2014/09/DGDOJ-Ley-Org%C3%A1nica-Poder-Judicial-y-Ministerio-P%C3%ABlico.pdf>

Decreto Supremo N° 133-2013-EF. Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado del Código Tributario (22 de Junio de 2013). <https://www.sunat.gob.pe/legislacion/codigo/fdetalle.html>

Diazgranados Quimbaya, L. A. (2018). Derecho Laboral en Colombia. Universidad Católica de Colombia.

Ferrero Costa, C. (1994). Derechos Fundamentales de la Persona. *Ius et Praxis*, 23, 57-66.
https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Ius_et_Praxis/article/view/3513/3452

Goldin, A. (2014). Algunos rasgos definitorios de un derecho del trabajo en proceso de cambio. *Themis. Revista de Derecho*, 65, 27-40.
https://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis_065.pdf

Gomez Aranda, R. (2012). Derecho Laboral. Red Tercer Milenio.

González Bastías, F. A. (Marzo de 2015). Tutela de los Derechos Fundamentales de los Funcionarios de la Administración Pública. [Memoria para optar el grado Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile]. Repositorio Institucional de la Universidad de Chile.
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/130615/Tutela-de->

Derechos-Fundamentales-de-los-funcionarios-de-la-administraci% c3% b3n-p% c3% bablica.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gudiño Villarruel, L. P. (Noviembre de 2015). Vulneración de los derechos laborales a los trabajadores del Hospital de Atención Integral del Adulto Mayor, del Ministerio de Salud Pública, amparados por el contrato colectivo, durante el período de enero a diciembre del 2014. [Proyecto Innovador de Investigación como requisito previo a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador de la Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional de la Universidad Central del Ecuador <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/5956/1/T-UCE-0013-Ab-118.pdf>

Guzmán Napuri, C. (2004). La Administración Pública y el Procedimiento Administrativo General (Primera ed.). Blanca editores.

Iglesias Facundo, K. L. (febrero de 2016). Vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral en el Régimen Laboral Privado como consecuencia de la aplicación del Precedente Huatuco. [Tesis para optar el Título Profesional de Abogado de la Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional de la Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/282/IGLESIAS%20FACUNDO%2c%20Karla%20Lorena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ley N° 28237. Código Procesal Constitucional. (2004). <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0002/5-codigo-procesal-constitucional-ley-n-28237-1.pdf>

- Lora Álvarez, G., & Ávalos Rodríguez, B. (2009). Del dicho al hecho: límites a la aplicación del principio de primacía de la realidad por parte de la Autoridad Administrativa del Trabajo. *I9*, 38, 156-168. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12197/12762>
- Morales Corrales, P. G. (2001). La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente. *Ius et Praxis*, 32, 153-182. doi:<https://doi.org/10.26439/iusetpraxis2001.n032.3641>
- Neves Mujica, J. (2018). Introducción al Derecho del Trabajo. (Cuarta ed.). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Obregón Sevillano, T. M. (2016). Estabilidad Laboral no es sinónimo de Reposición. *Derecho y Sociedad*, 46, 199-206. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/18832/19052/>
- Pautassi, L., Faur, E., & Gherardi, N. (2004). Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad, 56. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5922/1/S045390_es.pdf
- Paute Lalangui, C. E. (2015). Vulneración del Principio establecido en el artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador referente de la Constitución de la República del Ecuador, referente a la irrenunciabilidad del derecho de los servidores públicos a la estabilidad (...) [Tesis previa a la obtención del Grado de Abogado]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional del Litoral.

<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/16555/1/TESIS%20CARLOS%20EDILVERTO%20PAUTE%20LALANGUI.pdf>

Rivera Tantaruna, A. J. (2017). La vulneración de los derechos laborales por parte Tribunal Constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-CASO HUATUCO. [Tesis para optar el Título Profesional de Abogado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional de la Universidad Ricardo Palma.
<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1122/TESIS-%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rubio Correa, M. A. (2020). Para conocer la Constitución de 1993. (Séptima ed.). Pontificia Universidad Católica del Perú.

Sáenz Dávalos, L. (2001). El Procedimiento preestablecido en la ley como variable del derecho constitucional al debido proceso. *Revista Peruana de Derecho Público*, 1, 2.

Sáenz Dávalos, L. (2005). La aplicación en el tiempo del Código Procesal Constitucional. Algunas notas sobre un problema de interpretación recientemente planteado. *Hechos y Derechos*. Suplemento Mensual de Editora Normas Legales SAC, 14-15.

Sentencia de Vista del Expediente N° 17556-2017. (19 de Noviembre de 2019).
<https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/12/Exp.-17556-2017-LP.pdf>

- Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente N° 04349-2014. (21 de Noviembre de 2017). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/04349-2014-AA.pdf>
- Taruffo, M. (2016). Consideraciones sobre el Precedente. *Ius et Veritas*, 24, 53, 330-342.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16552/16898>
- Toyama Miyagusuku, J. (2009). El despido disciplinario en el Peru. *Ius et Veritas*, 19, 38, 120-154.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196/12761>
- Toyama Miyagusuku, J. (2010). Reflexiones sobre los sujetos de la relación laboral. *Ius et Veritas*, 20, 40, 140-158.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12146/12711>
- Ugaz Olivares, M. (2012). Derecho y Literatura. *Ius et Veritas*, 22, 44, 408-415.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12044/12612>
- Vega Ruiz, M. L. (2005). *La reforma laboral en América Latina: 15 años después*. Organización Internacional del Trabajo.
http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_2.pdf
- Velaña-Bayas, B. (2019). La afectación del derecho de trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en Ecuador. *Boletín de*

Coyuntura, 22, 20-23. Obtenido de

<https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/720/693>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

TÍTULO: EL ESTADO Y LA VULNERACIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON RÉGIMEN PRIVADO EN APLICACIÓN AL PRECEDENTE

VINCULANTE HUATUCO, 2016 – 2018.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES INDICADORES	E METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿De qué manera vulnera la aplicación del Precedente Vinculante de la Sentencia recaída en el Expediente N° 05057-2013-TC/PA sobre los derechos constitucionales del trabajo que gozan los servidores públicos del Régimen Laboral Privado?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS.</p> <p>a) ¿Cómo afecta lo expuesto en el Precedente Vinculante respecto al Despido Arbitrario de los trabajadores sometidos al Régimen Laboral Privado de acuerdo a lo establecido en el marco constitucional y normativo que impera en el Estado Peruano?</p> <p>b) ¿Cuál es la afectación directa percibida por los trabajadores a partir del precedente vinculante en lo que respecta a la vulneración de la estabilidad laboral de los servidores públicos?</p>	<p>OBJETIVOS GENERALES:</p> <p>Determinar la relevancia del Precedente Vinculante de la Sentencia recaída en el Expediente N° 05057-2013-TC/PA, como causa para la vulneración de los derechos constitucionales al trabajo, en clara transgresión a lo establecido laboral de los servidores públicos del Régimen Laboral de los servidores públicos del Régimen Laboral Privado que laboraran en las instituciones públicas durante los años 2016 al 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a) Analizar la importancia del Caso Huatuco en el marco de la Constitución Política y las normas especiales.</p> <p>b) Determinar la importancia del pronunciamiento emitidos por el Órgano Jurisdiccional y el Tribunal Constitucional posterior al caso Huatuco, con la finalidad de destacar su trascendencia en el amparo de los derechos que gozan los trabajadores.</p>	<p>HIPÓTESIS PRINCIPAL</p> <p>H1: El Precedente Vinculante Caso Huatuco como fuente interpretativa no direcciona el accionar de los Órganos de Justicia, pese a establecer lineamientos aplicables para casos análogos.</p> <p>HIPÓTESIS DERIVADAS</p> <p>H1: La aplicación del Precedente Vinculante Caso Huatuco no incide favorablemente en la transgresión de los Principios esenciales del Derecho al Trabajo de los servidores públicos del régimen laboral privado en las instituciones públicas.</p> <p>H2: El Precedente Vinculante Caso Huatuco determina la existencia de un acto lesivo por parte del Estado hacia los servidores públicos del régimen laboral privado, generando una contratación pública irregular.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE (X)</p> <p>X: Precedente Vinculante</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> Existencia y aplicación de la normatividad vigente. Criterios de Interpretación y aplicación de sentencias vinculantes denominada caso Huatuco. Significado Doctrinario de los Principios Laborales. <p>VARIABLE DEPENDIENTE (Y)</p> <p>Vulneración al Derecho a la estabilidad laboral</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> Existencia y aplicación de la normatividad vigente. Significado y características del Derecho a la Estabilidad Laboral. Significado de los derechos conexos de igualdad y la no discriminación laboral. 	<p>Tipo de Investigación.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Explicativa</p> <p>Nivel de Investigación.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Explicativa -Descriptiva</p> <p>Método.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Método deductivo</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Método Crítico</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Método Analítico</p> <p>Técnicas de Recolección de información.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Documental</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Bibliográfica</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Técnica de la Estadística</p> <p>Instrumentos.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Material Bibliográfico.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Expedientes.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Encuestas.</p> <p>Fuentes.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Material Bibliográfico. (Normativa Vigente, libros, etc)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Expedientes (Resoluciones, Jurisprudencia)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Estadísticas (Encuestas)</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización de la variable Precedente Vinculante caso Huatuco

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Análisis de la importancia del Precedente Vinculante en el Marco Constitucional	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente permite la obligatoriedad de su aplicación?	1 (1)	Dicotómica
	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	1 (2)	
	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	1 (3)	
	¿El precedente constitucional es aquel antecedente que, por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	1 (4)	
	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	1 (5)	
	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	1 (6)	
	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?	1 (7)	
	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?	1 (8)	
	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	1 (9)	

Matriz de Operacionalización de la Variable Vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral

Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles o rangos
Importancia socio-jurídica de los Principios Laborales	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	1 (1)	Dicotómica
	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	1 (2)	
	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?	1 (3)	
	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	1 (4)	
	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?	1 (5)	
	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?	1 (6)	
	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo o lo incumple?	1 (7)	
	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero o hay sectores privilegiados?	1 (8)	
	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	1 (9)	
	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?	1 (10)	

Anexo 3. Instrumento de investigación y constancia de su aplicación



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	35	SEXO	M	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

	VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE	Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	31	SEXO	M	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?		X
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?		X
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	33	SEXO	M	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

	VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE	Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?		X
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del mas alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	45	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?		X
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?		X
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?		X

	VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL	SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TÍTULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	49	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?		X
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?		X
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?		X

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	30	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

	VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE	Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?		X
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del mas alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?		X
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

	VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL	SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	42	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?		X
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?		X
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?		X
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	49	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?		X
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del mas alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?		X
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?		X

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	30	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?		X
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?		X
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	42	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?		X
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?		X
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?		X
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	47	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------



VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?		X
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?		X
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?	X	X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CUESTIONARIO

TÍTULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	30	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?	X	
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?	X	
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	44	SEXO	M	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?		X
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?		X
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?		X
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	32	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?		X
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?		X
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?	X	
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TÍTULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	38	SEXO	M	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?		X
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?		X
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CUESTIONARIO

TÍTULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huateco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huateco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	47	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huateco permite la obligatoriedad de su aplicación?		X
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huateco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerarse necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?		X
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?		X
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huateco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huateco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	49	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------



VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?	X	
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?		X

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	48	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?		X
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?		X
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TÍTULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	32	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?		X
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?		X
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	35	SEXO	M	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?		X
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?		X
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?		X
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	36	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?		X
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?		X
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?		X
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	40	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?	X	
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?		X

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	36	SEXO	M	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?		X
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?		X
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huateco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huateco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	36	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huateco permite la obligatoriedad de su aplicación?		X
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huateco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?		X
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerarse necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huateco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huateco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016 2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	40	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------



VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?		X
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?		X
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?	X	
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?		X
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	49	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?		X
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	32	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?		X
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?		X
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	50	SEXO	M	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerarse necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?	X	
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?		X

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TÍTULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	33	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?	X	
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	45	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TÍTULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	30	SEXO	M	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------



VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?		X
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?		X
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?		X
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?		X
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	44	SEXO	M	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?		X
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?		X
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	30	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	32	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------



VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?	X	
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	31	SEXO	M	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?		X
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?		X
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?		X
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?		X
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TÍTULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	31	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?		X
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TÍTULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	40	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?	X	
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?	X	
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?		X

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	46	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?		X
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	45	SEXO	M	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?		X
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?		X
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TÍTULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	40	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerarse necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TÍTULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	49	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?	X	
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?		X

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	40	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?		X
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?		X
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	30	SEXO	M	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?		X
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?		X
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?		X
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?		X
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	44	SEXO	M	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?		X
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?		X
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CUESTIONARIO

TÍTULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	44	SEXO	M	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	46	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?		X
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?		X
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	50	SEXO	M	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?		X
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?		X
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del mas alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?	X	
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?	X	
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?		X

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	30	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?	X	
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?		X

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TÍTULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	46	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?		X
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?	X	
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?		X

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TÍTULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	45	SEXO	M	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?		X
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?		X
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?		X
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	43	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?		X
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del mas alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?		X
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?		X
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	33	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?		X
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?		X
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?		X

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	33	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?	X	
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CUESTIONARIO

TITULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD	31	SEXO	F	GRADO DE INSTRUCCION	SUPERIOR
------	----	------	---	----------------------	----------



	VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE	Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de su aplicación?		X
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente Huatuco permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?	X	
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?	X	
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?	X	
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del mas alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?	X	
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?	X	
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		X
8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		X
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?	X	

	VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL	SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?	X	
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?	X	
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		X
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?	X	
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		X
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		X
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo?		X
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero?		X
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?	X	
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		X

Anexo 4. Confiabilidad y Validez del Instrumento

Análisis de Confiabilidad para la Variable Precedente. Vinculante caso Huatuco.

La variable Precedente Vinculante - Caso Huatuco se le validó utilizando el KR-20, que se encarga de evaluar la fidelidad del instrumento (consistencia interna). El instrumento está compuesto por nueve (9) ítems, siendo el tamaño de muestra 51 encuestados.

El nivel de confiabilidad de la investigación es 95%. Para determinar el nivel de confiabilidad se aplicó el KR-20 debido a que las respuestas de los ítems que forman parte del instrumento son dicotómicas. El resumen de los casos se lee en la Tabla 37

Tabla 37

Resumen casos variable precedente vinculante caso Huatuco

		N	%
Casos	Válido	51	100,0
	Excluido^a	0	0
	Total	51	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Por lo que se obtiene un valor de fiabilidad para la variable Precedente Vinculante caso Huatuco, que se puede leer en la Tabla 38.

Tabla 38

Fiabilidad de la variable 1

KR-20	N de elementos
0,785	9

El valor KR – 20 cuanto más se aproxime a su máximo valor, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Los valores superiores a 0,7 son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Por lo que, si el valor de KR-20 para nuestro instrumento es 0,785, concluimos que el instrumento es altamente confiable.

Análisis de Confiabilidad Variable Vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral

La variable Vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral se validó utilizando el KR-20, que se encarga de evaluar la fidelidad del instrumento (consistencia interna). El instrumento está compuesto por diez (10) ítems, siendo el tamaño de muestra 51 encuestados.

El nivel de confiabilidad de la investigación es 95%. Para determinar el nivel de confiabilidad se aplicó el KR-20 debido a que las respuestas de los ítems que forman parte del instrumento son dicotómicas. El resumen de los casos se lee en la Tabla 39.

Tabla 39

Resumen casos variable 2

		N	%
Casos	Válido	51	100,0
	Excluido^a	0	0
	Total	51	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

De acuerdo a la Tabla 5, se obtuvo el valor de fiabilidad para la variable Vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral, de acuerdo a la Tabla 40.

Tabla 40

Fiabilidad de la variable 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,812	10

El valor KR – 20 cuanto más se aproxime a su máximo valor, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Los valores superiores a 0,7 son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Por lo que, si el valor de KR-20 para nuestro instrumento es 0,812, concluimos que el instrumento es altamente confiable.

Anexo 5. La data de procesamiento de datos

ID	EDAD	SEXO	G.INST	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19
1	33	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1
2	26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	50	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2
4	40	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1
5	30	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	28	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
7	26	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2
8	35	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2
9	39	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2
10	54	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	38	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2
12	55	1	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2
13	39	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2
14	39	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2
15	23	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2
16	35	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1
17	32	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2
18	20	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2
19	35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	28	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2
21	28	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	26	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2
23	28	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1
24	25	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1
25	29	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1
26	28	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1
27	28	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1
28	40	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1
29	29	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
30	28	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1
31	35	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1
32	32	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1
33	26	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1
34	28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	45	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
36	60	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
37	30	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
38	27	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
39	29	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
40	32	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	48	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
42	29	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
43	26	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1
44	28	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1
45	25	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1
46	39	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
47	26	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1
48	27	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2
49	26	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2
50	25	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	35	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Anexo 6. Consentimiento informado

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por _____, de la Universidad _____.

La meta de este estudio es _____

_____.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente _____ minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por _____. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es _____

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente _____ minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a _____ al teléfono _____.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a _____ al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS

POLITICAS

CUESTIONARIO

TÍTULO Y OBJETIVO: La presente investigación titulada El Estado y la Vulneración de los Servidores Públicos con Régimen Privado en Aplicación al Precedente vinculante Huatuco, 2016_2018, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la aplicación del precedente vinculante Huatuco en la vulneración de la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos del Régimen Laboral Privado en las Instituciones Públicas durante los años 2016 a 2018. En ese sentido se solicita su apoyo y colaboración, para que tenga a bien responder objetivamente el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa(x) la respuesta que considere pertinente y suficiente.

EDAD		SEXO		GRADO DE INSTRUCCIÓN	
------	--	------	--	----------------------	--

VARIABLE PRECEDENTE VINCULANTE		Alternativas	
		SI	NO
1	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente permite la obligatoriedad de su aplicación?		
2	¿El carácter o fuerza vinculante del precedente permite la obligatoriedad de la doctrina creada por la jurisdicción?		
3	¿El precedente jurisprudencial vinculante permite que este se derive, no de la ley aprobada, sino por las soluciones que adoptan, ante determinados casos, sobre todo los tribunales?		
4	¿El precedente constitucional es aquel antecedente, que por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia?		
5	¿La doctrina jurisprudencial vinculante es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo?		
6	¿La jurisprudencia vinculante se refiere a las sentencias o resoluciones judiciales que sientan un precedente, dándose en resoluciones de órganos jurídicos afectando a otros de menor jerarquía?		
7	¿La persona afectada puede realizar una consulta vinculante que le permita tener una mejor visión de su demanda?		

8	¿El precedente vinculante horizontal se aplicó al caso Huatuco?		
9	¿El precedente vinculante vertical fue inaplicable al caso Huatuco?		
VARIABLE AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL		SI	NO
10	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para la sociedad?		
11	¿El despido de un trabajador por el Estado Peruano tiene relevancia para su familia?		
12	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene posibilidades de cumplir con sus obligaciones de manutención de su familia?		
13	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral tiene pocas probabilidades de cumplir con sus deudas económicas?		
14	¿El trabajador al ser despedido de su centro laboral podrá conseguir un trabajo con mejor remuneración?		
15	¿El trabajador al adquirir una casa o departamento podrá pagar las cuotas al perder el trabajo?		
16	¿El Estado cumple cabalmente el principio constitucional del derecho al trabajo o lo incumple?		
17	¿El Estado beneficia a todos los ciudadanos con el mismo esmero o hay sectores privilegiados?		
18	¿El Estado discrimina a los profesionales de determinadas universidades?		
19	¿El Estado siempre está atento para apoyar a los ciudadanos peruanos?		