



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL CUMPLIMIENTO
DEL CONTRATO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
DISTRIBUIDORA M. OLANO SAC DE JAÉN, 2017.**

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

PRESENTADO POR:

Bach. EVA ELVIRA OLANO LUNA

ASESORES:

Dr. EDWIN BARRIOS VALER

MG. CARLOS RODOLFO BULNES TARAZONA

JAÉN - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Con inmenso cariño para mi hijo
quien es la razón de mis logros.
Dándome fuerzas para cumplir
mí objetivo con ahínco de
edificar un mejor porvenir.

Eva Elvira

AGRADECIMIENTO

A **Dios** porque nos dirige por la senda de la verdad y porque en cada instante nos brinda su sabiduría para poder afrontar las calamidades de nuestra existencia.

Al Dr. **Fidel Ramírez Prado**, Rector fundador de la Universidad Alas Peruanas por crear la carrera profesional de Derecho en la filial Jaén, el cual nos ha permitido a cada uno a forjarnos un futuro mejor a base del voluntad y sacrificio, siendo de esa forma poder perfeccionar nuestras destrezas competitivas a favor de la humanidad que más lo requiere.

De igual manera a los altos funcionarios y trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén. Que con su apoyo incondicional y paciencia hicieron que se haga realidad este trabajo, en conjunto con nuestro equipo de trabajo con ello superar los inconvenientes que se presentaron.

RECONOCIMIENTO

Un reconocimiento especial a los docentes de la Universidad Alas Peruanas, por la excelente formación académica que lograron transmitir durante mi formación como profesional.

Al Dr. Fidel Ramírez Prado porque gracias a él muchos jóvenes nos estamos forjando un futuro mejor formándonos como excelentes profesionales que contribuyan a que la ley sea igual para todos sin discriminación por raza, sexo y condición social, así mismo agradecer la preocupación como profesional por haber abierto un módulo de la universidad alas peruanas en la provincia de Jaén.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	1
1.2. Delimitación de la investigación	3
1.2.1. Social.....	3
1.2.2. Espacial.....	4
1.2.3. Temporal	4
1.2.4. Conceptual	4
1.3. Problema de la investigación	4
1.4. Objetivos de la investigación	5
1.5. Hipótesis y variables de la investigación	5
Definición Conceptual de las Variables.....	6
Definición Operacional de las Variables (Operacionalización).....	7
1.6. Metodología de la investigación	9
Tipo y nivel de investigación.....	9
Método y diseño de investigación.....	9
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
a) Técnicas	11
b) Instrumentos	11
1.7. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes del estudio de investigación.....	17
2.2. Bases Teóricas	20
2.3. Definición de términos básicos	36
CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	41
3.1. Análisis de tablas y gráficos.	41
3.2. Discusión de resultados	49
Los principios de estabilidad laboral encuentran.....	49
3.3. Conclusiones	53
3.4. Recomendaciones	54

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
ANEXOS	59
Hipótesis específicas	59
ANEXOS	
Tabla 1 Definición Operacional de las Variables (Operacionalización).....	15
Tabla 2 Procedimiento de estabilidad relativa	54
Tabla 3 Procedimiento de estabilidad absoluta.....	55
Tabla 4 Procedimiento de renganche y restitución.....	56
Tabla 5 Principio de estabilidad laboral en el cumplimiento del contrato laboral.....	57
Tabla 6 Matriz de consistencia.....	66

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar el impacto de los principios de estabilidad laboral en el cumplimiento del contrato laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017, con el propósito de conocer sobre los procedimientos de estabilidad absoluta y cumplimiento del contrato laboral. La metodología de la investigación corresponde al enfoque cuantitativo, tipo de estudio básica, diseño no experimental, aplicada a una muestra de 40 trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén, 2017, a quienes se les aplicó una encuesta.

Los resultados descubiertos después de aplicar el cuestionario, en el principio de estabilidad laboral en sus dimensiones procedimiento de estabilidad relativa un 55% en el nivel regular y un 45% en el nivel deficiente; llegando a concluir que, se demuestra que deben. Concluyendo que los trabajadores de la distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén, 2017 se encuentran en la dimensión procedimiento de estabilidad relativa en un nivel malo y regular.

Palabras claves: Estabilidad laboral, cumplimiento del contrato laboral, Estabilidad absoluta, estabilidad relativa.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the impact of the principles of labor stability in the fulfillment of the labor contract of the workers of the Distribuidora M. Olano SAC of the province of Jaén 2017, with the purpose of knowing about the procedures of absolute stability and compliance with the employment contract. The research methodology corresponds to the quantitative approach, type of basic study, non-experimental design, applied to a sample of 40 workers from the Distribuidora M. Olano SAC de Jaén, 2017, to whom a survey was applied.

The results discovered after applying the questionnaire, in the principle of job stability in its relative stability procedure dimensions, 55% at the regular level and 45% at the deficient level; concluding that, it is shown that they must. Concluding that the workers of the M. Olano SAC distributor in the province of Jaén, 2017 are in the relative stability procedure dimension at a bad and regular level.

Keywords: Job stability, compliance with the employment contract, Absolute stability, relative stability.

INTRODUCCIÓN

El estudio titulado: Principio de estabilidad laboral en el cumplimiento del contrato laboral en los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén, responde a un denominador común que las empresas ponen en práctica con sus trabajadores, quienes constantemente realizan contratos laborales, pero la mayoría lo hace a espaldas de los principios de estabilidad laboral conforma lo contempla la constitución política del Perú de 1993, algunos con conocimiento de causa y otros por desconocimiento, aprovechándose de la necesidad económica y laboral de los trabajadores; generando un malestar general en los mismos quienes se sienten poco identificados con la empresa, al constatar las exigencias laborales y las indiferencias a sus requerimientos y necesidades a la luz del principio de estabilidad laboral.

La investigación tiene por objetivo: Determinar el impacto de **los** principios de estabilidad laboral en el cumplimiento del contrato

laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017. El trabajo se abordará utilizando una metodología de investigación científica, con un tipo de estudio no experimental con un diseño descriptivo y operacionaliza sus variables a través del desarrollo de las siguientes dimensiones: Variable principio de estabilidad laboral: procedimiento de estabilidad relativa, procedimiento de estabilidad absoluta y procedimiento de reenganche y restitución de derechos; mientras que la variable cumplimiento de contrato laboral en: responsabilidad social, comunidades como abanico de interlocutores y la ética empresarial.

Las limitaciones que se presentaron durante el desarrollo del trabajo están relacionadas a los cambios climatológicos propios de la zona que dificultaban el cumplimiento de la planificación, organización, ejecución y evaluación del estudio. También dificulta el desconocimiento de las normas legales tanto de los funcionarios y propietarios de la empresa Distribuidora M. Olano SAC de Jaén y de los propios trabajadores.

RESOLUCIÓN No. 1699-2020-FDYCP-UAP

Lima, 16 de noviembre de 2020

VISTO:

La resolución No. 22652-2020-R-UAP del 27 de abril de 2020 que, dejara en estado de pendiente con cargo a regularizar algunos documentos de tramitación, se presenta la Bachiller **EVA ELVIRA OLANO LUNA**, para solicitar se le designe asesor temático y metodólogo, para ejecutar la tesis titulada: **"PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA M. OLANO SAC DE JAÉN, 2017"**.

CONSIDERANDO:

Que, la Ley No. 30220 Ley Universitaria, en su artículo 45.2 establece que para obtener el Título Profesional se requiere el Grado de Bachiller y la aprobación de una Tesis o trabajo de suficiencia profesional.

Que, el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Alas Peruanas, en sus artículos 19º y siguientes, establece los procedimientos para el desarrollo de la Tesis y las funciones de un asesor temático y metodológico, respectivamente.

Que, con la solicitud de visto, la interesada solicita que se le designe un asesor temático y metodológico, para levantar las observaciones formuladas por la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, para ello, deberá cancelar el pago por derecho de asesoramiento en las cuentas corrientes de esta Casa Superior de Estudios.

Estando a lo recomendado y en virtud de las atribuciones de las que está investido el Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política conferidas en la Resolución Rectoral No. 1529-2003-R-UPA, del 31 marzo 2003.

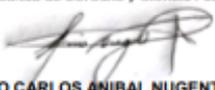
SE RESUELVE:

ARTÍCULO UNICO. - Estando a lo señalado anteriormente y habiéndose constatado que la Bachiller **EVA ELVIRA OLANO LUNA** ha cancelado el costo por derecho de asesoramiento, se DISPONE A designar a los siguientes docentes como su asesor metodológico y temático, para que asuman las funciones precisadas en la presente resolución.

Asesor Metodólogo : DR. EDWIN BARRIOS VALER
Asesor Temático : MG. CARLOS RODOLFO BULNES TARAZONA

Regístrese, comuníquese y archívese.

 **UAP** | UNIVERSIDAD
ALAS PERUANAS
Facultad de Derecho y Ciencia Política



Mg. MARIO CARLOS ANIBAL NUGENT NEGRILLO
DECANO (E)

INFORME N° 0007-CRBT-T-2020

AL : **Dr. Mario Carlos Anibal Nugent Negrillo**
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : **Mg. Carlos Rodolfo Bulnes Tarazona**
Docente Asesor
Código N° 051225

REFERENCIA : Resolución Decanal N° 1699-2020-FDYCP-UAP

ASUNTO : Asesoría temática: Tesis

BACHILLER : **OLANO LUNA, EVA ELVIRA**

Título: "PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA M. OLANO SAC DE JAÉN, 2017"

FECHA : 14 de diciembre de 2020

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de vuestro conocimiento el presente informe, la evaluación de los aspectos de forma y fondo:

1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA

Se ha considerado la **Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP**, que regula la estructura del proyecto de Tesis, la estructura de la Tesis, y que hace referencia a las **normas del APA**.

2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con relación al título: "**PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA M. OLANO SAC DE JAÉN, 2017**"

Consideramos que sí está bien planteado, ya que cumple con los requisitos establecidos, para un trabajo de investigación a nivel de pregrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas.

DEL CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

- Descripción de la realidad problemática

En cuanto a este aspecto, la bachiller **OLANO LUNA, EVA ELVIRA**, plantea de forma correcta el problema, desplegando los aspectos prominentes para el tipo de investigación llevado a cabo, dando énfasis

en desarrollar una alternativa normativa al problema de la prescripción adquisitiva presentándola como excepción material frente a la reivindicación, a la vez que se desarrolla en el marco jurídico del contexto actual; consecuentemente, cuenta con los requisitos de un estudio coherente.

– Delimitación de la investigación

Ésta se desarrolló de acuerdo con los parámetros de la Universidad Alas Peruanas, tomando en cuenta la delimitación espacial, temporal, social y conceptual.

– Problemas de la investigación

Sobre este punto la bachiller ha desarrollado tanto el problema general como los problemas específicos, asimismo el objetivo general y los específicos de acuerdo con una adecuada operacionalización de supuestos y categorías, observándose una correcta relación lógica entre el problema general y el título de la investigación.

– Justificación e importancia de la investigación

La investigación se justifica porque se señala la importancia de una alternativa normativa a la problemática actual de sentencias contradictorias a nivel de la Corte Suprema de Justicia.

DEL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

– Antecedente de la Investigación

Considera adecuadamente los antecedentes nacionales e internacionales, tomando en cuenta para el efecto, el sistema de referencia APA-sexta edición.

– Bases Teóricas

El fundamento teórico del trabajo de investigación toma en cuenta la importancia de los temas a partir de los supuestos y categorías de la investigación, considerando las normas APA, específicamente en cuanto al sistema de referencias bibliográficas.

– Bases Legales

Se considera la normatividad vigente, respecto al tema investigado, tomando en cuenta su jerarquía Kelsiana de los diferentes cuerpos legales existentes, tanto en el país como en el extranjero.

– Definición de Términos Básicos

Conceptúa los términos relacionados con los supuestos y categorías del tema en estudio.

DEL CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

– Análisis de tablas

Las tablas están correctamente interpretadas cumpliendo con los requisitos exigidos por la Universidad Alas Peruanas.

– **Discusión de Resultados**

Se desarrolla de acuerdo con las exigencias de un trabajo de investigación de nivel universitario, presentando un resumen general y contrastarlo con los antecedentes y con las teorías planteadas.

– **Conclusiones**

Son formuladas en forma coherente de acuerdo con los objetivos de la investigación

– **Recomendaciones**

Estas guardan relación con las conclusiones

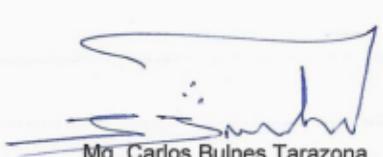
– **Fuentes de información**

Las fuentes de referencia citadas corresponden al formato de las normas APA

CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento correspondiente al aspecto temático, considero que la bachiller **OLANO LUNA, EVA ELVIRA**, ha realizado la tesis conforme exigencias establecidas por la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas, para su preparación y elaboración; el mismo que está concluido y listo para ser sustentado.

Atentamente,



Mg. Carlos Bulnes Tarazona
Cód. 051225

INFORME N° 035-EBV-T-2021

AL : **Dr. Mario Carlos Anibal Nugent Negrillo**
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : **Dr. Edwin Barrios Valer**
Docente Asesor
Código N° 022715

REFERENCIA: Resolución Decanal N° 1699 – 2021 – FDYCP - UAP

ASUNTO : Asesoría metodológica: Tesis

BACHILLER: EVA ELVIRA OLANO LUNA

Título: “PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA M. OLANO SAC DE JAÉN, 2017”

FECHA : 25 de junio de 2021.

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de su conocimiento el presente informe, la evaluación de los aspectos de forma y fondo, a la tesis de la Br. EVA ELVIRA OLANO LUNA.

1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA

Se ha considerado la **Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP**, que regula la estructura del proyecto de Tesis, la estructura de la Tesis, y que hace referencia a las **normas del APA**.

2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con relación al título del tema de investigación: “PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA M. OLANO SAC DE JAÉN, 2017” consideramos, que cumple con los requisitos para un trabajo de investigación a nivel de pregrado de la Facultad de Derecho de la Universidad Alas Peruanas.



DEL CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Con referencia a este punto, metodológicamente consideramos trascendental, ya que de éste se deriva todo el desarrollo del trabajo de investigación, en consecuencia, describimos los puntos más resaltantes:

- 
- Descripción de la realidad problemática, este acápite del trabajo de investigación cuenta con los requisitos y naturaleza de un estudio coherente, el mismo que obedece a los métodos deductivo y a la observación.
 - Delimitación de la Investigación, se hizo de acuerdo con los parámetros de la Universidad Alas Peruanas, tomando en cuenta la delimitación espacial, temporal, social y conceptual.
 - Problemas de la Investigación, respecto a este punto neurálgico, la Br. EVA ELVIRA OLANO LUNA, ha desarrollado tanto el problema general como los problemas específicos, de acuerdo con una adecuada operacionalización de las categorías.
 - Objetivos de la investigación, se observa un planteamiento adecuado de los mismos, tanto del objetivo general, como de los específicos, además fueron redactados con verbos en infinitivo, tal como advierte la teoría.
 - Respecto al diseño de investigación, éste corresponde al, no experimental, transversal, correlacional, por ser un trabajo de naturaleza cuantitativa.
 - Hipótesis y variables de la investigación, existe un planteamiento adecuado de los mismos, obedeciendo a la formulación del problema.
 - Metodología de la investigación, expresa un planteamiento metodológico adecuado de acuerdo con los parámetros de la Universidad Alas Peruanas.
 - Justificación e importancia de la investigación, referente a este punto, la tesista considera su justificación de acuerdo con los criterios establecidos por la teoría de la investigación científica.

EL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

Todo el contenido del Marco Teórico se ha desarrollado, tomando en cuenta el sistema de referencias bibliográficas APA, en sexta edición y los contenidos se adecúan a los requisitos de un trabajo de investigación en el campo del Derecho, de ahí su importancia al estar constituido por las teorías que dilucidan los aspectos fundamentales del estudio jurídico social.

DEL CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Este capítulo representa un punto neurálgico en la realización de un trabajo de investigación, en tal sentido está constituido por los siguientes puntos:

- Análisis de resultados, cumple con los requisitos de la Universidad Alas Peruanas.

- **Discusión de Resultados**, desarrolló de acuerdo a las exigencias de un trabajo de investigación de nivel universitario.
- **Conclusiones**: guardan relación directa con los objetivos de investigación.
- **Recomendaciones**, guardan relación directa con las conclusiones.
- **Fuentes de información**, fueron desarrolladas, tomando en cuenta el sistema de referencias bibliográficas APA, en sexta edición

ANEXOS

Matriz de Consistencia, se observa en los anexos.

Instrumento(s), se observan en los anexos, específicamente dos cuestionarios.

Validación de instrumento por expertos (Ficha de validación del instrumento. Juicio de expertos), los mismos que se observan en los anexos.

Anteproyecto de Ley.

CONCLUSIÓN:

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento correspondiente al **Aspecto Metodológico de la tesis titulada: "PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA M. OLANO SAC DE JAÉN, 2017"** considero que la **Br. EVA ELVIRA OLANO LUNA**, ha realizado la tesis conforme a las exigencias establecidas por la Facultad, para su preparación y elaboración; el mismo que está concluido y listo para ser sustentada.

Atentamente,



Dr. EDWIN BARRIOS VALER
Asesor Metodológico
Código N° 022715

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

La tendencia de desarrollo sigue siendo marcada por el capitalismo, y el comportamiento de las empresas persiste en aumentar sus activos económicos y disminuir sus pasivos laborales, descuidan el valioso activo de la empresa que es el trabajador, explotándolo al máximo, pagando sueldos por debajo del mercado, abusando por el exceso de mano de obra que existe en el mercado, despidiéndoles arbitrariamente para no pagarles sus beneficios laborales. En este contexto de injusticia los trabajadores no se sienten identificados con las empresas donde trabajan y por lo tanto no se sienten motivados en el cumplimiento de sus contratos laborales, al contrario, realizan un trabajo mecanizado, sin importarle la visión que tiene la empresa o institución en la que trabaja; al respecto:

A nivel internacional en Colombia, el principio de estabilidad laboral se viene trabajando con mayor ahínco en relación a Perú, se ha desarrollado una jurisprudencia constitucional, valorando y protegiéndole de manera especial a los derechos laborales de los trabajadores de las empresas, prevaleciendo las relaciones entre los trabajadores y los empresarios con independencia y de tipo contractual. Teniendo en cuenta que los contratos están basados en la confianza en especial la del trabajador de permanecer en su empleo bien sea privado o público.

Las autoridades del país vecino de Colombia consideran que no puede dejarse inicialmente al arbitrio de los empleadores, la permanencia y continuidad del trabajo ya que deben observarse ciertos requisitos para que la interrupción o terminación de relación laboral resulte ser legítima.

La terminación de un contrato de trabajo de manera formal, es decir por vencimiento de los términos inicialmente pactados, no constituye razón suficiente para el despido. Es necesario además que las causas que lo originaron en efecto se hayan extinguido. Este principio se aplica con independencia de la naturaleza de contrato laboral que se adelante”.

En América latino como en casi todos los países del mundo la tendencia es generalizada se habla de eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación, pero esta actitud no evidencia la existencia de la aplicación de principios en la estabilidad laboral muchos menos cuando se trata de poner en contrapeso la ventaja económica con el bienestar de los trabajadores, puesto que tales términos privilegian una concepción de servicio público, en lugar de una de derechos”.

La Cámara de Comercio del Perú refiere que la permanencia laboral es un medio poderoso, idóneo para avalar al colaborador, al empresario y a la humanidad. Es el cimiento principal de la reciprocidad legislativa laboral que procede de un contrato de trabajo a término indeterminado. Pero lamentablemente esta figura jurídica está lejos de los sueños de los trabajadores especialmente de las empresas privadas, pues para alcanzar este beneficio requiere del trabajador el desempeño de las obligaciones que fija la ley y para garantizar al trabajador y al empleador en sus mutuas obligaciones y derechos. Situación que en la mayoría de los casos se vuelve inalcanzable pues las empresas calculan los tiempos que el trabajador labora en su empresa y luego es separado por un determinado tiempo para evadir la estabilidad laboral que el trabajador requiere y ante la necesidad económica los trabajadores aceptan este tipo de actuar de la empresa sacándole la vuelta a las leyes jurídicas.

La misma Cámara del Comercio indica que: La Estabilidad Laboral, se establece en dos aspectos, el monetario y el profesional para el colaborador, afirmando que "todo hombre ha de trabajar para obtener la subsistencia"; esa ley de la naturaleza se esfuerza con el mandamiento divino "Génesis III-19) "comerás el pan con el sudor de tu frente".

Los trabajadores de la empresa Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén como todo trabajador, desean tener una labor segura, que no esté ansioso que al día sucesivo deje de laborar, es decir la permanencia se proporcionará siempre en cuando exista un tratado de trabajo.

Sobre el enfoque de la estabilidad en el mundo, los trabajadores de la empresa Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén al igual que los trabajadores de todo el Perú se ven en la obligación de cambiar su actitud frente a la estabilidad laboral, sabiendo que se vive en un mundo competitivo, globalizado, en donde ni siquiera las empresas llegan a ser estables, surge el tema de que la inestabilidad laboral, por todo lo que la totalidad de los jóvenes peruanos ansían a como dé lugar "ocuparse" y es usual de que salten de una compañía a otra, y es tan alta la postulación laboral que el mercado peruano no llega a suministrar la demanda.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Social

El estudio socialmente se delimitó con una población conformada por los 40 trabajadores que conforman la empresa Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén, entre ellos, administradores, logística, contabilidad, recursos humanos, tesorería, patrimonio y archivo, todos contratados bajo los principios de estabilidad laboral del contrato, según la constitución política del Perú, la misma que forma la población y muestra según se identifica en la Cuadro de Asignación del Personal (CAP – 2018).

1.2.2. Espacial

Este informe final de tesis fue desarrollado en la empresa Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén, 2017.

1.2.3. Temporal

Tuvo una duración de seis meses, que correspondió del 01 de agosto 2017 al 31 de diciembre del 2017.

1.2.4. Conceptual

Conceptualmente el estudio se delimitó a partir de las bases legales: El trabajo como derecho, donde se afirma: El derecho a trabajar es un derecho programático o es un principio de política social. El trabajo como deber, corroborando que: Quien trabaja tendrá derecho a mayores ventajas en la protección de la seguridad social. La libertad y la elección al trabajo, considera que: El trabajo importa solamente como quehacer del ser humano y se distingue del esfuerzo irracional de los animales y del movimiento de una máquina. Los derechos laborales en el derecho constitucional del Perú. Aportan como artículos laborales las: Constitución de 1920, constitución de 1979 y constitución de 1993. Además de los insumos científicos de las teorías: Teoría clásica sobre el mercado de trabajo, teoría de los salarios de la eficacia, dimensiones que sustentan el principio de la estabilidad laboral, teoría del riesgo profesional, teoría general de las obligaciones y dimensiones del contrato laboral.

1.3. Problema de la investigación

Problema general

¿Cuál es el impacto de **los principios de estabilidad laboral** en el cumplimiento del contrato laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017?

Problemas específicos

P.E.1: ¿Cómo analizar el **procedimiento de estabilidad laboral relativa** de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017?

P.E.2 ¿Cómo analizar el **procedimiento de estabilidad absoluta** de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017?

P.E.3 ¿Cómo analizar el **procedimiento de reenganche y restitución de derechos** de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017?

1.4. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar el impacto de **los principios de estabilidad laboral** en el cumplimiento del contrato laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017.

Objetivos específicos

O.E.1: Analizar el **procedimiento de estabilidad laboral relativa** de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017

O.E.2 Analizar el **procedimiento de estabilidad absoluta** de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017

O.E.3 Analizar el **procedimiento de reenganche y restitución de derechos** de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017.

1.5. Hipótesis y variables de la investigación

Hipótesis General

Al describir **los principios de estabilidad laboral** entonces influyen positivamente en el cumplimiento del contrato laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017

Hipótesis específicas

HE1: Al Analizar el **procedimiento de estabilidad laboral relativa** se mejorará el cumplimiento del contrato laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017; es deficiente

HE2. Al Analizar el **procedimiento de estabilidad absoluta** se mejorará el cumplimiento del contrato laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017; es deficiente

HE3. Al Analizar el **procedimiento de reenganche y restitución de derechos** entonces se da el cumplimiento al contrato laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017; es deficiente.

Variables

Definición Conceptual de las Variables

Variable 1.: Principio de estabilidad laboral

Según Gonzalez (2012). Indica que: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depende su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono” (p.4).

Variable 2: Contrato laboral

Según Esther (2012). “Es un acuerdo entre el trabajador y el empresario, en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios de forma voluntaria, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, que se compromete al pago de una retribución” (p.3).

Definición Operacional de las Variables (Operacionalización)

Tabla 1
Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	INSTRUMENTO	
VARIABLE 1 PRINCIPIO DE ESTABILIDA D LABORAL	Procedimiento de estabilidad relativa	<ul style="list-style-type: none"> • Causales que justifiquen el despido • Demostración que el trabajador incurrió en falta • Reporte al juez de sustanciación, mediación y ejecución 	03	Deficiente =1 Regular =2 Buena = 3 Eficiente=4	Cuestionario orientado a identificar el principio de estabilidad laboral en los contratos laborales de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén – 2017.	
	Procedimiento de estabilidad absoluta	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitar autorización al inspector del trabajo • Solicitar por escrito los datos del trabajador despedido. • Notificar al trabajador para que comparezca. 	03			
	Procedimiento de reenganche y restitución de derechos.	<ul style="list-style-type: none"> • Puesto de trabajo y las condiciones en que lo desempeña. • Subsanan las deficiencias • Acompañar al trabajador despedido • El patrono podrá presentar los alegatos pertinentes 	04			
VARIABLE 2 CONTRATO LABORAL	Responsabilidad social	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo seguras e higiénicas • Aumentar la competitividad • Mayor equilibrio entre el trabajo y la familia 	03			Cuestionario orientado a identificar el cumplimiento del contrato laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén – 2017.
	Comunidades como abanico de interlocutores	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperar en la solución de problemas • Ética y ecología • Contribución al desarrollo social. • Mejora en las condiciones de trabajo 	04			
	Ética empresarial	<ul style="list-style-type: none"> • Normas morales • Pautas de comportamiento • Valores éticos claros 	03			

Fuente: Elaboración propia

1.6. Metodología de la investigación

Tipo y nivel de investigación

a) Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básica, según Hernández (2010) citado por (Valderrama, 2017), revela que: “los estudios básicos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetivos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. “Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta, sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar se relacionan estas”. (p.43).

b) Nivel de investigación

“El nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno o un evento de estudio, en este caso la investigación fue de nivel correlacional”.

Método y diseño de investigación

a) Método de investigación

Método Deductivo: Marín (2016). Mencionan que: “Este procedimiento se echa de ver teórica e investigativamente sobre la situación universal del problema, lo que acontece en el universo y relacionarlo con el objeto de estudio”. Su objetivo fue examinar el problema narrando las peculiaridades de las dos variables en estudio.

Método Analítico: Según los autores Lopera, y et al, (2015). Indican que: Este método fue un tanto más exigente que el método deductivo porque permitió analizar el fenómeno de estudio teniendo en cuenta la operacionalización de las dos variables a través de sus dimensiones, indicadores, ítems, escala de medición e instrumento de evaluación para tener resultados concretos de cada uno de ellos.

b) Diseño de investigación

Según Carrasco (2016). “El diseño señala a la investigadora lo que debe hacer para alcanzar sus objetivos de estudio, contestar las interrogantes que se ha planteado y analizar la certeza de la hipótesis formulada en un contexto en particular”; por el alcance del objetivo general y objetivos específicos. “Para esta investigación se utilizó el diseño no experimental de investigación; el diseño que le corresponde al presente trabajo es el Transeccional descriptivo”.

“Los diseños transeccionales descriptivos se emplean para analizar y conocer las características, rasgos, propiedades y cualidades de un hecho o fenómeno de la realidad en un momento determinado del tiempo”; “y los diseños transeccionales explicativo causales, son aquellos diseños propios para determinar y conocer las causas, factores o variables que generan situaciones problemáticas dentro de un determinado contexto social”. “Explica los hechos y fenómenos en cuanto a sus causas y consecuencias” (Carrasco, 2016, p.72).

El esquema de este diseño es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra, constituida por los 40 trabajadores de la Distribuidora M. Olano de la provincia de Jaén.

O: Observación del principio de estabilidad laboral en el cumplimiento del contrato laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano de la provincia de Jaén 2018.

Población y muestra de la investigación

a) Población

Según CAP (2017) la población estuvo conformada por los 80 trabajadores que pertenecen a la Distribuidora M. Olano SAC, dónde fueron seleccionados por la naturaleza de su actividad técnica ya que fueron ellos con los que se trabajó para hallar la muestra.

b) Muestra

En esta investigación para la muestra se consideró a 40 trabajadores de las oficinas administrativas de la Distribuidora M. Olano SAC, 2017.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

En concordancia con las peculiaridades de nuestra pesquisa y las orientaciones desarrollados; los procesos que se manipulo para la recolección de los datos es la encuesta

b) Instrumentos

Para la recaudación de información de la actual pesquisa se manejó como herramienta el Cuestionario de interrogaciones lacradas, donde se formulará 20 ítems que responden a los indicadores de cada variable desarrollada en la investigación.

1.7. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación

a) Justificación de la investigación

Teórico

Teóricamente el estudio se justificó a partir de los aportes de las teorías científicas entre ellas. Según Adrián (2010) mediante la **Teoría clásica sobre el mercado de trabajo**, esta teoría se divide en: a) “la capacidad de los

agentes económicos en su actuación individual para llegar a una situación de equilibrio, eficiencia y pleno empleo, mediante la regulación de “una mano invisible”, los salarios flexibles, al alza o a la baja, son los que van a permitir que el mercado este siempre en equilibrio”, b) “el mercado de trabajo, establece varios factores que determinan tanto la oferta como la demanda”, c) “el desempleo, estaría causado por la existencia de salarios demasiado altos fijados por los sindicatos u otras organizaciones, que hacen que las empresas no demanden más factor trabajo”.

La importancia de esta teoría radica en valorar la capacidad tanto de los trabajadores como de los dueños de las empresas para generar dinero buscando el equilibrio siendo conscientes que ambos agentes son útiles y que uno depende del otro y la regulación del equilibrio es fundamental en toda empresa; del mismo modo el estudio de mercado también juega un rol importante en la estabilidad laboral, a mayor demanda de mercado mayor estabilidad laboral y, finalmente el nivel de exigencia de los recursos humanos en la totalidad de los casos está por sobre la capacidad de producción de las empresas, optando muchas veces algunas de ellas por dar trabajo solo a su familia.

Según Stiglitz (2012). La teoría de los salarios de eficiencia, se divide en puntos importantes: a) “aparición y bases, menciona que los salarios de eficiencia se tratan de un concepto encuadrado en el nuevo keynesianismo, muy utilizado”, “los salarios de eficiencia se pueden clasificar en cuatro grupos, según los fundamentos microeconómicos que se utilicen para apoyar la hipótesis de los salarios de eficiencia: modelos de holgazanería, costes de rotación, modelos de selección adversa y modelos sociológicos”, b) “relación entre los salarios y la productividad, establece una relación creciente entre los salarios y la productividad”, “de tal modo, podremos encontrar a empleadores que estén dispuestos a trabajar por esos salarios más elevados que la media del mercado que ofrecen las empresas, o incluso habrá trabajadores desempleados que se ofrezcan a trabajar por uno menor”, c) “estabilidad en el mercado de trabajo, se sostiene en que las empresas ofrecerán a los trabajadores unos salarios más elevados que el promedio del mercado para

evitar que estos se marchen a otras empresas, ya que esa marcha de empleados supondría un coste para la empresa”, y d) “discriminación salarial, está presente en esta teoría, puesto que hay personas que están mejor pagadas que otras”.

La clasificación de los salarios según esta teoría es de singular importancia para el estudio porque permitirá a los trabajadores de la empresa Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén, identificar con facilidad a quienes pagar salarios de eficiencia, salarios de productividad, salarios elevados para evitar que los trabajadores se marchen y evitar la discriminación salarial.

Práctica.

A partir del punto de vista práctico la tesis se justificó porque todos los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC, se verán beneficiados con los resultados de la investigación desde tres aristas distintas, según Vegas (2012) : a) el descubrir que existe un procedimiento de estabilidad laboral relativo que esté relacionado con el contrato laboral que inicialmente firmó para cumplir con sus obligaciones como trabajador y, que estas tienen que ver con la identidad, fraternidad y responsabilidad como trabajador de la empresa; b) Procedimientos de estabilidad absoluta que día a día se ve más restringida por las amenazas de los avances científicos y tecnológicos que reemplazan la mano de obra humana; y; finalmente c) los procedimientos de reenganche y restitución de derechos que les va a permitir saber cuáles son sus deberes y derechos en la empresa y solicitarles su reposición si estos han sido violentados o vulnerados.

La importancia de este aspecto radicó en que el principio de estabilidad laboral, permite tener satisfechos al recurso humano, permitiendo que sus trabajadores incrementen su productividad en beneficio de la empresa, en varios factores: Las ventas se incrementarán, los clientes serán atendidos más amablemente, el estrés laboral se reduciría, los pensamientos de que van

a hacer despedidos por parte de los trabajadores desaparecerían por completo.

Metodológico.

Metodológicamente el estudio se justificó porque según la investigadora esta investigación se constituye en una referencia directa para nuevas pesquisas que alcancen estar encaminadas a la estabilidad laboral y el cumplimiento del contrato laboral, por lo tanto, sus resultados logran establecer un referente para cotejar la realidad de esta problemática en otras provincias estudiadas en cuanto a las variables descritas. El mejor referente metodológica se constituye en la defensa del principio de estabilidad laboral vía cumplimiento de los contratos laborales en la empresa Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén.

Legal.

Desde el punto de vista legal el estudio se justificó a partir de los aportes de Marcenaro (2009) quien a través de las concepciones de: El trabajo como derecho, afirma: “El derecho a trabajar es un derecho programático o es un principio de política social”. El trabajo como deber, corrobora que: “Quien trabaja tendrá derecho a mayores ventajas en la protección de la seguridad social”. La libertad y la elección al trabajo, considera que: “El trabajo importa solamente como quehacer del ser humano y se distingue del esfuerzo irracional de los animales y del movimiento de una máquina”. Los derechos laborales en el derecho constitucional del Perú. Aporta como artículos laborales la: “Constitución de 1920, constitución de 1979 y constitución de 1993”. Además de los insumos científicos de las teorías: “Teoría clásica sobre el mercado de trabajo, teoría de los salarios de la eficacia, dimensiones que sustentan el principio de la estabilidad laboral, teoría del riesgo profesional, teoría general de las obligaciones y dimensiones del contrato laboral”.

b) Importancia de la investigación

Esta investigación es muy importante porque ayudó a la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén a evitarse problemas laborales ante las instituciones fiscalizadoras permitiendo de esta manera lograr un buen clima organizacional, donde se respeten los derechos de los trabajadores, brindarles información con respecto a la estabilidad relativa y a la estabilidad absoluta.

c) Limitaciones de la investigación

Las restricciones que tuvimos durante el progreso de la pesquisa se encuadran dentro de los siguientes ámbitos: Temporal, donde los constantes cambios climatológicos propios de la zona tropical en la cual se encuentra la ciudad de Jaén, retrasaron los trabajos de planificación, organización, ejecución y evaluación de las actividades propias del estudio, pero al final gracias al esfuerzo de la investigadora se superaron esta limitación.

En el aspecto **espacial**, las distancias existentes entre las instituciones posibles fuentes de investigación siempre están distantes, del mismo modo los órganos de administración de justicia de Jaén (Juzgados, policía, fiscalía entre otros); situación que requiere un gasto adicional a la investigadora para realizar los pagos respectivos de los taxis y mototaxis, y al acecho de la delincuencia que día a día se viene incrementando y acometen a sus víctimas con asaltos constantes y robos al paso, pero con el apoyo de amigos investigadores y el interés de la investigadora se superó exitosamente esta limitación.

En la parte conceptual, para la mayoría de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC es una novedad la aplicación del principio de estabilidad laboral, en un aspecto bastante sensible, dado que es el ámbito laboral donde existe mayor maltrato Psicológico, social, discriminación, abuso de autoridad y despidos masivos; por lo tanto existe un amplio

desconocimiento del mismo y muchas ganas por aprender para de esa manera ayudar a que los trabajadores oferten un buen servicio en su trabajo y alcancen la estabilidad laboral, esta limitación se superó gracias al apoyo de cada uno de los trabajadores y de las autoridades de la institución.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio de investigación

A nivel internacional

Alvarez (2015), en su tesis: “Análisis jurídico de la reinstalación y sus efectos en el caso de los trabajadores del sector público contratados en simulación laboral”, presentada en la Universidad Rafael Landívar, **Guatemala**. Menciona:

- Tuvo como objetivo “mantener la armonía, crear un equilibrio, una convivencia pacífica y justa en las relaciones entre trabajadores y empleadores” (p.8).
- “El estudio fue cualitativo” (p.47).
- El autor concluyó: “La Administración Pública, legalmente les otorga la posibilidad que, de acuerdo con la interpretación legal, puedan hacer uso del derecho de petición para su reinstalación laboral y goce de los beneficios del pago prestaciones laborales e incluso indemnizaciones”. (Alvarez, 2015, p.78).

El estudio de Alvarez (2015) contribuye con la importancia relacionada al principio de estabilidad laboral y el cumplimiento del contrato laboral porque ayuda a valorar la armonía, la convivencia armónica y equilibrada entre los trabajadores y empleadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la ciudad de Jaén, adecuando sus prácticas, poniendo en práctica la figura de contratación formal, haciendo uso de sus derechos.

Acosta (2014). En su tesis: “Estabilidad laboral dentro del debido proceso en el ordenamiento jurídico venezolano”, de la ciudad de Maracaibo, **Venezuela**. Revelo que:

- Tuvo como objetivo “analizar la estabilidad laboral dentro del debido proceso en el ordenamiento jurídico venezolano” (p.12).
- “Fue de tipo descriptivo” (p.36).
- El autor concluye: Venezuela de 1999, “incluye los derechos sociales, a los derechos tutelados en torno al trabajo, establece el derecho al empleo”. “Así como a la estabilidad en el mismo, determinando que los despidos contrarios a las normativas son nulos, eliminando el despido sin justa causa legal”. (Acosta, 2014, p.81).

El aporte de Acosta (2014) radica en que en la óptica jurídica que autor da al estudio tutelando su trabajo, protegiendo de los despidos con la fundamentación legal respectiva y dándole las herramientas jurídicas necesaria a fin de buscar su reposición con causal de conformidad de ley.

Marin (2012). En su tesis: “La estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales”, de Babahoyo, **Ecuador**. Revelo que:

- Tuvo como objetivo “analizar la estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales” (p.9).
- “Los tipos de investigación que se emplearon son: descriptivas y explicativas” (p.45).
- “La población y muestra que se utilizó lo conformaron personas que han sido despedidos de sus trabajos sin fundamento legal (20) y abogados de libre ejercicio para ser consultados acerca de la problemática en estudio (10)” (p.46).
- El autor concluyo: “el descontento de las personas que fueron despedidas de sus trabajos, es total por las normas que regían en las instituciones, ya que estas no daban la seguridad requerida en sus puestos laborales”. (Marin, 2012, p.74).

Los aportes de Marin (2012). Ayudan a los trabajadores de la empresa Distribuidora M. Olano SAC de la ciudad de Jaén, manejar conceptos claros y precisos cómo actuar ante una situación de despido de sus trabajos y su relación con las respectivas indemnizaciones, abogando del libre ejercicio para dar solución a la problemática.

Palomino (2016), en su tesis: Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial CAS al personal de la municipalidad provincial de Trujillo”, presentada en la Universidad Nacional de Trujillo, **Perú**. Revelo que:

- Tuvo como objetivo “determinar la situación jurídica del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad Provincial de Trujillo durante el primer año en vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento denominado Régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS” (p.11).

- “Es un estudio cualitativo” (p.36)

- Con una población de “Los trabajadores contratados bajo modalidad de Servicios No Personales (SNP) en el 2008, en contraste con los trabajadores, ambos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, contratados bajo modalidad de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en el 2009” (p.39).

- “Con una muestra de 232 servidores de la Municipalidad Provincial de Trujillo sobre el régimen CAS y sus consecuencias jurídico – económicas” (p.40).

- El autor concluyo: “Los efectos jurídicos que produjeron la aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, son considerables, debido a que se constituyó un reconocimiento parcial de derechos laborales a favor de ellos, sin embargo, estos resultaron insuficientes”. (Palomino, 2016, p.88).

Las orientaciones de Palomino (2016) se hacen presentes en el estudio porque constituyen el punto de partida para un buen ejercicio laboral de los trabajadores de las empresas públicas o privadas, ya que las orientaciones se circunscriben durante el primer año de ejercicio labora y, toda acción que se

realiza en la vida y tiene buen punto de partida asegura la permanencia de la misma y un buen final.

Vilchez (2017). En su tesis: “El derecho laboral peruano y el derecho previsional con equidad y desarrollo”, presentada en la Universidad Privada de Pucallpa, **Perú**. Decreto que:

- Tuvo como objetivo: “determinar la relación que existe entre la aplicación del derecho laboral peruano y el derecho previsional con equidad y desarrollo” (p.25).
- “Fue de Tipo descriptiva” (p.44).
- El autor concluyo: “ninguno de los pensionistas del Sistema Privado de Pensiones, ha aportado a este sistema durante toda una vida laboral, (un aproximado de 40 años) lo que incide en que las pensiones aún no sean tan altas”. “Pese a ello, las pensiones de jubilación, sobrevivencia e invalidez del SPP son mayores a las del SNP”. (Vilchez, 2017, p.77).

La contribución de Vilchez (2017) permitieron a los trabajadores de la empresa Distribuidora M. Olano SAC de la ciudad de Jaén, darse cuenta que en nuestro sistema de justicia peruano existe un derecho laboral peruano y el derecho previsional con equidad y desarrollo, aunque dista mucho de la praxis en si dado que el sistema de justicia peruano está muy desgastado moral y psicológicamente a partir de las grandes acciones de corrupción que se constata que existe en ello.

2.2. Bases Teóricas

Teorías que sustentan el principio de estabilidad laboral

A. Teoría clásica sobre el mercado de trabajo

Aparición y bases

Adrian (2010). Menciona que: “Esta teoría clásica tiene su origen junto al de la Escuela clásica en la publicación en 1776 de Una investigación sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones por parte de Adam Smith” (p.9).

“De esta forma se considera innecesaria la intervención del estado, ya que obstaculizaría el correcto funcionamiento del mercado y con ello la consecución de la mayor eficiencia, así la riqueza del país procederá de la capacidad de producción de este”. (Adrian, 2010, p.12)

a) Mercado de trabajo

El mismo Adrian (2010). Indica que: “Esta teoría establece varios factores que determinan tanto la oferta como la demanda. La demanda de trabajo representa la participación de los empresarios en este mercado”.

Según Stiglitz (2012). “Esta tiene pendiente negativa ya que cuantos más trabajadores contrata la empresa menor es la utilidad marginal que el último le va a proporcionar. Oferta. En cuanto a la oferta representa la participación de los trabajadores en este mercado”. “Está regida por una relación directa entre salario nominal (lo que recibe en dinero) y empleo, si uno aumenta el otro también, pero como veremos también hay que tener en cuenta el salario real” (representa la cantidad de necesidades ociosas que el trabajador puede satisfacer con su salario nominal).

Según Stiglitz (2012). “La cantidad de trabajo que cada individuo ofrece al mercado está en función de cómo distribuye su tiempo diariamente entre el trabajo y el ocio”. “Esta distribución se realiza mediante las curvas de indiferencia que muestran diferentes combinaciones entre ocio, trabajo y renta diariamente y que tienen la misma utilidad para el individuo”. En estas combinaciones como es lógico si aumenta tiempo de trabajo, disminuye el ocio.

El mismo Adrian (2010). Indica que: “Teniendo en cuenta la influencia de estos dos efectos hay que considerar además del salario nominal, el salario

real, para determinar la oferta de trabajo”. “Esta del mercado será el resultado de sumar las curvas de trabajo individuales” (p.21).

b) Desempleo

El mismo Adrián (2010). Menciona que: “El desempleo estaría causado por la existencia de salarios demasiado altos fijados por los sindicatos u otras organizaciones, que hacen que las empresas no demanden más factor trabajo”. “Esto no sucede en esta teoría, ya que no aparece la figura de los sindicatos ni del estado para regular los salarios, de tal forma que estos se regulan mediante el juego de oferta y demanda y ofrecen un salario a las empresas al que sí están dispuestas a demandar más trabajo” (p.22)

“De esta forma el punto de equilibrio será el que determinará el empleo, que siempre será pleno (E) según esta teoría, ya que en este punto todos los trabajadores que quieran podrán encontrar empleo”. (Adrian, 2010)

La teoría sobre el mercado de trabajo nos permite reflexionar sobre nuestro comportamiento de los seres humanos en relación al trabajo, teniendo presente que cuando busca u obtienes un trabajo te enfrentas ante la oferta y la demanda, los mismo que te dan como resultado un salario nominal lo que se recibe en dinero, pero al mismo tiempo pone en juego tu espacio de ocio que también es importante en tu vida, ofertando más dinero para perder el ocio y pagándote más por hora de trabajo. Razón por la cual pone en un nivel de pensamiento crítico de valoración entre el dinero y el ocio.

B. Teoría de los salarios de eficiencia

a) Aparición y bases

Joseph E. Stiglitz (2012). Menciona que: “Los salarios de eficiencia se tratan de un concepto encuadrado en el nuevo keynesianismo, muy utilizado”. “Los salarios de eficiencia se pueden clasificar en cuatro grupos, según los fundamentos microeconómicos que se utilicen para apoyar la hipótesis de los salarios de eficiencia: modelos de holgazanería, costes de rotación, modelos de selección adversa y modelos sociológicos”.

“Los salarios de eficiencia tratan de explicar una parte del desempleo de las economías de mercado contemporáneas, pero también explican otros factores como: rigideces en los salarios reales, diferencias salariales entre trabajadores homogéneos, discriminación entre grupos de trabajadores con características diferentes, etc.”. “La teoría de los salarios de eficiencia, se basa en que algunos mercados no están solamente determinados por la oferta y la demanda. Especifica que los empleadores, es decir, las empresas, pagan a sus empleados, los trabajadores, unos salarios más elevados que la media salarial del mercado”. (Stiglitz, 2012)

El mismo Stiglitz (2012). Indica que: “Con el fin de conseguir motivar a los trabajadores y conseguir una productividad mayor”. Según esto, “lo que los empleadores tratan de conseguir es incentivar a los empleados con salarios relativamente más elevados que el promedio del mercado, de este modo, los trabajadores se sentirán motivados en su trabajo, y llevará a aumentar su productividad”. Consiguiendo, por consiguiente, que la empresa sea más competitiva. “Por lo tanto, a este salario más elevado que el salario del mercado se le llama salario de eficiencia. Esto originará un descenso en la demanda, puesto que los costes laborales aumentan al aumentar el salario, y, por tanto, esto generará desempleo”.

b) Relación entre los salarios y la productividad

“Observando detenidamente esta teoría, se puede establecer una relación creciente entre los salarios y la productividad”. “De tal modo, podremos encontrar a empleadores que estén dispuestos a trabajar por esos salarios más elevados que la media del mercado que ofrecen las empresas, o incluso habrá trabajadores desempleados que se ofrezcan a trabajar por uno menor, pero las empresas no están dispuestas a ofrecerlos, ya que se perdería el incentivo que motiva al trabajador y conlleva a una productividad alta, por tanto, su nivel de producción sería ineficiente y sus beneficios disminuirían”. (Stiglitz, 2012)

“Se deduce así una relación del salario y la productividad creciente, cuanto más elevados sean los salarios, mayor será el incentivo que recibe el trabajador, y, por tanto, mayor será su productividad”. “Mientras que si los salarios son más bajos, se perdería el incentivo que motiva al trabajador a aumentar su producción, por lo que su productividad descenderá, reflejándose en la empresa con el descenso de los beneficios, con la pérdida de competitividad, etc.”. (Stiglitz, 2012).

c) Estabilidad en el mercado de trabajo

Stiglitz (2012). Afirma que: “La estabilidad en el mercado del trabajo según esta teoría, se sostiene en que las empresas ofrecerán a los trabajadores unos salarios más elevados que el promedio del mercado”. “Para evitar que estos se marchen a otras empresas, ya que esa marcha de empleados supondría un coste para la empresa, que tendrían que sustituir a los trabajadores que se hubiesen marchado”. “A cambio de estos salarios de eficiencia, los trabajadores deben corresponder a la empresa manteniéndose en la compañía y trabajando motivadamente. Ayudando al incremento de la producción y a la mejora de competitividad de la empresa”.

d) Discriminación salarial

Para Stiglitz (2012). “La discriminación salarial está presente en esta teoría, puesto que hay personas que están mejor pagadas que otras. Esto puede estar debido a la preparación de los trabajadores, cuyo nivel educativo es diferente”. “Pero donde se centra esta teoría es en la motivación del trabajador a cambio de los incentivos (salarios de eficiencia)”.

La relación que existe entre salario y productividad, estabilidad en el mercado y la discriminación empresarial, son elementos que se deben tener presente en el funcionamiento de toda empresa, porque guarda relación entre el comportamiento del empleador con el del trabajador, sabido es que cuando un trabajador gana un buen salario aumenta sus motivaciones y por lo tanto también aumenta la productividad en la empresa, siente que tiene estabilidad en su trabajo y no es discriminado, guardando una relación entre las

capacidades que posee y las responsabilidades que está asumiendo en la empresa.

Definición e importancia de los principios de estabilidad laboral

Definición de principio de estabilidad laboral

Los principios del derecho del trabajo son «líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho (Paredes, 2018)

Importancia de los principios de estabilidad laboral

La importancia de estudiar los principios en los que se funda el Derecho del Trabajo estriba en la función fundamental que ellos juegan en todas las disciplinas del Derecho, pero que por tratarse de una rama de relativo afianzamiento doctrinario, necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas (Chero, 2017).

Los principios pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia, sin embargo poseen sustantividad propia en razón de su intrínseca generalidad. Todos ellos obedecen a la inspiración de la justicia social de la que se nutría desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que la idea central respecto a su aplicación práctica y vigencia sea en favor del trabajador (Chero, 2017).

Dimensiones que sustentan el principio de estabilidad laboral

A. Procedimiento de estabilidad relativa.

Contempla dos procedimientos: procedimiento de participación de despido y procedimiento de calificación de despido:

a) Procedimiento de participación de despido.

“Lo inicia el patrono”. “El patrono que despida a un trabajador deberá participarlo al juez laboral dentro de los 5 días hábiles siguientes al despido mediante un escrito que será consignado ante el tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución, señalando las causas que justifican el despido, deberá demostrar que el trabajador incurrió en una o más de esas faltas”. (Vegas, 2012)

b) Procedimiento de calificación de despido.

“Lo inicia el trabajador”. (Vegas, 2012)

Cuando el trabajador que ha sido despedido sin haber incurrido en ninguna causa justificada o no está de acuerdo con la procedencia de la causa alegada, y no habiendo el patrono participado al juez respectivo, podrá el trabajador dirigirse al juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución para que sea calificado su despido y por consiguiente sea ordenado su reenganche y pago de salarios caídos, para ello tendrá 10 días hábiles desde el momento del despido. (Vegas, 2012)

“Si el trabajador no solicita la calificación al Juez dentro de los 10 días siguientes al despido, pierde el derecho al reenganche y pago de salarios caídos, sin embargo, podrá demandar para solicitar lo correspondiente a sus prestaciones sociales y demás beneficios laborales”. (Vegas, 2012)

“En el proceso el trabajador debe continuar trabajando hasta que el Juez decida la finalización de su relación de trabajo o hasta que el trabajador acepte la finalización de la relación de trabajo”. (Vegas, 2012)

“El patrono deberá cumplir con la sentencia dentro de los tres días hábiles, si no lo hiciere a partir del cuarto día hábil el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, procederá a la ejecución forzosa de la sentencia”; “embargando, en vía ejecutiva, bienes del patrono para satisfacer el pago de los salarios caídos causados o que se causaren, hasta el reenganche efectivo del trabajador demandante”. (Vegas, 2012)

i) Indemnización por terminación injustificada.

“Esta indemnización procederá cuando al trabajador lo despiden sin justa causa o cuando el patrono incurra en algunas de las causales del Art. 80 y siempre y cuando el trabajador manifieste su voluntad de no ser reenganchado a su puesto de trabajo”; “dicha indemnización corresponderá a un monto igual a lo que le corresponde por Prestaciones Sociales”. (Vegas, 2012)

“La decisión del trabajador de aceptar la indemnización es a su libre albedrío, es muy aparte de si el patrono desea o no volver a tener al trabajador en su entidad de trabajo” (Vegas, 2012).

ii) Improcedencia o terminación del procedimiento de estabilidad.

“Si el trabajador acepta voluntariamente el pago de sus prestaciones sociales más la indemnización del Art. 92 desistirá de demandar más adelante, es decir desistirá de llevar a cabo una demanda por reenganche y pagos de salarios caídos”. “Dicho acuerdo se homologa ante un Juez mediante una oferta real”. (Vegas, 2012)

iii) Estabilidad de los trabajadores de dirección.

“El trabajador de dirección debe participar en la toma de decisiones y no solo ser un mandatario que ejecuta y realiza los actos necesarios para cumplir con las órdenes, objetivos y políticas que hayan dado los verdaderos patronos”. “La calificación de un trabajador como de dirección constituye una defensa que debe ser opuesta por la parte demandada puesto que esta categoría no disfruta de algunos beneficios ni de estabilidad”. “Al momento de alegar la condición de trabajador de dirección quien alega es quien debe probar”. (Vegas, 2012)

B. Procedimiento de estabilidad absoluta.

Vegas (2012), describe que: “Cuando un patrono pretenda despedir por causa justificada a un trabajador investido de fuero sindical o inamovilidad laboral, deberá solicitar la autorización correspondiente al Inspector del Trabajo”. “Teniendo en cuenta los 30 días siguientes a la fecha en que el trabajador o trabajadora cometió la falta alegada para justificar el despido, o alegada como causa del traslado o de la modificación de condiciones de trabajo”.

Mediante el siguiente procedimiento:

a) El patrono, patrona o sus representantes, deberán dirigir escrito al Inspector o Inspectora del Trabajo de la jurisdicción donde el trabajador o trabajadora presta servicios, indicando nombre y domicilio del o de la solicitante y el carácter con el cual se presenta. (Vegas, 2012)

b) El Inspector o la Inspectora del Trabajo, dentro de los tres días hábiles siguientes a la solicitud, notificará al trabajador o a la trabajadora para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil siguiente a su notificación para que de contestación a la solicitud presentada y en este acto oír las razones y alegatos que haga el trabajador, trabajadora o su representante y exhortará a las partes a la conciliación. (Vegas, 2012)

c) “De no lograrse la conciliación se abrirá una articulación probatoria de ocho días hábiles, de los cuales los tres primeros serán para promover pruebas y los cinco restantes para su evacuación”. “Si el trabajador o trabajadora no compareciere se considerará que rechazó las causales invocadas en el escrito presentado. Serán procedentes todas las pruebas establecidas en la Ley que rige la materia procesal del trabajo”. (Vegas, 2012)

d) “Terminada la etapa probatoria, las partes tendrán dos días hábiles para presentar sus conclusiones” (Vegas, 2012).

e) “Terminado el lapso establecido en el numeral anterior, el Inspector o Inspectora del Trabajo tendrá un lapso máximo de diez días hábiles para dictar su decisión” (Vegas, 2012).

“Para este procedimiento se considerará supletoria la Ley Orgánica Procesal del Trabajo al momento de la comparecencia del trabajador para dar respuesta a la solicitud del patrono o patrona”. “De esta decisión no se oír apelación, quedando a salvo el derecho de las partes de interponer el Recurso

Contencioso Administrativo Laboral ante los Tribunal Laborales competentes” (Vegas, 2012).

C. Procedimiento de reenganche y restitución de derechos

“Cuando un trabajador amparado por fuero sindical o inamovilidad laboral sea despedido, trasladado o desmejorado podrá, dentro de los treinta días continuos siguientes, interponer denuncia y solicitar la restitución de la situación jurídica infringida”. “Del mismo podrá solicitar el pago de los salarios y demás beneficios dejados de percibir, ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción correspondiente”. (Vegas, 2012)

El procedimiento será el siguiente:

a) El trabajador o trabajadora o su representante presentará escrito que debe contener: “la identificación y domicilio del trabajador o de la trabajadora”; “el nombre de la entidad de trabajo donde presta servicios, así como su puesto de trabajo y condiciones en que lo desempeñaba; la razón de su solicitud”; “el fuero o inamovilidad laboral que invoca, acompañado de la documentación necesaria” (Vegas, 2012).

b) “El Inspector o Inspectoría del Trabajo examinará la denuncia dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, y la declarará admisible si cumple con los requisitos establecidos en el numeral anterior”. “Si queda demostrada la procedencia del fuero o inamovilidad laboral, y existe la presunción de la relación de trabajo alegada, el Inspector del Trabajo ordenará el reenganche y la restitución a la situación anterior, con el pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir”. “Si hubiese alguna deficiencia en la solicitud o documentación que la acompaña, convocará al trabajador o a la trabajadora para que subsane la deficiencia” (Vegas, 2012).

c) Un funcionario del trabajo se trasladará inmediatamente, acompañado del trabajador afectado por el despido, traslado o desmejora, hasta el lugar de trabajo de éste, y procederá a notificar al patrono sus representantes, de la denuncia presentada y de la orden del Inspector del Trabajo para que se proceda al reenganche y restitución de la situación

jurídica infringida, así como al pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir. (Vegas, 2012)

d) “El patrono o su representante podrá, en su defensa, presentar los alegatos y documentos pertinentes”. “En la búsqueda de la verdad, el funcionario del trabajo deberá ordenar en el sitio y en el mismo acto cualquier prueba, investigación o examen que considere procedente, así como interrogar a cualquier trabajador y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos”. “La ausencia o negativa del patrono, patrona o sus representantes a comparecer en el acto dará como válidas las declaraciones del trabajador o trabajadora afectado o afectada”. “El funcionario o funcionaria del trabajo dejara constancia en acta de todo lo actuado” (Vegas, 2012).

e) “Si el patrono o sus representantes, impiden u obstaculizan la ejecución de la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, el funcionario del trabajo solicitará el apoyo de las fuerzas de orden público para garantizar el cumplimiento del procedimiento” (Vegas, 2012).

f) Si persiste el desacato u obstaculización a la ejecución del reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, será considerado flagrancia y el patrono o personal a su servicio responsable del desacato u obstaculización, serán puestos a la orden del Ministerio Público para su presentación ante la autoridad judicial correspondiente. (Vegas, 2012)

g) “Cuando durante el acto, no fuese posible comprobar la existencia de la relación de trabajo alegada por el solicitante, el funcionario del trabajo informara a ambas partes el inicio de una articulación probatoria sobre la condición de trabajador solicitante, suspendiendo el procedimiento de reenganche o de restitución de la situación jurídica infringida”. “La articulación de pruebas será de ocho días, los tres primeros para la promoción de pruebas y los cinco siguientes para su evacuación”. “Terminado este lapso el Inspector o Inspectora del Trabajo decidirá sobre el reenganche y restitución de la situación jurídica infringida en los ocho días siguientes” (Vegas, 2012).

h) “La decisión del Inspector del Trabajo en materia de reenganche o restitución de la situación de un trabajador amparado de fuero o inamovilidad laboral será inapelable, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales” (Vegas, 2012).

i) En caso de reenganche, los tribunales del trabajo competentes no le darán curso alguno a los recursos contenciosos administrativos de nulidad, hasta tanto la autoridad administrativa del trabajo no certifique el cumplimiento efectivo de la orden de reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida. (Vegas, 2012)

Conocer las dimensiones de los principios de estabilidad laboral es de suma importancia no solo de los trabajadores en actividad de una empresa sino de todo ciudadano menor y adulto: contemplando que existen procedimientos de estabilidad relativa y entre ellas se encuentran los procedimientos de participación de despido y los procedimientos de calificación de despido, orientado en el manejo de insumos teóricos prácticos sobre la indemnización por terminación injustificada, improcedencia o terminación del procedimiento de estabilidad y estabilidad de los trabajadores de dirección. Asimismo, tener en cuenta los procedimientos de estabilidad absoluta y los procedimientos de reenganche y restitución de derechos.

Teorías que sustentan el cumplimiento del contrato laboral

A. La teoría del riesgo y del riesgo profesional

Según Naranjo (2014). Menciona que: “Durante la historia no se despertó ningún interés por los accidentes sufridos en la ejecución del trabajo pues en esas épocas el trabajo clasista era realizado por los trabajadores que se encontraban sujetos a algún tipo de esclavitud”. “Solo en la edad media con muchas limitaciones los grupos de artesanos, por ser los afectados directos, crearon fondos mutuales para la ayuda de este tipo de eventos y aquellas personas que no pertenecían a algún gremio recibían los beneficios”.

“Con el apogeo de la revolución industrial se agudizó la problemática de los accidentes de trabajo, despertando el interés por parte de algunos sectores de la población que veían con indignación las consecuencias funestas y degradantes que ocasionaban esos accidentes”. “En los países industrializados con ideas jurídico-sociales intentaron resolver la problemática

llamándola e incluyéndola en sus respectivas legislaciones como la prevención de infortunios del trabajo” (Naranjo, 2014).

“La teoría clásica sobre responsabilidad se apoya y afirma que en quien recae la obligación de indemnizar a otra persona por un hecho o acto ilícito propio, es directamente quien lleva a cabo la acción u omisión, bien sea por dolo o culpa” (Naranjo, 2014).

Sus elementos están conformados por la “omisión personal, por un daño o perjuicio causado a otra persona, por la violación de un derecho establecido en una norma, por la culpa causada por dolo o negligencia y porque tiene su origen en los contratos o delitos” (Naranjo, 2014).

Naranjo (2014), dentro de este sistema, para el trabajador que sufría un riesgo de trabajo tendría que “probar la existencia del contrato, de que había sufrido un accidente, de que el accidente había sido consecuencia directa del trabajo y de que el accidente sufrido había sido por culpa del empresario por haber adquirido la maquinaria defectuosa” (Naranjo, 2014).

“En cualquier caso era imposible demostrar el accidente de trabajo y como consecuencia la responsabilidad del empresario, pues la realidad se dirigía al descuido del trabajador o por imprudencia como consecuencia del exceso de trabajo y a la repetición del trabajo rutinario”. “No obstante la rigidez de la teoría clásica, dadas las consecuencias tan funestas de los accidentes de trabajo en la industria se obtuvieron algunos logros en materia de responsabilidad”. “En términos generales la teoría del riesgo profesional fue discutida en Francia, pero concretamente fue en la legislación alemana que se crearon leyes sobre accidentes de trabajo entre 1883 a 1889” (Naranjo, 2014).

Con el transcurrir de los tiempos se constata que la sociedad viene tomando consciencia de la importancia de los trabajadores en una empresa y de su condición de persona y humana que es, pasando desde su condición de esclavo a inicios de la historia, reconocimiento de algunos derechos principales como trabajador durante la edad media e industrial y en la

actualidad considerado como sujeto con derechos a ser reconocido ante una situación riesgo laboral y profesional, siendo reconocido por daños y perjuicios por parte del empleador.

B. Teoría general de las obligaciones

Romero (2015). Menciona que: “La importancia de las obligaciones radica en que todas las personas cualquiera fuese la situación de su vida diaria, están sujetas a ellas”; “en realidad es consustancial con la vida misma, ya que ésta oscila entre los derechos por un lado y las obligaciones por otro”. Para que haya obligaciones se requieren derechos; no pueden existir sin éstos. “Como contrapartida los derechos carecerían de utilidad si no hubiese obligaciones. Quizás por esto mismo, la Teoría de las Obligaciones, viene a constituirse en la rama fundamental de toda la teoría jurídica”.

“Por otro lado, las obligaciones están incursas en todas las otras ramas jurídicas, por este hecho, los autores, señalan también, que las obligaciones carecen de propia sustantividad”. “En la forma más contundente suele decirse que todo el mundo del derecho se reduce a las obligaciones, demostrando así, que las demás instituciones jurídicas no podrían comprenderse debidamente sin aquéllas”. “Es conocido el criterio de JOSSERAND, sobre el particular, cuando sostiene que el concepto obligaciones constituye el armazón y el substratum del derecho y hasta de las ciencias sociales. La obligación, pues, penetra todo el campo del derecho” (Romero, 2015).

Para Romero (2015). “Ahora bien, las obligaciones requieren de una comunidad de personas”. “Un conjunto de personas, que por el hecho de vivir en comunidad se relacionan entre ellas. Una clase o tipo de relaciones son las de carácter jurídico, porque puede haber también de naturaleza moral, ética o social”. “Aún más, en el concepto de obligaciones, podemos señalar los criterios: uno lato y otro restrictivo. En el primero se comprenden todas aquellas relaciones que se basan en el hecho de vivir en comunidad”.

“En el segundo sólo se considera la que se refiere a las nacidas de las relaciones jurídicas. La obligación, en fin, de cuentas, es un deber jurídico, en su significación restrictiva y debe diferenciarse del deber moral”. “Requiere luego, de un tipo especial de relaciones, en virtud de las cuales, una persona va a tener facultades para compeler a otra a efectuar una determinada prestación”. “Esta prestación representa el contenido económico o patrimonial, pues no hay obligación sin contenido patrimonial”. (Romero, 2015)

La doctrina reconoce que la persona humana tiene dos clases fundamentales de derechos:

a) Derechos Extrapatrimoniales.- “Como los llamados de las personas y los de la familia” (Romero, 2015).

b) Derechos Patrimoniales.- “Que se refieren a todos los bienes que requieren para la satisfacción de sus necesidades”. “En estos últimos, se establece una subdivisión” (Romero, 2015).

c) “Los derechos reales, que la vincula con los bienes en general” (Romero, 2015).

d) “Los derechos de obligación, que la vincula con sus semejantes, ya sea para exigir de un cumplimiento de algo o ya sea para que ella misma deba cumplir con la otra, es decir, que esa vinculación la ubicará como persona acreedora o deudora, respectivamente” (Romero, 2015).

Dimensiones que sustentan el cumplimiento del contrato laboral

A. Responsabilidad Social

Seijo, Barroeta y Mejía (2011). Menciona que: “Las empresas tienen como misión fundamental cumplir con la responsabilidad social mediante el compromiso voluntario”. “La cual contribuye a beneficiar el desarrollo de la sociedad, la preservación del medio ambiente y un comportamiento responsable con las personas y grupos sociales con quienes interactúan, que pueden a su vez ser el todo en su éxito”.

Así mismo, Fernández (2016), menciona que “las empresas tendrán la responsabilidad de proporcionar a sus empleados unas condiciones de trabajo seguras e higiénicas que le garanticen cierto nivel de salud de acuerdo al conocimiento actual y en la legislación, que a tal efecto resulte aplicable”. “De esta forma, el lugar de trabajo refleja la aplicación o no del código de conducta dentro de la empresa, representándose como la actuación empresarial conforme a las políticas de responsabilidad social y a las disposiciones legales que la soportan”.

Para Seijo, Barroeta y Mejía (2011), “a medida que aumentan los esfuerzos por mejorar la salud, seguridad en el trabajo, calidad de los productos y servicios, se multiplican también las presiones para que en el material promocional de la empresa se mida, y comunique dicha calidad”.

B. Comunidades como abanico de interlocutores

En este sentido, el Libro Verde de la Comunidad de Naciones Europeas (citado por Seijo, Barroeta y Mejía, 2011) “se plantea que lejos de circunscribirse al perímetro de las empresas, la responsabilidad social se extiende hasta las comunidades locales e incluye, autoridades públicas y organizaciones no gubernamentales defensoras de los intereses de las comunidades locales y el medio ambiente”.

Por su parte Guédez (citado por Seijo, Barroeta y Mejía, 2011), “infiere que la primera responsabilidad de una empresa ante la sociedad es cumplir con su misión económica de satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes a través de la producción de bienes y servicios”.

“Sin embargo, en el mismo momento de su formación y localización, asume responsabilidades”. “En referencia a lo expuesto, cabe decir que la empresa tiene la responsabilidad de cooperar en la solución de problemas que le atañen como miembro de la comunidad donde operan, pues no hay manera de abstraerse del espacio y el tiempo donde se insertan”. “La realidad la obliga a tomar conciencia no sólo del medio ambiente mencionado, sino de problemas con los cuales coexiste: pobreza, inseguridad, salud, educación

cultura entre otros”. “Por otro lado, la empresa depende de la salud, estabilidad y prosperidad de las comunidades donde operan”. “La reputación de una empresa en su lugar de ubicación, su imagen como empresario y productor, también como agente de la vida local, influye sin duda en su competitividad y en la comunidad presente” (Seijo, Barroeta y Mejía, 2011).

C. La Ética Empresarial

De acuerdo a lo establecido por López (citado por Seijo, Barroeta y Mejía, 2011), “la conducta moralmente ética no se consigue mediante la obtención de un certificado de calidad, sino por una conducta que encuentra su referencia en normas morales que forman parte intrínseca de la persona”. Así que, instaurar en la empresa una ética adecuada representa serias dificultades, “debido a los cambios acelerados y la competencia del mercado que no permite un equilibrio entre la gestión de negocio de la empresa y los diversos comportamientos éticos al que se tiene que enfrentar”. “De allí que, es necesario un análisis desde el punto de vista de los valores humanos, partiendo de que toda persona lleva moral consigo por lo tanto debe tener unas pautas de comportamiento basada en principios morales”.

Al respecto, Cortina (citado por Seijo, Barroeta y Mejía, 2011) “infiere que, la ética engloba dos dimensiones, la personal, que es constituida por el individuo al recibir de la ética cívica los valores morales compartidos que permiten avanzar juntos”, por tanto, “la ética moderna tiene una función integradora, puede concebirse como la racionalización del comportamiento humano mediante principios o normas, los cuales basados en valores universales, buscan el desarrollo óptimo para el hombre como individuo y como grupo”.

2.3. Definición de términos básicos

Apogeo

“Momento o situación en que algo llega a su máximo grado de perfección, intensidad o grandeza” (Sánchez, 2017).

Delito de desacato

“Delito que se comete calumniando, injuriando, insultando o amenazando a una autoridad en el ejercicio de sus funciones o con ocasión de ellas, ya de hecho o de palabra, o ya en escrito que se dirija” (Sánchez, 2017).

Despido injustificado

“Existe cuando el acto de terminación de contrato o despido del empleado viola una o más de una ley estatal y/o federal o incumple con un contrato escrito o de facto” (Sánchez, 2017).

Eficiencia

“Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función” (Sánchez, 2017).

Funesta

“Que es origen de tristezas o de desgracias” (Sánchez, 2017).

Ingreso marginal

“Es el aumento de los ingresos totales cuando se vende una unidad de producto más. Como esta unidad es vendida al precio de mercado” (MEF, 2016).

Inmutable

“Que no puede ser cambiado o alterado” (Sánchez, 2017).

Juris et de jure

“Es aquella que se establece por ley y que no admite prueba en contrario, es decir, no permite probar que el hecho o situación que se presume es falso, a diferencia de las presunciones relativas, de ley, de solo derecho” (Sánchez, 2017).

Luris Tantum

“Es aquella que se establece por ley y que admite prueba en contra, es decir, permite probar la inexistencia de un hecho o derecho” (Sánchez, 2017).

Menesterosos

“Designa al extremadamente necesitado de todo y pobre, a veces incluso sinónimo de mendigo” (Sánchez, 2017).

Orden judicial

“Es una orden hecha por un juez diciéndole a una persona en un caso (por ejemplo una persona acusada de un crimen) que cumpla con algo que no ha hecho, como presentarse a una cita en corte” (Sánchez, 2017).

Oscilar

“Es un verbo intransitivo que designa el tipo de movimiento donde un cuerpo se balancea, en vaivén, de un extremo al otro, pasando siempre por el mismo punto medio, a la manera de un péndulo” (Sánchez, 2017).

Principio De Primacía De La Realidad

El principio de primacía de la realidad determina que en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad (Montoya, 2019).

Principio De Indubio Pro Operario

En virtud del principio in dubio pro operario el juez laboral que se encuentre en la disyuntiva de aplicar dos o más normas distintas para resolver un mismo conflicto jurídico deberá preferir la interpretación que le sea más favorable al trabajador, favorabilidad de que debe atender a buscar un beneficio en el tiempo y no uno mediato o inmediato, evidentemente ello a la luz de cada caso en concreto (Montoya, 2019)

Principio De Igualdad De Trato Y No Discriminación

hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente se constituye a partir del derecho fundamental a la

igualdad ante la ley. Este principio asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo (Montoya, 2019).

Principio De Irrenunciabilidad De Derechos

busca proteger al trabajador, al cual se le considera la 'parte débil' de la relación laboral, en la medida que declara la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa (Montoya, 2019).

Principio De Legalidad

constituye un límite a la facultad sancionadora del empleador. Por el principio de legalidad, las faltas y prohibiciones deberán estar debidamente tipificadas, prohibiéndose de este modo la aplicación por analogía de conductas reprochables (Montoya, 2019).

El Principio De Inmediatez

constituye un límite a la facultad sancionadora del empleador y se sustenta en el Principio de Seguridad Jurídica (Montoya, 2019).

Principios De Razonabilidad Y Proporcionalidad

son mecanismos de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales del empleador a fin de evitar conductas abusivas del derecho, para lo cual se exige que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad, proporcionalidad y que no sean arbitrarias (Montoya, 2019).

Principio De Continuidad

establece que si el trabajador continúa laborando por un plazo mayor al periodo máximo de contratación laboral que establece la Ley (05 años), este alcanza la protección contra el despido laboral y no puede ser despedido sino por causas establecidas por Ley (Montoya, 2019).

Productividad marginal

“Es la variación en la cantidad producida de un bien motivado por el empleo de una unidad adicional de ese factor productivo, permaneciendo constante la utilización de los restantes factores” (Sánchez, 2017).

Salario Flexible

“Es un sistema retributivo que permite que el empleado distribuya el cobro de su retribución una parte en efectivo y otra a través de productos o servicios que le ofrece la empresa” (Sánchez, 2017).

Salario nominal

“Es la remuneración que recibe el asalariado por su trabajo mientras que el salario real está relacionado con el índice de precios al consumidor” (Sánchez, 2017).

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de tablas y gráficos.

Tabla 2

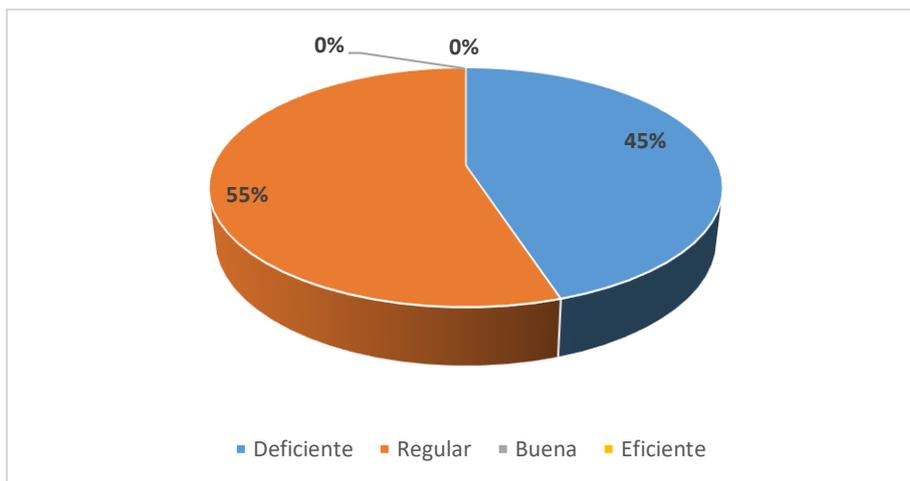
Distribución porcentual del procedimiento de estabilidad relativa en el cumplimiento de los principios de estabilidad laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017.

Categoría	N	%
Deficiente	18	45
Regular	22	55
Buena	0	0
Eficiente	0	0
Total	40	100

Fuente: Cuestionario del principio de estabilidad laboral.

Figura 1

Distribución porcentual del procedimiento de estabilidad relativa en el cumplimiento del contrato laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017.



Descripción:

De la observación de la Tabla N° 02, los resultados globales del cuestionario indican que en la dimensión procedimiento de estabilidad relativa los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén – 2017, se ubican en el nivel regular 55%, y en el nivel deficiente 45%. Lo que implica que es de urgente necesidad trabajar un programa relacionado al cumplimiento del contrato laboral.

Tabla 3:

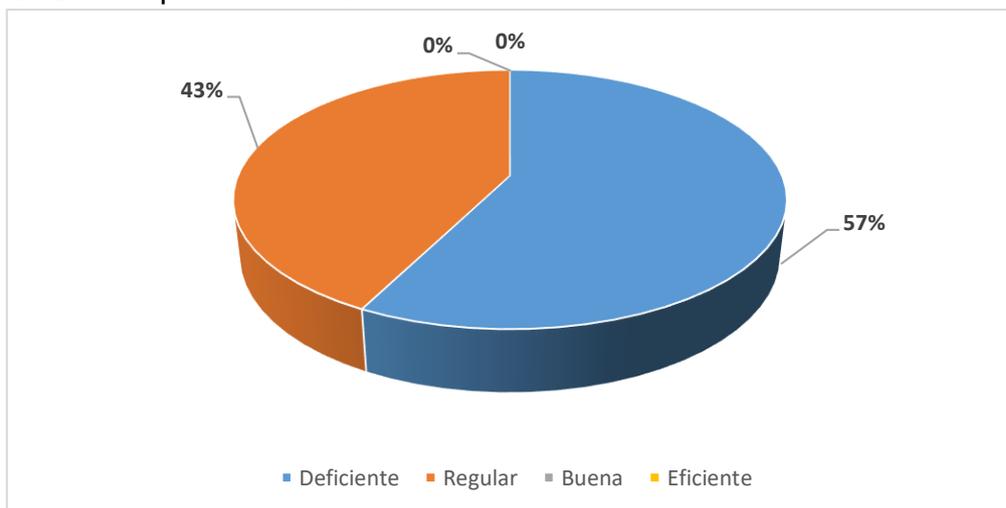
Distribución porcentual del procedimiento de estabilidad absoluta en el cumplimiento de los principios de estabilidad laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017.

Categoría	N	%
Deficiente	23	57
Regular	17	43
Buena	0	0
Eficiente	0	0
Total	40	100

Fuente: Cuestionario orientado a verificar el principio de estabilidad laboral.

Figura 2

Distribución porcentual del procedimiento de estabilidad absoluta en el cumplimiento del contrato laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017.



Descripción:

De la observación de la Tabla N° 03, los resultados globales del cuestionario indican que en la dimensión procedimiento de estabilidad absoluta los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén – 2017, se ubican en el nivel regular 43%, y en el nivel deficiente 57%. Lo que implica que es de urgente necesidad trabajar un programa relacionado al cumplimiento del contrato laboral.

Tabla 4:

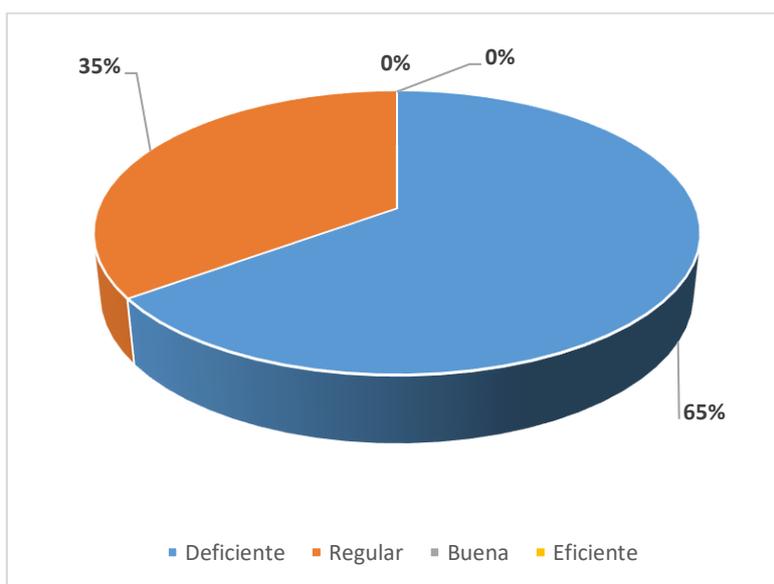
Distribución porcentual del procedimiento de renganche y restitución de derechos en el cumplimiento de los principios de estabilidad laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017.

Categoría	N	%
Deficiente	26	65
Regular	14	35
Buena	0	0
Eficiente	0	0
Total	40	100

Fuente: Cuestionario orientado a verificar el principio de estabilidad laboral

Figura 3

Distribución porcentual del procedimiento de renganche y restitución en el cumplimiento del contrato laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017.



Descripción:

De la observación de la Tabla N° 04, los resultados globales del cuestionario indican que en la dimensión procedimiento de renganche y restitución de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén – 2017, se ubican en el nivel deficiente un 65%, y en el nivel regular un 35%. Lo que implica que es de urgente necesidad trabajar un programa relacionado al cumplimiento del contrato laboral.

Tabla 5:

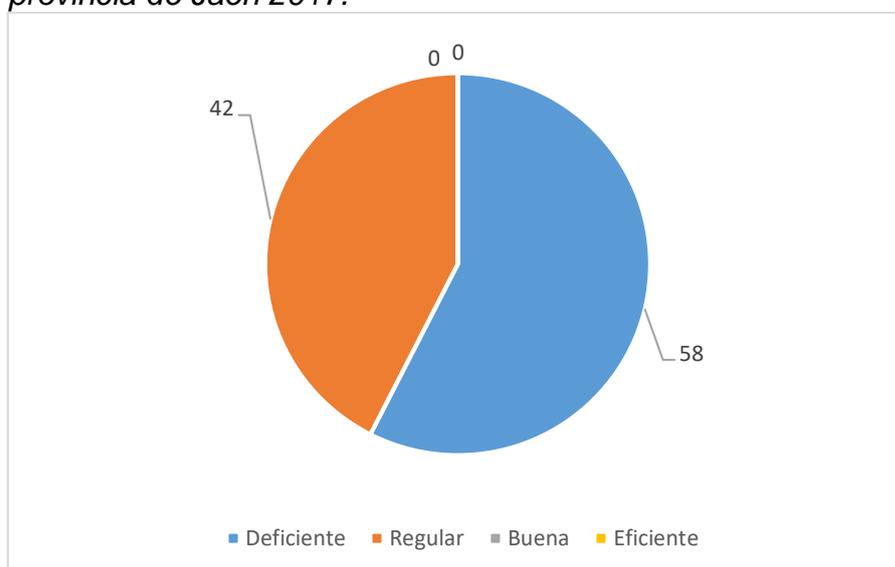
Distribución porcentual de la responsabilidad social en el cumplimiento del contrato laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017.

Categoría	N	%
Deficiente	23	58
Regular	17	42
Buena	0	0
Eficiente	0	0
Total	40	100

Fuente: Cuestionario orientado a verificar el contrato laboral.

Figura 4

Distribución porcentual de la responsabilidad social en el cumplimiento del contrato laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017.



Descripción:

De la observación de la Tabla 5, los resultados globales del cuestionario indican que en la dimensión responsabilidad social de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén – 2017, se ubican en el nivel deficiente con el 58% y en el nivel regular con el 42%. Lo que implica que la empresa no está cumpliendo con brindar las condiciones de trabajo seguras e higiénicas, el cual afecta al normal desarrollo de las actividades empresariales que realiza la organización.

Tabla 6:

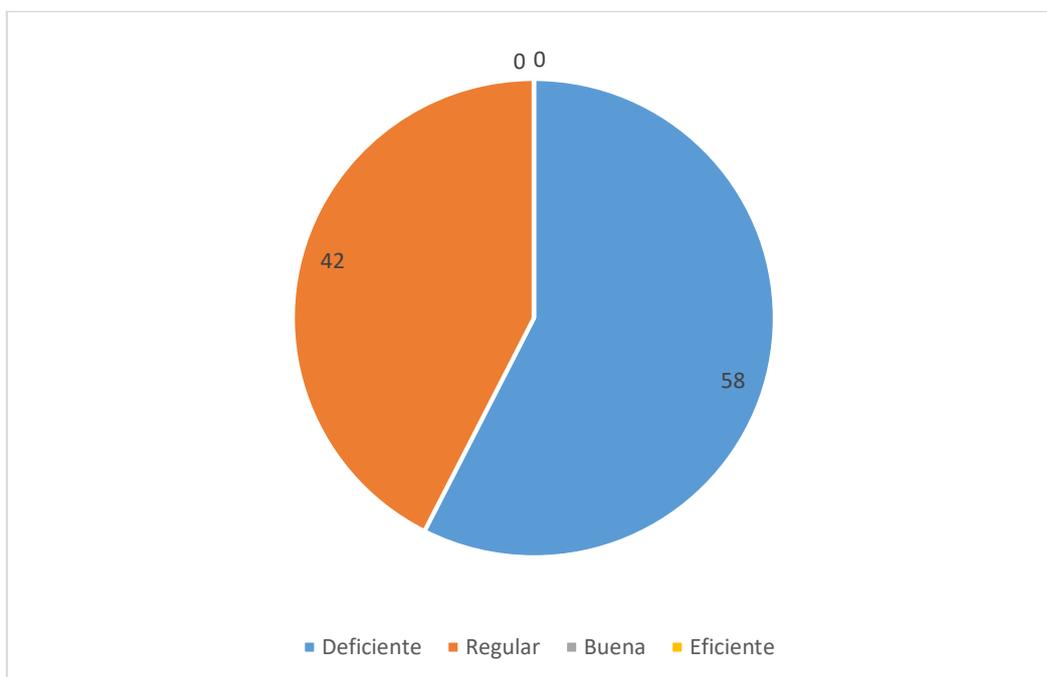
Distribución porcentual de las comunidades como abanico de interlocutores en el cumplimiento del contrato laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017.

Categoría	N	%
Deficiente	23	58
Regular	17	42
Buena	0	0
Eficiente	0	0
Total	40	100

Fuente: Cuestionario orientado a verificar el contrato laboral

Figura 5

Distribución porcentual de las comunidades como abanico de interlocutores en el cumplimiento del contrato laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017.



Descripción:

De la observación de la Tabla 6, los resultados globales del cuestionario indican que en la dimensión *comunidades como abanico de interlocutores* de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén – 2017, se ubican en el nivel deficiente con el 58% y en el nivel regular con el 42%. Lo que implica que el gerente de la empresa no demuestra interés en cooperar en solucionar los problemas que aquejan a la organización, de la misma manera no se desempeña de manera ética y ecológica, dejando de lado la planificación de las acciones que debe realizar la empresa, generando que exista un mal clima laboral.

Tabla 7:

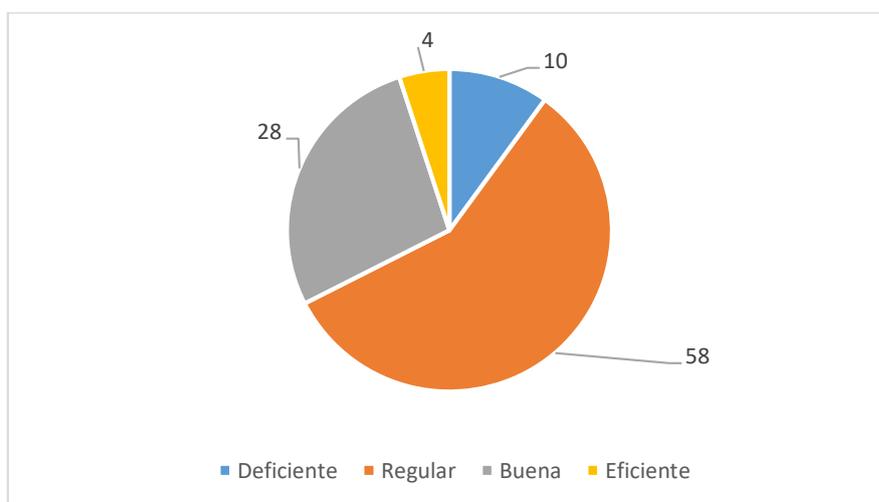
Distribución porcentual de la ética empresarial en el cumplimiento del contrato laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017.

Categoría	N	%
Deficiente	4	10
Regular	23	58
Buena	11	28
Eficiente	2	4
Total	40	100

Fuente: Cuestionario orientado a verificar el contrato laboral.

Figura 6

Distribución porcentual de la ética empresarial en el cumplimiento del contrato laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017.



Descripción:

De la observación de la Tabla 7, los resultados globales del cuestionario indican que en la dimensión ética empresarial de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén – 2017, se ubican en el nivel regular con el 58%, en el nivel buena con el 28%, en el nivel deficiente con el 10% y solo el 4% en el nivel eficiente. Lo que implica que el gerente de la empresa no da a conocer las normas morales que la empresa ha plasmado en las normas de convivencia, ni tampoco brinda las pautas de comportamiento que deben tener todos los integrantes de la organización el cual vienen generando múltiples problemas a la empresa, ya que el gerente no se preocupa en demostrar los valores éticos claros al momento de tomar las decisiones en la organización.

Contrastación de hipótesis

La hipótesis nula H_0 y la H_a se calcularon con el estadígrafo de tendencia central media aritmética, desatacando las características esenciales y calculando un conjunto de indicadores que caracterizan en forma algo más preciso la distribución estudiada. La prueba de comparación utilizada es de Friedman por ser el estadígrafo más utilizado en investigaciones básicas y agrupar dato de las dos variables en grupo 1 y grupo 2. Para luego obtener como resultado la aceptación o rechazo de hipótesis formulada por la investigadora, al obtener un puntaje de contraste mayor al 0.8 siendo 0.835. Determinando la aceptación de la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula.

			Responsabilidad social	Comunidades como abanico de interlocutores	Ética empresarial
Procedimiento de estabilidad relativa	Coeficiente de correlación		,574**	,371*	,130
	Sig. (bilateral)		,000	,018	,424
	N		40	40	40
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	Procedimiento de estabilidad absoluta	,182	,079	-,007
	Sig. (bilateral)		,262	,627	,964
	N		40	40	40
Procedimiento de renganche y restitución de derechos	Coeficiente de correlación		,429**	,101	,026
	Sig. (bilateral)		,006	,536	,876
	N		40	40	40

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

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

3.2. Discusión de resultados

Los principios de estabilidad laboral encuentran su sustento teórico en la Teoría clásica sobre el mercado de trabajo Según Adrian, (2010). Menciona que: El análisis parte de un mercado en situación de competencia perfecta, además los neoclásicos defienden la capacidad de los agentes económicos en su actuación individual para llegar a una situación de equilibrio, eficiencia y pleno empleo, mediante la regulación de una mano invisible, los salarios flexibles, al alza o a la baja, son los que van a permitir que el mercado este siempre en equilibrio, ya que estos se ajustaran de manera automática.

Sin embargo, en la Teoría de los salarios de eficiencia de Carl Shapiro y Joseph E. Stiglitz (1984), citados por Adrian, (2010). Menciona que: Los salarios de eficiencia se tratan de un concepto encuadrado en el nuevo keynesianismo, muy utilizado, los salarios de eficiencia se pueden clasificar en cuatro grupos, según los fundamentos microeconómicos que se utilicen para apoyar la hipótesis de los salarios de eficiencia: modelos de holgazanería, costes de rotación, modelos de selección adversa y modelos sociológicos, la teoría de los salarios de eficiencia, se basa en que algunos mercados no están solamente determinados por la oferta y la demanda. Los empleadores tratan de conseguir es incentivar a los empleados con salarios relativamente más elevados que el promedio del mercado, de este modo, los trabajadores se sentirán motivados en su trabajo, y ello les llevará a aumentar su productividad

En la variable cumplimiento del contrato laboral se sustenta en la teoría del riesgo y del riesgo profesional, donde Naranjo (2014). Menciona que: Durante la historia de la humanidad en las épocas antigua y medieval, no se despertó ningún interés por los accidentes sufridos en la ejecución del trabajo pues en esas épocas el trabajo clasista era realizado por los trabajadores que se encontraban sujetos a algún tipo de esclavitud.

Solo en la edad media con muchas limitaciones los grupos de artesanos, por ser los afectados directos, crearon fondos mutuales para la ayuda de este tipo de eventos y aquellas personas que no pertenecían a algún gremio recibían los beneficios de algunos menesterosos que procuraban la caridad.

Del mismo modo lo hace la teoría clásica sobre responsabilidad se apoya y afirma que en quien recae la obligación de indemnizar a otra persona por un hecho o acto ilícito propio, es directamente quien lleva a cabo la acción u omisión, bien sea por dolo o culpa y por tanto tiene el carácter subjetiva, y por último lo hace la Teoría general de las obligaciones que constituye lo inmutable en el Derecho, porque a través del tiempo y de los cambios sociales, económicos y políticos, ha permanecido vigente, pero en verdad no se puede admitir la inmutabilidad, porque, aun cuando en menor medida, esta rama del derecho también ha sufrido cambios, considerando la concepción de la teoría obligacional en el Derecho de organizar romano y la que corresponde a nuestros días, es que, en realidad el derecho romano es la base utilizada para erigir el gran edificio de esta teoría, sin desconocer, la influencia posterior de la corriente germana.

Referente al objetivo general: Determinar el impacto de **los principios de estabilidad laboral** en el cumplimiento del contrato laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017.

Los resultados globales del cuestionario indican que en la dimensión procedimiento de estabilidad relativa los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén – 2017, se ubican en el nivel regular 55%, y en el nivel deficiente 45%. Lo que implica que es de urgente necesidad trabajar un programa relacionado al cumplimiento del contrato laboral

Con respecto al objetivo específico 01: Analizar el **procedimiento de estabilidad laboral relativa** de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017. Los resultados globales del cuestionario indican que en la dimensión procedimiento de estabilidad relativa los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén – 2017, se ubican en el nivel regular 55%, y en el nivel deficiente 45%. Lo que implica que es de

urgente necesidad trabajar un programa relacionado al cumplimiento del contrato laboral.

*Con respecto al objetivo específico 02: Analizar el **procedimiento de estabilidad absoluta** de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017. Se observa que se ubican en el nivel regular 43%, y en el nivel deficiente 57%. Lo que implica que es de urgente necesidad trabajar un programa relacionado al cumplimiento del contrato laboral.*

*Con respecto al objetivo específico 03: Analizar el **procedimiento de reenganche y restitución de derechos** de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017. Se observa que se ubican en el nivel deficiente un 65%, y en el nivel eficiente un 35%. Lo que implica que es de urgente necesidad trabajar un programa relacionado al cumplimiento del contrato laboral.*

Con respecto a los antecedentes de estudio se toma como referencia a los trabajos de investigación de: Alvarez (2015). En su tesis: “Análisis jurídico de la reinstalación y sus efectos en el caso de los trabajadores del sector público contratados en simulación laboral”, presentada en la Universidad Rafael Landívar, **Guatemala**. Tiene como objetivo: “Mantener la armonía, crear un equilibrio, una convivencia pacífica y justa en las relaciones entre trabajadores y empleadores”.

Acosta (2014). En su tesis: “Estabilidad laboral dentro del debido proceso en el ordenamiento jurídico venezolano”, presentada en la Universidad Rafael Urdaneta, de la ciudad de Maracaibo, **Venezuela**. Tiene como objetivo: “Analizar la estabilidad laboral dentro del debido proceso en el ordenamiento jurídico venezolano”.

Marin (2012). En su tesis: “La estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales”, presentada en la Universidad Técnica de Babahoyo, **Ecuador**. Tiene como objetivo: “Analizar la estabilidad laboral del sector público

ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales”.

Palomino (2016). En su tesis: Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial CAS al personal de la municipalidad provincial de Trujillo”, presentada en la Universidad Nacional de Trujillo, **Perú**. Tiene como objetivo: “Determinar la situación jurídica del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad Provincial de Trujillo durante el primer año en vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento denominado Régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS”.

Vilchez (2017). En su tesis: “El derecho laboral peruano y el derecho previsional con equidad y desarrollo”, presentada en la Universidad Privada de Pucallpa, **Perú**. Tiene como objetivo: “Determinar la relación que existe entre la aplicación del derecho laboral peruano y el derecho previsional con equidad y desarrollo”.

3.3. Conclusiones

Al término de la investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

1°. *Con respecto al objetivo general, se concluye el nivel malo lideró en las dimensiones procedimiento de estabilidad absoluta con el 33.3 %, seguido por el Procedimiento de estabilidad relativa con 25 % y por último con el procedimiento de renganche y restitución con el 16.7 %, revelándose que se debe trabajar de forma inmediata en estos puntos para que los trabajadores puedan tener una estabilidad laboral que en el corto tiempo beneficie a la organización.*

2°. Tomando en cuenta el primer objetivo específico, se concluye que los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017, se encuentran en la dimensión procedimiento de estabilidad relativa en un nivel malo el 25%, nivel regular 33.3% y en el nivel bueno 41.7%, lo que demuestra que deben conocer más sobre los procedimientos de estabilidad relativa y cumplimiento del contrato laboral.

3°. Con respecto al segundo objetivo específico, se concluye que los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017, se encuentran en la dimensión procedimiento de estabilidad absoluta en un nivel malo 33.3%, en el nivel regular 16,7% y en el nivel bueno 50%, lo que demuestra que deben conocer más sobre los procedimientos de estabilidad absoluta y cumplimiento del contrato laboral.

4°. Con respecto al tercer objetivo específico, se concluye que los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017, se encuentran en la dimensión procedimiento de renganche y restitución en un nivel malo 16.7%, en el nivel regular 25% y en el nivel bueno 58.3%, lo que demuestra que deben conocer más sobre los procedimientos de renganche y restitución de derechos y cumplimiento del contrato laboral.

3.4. Recomendaciones

Al término de la investigación se llegó a las siguientes recomendaciones:

1°. A Los directivos de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén deben prevalecer los procedimientos de estabilidad relativa y cumplimiento del contrato laboral de sus trabajadores con el fin de evitar inconvenientes legales en un futuro cercano.

2°. A Los directivos de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén, deben respetar el tiempo de servicio de sus trabajadores, capacitándolos en todos los procedimientos de estabilidad absoluta y cumplimiento del contrato laboral para de esta manera evitar conflictos laborales que merman la imagen de la organización.

3°. A Los directivos de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén deben priorizar en que los jefes de área y de recursos humanos conozcan sobre los procedimientos de renganche y restitución y el cumplimiento del contrato laboral a sus trabajadores para cubrir cualquier emergencia, sin descuidar los intereses de la organización.

4°. A los altos funcionarios y jefes de área deben priorizar el bienestar de sus trabajadores, impulsando un buen clima organizacional e incentivando el trabajo en equipo, respeto mutuo, donde se cumplan la jornada laboral establecida por Ley, se dé cumplimiento el tiempo estipulado en los contratos de trabajo y se valore el esfuerzo de cada uno de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, P. (2014). *Estabilidad laboral dentro del debido proceso en el ordenamiento jurídico venezolano*. Maracaibo, Venezuela. Obtenido de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3501-14-07655.pdf>
- Adrian, J. (2010). *Teoría clásica del mercado de trabajo*. Madrid, España. Obtenido de <https://introecorober.wikispaces.com/file/view/TEORIAS+SOBRE+EL+MERCADO+DE+TRABAJO+.pdf>
- Adrián, J. (2010). *Teorías sobre el mercado de trabajo*. Madrid, España. Obtenido de <https://introecorober.wikispaces.com/file/view/TEORIAS+SOBRE+EL+MERCADO+DE+TRABAJO+.pdf>
- Alonso, M. (1990). *Las fuentes del derecho según la constitución*. Tesis, España, Madrid. Obtenido de [file:///C:/Users/Mera/Downloads/MARCENARO_FRERS_RICARDO_ARTURO_DERECHOS_LABORALES%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Mera/Downloads/MARCENARO_FRERS_RICARDO_ARTURO_DERECHOS_LABORALES%20(2).pdf)
- Alvarez, V. (2015). *Análisis jurídico de la reinstalación y sus efectos en el caso de los trabajadores del sector público contratados en simulación laboral*. Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/07/01/Alvarez-Vivian.pdf>
- Araujo, & Guerra. (2007). Concepto de desempeño profesional. En Araujo, & Guerra, *Concepto de desempeño profesional* (pág. 80). New York, Estados Unidos. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/172846241/Concepto-de-desempeno-laboral>
- Barroeta, & Mejía. (2011). Cumplimiento del contrato laboral. En Barroeta, & Mejía, *Cumplimiento del contrato laboral* (pág. 87). D.F. México, D.F. México, México.
- CAP. (2017). Reporte diario de trabajadores. En CAP, *Reporte diario de trabajadores* (pág. 10). Jaén, Jaén, Cajamarca, Perú.
- Carrasco. (2016). Diseño de investigación. En Carrasco, *Diseño de investigación* (pág. 54). Bogotá, Bogotá, Colombia.

- CEO. (2010). *El cuestionario el instrumento de recolección de información de la técnica de la encuesta social*. Bogotá, Colombia.
- Chero, F. (2017). Importancia de los principios del derecho del trabajo y su desarrollo jurisprudencial. En F. Chero, *Importancia de los principios del derecho del trabajo y su desarrollo jurisprudencial* (pág. 46). Lima, Lima, Perú.
- Esther. (2012). *Definición conceptual de contrato laboral*. Lima. Obtenido de <http://www.tiemposmodernos.eu/contrato-de-trabajo/>
- Fernández . (2016). Estabilidad Laboral. En Fernández, *Estabilidad Laboral* (pág. 42). Lima, Lima, Perú.
- Gonzalez, S. (2012). Principio de estabilidad en el empleo. México d.f., México. Obtenido de <http://cursos.aiu.edu/Relaciones%20Individuales%20del%20Trabajo/pdf/Tema%203.pdf>
- Lopera, Ramírez, Zuluaga , & Ortíz. (2015). Métodos de investigación científica. En Lopera, Ramírez, Zuluaga, & Ortíz, *Métodos de investigación científica* (pág. 48). Bogotá, Bogotá, Colombia.
- Marcenaro, R. (2009). *Los derechos laborales de rango constitucional*. Perú, Lima. Obtenido de [file:///C:/Users/Mera/Downloads/MARCENARO_FRERS_RICARDO_ARTURO_DERECHOS_LABORALES%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Mera/Downloads/MARCENARO_FRERS_RICARDO_ARTURO_DERECHOS_LABORALES%20(2).pdf)
- Marin. (2016). Método inductivo. En Marin, *Método inductivo* (pág. 78). Bogotá, Bogotá, Colombia.
- Marin, K. (2012). *La estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales*. Babahoyo, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/909/1/T-UTB-FCJSE-JURISP-000117.pdf>
- MEF. (2016). Términos económicos. En MEF, *Términos económicos* (pág. 78). Lima, Lima, Perú.
- Montoya, L. (2019). Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. En L. Montoya, *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional* (pág. 11). Lima, Lima, Perú. Obtenido de

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf

- Naranjo, A. (2014). La teoría del riesgo y del riesgo profesional. México d.f., México. Obtenido de <https://garciayperez.wordpress.com/teoria-del-riesgo/#comment-18>
- Palomino, N. (2016). *Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial CAS al personal de la municipalidad provincial de Trujillo*. Trujillo, Perú. Obtenido de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1912/Tesis%20de%20Maestria_Nadia%20Domenica%20Palomino%20Fern%C3%A0ndez.pdf?sequence=1
- Paredes, J. (2018). Los principios del derecho del trabajo: el principio protector. En J. Paredes, *Los principios del derecho del trabajo: el principio protector* (pág. 35). Lima, Lima, Perú.
- Pérez, & Merino. (2012). Métodos de investigación. En Pérez, & Merino, *Métodos de investigación* (pág. 89). Madrid, Madrid, España.
- Raso, J. (2012). Derecho del Trabajo. En J. Raso, *Derecho del Trabajo* (Vol. I). Madrid, España: Fundación Cultura Universitaria. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral#Principio_protector
- Romero, L. (2015). El Derecho de las Obligaciones en el Perú. Lima, Perú. Obtenido de <http://andrescusi.blogspot.pe/2015/01/teoria-general-de-las-obligaciones.html>
- Sánchez, P. (2017). Términos laborales. En P. Sánchez, *Términos laborales* (pág. 121). Carabobo, Carabobo, Venezuela.
- Seijo, Barroeta y Mejía. (2011). Dimensiones de la responsabilidad social y la ética empresarial en la gestión pública. Maracaibo, Venezuela. Obtenido de <file:///C:/Users/Maquina/Downloads/Dialnet-DimensionesDeLaResponsabilidadSocialYLaEticaEmpres-3934613.pdf>
- Stiglitz, J. (2012). *Teoría de los salarios de la eficiencia*. Lima, Washinton, Estados Unidos. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Joseph_Stiglitz
- Stiglitz, J. (2012). Teorías sobre el mercado de trabajo. Washinton, Estados Unidos. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Joseph_Stiglitz
- Toyama, J. (2003). *El despido arbitrario: Los criterios del tribunal constitucional: En las instituciones del derecho laboral*. Tesis, España, Madrid. Obtenido

de

file:///C:/Users/Mera/Downloads/MARCENARO_FRERS_RICARDO_ARTURO_DERECHOS_LABORALES%20(2).pdf

Valderrama. (2017). Metodología de la investigación. En Valderrama, *Metodología de la investigación* (pág. 125). D.F. México, D.F. México, México.

Vegas, P. (2012). *Estabilidad Relativa y Estabilidad Absoluta*. Maracaibo, Venezuela. Obtenido de <https://derecholaborallottt.wordpress.com/estabilidad-relativa-estabilidad-absoluta/>

Vilchez, V. (2017). *El derecho laboral peruano y el derecho previsional con equidad y desarrollo*. Pucallpa, Perú. Obtenido de <http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/83/1/Tesis%20Arroyo%20%202017.pdf>

ANEXOS

ANEXO: 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla N° 06: Matriz de consistencia

TÍTULO: Principio de estabilidad laboral en el cumplimiento del contrato laboral en los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL: ¿Cuál es el impacto de los principios de estabilidad laboral en el cumplimiento del contrato laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017?</p>	<p>GENERAL: Determinar el impacto de los principios de estabilidad laboral en el cumplimiento del contrato laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017.</p>	<p>GENERAL: Al describir los principios de estabilidad laboral entonces influyen positivamente en el cumplimiento del contrato laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017</p>	<p>Principio de estabilidad laboral</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Correlacional Cuantitativa DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Correlacional</p>
<p>ESPECÍFICOS: 1: ¿Cómo analizar el procedimiento de estabilidad laboral relativa de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017? 2 ¿Cómo analizar el procedimiento de estabilidad absoluta de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017? 3 ¿Cómo analizar el procedimiento de reenganche y restitución de derechos de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017?</p>	<p>ESPECÍFICOS: 1. Analizar el procedimiento de estabilidad laboral relativa de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017 2. Analizar el procedimiento de estabilidad absoluta de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017 3. Analizar el procedimiento de reenganche y restitución de derechos de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017</p>	<p>Hipótesis específicas HE1: Al Analizar el procedimiento de estabilidad laboral relativa se mejorará el cumplimiento del contrato laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017; es deficiente HE2. Al Analizar el procedimiento de estabilidad absoluta se mejorará el cumplimiento del contrato laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017; es deficiente HE3. Al Analizar el procedimiento de reenganche y restitución de derechos entonces se da el cumplimiento al contrato laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017; es deficiente</p>	<p>Cumplimiento del contrato laboral</p>	<p>INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario orientado a verificar el principio de estabilidad laboral en los contratos laborales de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén – 2017.</p>

ANEXO: 2

CUESTIONARIO ORIENTADO A VERIFICAR EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA M. OLANO SAC DE JAÉN – 2017.

1. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES:.....

CONDICIÓN LABORAL:

TIEMPO DE SERVICIO:.....

2 OBJETIVO: Recoger información válida y confiable sobre el principio de estabilidad laboral y su repercusión en los contratos laborales de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén - 2017

3 INSTRUCCIONES GENERALES

A continuación se presenta una serie de afirmaciones que tienen que ver con distintos aspectos del principio de la estabilidad laboral y el cumplimiento del contrato laboral. Indique, marcando con una "X" en la casilla correspondiente, el grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de esas afirmaciones, utilizando para ello la escala que a continuación se le presenta:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Casi siempre
4. Siempre

Nº	ITEMS	ESCALA			
		N	CN	CS	S
	PROCEDIMIENTO DE ESTABILIDAD RELATIVA	1	2	3	4
01	Los propietarios de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén, cuando despiden a un trabajador toman en cuenta los causales que justifiquen el despido.				
02	Los propietarios de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén, cuando despiden a un				

	trabajador demuestran que este trabajador incurrió en falta.				
03	Los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén, cuando son despedidos reportan esta acción al juez de sustanciación, mediación y ejecución				
	PROCEDIMIENTO DE ESTABILIDAD ABSOLUTA				
04	Los propietarios de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén, solicitan la autorización del inspector del trabajo para dar estabilidad laboral a sus trabajadores.				
05	Los propietarios de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén, solicitan la autorización por escrito al inspector del trabajo para actualizar los datos del trabajador.				
06	Los propietarios de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén, notifican al trabajador para que comparezca e informen los causales de despido				
	PROCEDIMIENTO DE RENGANCHE Y RESTITUCIÓN DE DERECHOS				
07	El juez de sustanciación, mediación y ejecución permite presentar a ambas partes y por escrito las condiciones en que se desempeña en su puesto de trabajo				
08	El juez de sustanciación, mediación y ejecución convoca al trabajador para que subsane las deficiencias encontradas en el seguimiento al caso.				
09	El juez de sustanciación, mediación y ejecución da orden a un funcionario para				

	que acompañe al trabajador despedido y notifica al patrono.				
10	El juez de sustanciación, mediación y ejecución permite al patrono presentar los alegatos pertinentes en su defensa por su actuar de despido.				

Gracias.

**CUESTIONARIO ORIENTADO A VERIFICAR LOS CONTRATOS
LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA M.
OLANO SAC DE JAÉN – 2017.**

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Casi siempre
4. Siempre

Nº	ITEMS	ESCALA			
		N 1	CN 2	CS 3	S 4
	RESPONSABILIDAD SOCIAL				
01	El gerente de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén, se preocupa por brindar todas las condiciones de trabajo seguras e higiénicas para que ustedes puedan desarrollar eficientemente sus labores.				
02	El gerente de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén, se preocupa en capacitar a sus trabajadores para aumentar la competitividad profesional en el desarrollo de sus funciones.				
03	El gerente de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén, se preocupa constantemente en buscar el mayor equilibrio entre el trabajo y la familia de cada uno de los trabajadores.				
	COMUNIDADES COMO ABANICO DE INTERLOCUTORES				
04	El gerente de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén promueve que todo el personal coopere en la solución de problemas que				

	enfrenta la organización en un determinado momento				
05	El gerente de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén promueve a todo el personal desempeñarse de manera ética y ecológica con el fin de mantener un buen clima laboral y relación con el cliente.				
06	El gerente de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén planifica acciones de contribución al desarrollo social hacia sus trabajadores que se encuentran en condiciones precarias en su economía				
07	El gerente de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén, incentiva a todos los trabajadores con el ejemplo a mejorar las condiciones de trabajo de cada uno de los integrantes de la empresa.				
	ÉTICA EMPRESARIAL				
08	El gerente de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén, a través de la oficina de recursos humanos realizan reuniones con el fin de dar a conocer las normas morales que la empresa ha plasmado en las normas de convivencia.				
09	El gerente de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén, a través de la oficina de recursos humanos informan a los trabajadores sobre las pautas de comportamiento que deben tener todos los integrantes de la organización.				
10	El gerente de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén demuestra valores éticos claros al				

	momento de tomar las decisiones en la organización.				
--	---	--	--	--	--

ANTEPROYECTO DE LEY

SUMILLA: PARA MODIFICAR DOS ARTÍCULOS DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL (DS N°003-97-TR-DEL 27.03.97)

OBJETO: El presente anteproyecto de ley, tiene por objeto modificar un artículo de la ley de Productividad y Competitividad Laboral, DS N°003-97-TR-DEL 27.03.97, con la finalidad de conceptualizar la definición y garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores del Perú.

DATOS DE LA AUTORA

La Bachiller en Derecho: EVA ELVIRA LUNA GUEVARA en ejercicio de mis facultades como ciudadana que me confiere el art.31 y 107 de la Constitución Política del Perú iniciativa legislativa; propone el siguiente:

Anteproyecto de la ley para que se modifiquen del texto I, del contrato de trabajo; del capítulo IV, de la extinción, en el art.29, inc – “d” sobre despido nulo y el artículo 30, inciso “f”, sobre actos de hostilidad, del Decreto Legislativo 728 DS N°003-97-TR-DEL 27.03.97

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A. CONSIDERACIÓN ESPECÍFICA

El anteproyecto de ley, propone modificar los artículos mencionados de la citada ley, para que se modifiquen e incluya dentro de cada uno de los incisos de los artículos citados en mención, el derecho que debe de asistir para garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores del Perú. por cuanto la norma vigente no ha regulado o ha dejado un vacío legal, que puede ser atentatorio a la estabilidad de los trabajadores de las empresas, sobre la contratación de trabajadores, extranjeros preferentes en discriminación del trabajador nacional, ya que las empresas al no estar tipificado la causal, puede despedir al trabajador o trabajadora de su centro laboral, sin causa justa; atropellando el derecho social y la Constitución Política del Perú, señala en su art.27, sobre; “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”

Por lo que; es necesario proteger al trabajador para que se respete, se cumpla lo que preceptúa la Constitución Política

B. DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA

Dentro del Marco de la Constitución Política del Estado, se ha contemplado, según el artículo 1, el Derecho de la Persona humana y el respeto a su dignidad, como fin supremo de la sociedad y del Estado; y asimismo se ha especificado en forma perceptual y categórica cuales son esos derechos fundamentales que tiene la persona y de acuerdo al objetivo del anteproyecto de ley que proponemos se encuadra a que la persona tiene el derecho a trabajar libremente, con sujeción a la Ley (art 2, e inc.15 – Constitución Política); el mismo que tiene concordancia con el art. 2 de la igualdad ante la ley, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión y condición económica o de cualquier otra índole.

Frente a ello; el derecho al trabajo, es inherente a la persona, para alcanzar su libre desarrollo y bienestar personal, por lo que al tener amparado constitucionalmente el derecho al trabajo, ello implica, que la protección integral de ese derecho de la persona del trabajo, se refleja en el derecho al trabajo, para que respete al mismo, como lo señala el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política, de la no discriminación, bajo ningún concepto, por atentar y violar el derecho de la persona, trabajador; el mismo que se encuentra protegido, en el artículo 2 inciso 15 de la Constitución.

C.- CONSIDERACION GENERAL DEL SUSTENTO DE LA MODIFICACIÓN.

Qué; los tratados de libre comercio y la globalización del mundo, en los últimos diez años o décadas acercando a los países en sus relaciones comerciales e internacionales; por otro lado, la existencia de un problema en América del Sur, específicamente en el país de Venezuela a todos los países de América y también a España, para permitir el ingreso de los venezolanos también al Perú.

Por todas las ciudades del Perú, los venezolanos pugnan por búsqueda de trabajo laboral, lo que ha puesto en peligro el trabajo de los peruanos, sobre todo en el Sector Privado, debido a los bajos sueldos que aceptan los venezolanos, por un trabajo, produciéndose en una competencia laboral, con el trabajador peruano.

Si bien es cierto, existe el Decreto legislativo 689 del 05.11.91, sobre contratación de trabajadores extranjeros; sin embargo, la misma ley ha incluido en su artículo 1.- lo siguiente: “Los empleadores cualquiera fuese su actividad o nacionalidad, darán preferencia a la contratación de trabajadores nacionales”.

Sin embargo, el Decreto Legislativo N° 689, se ha expedido el 05.11.91, y la ley de propuesta de modificación y fue publicada el 27.03.1997.

Por lo que, la realidad social que vive que vive el Perú, por la inmigración de venezolanos en el país, es alrededor de 1,000,000.00 (un millón) de venezolanos,

distribuidos en todas las ciudades del Perú, en busca de trabajo, y la ciudad de Jaén, no escapa a esta realidad de la oferta laboral porque pone en peligro la estabilidad laboral de los trabajadores peruanos, sujetos al Régimen Peruano y la empresa: DISTRIBUCIONES M. OLANO SAC, no escapa a esta realidad y es necesario legislar para el futuro; ya que ello también es aplicable a cualquier empresa del país.

III.- PROPUESTA DE INCLUSION:

Se propone modificar el art. 29 inc. “d” sobre el despido nulo y el art. 30 inc. “f” sobre actos de hostilidad, contempladas en el título I: del contrato del capítulo IV de la extinción, los mismos que por el grado de complejidad social de inmigración venezolana que por ahora es la ciudadanía de este país, pudiendo otro país en el futuro, que pongan en peligro la estabilidad laboral de los trabajadores de nuestro país; por tener un concepto no definido o no legislativo ya que al proceder de forma no transparente, pondrá en ventaja a los trabajadores extranjeros, por el bajo sueldo o percibir menor remuneración y otros beneficios, para el Estado de necesidad de su realidad; para colocar o poner en discriminación a los trabajadores peruanos que por sus derechos ganados pueden ser objetos de discriminación y perder de esta forma la estabilidad laboral, cuando este derecho está amparado en la Constitución Política, según art. 1,2 inc. 1 y 2 e inc.15.

Por lo que; la modificación; de incluir la tipificación como un causal en la norma laboral, para evitar el despido nulo y en el acto de hostilidad, que protejan al trabajador peruano; se debe de amparar para ello la inclusión de las causales, en los artículos citados.

DS N°003-97-TR-DEL 27.03.97

II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

En la eventualidad de que se apruebe la modificación propuesta en los artículos 29, inciso y artículo, “f” del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728 – ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N° 003-97 –TR del 27.03.97) se debe seguir el procedimiento; que protege y ampara el procedimiento de las otras causales que contemplan los artículos 29 y 30 de la norma laboral; por ante la Autoridad Administrativa procesal de Trabajo y judicial, a fin de hacer respetar la estabilidad y el Cese del acto de hostilidad.

III. ANÁLISIS DEL COSTO BENEFICIO

La modificación de los artículos de las causales de la norma propuesta, para su inclusión de causal integra de interpretación del derecho laboral, no conlleva

ningún (al costo al Estado; sino al respeto de la estabilidad laboral y a la dignidad del trabajador.

IV. FORMULA LEGAL

El congreso de la República atendiendo al anteproyecto de ley, para la modificación de los artículos 29, Inc. "d" y 30 inc "f" del TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL (DS N°003-97-TR-DEL 27.03.97)

DESPIDO NULO: DICE:

Art. 29, inc. "d"; La Discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.

MODIFICACIÓN DEBE DECIR:

Art. 29, inc. "d"; "La Discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma y la discriminación por cualidades personales de comparación preferencial de nacionalidad extranjera, al frente del trabajador peruano".

ACTOS DE HOSTILIDAD: DICE:

Art. 30, inc. "f"; "Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma"

MODIFICACIÓN DEBE DECIR:

Art. 29, inc. "d"; "Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma y el acto de discriminación por cualidades personales de comparación preferencial de nacionalidad extranjera, frente al trabajador peruano".

JAÉN 22, DE MARZO DEL 2,021



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIONES CUANTITATIVA

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante: Dante Javier Salazar Diez
 1.2 Institución donde labora: Estudio Jurídico Medina
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario
 1.4 Autor del Instrumento: Eva. Elvira Olano Luna
 1.5 Título de la Investigación: "Proceso de estabilidad laboral en el cumplimiento del contrato laboral en los trabajadores de la Instituidora Manuel Olano SAC de Saena 2017"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																					X
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																					X
8. COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																					X
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																					X
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APROBADO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 99,50 "
 LUGAR Y FECHA: JAEN, 28/02/2018 "


 Dante Javier Salazar Diez
 ABOGADO
 REG. ICAL N° 4152

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI 42624921 Teléfono 980-721698



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIONES CUANTITATIVA

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante: Jesús J. Medina Suxe
 1.2 Institución donde labora: Estudio Jurídico Medina
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario
 1.4 Autor del instrumento: Eva Elisa Olano Luna
 1.5 Título de la Investigación: "Principio de estabilidad laboral en el cumplimiento del contrato laboral en los trabajadores de la distribidora Manuel Olano S.A.C." 2017

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																				X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				X
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				X
8. COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																		X		
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																				X
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APROBADO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 99,00

LUGAR Y FECHA: JAÉN, 01/03/2018

Jesús J. Medina Suxe
ABOGADO
ALI N° 1354

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI 42874485 Teléfono 951-651303

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

INFORME DE VIABILIDAD DE PROYECTO DE TESIS N° 055-PT-2018-OIPS-FDCP-UAP

A : Lic. CÉSAR VÁSQUEZ TEJADA
Jefe de la Oficina de Grados y Títulos

DE : Dra. FELIPA ELVIRA MUÑOZ CCURO
Jefa de la Oficina de Investigaciones

ASUNTO : OFICIO N° 110-2018-OGYT-FDYCP-UAP. (08.05.18)
"PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL CUMPLIMIENTO
DEL CONTRATO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
DISTRIBUIDORA MANUEL OLANO SAC DE JAÉN, 2017"

BACHILLER: EVA ELVIRA OLANO LUNA

FILIAL: JAÉN

FECHA : 30 de mayo de 2018

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al asunto de la referencia, a fin de hacer de vuestro conocimiento el presente informe.

EVALUACIÓN DE LOS ASPECTO DE FORMA Y FONDO

Que, la Resolución Rectoral N° 15949-2015.R-UAP de fecha 28.12.2015, contempla las disposiciones normativas correspondientes a las funciones de las Oficinas de Investigación, el mismo que concuerda con lo dispuesto por el Reglamento de Investigación e Innovación Tecnológica aprobado por Resolución Rectoral N° 17483-2017-R-UAP de fecha 15.12.2016; es necesaria la revisión del **proyecto de tesis** previa emisión del dictamen, lo que implica la revisión del trabajo de investigación presentando con solicitud N° 057-0006973, por parte de el/la bachiller **EVA ELVIRA OLANO LUNA**

1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA

El proyecto de Tesis ha considerado el esquema aprobado por Resolución Vicerrectoral N°2342-2013-VIPG-UAP, que regula la estructura del proyecto de tesis y la estructura de tesis. Sin embargo no ha tenido en cuenta las normas para la redacción de tesis: márgenes y numeración de páginas.

2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO

Observaciones a considerarse:

- ✓ **La introducción** da una idea somera, pero exacta de los diversos aspectos que componen el trabajo. Se trata, en última instancia, de hacer un planteamiento claro y ordenado del tema de la investigación, de su importancia de sus implicaciones, así como de la manera en que se ha creído conveniente abordar el estudio de sus diferentes elementos. Una introducción obedece a la formulación de las siguientes preguntas: ¿Cuál es el tema del trabajo? ¿Por qué se hace el trabajo? ¿Cómo está pensado el trabajo? ¿Cuál es el método empleado en el trabajo? ¿Cuáles son las limitaciones del trabajo? Revisar.

Capítulo I: Del planteamiento del problema

- ✓ La descripción de la realidad problemática es redacta por el propio investigador. La citas de autores, las normas jurídicas se desarrollan en el marco teórico (bases teóricas y base legales).Revisar.
- ✓ La delimitación social (página 8)) debe guardar relación con la población y muestra (página 37). Deberá precisar cuál es su fuente de información. Revisar
- ✓ La delimitación conceptual aborda la descripción de las fuentes de información a partir de las cuales se comprende el trabajo de investigación, información o proceso a utilizar.
- ✓ La justificación es teórica, práctica, metodológica y legal **requiere citarse autores**, y a partir de ellos interpretar considerando las características del tema de investigación. Desarrollar considerando que el bachiller ha desarrollado los tipos de justificación, pero no cumplido con citar a los autores requeridos.
- ✓ La importancia de la investigación, no se ha desarrollado. Revisar.

Capítulo II: Marco Teórico

- ✓ **Los antecedentes de la investigación** (tesis) requieren complementarse. (Entre cinco y diez trabajos de investigación, ya que en su proyecto sólo menciona uno). Considerar: Datos del autor, título de la tesis, universidad, año, metodología de la investigación y conclusiones; así como la relación con tema de investigación. Desarrollar.
- ✓ **Las bases teóricas** se desarrollan considerando las **variables y dimensiones establecidas en la matriz** de consistencia (En su matriz, anexada a su proyecto de tesis, se indica dos variables: la implicancia del principio de oportunidad y protección de bienes jurídicos), la misma que es necesario revisar, a fin de identificar con precisión las variable aplicadas. En las bases teóricas se analizan críticamente los principales enfoques, teorías o paradigmas relacionados con el tratamiento que ha tenido el problema y se pone de manifiesto el punto de vista teórico que asume el investigador para la realización de la tesis. Complementar.
- ✓ Los términos básicos se ordenan alfabéticamente.

Capítulo IV: Metodología de la investigación

- ✓ Respecto al tipo¹ y nivel²; método y diseño³; debe **citar autores y por ende se requiere la correcta interpretación**, la misma que debe elaborarse considerando las características del tema de investigación. Revisar.
- ✓ La muestra referida en la página 87 requiere criterios de inclusión o exclusión de selección.

Referencias Bibliográficas:

- ✓ Considerar las normas APA⁴.
- ✓ La referencia bibliográfica debe consolidar todos los autores citados.

Anexos

- ✓ El informe de opinión de expertos anexada es para investigaciones de enfoque mixto, y el instrumento adjunto es el cuestionario de preguntas (enfoque cuantitativo). Revisar y presentar nuevos informes.

CONCLUSIÓN

De la evaluación efectuada al trabajo presentado, esta Jefatura estima que el **PROYECTO DE TESIS ES VIABLE**; por lo que el bachiller podrá **ejecutar la tesis**, siendo necesaria la asesoría de un docente temático y metodólogo a fin de **subsanan las observaciones descritas** en el presente informe y enriquecer el trabajo de investigación

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
Felipa Elvira Muñoz Curo
Dra. FELIPA ELMIRA MUÑOZ CCURO
Jefa de Investigación y Proyección Social

Esquema de Tesis

Normas para la redacción de tesis.

Esquema referencial para elaborar anteproyecto de norma jurídica, a utilizar considerando las recomendaciones de la investigación.

¹ Básica

² Descriptivo, explicativo, etc.

³ No experimental

⁴ Álvarez, R. (2004) *El Atestado Policial Completo*. Madrid: Editorial Tecnos.



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**INFORME DE VIABILIDAD DE TESIS
N° 37-T-2019- UDI-FDCP-UAP**

A : **Mg. JOSÉ LUIS VIGIL LEÓN**
Jefe de la Oficina de Grados y Títulos

De : **Dr. LUIS WIGBERTO FERNANDEZ TORRES**
Jefe de la Unidad de Investigación FDYCP

Asunto : **Oficio N° 109-2019-OGYT-FDYCP-UAP. (07.03.19)**
**"PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL CUMPLIMIENTO DEL
CONTRATO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA
M. OLANO SAC DE JAEN, 2017".**
SEDE: JAEN

Bachiller : **EVA ELVIRA OLANO LUNA.**

Fecha : **19 de marzo de 2019**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al asunto de la referencia, a fin de hacer de
vuestro conocimiento el presente informe.

EVALUACIÓN DE LOS ASPECTO DE FORMA Y FONDO

Visto, la Resolución Rectoral N° 15949-2015.R-UAP de fecha 28.12.2015, que contempla las
disposiciones normativas correspondientes a las funciones de las Oficinas de Investigación, el mismo que
concuera con lo dispuesto por el Reglamento de Investigación e Innovación Tecnológica aprobado por
Resolución Rectoral N° 17483-2017-R-UAP de fecha 15.12.2016; es necesaria la revisión de la **tesis** previa
emisión del dictamen, lo que implica la revisión del trabajo de investigación presentando con solicitud N°
0007069, del 22 de febrero de 2019, por parte de la bachiller **EVA ELVIRA OLANO LUNA.**

1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA

- ✓ La tesis ha considerado el esquema aprobado por Resolución Vicerrectoral N° 2342- 2013-VIPG-
UAP, que regula la estructura del proyecto de tesis y la estructura de tesis.

2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO

Es necesario revisar los siguientes temas:

- ✓ **El Resumen** para la tesis comprende: identificación del contexto donde se realizó el estudio,
problema, solución al problema, metodología empleada, aspectos de la investigación, conclusiones,
y palabras claves. **Revisar.**
- ✓ **La introducción**, obedece a la formulación de las siguientes preguntas: ¿Cuál es el tema del trabajo?
¿Por qué se hace el trabajo? ¿Cómo está pensado el trabajo? ¿Cuál es el método empleado en el

trabajo? ¿Cuáles son las limitaciones del trabajo? ¿Cuáles son los capítulos del trabajo?, es por ello, que es importante enriquecer este punto. **Revisar y citar**

Capítulo I: Del planteamiento del problema (Debe ir a 9cm. de la hoja)

Capítulo II: Marco teórico (Debe ir a 9cm. de la hoja)

- ✓ **Los antecedentes de la investigación** (tesis) requieren complementarse. (Entre cinco y diez trabajos de investigación). Considerar: Datos del autor, título de la tesis, universidad, año, metodología de la investigación y conclusiones; así como la relación con tema de investigación. **Revisar.**

Capítulo III: Presentación, análisis e interpretación de resultados (Debe ir a 9cm. de la hoja)

- ✓ **La discusión de resultados** comprende la presentación de un resumen de la interpretación de las tablas y gráficos, en contrastación con las bases de conocimiento o bases teóricas que sirvieron de soporte teórico al estudio, concluyéndose con los nuevos significados o aportes del trabajo. La discusión de resultados permite sin duda sostener mejor las conclusiones de la investigación y las recomendaciones. **Revisar.**
- ✓ Recuerde que los trabajos de investigación deben presentar las correspondientes recomendaciones, las mismas que deben considerar la viabilidad desde el punto de vista jurídico, es decir, como se daría solución al problema y objetivo planteado en la introducción de su trabajo del porqué se hace el mismo. **Revisar y complementar**
- ✓ Recuerde que las conclusiones deben estar relacionadas con los resultados totales de su categoría, por ello, su trabajo de investigación debe estar orientado a ese fin.

Anexo

- ✓ Es necesario que en la próxima presentación de su trabajo de investigación, se respete el orden y la ortografía. **Revisar**
- ✓ La Matriz de Consistencia debe elaborarse en una sola hoja. **Tener presente**

CONCLUSIÓN

De la evaluación efectuada al trabajo presentado, esta Jefatura estima que De la evaluación efectuada al trabajo presentado, esta Jefatura estima que **LA TESIS ES VIABLE**; sin embargo, es necesaria la asesoría de un **docente temático y metodólogo** a fin de subsanar las observaciones descritas en el presente informe y enriquecer el trabajo de investigación.

Asimismo, se le adjunta el informe de Turnitin con una similitud de 14 %, en que cumple con el porcentaje permitido asignado al pregrado de la universidad

Atentamente,

DR. LUIS WIGBERTO FERNANDEZ TORRES
Jefe de la Unidad de
Investigación



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**DICTAMEN DE EXPEDITO DE TESIS
N° 172-T-2021-UI-FDYCP-UAP**

Visto, se solicita la revisión final del trabajo de Investigación presentado por la bachiller **EVA ELVIRA OLANO LUNA** a fin que se declare expedita para sustentar la tesis titulada **“PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA M. OLANO SAC DE JAÉN, 2017”**.

CONSIDERANDO:

Primero: El Reglamento de Grados y Títulos aprobado por Resolución Rectoral N° 15949-2015.R-UAP de fecha 28.12.2015, contempla las disposiciones normativas correspondientes a las funciones de las Oficinas de Investigación, el mismo que concuerda con lo dispuesto por el Reglamento de Investigación e Innovación Tecnológica aprobado por Resolución Rectoral N° 17483-2017-R-UAP de fecha 15.12.2016.

Segundo: De la revisión de la tesis, se aprecia que esta cuenta con el informe del asesor metodológico Dr. Edwin Barrios Valer con fecha 25 de Junio de 2021 y el informe del asesor temático Mg. Carlos Rodolfo Bulnes Tarazona, de fecha 14 de Diciembre de 2020, quienes señalan que la tesis ha sido desarrollada conforme a las exigencias requeridas para el trabajo de investigación correspondiente al procedimiento metodológico y aspecto temático.

Tercero: Asimismo, el presente trabajo ha sido revisado por el programa Antiplagio Turnitin asignando un índice de similitud del **25%**.

DICTAMEN:

Atendiendo a estas consideraciones y al pedido del bachiller, esta Jefatura **DECLARA EXPEDITA LA TESIS**; titulada **“PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA M. OLANO SAC DE JAÉN, 2017”** debiendo la interesada continuar y cumplir con el proceso y procedimiento para que se le programe el examen oral de sustentación de Tesis.

La Victoria, 12 de Julio de 2021

Atentamente.-

SR. LUIS W. SÁNCHEZ TORRES
Jefe de la Unidad de Investigación

Visualizador de documentos

Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 03-jul.-2021 11:00 -05
 Identificador: 1615290458
 Número de palabras: 16398
 Entregado: 1

Índice de similitud 25%	Similitud según fuente Internet Sources: 24% Publicaciones: 1% Trabajos del estudiante: 14%
-----------------------------------	---

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL CUMPLI... Por Eva Elvira Olano Luna

[Incluir citas](#) [Excluir bibliografía](#) [excluyendo las coincidencias < 1 de las palabras](#) modo:
[ver informe en vista quickview \(vista clásica\)](#) [Change mode](#) [imprimir](#) [actualizar](#) [descargar](#)

2% match (Internet desde 03-ago.-2013) http://celorrios.wikispaces.com	❑
1% match (Internet desde 04-mar.-2020) http://repositorio.ucv.edu.pe	❑
1% match () Carrasco Mundaca, María Esther. "Programa basado en la autoestima para disminuir el comportamiento agresivo de los niños y niñas de la Institución Educativa Inicial N° 280 Naranjos Alto, distrito Cajarujo, Utcubamba". Universidad César Vallejo, 2018	❑
1% match (trabajos de los estudiantes desde 06-dic.-2020) Submitted to Universidad Continental on 2020-12-06	❑
1% match (Internet desde 03-ene.-2021) https://es.scribd.com/document/392980019/Ejemplo-de-Proyecto-de-Tesis-2-1	❑
1% match (Internet desde 19-dic.-2019) https://derecholaborallottt.wordpress.com/estabilidad-relativa-estabilidad-absoluta/	❑
1% match (Internet desde 10-abr.-2021) http://repositorio.umrm.edu.pe	❑
1% match (Internet desde 14-may.-2020) https://www.scribd.com/document/383411975/MARCEVARO-FRERES-RICARDO-ARTURO-DERECHOS-LABORALES-pdf	❑
1% match (Internet desde 16-nov.-2020) https://es.slideshare.net/AngelCui1/derecho-y-principios-laborales	❑
1% match (Internet desde 30-abr.-2020) https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf	❑
1% match (Internet desde 17-jun.-2014) http://garciaygomez.wordpress.com	❑
1% match (Internet desde 04-feb.-2020) http://www.secretariasenado.gov.co	❑
1% match (Internet desde 13-nov.-2020) https://www.calculolaboral.com/blog/2018/06/07/ley-organica-del-trabajo-y-los-trabajadores-y-trabajadoras-del-2-012/	❑
<1% match () Bernabé Dávila, Katherine. "Plan De Gestión Integral Para Mejorar La Calidad De Servicio Del Camal Municipal De La Provincia De Jaén, Cajamarca - 2016.". Universidad César Vallejo, 2016	❑
<1% match (Internet desde 07-nov.-2019) http://repositorio.ucv.edu.pe	❑
<1% match (Internet desde 14-abr.-2021) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44623/Cabanillas_DLA-Lavado_EWA-SD.pdf?jsAllowed=y&sequence=1	❑
<1% match () Vilca Ventura, Rosalia. "Talleres interactivos de acompañamiento educativo a padres de familia y aprendizaje del área de Comunicación de estudiantes de 05 años Institución Educativa Inicial N° 107, Yambayashamba, Bongará, 2016". Universidad César Vallejo, 2017	❑
<1% match () Horna Nieto, Iris Dina. "Calidad de servicio y fidelización del usuario externo del Instituto Peruano de Neurociencias, Lima - 2018". Universidad César Vallejo, 2018	❑
<1% match () Pajuelo Villafano, Héctor Narzal. "Proceso de la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses colectivos 2001-2016". Universidad César Vallejo, 2017	❑
<1% match (Internet desde 07-feb.-2020) http://repositorio.ucv.edu.pe	❑
<1% match () Camacho Alva, Víctor Manuel. "El Desempeño Laboral y los Valores Éticos de los Servidores Públicos de la Gerencia Regional De Salud, Lambayeque". Universidad César Vallejo, 2018	❑
<1% match (Internet desde 08-dic.-2019) http://repositorio.ucv.edu.pe	❑

cambios considerando la concepción de la teoría obbligatoria en el Derecho de organizar cómo y la que corresponde a nuestros días, es que en realidad el derecho romano es la base utilizada para erigir el gran edificio de esta teoría, sin desconocer la influencia posterior de la corriente germana. Referente al objetivo general: Determinar el impacto de los principios de estabilidad laboral en el cumplimiento del contrato laboral de los trabajadores de la Distribuidora M. Olanio SAC de la provincia de Jaén 2017. Se realizaron sendos esfuerzos en las fases del procedimiento de estabilidad relativa, del Procedimiento de estabilidad absoluta y del Procedimiento de reneganche y restitución. Se elaboraron instrumentos de evaluación que se sometieron a procedimientos de validación y confiabilidad, luego se aplicó los mismos que nos reportaron los siguientes datos: El nivel malo superó a los niveles regular y bueno, el nivel malo lideró en las dimensiones procedimiento de estabilidad absoluta con el 33.3 %, seguido por el Procedimiento de estabilidad relativa con 25 % y por último con el procedimiento de reneganche y restitución con el 16.7 %. Tabla N° 05 y figura N° 04 50 Con respecto al objetivo específico 01: Analizar el procedimiento de estabilidad laboral relativa de los trabajadores de la Distribuidora M. Olanio SAC de la provincia de Jaén 2017. Se observa que los trabajadores de la Distribuidora M. Olanio SAC de la provincia de Jaén, en la dimensión procedimiento de estabilidad relativa el 25 % nivel malo, el 33.3 % nivel regular y solo el 41.7 % nivel bueno. Tabla N° 02 y figura N° 01 Con respecto al objetivo específico 02: Analizar el procedimiento de estabilidad absoluta de los trabajadores de la Distribuidora M. Olanio SAC de la provincia de Jaén 2017. Se observa que los trabajadores de la distribuidora M. Olanio SAC de la provincia de Jaén, en la dimensión Procedimiento de estabilidad absoluta el 33.3 % nivel malo, el 16.7 % nivel regular y solo el 50 % nivel bueno. Tabla N° 03 y figura N° 02 Con respecto al objetivo específico 03: Analizar el procedimiento de reneganche y restitución de derechos de los trabajadores de la Distribuidora M. Olanio SAC de la provincia de Jaén 2017. Se observa que los trabajadores de la Distribuidora M. Olanio SAC de la provincia de Jaén, en la dimensión Procedimiento de reneganche y restitución el 16.7 % nivel malo, el 25 % de nivel regular y el 58.3 % nivel bueno. Tabla N° 04 y figura N° 03 Con respecto a los antecedentes de estudio se toma como referencia a los trabajos de investigación de: Alvarez (2015). En su tesis: "Análisis jurídico de la reinstalación y sus efectos en el caso de los trabajadores del sector público contratados en simulación laboral", presentada en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Tiene como objetivo: "Mantener la armonía, crear un equilibrio, una convivencia pacífica y justa en las relaciones entre trabajadores y empleadores". Acosta (2014). En su tesis: "Estabilidad laboral dentro del debido proceso en el ordenamiento jurídico venezolano", presentada en la Universidad Rafael Landívar de la ciudad de Maracaibo, Venezuela. Tiene como objetivo: "Analizar la estabilidad laboral dentro del debido proceso en el ordenamiento jurídico venezolano". 51 Marin (2012). En su tesis: "La estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales", presentada en la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Tiene como objetivo: "Analizar la estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales". Palomino (2016). En su tesis: Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial CAS al personal de la municipalidad provincial de Trujillo", presentada en la Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Tiene como objetivo: "Determinar la situación jurídica del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad Provincial de Trujillo durante el primer año en vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento denominado Régimen de Contratación Administrativa de Servicios - CAS". Vilchez (2017). En su tesis: "El derecho laboral peruano y el derecho previsional con equidad y desarrollo", presentada en la Universidad Privada de Pucallpa, Perú. Tiene como objetivo: "Determinar la relación que existe entre la aplicación del derecho laboral peruano y el derecho previsional con equidad y desarrollo". 52 3.3. Conclusiones Al término de la investigación se llegó a las siguientes conclusiones: 1°. Tomando en cuenta el primer objetivo específico, se concluye que los trabajadores de la Distribuidora M. Olanio SAC de la provincia de Jaén 2017, se encuentran en la dimensión procedimiento de estabilidad relativa en un nivel malo el 25%, nivel regular 33.3% y en el nivel bueno 41.7%, lo que demuestra que deben conocer más sobre los procedimientos de estabilidad relativa y cumplimiento del contrato laboral. 2°. Con respecto al segundo objetivo específico, se concluye que los trabajadores de la Distribuidora M. Olanio SAC de la provincia de Jaén 2017, se encuentran en la dimensión procedimiento de estabilidad absoluta en un nivel malo 33.3%, en el nivel regular 16.7% y en el nivel bueno 50%, lo que demuestra que deben conocer más sobre los procedimientos de estabilidad absoluta y cumplimiento del contrato laboral. 3°. Con respecto al tercer objetivo específico, se concluye que los trabajadores de la Distribuidora M. Olanio SAC de la provincia de Jaén 2017, se encuentran en la dimensión procedimiento de reneganche y restitución en un nivel malo 16.7%, en el nivel regular 25% y en el nivel bueno 58.3%, lo que demuestra que deben conocer más sobre los procedimientos de reneganche y restitución de derechos y cumplimiento del contrato laboral. 53 3.4. Recomendaciones Al término de la investigación se llegó a las siguientes recomendaciones: 1° A los directivos de la Distribuidora M. Olanio SAC de la provincia de Jaén deben prevalecer los procedimientos de estabilidad relativa y cumplimiento del contrato laboral de sus trabajadores con el fin de evitar inconvenientes legales en un futuro cercano. 2° A los directivos de la Distribuidora M. Olanio SAC de la provincia de Jaén, deben respetar el tiempo de servicio de sus trabajadores, capacitándolos en todos los procedimientos de estabilidad absoluta y cumplimiento del contrato laboral para de esta manera evitar conflictos laborales que merman la imagen de la organización. 3°. A los directivos de la Distribuidora M. Olanio SAC de la provincia de Jaén deben priorizar en que los jefes de área y de recursos humanos conozcan sobre los procedimientos de reneganche y restitución y el cumplimiento del contrato laboral a sus trabajadores para cubrir cualquier emergencia, sin descuidar los intereses de la organización. 4°. A los altos funcionarios y jefes de área deben priorizar el bienestar de sus trabajadores, impulsando un buen clima organizacional e incentivando el trabajo en equipo, respeto mutuo, donde se cumplan la jornada laboral establecida por Ley, se dé cumplimiento el tiempo estipulado en los contratos de trabajo y se valore el esfuerzo de cada uno de los trabajadores. 54 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Acosta, R. (2014). Estabilidad laboral dentro del debido proceso en el ordenamiento jurídico venezolano. Maracaibo, Venezuela. Obtenido de <http://200.35.84.131/portal/bases/imagenes/tesis/14-07655.pdf> Adrian, J. (2010). Teoría clásica del mercado de trabajo. Madrid, España. Obtenido de <https://introduccion.wikisources.com/file/view/TROBIAS+SORBE+PI+M+ERCADO+DE+TRABAJO+> Adrian, J. (2010). Teorías sobre el mercado de trabajo. Madrid, España. Obtenido de <https://introduccion.wikisources.com/file/view/TROBIAS+SORBE+PI+M+ERCADO+DE+TRABAJO+> Alonso, M. (1990). Las fuentes del derecho según la constitución. Tesis, España, Madrid. Obtenido de [file:///C:/Users/Mera/Downloads/MARCEJARO_FRERS_RICARDO_AR TURD_DERECHOS_LABORALES \(2\).pdf](file:///C:/Users/Mera/Downloads/MARCEJARO_FRERS_RICARDO_AR TURD_DERECHOS_LABORALES (2).pdf) Alvarez, V. (2015). Análisis jurídico de la reinstalación y sus efectos en el caso de los trabajadores del sector público contratados en simulación laboral. Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.udel.edu.gh/bitstream/2014/07/01> (Alvarez-Vivian. pdf) Araujo, & Guerra. (2007). Concepto de desempeño profesional. En Araujo, & Guerra, Concepto de desempeño profesional (pág. 80). New York, Estados Unidos. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/117284674/Concepto-de-desempeno-laboral> Barroeta, & Mejía. (2011). Cumplimiento del contrato laboral. En Barroeta, & Mejía, Cumplimiento del contrato laboral (pág. 87). D.F. México, D.F. México, México. CAP. (2017). Reporte diario de trabajadores. En CAP, Reporte diario de trabajadores (pág. 10). Jaén, Jaén, Cajamarca, Perú. Carrasco. (2016). Diseño de investigación. En Carrasco, Diseño de investigación (pág. 54). Bogotá, Bogotá, Colombia. 55 CEO. (2010). El cuestionario es el instrumento de recolección de información de la teoría de la encuesta social. Bogotá, Colombia. Chero, F. (2017). Importancia de los principios del derecho del trabajo y su desarrollo jurisprudencial. En F. Chero, Importancia de los principios del derecho del trabajo y su desarrollo jurisprudencial (pág. 46). Lima, Lima, Perú. Eather. (2012). Definición conceptual de contrato laboral. Lima. Obtenido de <http://www.tiemposmodernos.eu/contrato-de-trabajo/> Fernández . (2016). Estabilidad Laboral. En Fernández, Estabilidad Laboral (pág. 42). Lima, Lima, Perú. Gonzalez, S. (2012). Principio de estabilidad en el empleo. México d.f., México. Obtenido de <http://cursos.ahu.edu/Soluciones Individuales del Trabajo/pdf/ Tema 3.pdf> Lopera, Ramírez, Zuluaga , & Ortiz. (2015). Métodos de investigación científica. En Lopera, Ramírez, Zuluaga, & Ortiz, Métodos de investigación científica (pág. 48). Bogotá, Bogotá, Colombia. Marcanero, R. (2009). Los derechos laborales de rasgo constitucional. Perú, Lima. Obtenido de [file:///C:/Users/Mera/Downloads/MARCEJARO_FRERS_RICARDO_AR TURD_DERECHOS_LABORALES \(2\).pdf](file:///C:/Users/Mera/Downloads/MARCEJARO_FRERS_RICARDO_AR TURD_DERECHOS_LABORALES (2).pdf) Marin. (2016). Método inductivo. En Marin, Método inductivo (pág. 78). Bogotá, Bogotá, Colombia. Marin, S. (2012). La estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales. Babahoyo, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.uth.edu.ec/bitstream/49000/956/1/TF-UTR-FC-DE-UBIRP-000117.pdf> MEF. (2016). Términos económicos. En MEF, Términos económicos (pág. 78). Lima, Lima, Perú. Montoya, L. (2019). Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. En L. Montoya, Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional (pág. 11).

ANEXO: 3 CONSTANCIAS

Distribuciones M. Olano
TRAMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
Fecha: 06/06/18 Hora: 10:05 am

Jaén, 06 de junio 2018

SOLICITO: PERMISO PARA
APLICAR INSTRUMENTO DE
EVALUACIÓN A
TRABAJADORES.

CARGO

**SR. MANUEL ANJEL OLANO GUADALUPE
EL GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA DISTRIBUIDORA MANUEL
OLANO S.A.C.,**

De mi consideración:

Yo, EVA ELVIRA OLANO LUNA, con DNI N° 27715368, domiciliado en la calle Mariscal Ureta N° 1441 – Jaén, con CEL N° 960 448 803, me dirijo a usted con el debido respeto para solicitar lo siguiente:

Que, por motivos de obtener mi título profesional de ABOGADO, y habiendo sido aprobado por la Universidad Alas Peruanas mi proyecto de investigación titulado: "PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA MANUEL OLANO SAC DE JAÉN, 2017", le pido de favor me permita aplicar a 13 trabajadores los INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN denominados:

- CUESTIONARIO ORIENTADO A VERIFICAR EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA MANUEL OLANO SAC DE JAÉN, 2017.
- CUESTIONARIO ORIENTADO A VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA MANUEL OLANO SAC DE JAÉN, 2017.

Me despido agradeciéndole por su amable atención y esperando su apoyo.

Atentamente,



EVA ELVIRA OLANO LUNA
DNI N° 27715368
CEL. 960 448 803



JAÉN: Av. Mesones Muro N° 230
UTCUBAMBA: Av. Chachapoyas N° 1825
BAGUA: Av. Héroes del Cenepa N° 794
SAN IGNACIO: Jr. Junín y San José S/N
TELÉFONO: 076 431238

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

EL GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA DISTRIBUIDORA MANUEL
OLANO S.A.C., DE JAÉN, OTORGA LA PRESENTE:

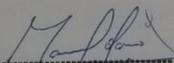
CONSTANCIA

Que, la Sra. **EVA ELVIRA OLANO LUNA** con DNI N° 27715368, ha sido **autorizado** para ejecutar el estudio de investigación titulado: "**PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA MANUEL OLANO SAC DE JAÉN, 2017**". Por tal razón podrá aplicar a los trabajadores los siguientes instrumentos de evaluación:

- CUESTIONARIO ORIENTADO A VERIFICAR EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA MANUEL OLANO SAC DE JAÉN, 2017.
- CUESTIONARIO ORIENTADO A VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA MANUEL OLANO SAC DE JAÉN, 2017.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado. En honor a la verdad y para los fines que estime conveniente.

Jaén, 07 de Junio de 2018.


Manuel Anjel Olano Guadalupe
GERENTE GENERAL
Distribuciones M. Olano S.A.C.

Distribuciones M. Olano SAC.
Manuel Olano SAC.

RUC: 20479378411
RUC: 20479378330

Distribuidora San Luis EIRL. RUC: 20288527033





JAÉN: Av. Mesones Muro N° 230
UTCUBAMBA: Av. Chachapoyas N° 1825
BAGUA: Av. Héroes del Cenepa N° 794
SAN IGNACIO: Jr. Junín y San José S/N
TELÉFONO: 076 431238

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

EL GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA DISTRIBUIDORA MANUEL
OLANO S.A.C., DE JAEN, OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA

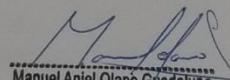
Que, la Sra. **EVA ELVIRA OLANO LUNA** con DNI N° 27715368, ha ejecutado el estudio de investigación titulado: **LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL EJERCICIO DE CONTRATACIÓN DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16002 DE LA PROVINCIA DE JAÉN, CAJAMARCA – 2018.**

Habiendo aplicado los INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN denominados:

- CUESTIONARIO ORIENTADO A VERIFICAR EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA MANUEL OLANO SAC DE JAÉN, 2017.
- CUESTIONARIO ORIENTADO A VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA MANUEL OLANO SAC DE JAÉN, 2017.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado. En honor a la verdad y para los fines que estime conveniente.

Jaén, 12 de junio de 2018.


Manuel Anjel Olano Guadalupe
GERENTE GENERAL
Distribuciones M. Olano S.A.C.



ANEXO: 4

FOTOGRAFÍAS DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Aplicación del cuestionario a los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de la provincia de Jaén 2017

