REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

El riesgo de afectación a la subsistencia empresarial como causal de despido justo en los casos de incumplimiento de metas laborales por los trabajadores. Arequipa – 2023

Tesis presentada por el Bachiller:

Rendulich Gallegos, Draguitza Ivanka

ORCID: 0009-0005-4379-7480

Para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Asesora:

Dra. Ayvar Roldan, Carolina Teresa

ORCID: 0000-0002-7674-7034

Arequipa - Perú

2025

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ESCUELA DE POSTGRADO

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 10 de Octubre del 2024

Dictamen: 010576-C-EPG-2024

Visto el borrador del expediente 010576, presentado por:

2020004032 - RENDULICH GALLEGOS DRAGUITZA IVANKA

Titulado:

EL RIESGO DE AFECTACION A LA SUBSISTENCIA EMPRESARIAL COMO CAUSAL DE DESPIDO JUSTO EN LOS CASOS DE INCUMPLIMIENTO DE METAS LABORALES POR LOS TRABAJADORES. AREQUIPA-2023

Nuestro dictamen es:

APROBADO

41787217 - MATOS ZEGARRA MAURICIO
DICTAMINADOR

29726167 - PIZARRO DELGADO JESSICA ALEXANDRA
DICTAMINADOR

40027878 - CASTRO CUSIRRAMOS ERIKA MILAGROS
DICTAMINADOR

El riesgo de afectación a la subsistencia empresarial como causal de despido justo en los casos de incumplimiento de metas laborales por los trabajadores. Arequipa – 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%	12%	5%	3%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
2	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
3	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	idoc.pub Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	doku.pub Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Dedicatoria

A mi familia y docentes de la maestría en Derecho del trabajo, por su soporte e impulso para cumplir con mis objetivos y ser una mejor profesional.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Agradecimiento

La principal función del derecho del trabajo consiste en dignificar a la persona, por ello se debe velar para que la protección y beneficios que este brinde sean mayores en cantidad, intensidad e implementación hacia los trabajadores

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

RESUMEN

El presente trabajo titulado **"El riesgo de afectación a la subsistencia empresarial como causal de despido justo en los casos de incumplimiento de metas laborales por los trabajadores. Arequipa – 2023"**, tiene como objetivo general determinar de qué modo el riesgo de afectación a la subsistencia empresarial puede convertirse en causal de despido justo en los casos de incumplimiento de metas laborales por los trabajadores, toda vez que, dentro de una empresa o centro laboral, ha de tenerse muy en cuenta que el objetivo principal o fin último que se persigue, es poder afianzarse en el mercado y tener una estabilidad lucrativa, fines propios de toda iniciativa empresarial. No obstante, toda empresa busca obtener una productividad eficiente a corto, mediano y largo plazo, pero no debemos olvidar que toda esta productividad no se daría a cabo si no contamos con el capital humano que permita potenciar la subsistencia empresarial. Aunado a ello, dentro de esta productividad, se delimita mucho la búsqueda de las metas laborales que los trabajadores podrían estar adscritos. Sin embargo, si nos adentramos en el D. L. N° 728, no existiría un tipo específico referido a las metas laborales como elemento factible a la productividad empresarial, menos aún, que estas puedan ser entendidas como causal de despido justo, al no cumplirse con las expectativas trazadas. A pesar de ello, muchas empresas estarían despidiendo a sus trabajadores con la justificación de que estos últimos no estarían cumpliendo con las metas laborales, teniendo como justificación, lo señalado en el inciso b) del artículo 23 del D. L. N° 728. Es por ello que, en este trabajo trataremos de identificar como es que una meta laboral podría ser entendida como un motivo de despido justificado y no se caiga en un entendimiento de despido arbitrario. Por ello, es necesario que se pueda crear ciertos criterios o alcances que permitan identificar que la imposición de una meta laboral, no es considerada como un despido arbitrario, ello con el fin de brindar una subsistencia empresarial.

Palabras Clave: Metas Laborales, Subsistencia Empresarial, Despido Arbitrario, Despido Justo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ABSTRACT

The present work entitled **"The risk of impact on business subsistence as a cause for fair dismissal in cases of non-compliance with work goals by workers. Arequipa – 2023"**, has the general objective of determining how the risk of affecting business subsistence can become a cause for dismissal in cases of non-compliance with work goals by workers, since, within a company or center labor, it must be taken into account that the main objective or ultimate goal pursued is to be able to gain a foothold in the market and have lucrative stability, goals inherent to any business initiative. However, every company seeks to obtain efficient productivity in the short, medium and long term, but we must not forget that all this productivity would not occur if we do not have the human capital that allows us to enhance business subsistence. In addition to this, within this productivity, the search for work goals that workers could be assigned to is greatly limited. However, if we delve into D.L. No. 728, there would not be a specific type referring to labor goals as a feasible element of business productivity, much less that these can be understood as grounds for fair dismissal, when the requirements are not met. set expectations. Despite this, many companies would be dismissing their workers with the justification that the latter would not be meeting labor goals, having as justification what is stated in section b) of article 23 of D.L. No. 728. This is why That, in this work we will try to identify how a work goal could be understood as a reason for justified dismissal and not fall into an understanding of arbitrary dismissal. Therefore, it is necessary to create certain criteria or scopes that allow identifying that the imposition of a work goal is not considered an arbitrary dismissal, in order to provide business subsistence.

Keywords: Work Goals, Business Subsistence, Arbitrary Dismissal, Fair Dismissal.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN **1**

CAPITULO I **4**

1. PLANTEAMIENTO TEÓRICO **5**

1.1. Determinación del problema 5

1.1.1. Interrogante general 5

1.1.2. Interrogantes específicas 5

1.2. Enunciado del problema 5

1.3. Descripción del problema 5

1.4. Justificación 6

2. OBJETIVOS **7**

2.1 Objetivo general 7

2.2 Objetivos específicos 7

3. MARCO TEÓRICO **8**

3.1 Conceptos Básicos 8

SUBCAPITULO I EL DERECHO AL TRABAJO **8**

1. Antecedentes del Derecho al Trabajo 8

2. Concepto del Derecho al Trabajo 9

3. Protección Internacional del Derecho al Trabajo 10

4. Protección Nacional del Derecho al Trabajo 11

4.1 Constitución y Leyes 11

4.2 Constitución 11

4.3 Normativa nacional 15

5. La relación laboral 17

6. Elementos de la relación laboral 17

7. El Empleador En La Relación Laboral 21

8. Concepto de Empleador 21

9. Contrato de trabajo 22

10. Facultades del Empleador 23

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

11. Límites a las Facultades del Empleador 26

SUBCAPITULO II METAS LABORALES **27**

12. Las Metas Laborales 27

13. Las metas laborales a nivel jurisprudencial 28

13.1 Principio de Proporcionalidad 29

13.2 Concepto 29

13.3 Importancia 30

13.4 Elementos del principio de proporcionalidad 31

SUBCAPITULO III EL DESPIDO **32**

14. El Despido 32

15. Despido justo bajo el D.L. N° 728 32

16. El bajo rendimiento como causa justa de despido 35

17. Tipos de Despido 38

17.1 Despido arbitrario 38

17 Protección Constitucional y Legal al Despido Arbitrario: Norma, Jurisprudencia del TC 40

18 Normativa referida al despido arbitrario. 40

18.1 Decreto Legislativo N° 728 42

18.2 Decreto Supremo N° 001-96-TR 43

18.3 Posiciones doctrinarias sobre el despido arbitrario 43

19 Posiciones jurisprudenciales sobre el despido arbitrario 43

19.1 Tribunal Constitucional 43

SUB CAPITULO IV EMPRESA **44**

20 Derecho De La Empresa 44

21 Concepto de Empresa 44

22 Activos, pasivos y patrimonio neto 45

23 Activos 46

24 Pasivos 47

25 Finalidad de la Empresa 48

26 Tipos de Empresa y Sociedades con Fines de Lucro 51

26.1 Empresas 51

26.2 Sociedades con fines de lucro 52

27 Protección a la Empresa en el Ordenamiento Jurídico 57

28 Importancia de la inversión privada 59

29 Relación entre Derecho Empresarial y Laboral 61

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

SUB CAPÍTULO V EL INCUMPLIMIENTO DE LAS METAS LABORALES POR LOS TRABAJADORES EN EL DERECHO NACIONAL Y DERECHO COMPARADO. 63

30 Metas laborales como causal de despido en la Legislación Comparada 63

30.1 España 63

30.2 Colombia 65

30.3 Chile 67

31 Las metas laborales a nivel jurisprudencia 69

32 El incumplimiento de las metas laborales como causal de despido justo en casos de la puesta en peligro de la subsistencia de la empresa 69

4. HIPÓTESIS 87

CAPITULO II PLANTEAMIENTO OPERACIONAL 88

1. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN 89

1.1 Técnicas 89

1.2 Instrumentos 89

1.3 Materiales de verificación 89

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN 90

2.1 Ámbito 90

2.1.1 Población 90

2.1.2 Muestra 90

2.2 Unidades de estudio 90

2.3 Temporalidad 90

2.4 Unidades de estudio 90

3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 91

3.1 Organización 91

3.2 Recursos 91

CAPITULO III RESULTADO 93

5. DISCUSIÓN 94

ANALISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS 94

6. CONCLUSIONES 117

7. RECOMENDACIONES 119

8. REFERENCIAS 120

9. ANEXOS 128

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

INTRODUCCIÓN

Bien sabemos que toda persona al momento de querer insertarse en el mundo laboral, lo hace pensando porque desea buscar una subsistencia y/o estabilidad económica que le permita continuar con su proyecto de vida o, de ser el caso, de poder coadyuvar a otras personas que depende de este. Todo trabajo siempre resultará ser un bien o manifestación natural de cualquier persona, ante ello, el Derecho decidió a bien poder resguardarla en beneficio de todo ciudadano de manera individual o colectiva. Por consiguiente, surge la presencia del Estado como ente encargado de poder velar por la promoción y fomentación de empleo que toda persona busca adentrarse en un momento determinado de su vida. Siendo así, que el Derecho al Trabajo se logra convertir en una muestra intrínseca de toda persona, justamente porque de esa manera, el ser humano podrá sentirse satisfecho y cumplir con su proyecto o propósito de vida.

El Derecho al Trabajo, más allá de estar contemplado como un derecho fundamental de toda persona (especificado en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú), logra expresar una división o dicotomía muy marcada y en donde la figura del Estado logra cobrar una relevancia muy específica. Y es que, en primer lugar, es muy necesario que la sociedad en general y el propio Estado, deban entender que la promoción o fomentación de puestos de trabajo, entendida como una política pública de inversión, es prueba de que se realiza un trabajo en conjunto, para que toda persona pueda insertarse en el mundo laboral. Aunado a ello, el otro aspecto a identificar, es que cuando una persona ya logra adentrarse en un trabajo concreto, se busca que este no sea destituido o separado de manera arbitraria, es decir, que se prohíba o se proscriba la figura del despido arbitrario o sin causa justa.

La realidad en que vivimos demuestra que la inversión o fomentación de empresa privada en nuestro país, cada vez logra ser muy alta. Ante ello, las empresas privadas o centros laborales, buscan poder competir en el mercado y con ello autogenerarse los recursos económicos propicios para tener una subsistencia empresarial y/o laboral. Por consiguiente, el factor o el elemento humano (trabajador) resulta ser una pieza muy importante en esta subsistencia empresarial, justamente, porque de no existir este elemento, poco y nada podría avanzar con la productividad de una empresa.

Así pues, se puede observar que existe una íntima relación entre el capital humano y la subsistencia empresarial, que termina por convertirse en un vínculo o nexo que perdurará por un tiempo prolongado. Ahora bien, toda empresa siempre buscará contar con este

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

elemento para que su productividad pueda avanzar de una manera mucho más eficiente, más aún, porque se logra crear ciertos alcances o mecanismos necesarios que permite que el trabajador pueda sentirse pleno en la función que este realiza. Y es que, dentro de estos alcances que ayudan a la productividad empresarial, se destaca mucho el tema de las metas laborales, que no son otra cosa que objetivos relacionados con las funciones laborales de un colaborador y que son determinadas unilateralmente por las empresas.

Lo cierto aquí es que nuestra normativa vigente, específicamente lo señalado en el D. L. N° 728, no establece ni señala expresamente la concurrencia de metas laborales y, mucho menos, que estas signifiquen una causal de despido justo para cualquier trabajador. Sin embargo, existen muchas empresas o centros laborales que tratan de adecuar el no cumplimiento de las metas laboral, como una causal de despido por rendimiento deficiente, encapsulado en el inciso b), art. 23 del Decreto antes mencionando. Pero, es necesario entender que las metas laborales son decisiones unilaterales que toman las empresas y que, en muchas ocasiones, logran ser retribuidas y/o reconocidas.

Es por ello necesario que nuestra normativa y lo especificado en cada Reglamento Interno de Trabajo de toda empresa o centro laboral, determine concretamente que una meta laboral, se enfoca en ser aquella decisión unilateral y no condicionante que el trabajador muy bien podría asumir. Justamente, ello se comenta porque cada trabajador al momento de ingresar a un centro laboral, ingresa teniendo en cuenta las funciones y metas que debe de ceñirse de manera pre determinada, es decir, ya de por si el trabajador cumple unas metas laborales. Por lo tanto, lo que aquí se busca es la identificación de unas medidas extra meta laborales, es decir, esfuerzos adicionales o extras a lo que un trabajador puede realizar y que muy bien podría ser pasible de un incentivo económico o de otra naturaleza por parte de su empleador.

Es así que, este trabajo de investigación busca saber interrelacionar o conectar, la concurrencia entendible de las metas laborales como un factor de productividad y subsistencia empresarial y que, a su vez, se pueda delimitar o demarcar en que momento sería oportuno utilizar el fundamento de despido justo cuando un trabajador no logra cumplir con ciertas metas laborales. Ante ello, es necesario demarcar ciertos supuestos o directrices que permitan definir o encuadrar que metas laborales podrían muy bien ser pasibles de despido justo, claro está, entendiendo el fin u objeto que persigue toda empresa o centro laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Para ello, este trabajo de investigación busca ceñirse a la aplicación de siete capítulos muy estructurados. El primero de ellos, referido al Derecho al Trabajo, precisamente, porque aquí sabremos delimitar la naturaleza y alcance que ostenta el bien jurídico trabajo, bien que esta íntimamente ligado al ser humano. Como segundo capítulo, se analizará todo lo concernirte al Despido Justo, modalidad que es de entera disposición del empleador, a fin de conocer en qué momento ha de aplicarse. Seguidamente, como tercer capítulo, se tendrá a bien el desarrollo del Empleador en la Relación Laboral, justamente, para poder conocer cuál es la posición que todo colaborador ocupa dentro de una relación de esta magnitud. Como cuarto capítulo, se tiene lo referido al Derecho de la Empresa, con el fin de saber cuál es el propósito o fin que busca toda empresa al momento de instaurarse en el mercado competitivo.

Por otro lado, como quinto capítulo, estará estructurado para nuestra Metodología, aquí sabremos todo los elementos o instrumentos metodológicos que nuestra investigación ha podido recoger, teniendo en cuenta que la presente se trata de una investigación de enfoque cualitativa y bajo un diseño no experimental. Como sexto capítulo, ahondaremos en el Análisis y Presentación de Resultados, capitulo donde se dará cabida a la aplicación de nuestro instrumento metodológico, el cual fue, la realización de una entrevista semi estructurada. Asimismo, como séptimo capítulo, estará referido a la Discusión de Resultados, concibiendo a este apartado, como el desarrollo medular de nuestro trabajo, toda vez que se dará planteamiento a nuestra posición jurídica y analítica. Cerrando con las conclusiones y recomendaciones debidas.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CAPITULO I

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1.1. Determinación del problema

1.1.1. Interrogante general

- ¿De qué modo el riesgo de afectación a la subsistencia empresarial puede convertirse en causal de despido justo en los casos de incumplimiento de metas laborales por los trabajadores?

1.1.2. Interrogantes específicas

- ¿Cuáles son los alcances y límites de la protección contra el despido arbitrario regulados en nuestro ordenamiento nacional?
- ¿Cuál es el sustento jurídico que ostenta la imposición del cumplimiento de metas laborales por parte de las empresas?
- ¿En qué circunstancias el incumplimiento de metas laborales puede convertirse en despido justo?
- ¿Cuáles son los pronunciamientos jurisprudenciales respecto al incumplimiento de metas laborales como causal de despido?

1.2. Enunciado del problema

El riesgo de afectación a la subsistencia empresarial como causal de despido justo en los casos de incumplimiento de metas laborales por los trabajadores.

1.3. Descripción del problema

a. Campo: Ciencias Jurídicas

b. Área: Derecho Laboral

c. Línea: Metas laborales

d. Tipo: Investigación básica

e. Nivel: Dado el objetivo general, la investigación presenta un nivel explicativo

f. Análisis de variables:

El riesgo de afectación a la subsistencia empresarial como causal de despido justo en los casos de incumplimiento de metas laborales por los trabajadores.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- **Variable Independiente**

Las metas laborales por los trabajadores.

- **Variable dependiente**

El riesgo de afectación a la subsistencia empresarial como causal de despido justo

VARIABLES	INDICADORES	SUB INDICADORES
Las metas laborales por los trabajadores.	El derecho al trabajo	Derecho al trabajo, protección constitucional y legal
		Elementos de la relación laboral
	Las metas laborales	Contrato de trabajo
		Concepto de metas laborales
		Regulación en el ordenamiento jurídico
		La fijación de las metas laborales como facultades del empleador
El riesgo de afectación a la subsistencia empresarial como causal de despido justo	Despido justo	Protección constitucional contra el despido arbitrario
		Despido justo
		Tipos de despido

1.4. Justificación

Es importante: El tema de investigación resulta importante toda vez que como se ha explicado líneas arriba, en las relaciones laborales es común ver como el empleador impone el cumplimiento de metas al trabajador e incluso puede general el despido del trabajador en caso que el colaborador no llegue a los topes impuestos; sin embargo, como se ha señalado

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

en el planteamiento del problema, las metas no se encuentran expresamente reguladas en el ordenamiento jurídico por lo que es necesario a través de esta investigación determinar en qué casos el incumplimiento de las metas laborales puede dar origen a un despido justo y en qué casos se convertiría en un despido arbitrario que merece la protección constitucional

Es verificable: Las metas laborales impuestas por los empleadore en perjuicio de los trabajadores es una realidad que actualmente acompaña a las empresas privadas y públicas y el despido de trabajadores por incumplimiento de metas se presenta y se materializa en los juzgados de trabajo y en pronunciamientos de la Corte Suprema, por lo que siendo un tema verificable y actual, merece protección jurídica que se pretende alcanzar con la presente investigación.

Es Generalizable. - La finalidad de esta investigación reside en determinar en que casos el incumplimiento de metas laborales constituye un despido arbitrario y en casos no, partiendo o tomado como base la acreditación del riesgo a la subsistencia empresarial, por lo que el tema entonces es de utilidad general a todo el sector laboral ya que como se ha dicho líneas arriba, es común ver a las empresas imponer metas laborales a su sector laboral.

Es de la Especialidad en razón de que la investigación está dentro del campo del Derecho laboral y el tema pertenece a esta área jurídica por lo que se encuentra cumpliendo con los parámetros de la especialidad.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Determinar de qué modo el riesgo de afectación a la subsistencia empresarial puede convertirse en causal de despido justo en los casos de incumplimiento de metas laborales por los trabajadores

2.2 Objetivos específicos

- Analizar cuáles son los alcances y límites de la protección contra el despido arbitrario regulados en nuestro ordenamiento nacional
- Precisar el sustento jurídico que ostenta la imposición del cumplimiento de metas laborales por parte de las empresas
- Determinar en qué circunstancias el incumplimiento de metas laborales puede convertirse en despido justo

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- Verificar cuáles son los pronunciamientos jurisprudenciales respecto al incumplimiento de metas laborales como causal de despido.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 Conceptos Básicos

SUBCAPITULO I EL DERECHO AL TRABAJO

1. Antecedentes del Derecho al Trabajo

Para poder entender cabalmente el derecho al trabajo tenemos que remontarnos a sus orígenes, los cuales se sitúan en civilizaciones antiguas como Roma donde aparece la figura del trabajo esclavo, ya que los hombres que prestaban sus servicios tenían el estatus de un objeto en lugar de una persona. A pesar de ello el desarrollo de Roma demandaba más mano de obra siendo insuficiente la que los esclavos proporcionaban teniendo que recurrir a personas libres que ofrecían trabajar a cambio de una suma de dinero. Este modelo se mantuvo hasta el final de la época feudal cuando las sociedades demandaban más trabajadores, debido al incremento de los intercambios comerciales. El siglo XVIII marca los cimientos, pues contiene a las dos grandes revoluciones: la francesa en 1789 y la industrial entre 1760 y 1840. No obstante, para el siguiente siglo los salarios bajos sumado a las malas condiciones de trabajo y la mortalidad que azotó la época del liberalismo europeo ocasionó que los trabajadores se empezaran a organizar para exigir mejores condiciones labores.

Es así que nos situamos en el siglo XX, específicamente en los años 1917 y 1919 donde la mayoría de autores como Boza Pro (2014) sitúan el origen del derecho al trabajo en la Constitución de Querétaro y la alemana de Weimar (p. 17) —una de las consecuencias de la conocida revolución industrial— como las primeras constituciones que recogieron derechos sociales en su articulado, triunfando de esta manera el capitalismo y volviendo a los derechos laborales en el eje central de estos años. Es así que el derecho al trabajo se produjo como secuela de la combinación de factores históricos producidos por los nuevos e innovadores sistemas de producción que desencadenaron cambios sociales, exigiendo que este derecho sea un mecanismo para proteger al trabajador al ser la parte más vulnerable de la relación laboral. Es por ello que se ha establecido que el reconocimiento del derecho al trabajo abrió el abanico para el posterior reconocimiento de distintos derechos laborales.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

2. Concepto del Derecho al Trabajo

Antes de brindar un concepto del derecho al trabajo nos detendremos brevemente en el término trabajo. Tostes & Villavicencio (2012) lo entienden como la fuente de ingresos que va a permitir a una persona obtener los recursos necesarios para su subsistencia (p. 360). En otras palabras, el trabajo permite por un lado que un individuo pueda desarrollarse alcanzando la independencia en materia económica y por el otro expandiendo sus habilidades y capacidades en el desarrollo de una labor o tarea específica; la Observación General N° 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha establecido que el derecho al trabajo al ser un derecho individual va a corresponder a cada persona, empero, es al mismo tiempo un derecho colectivo, ya que recubre a todo tipo de trabajo, sea dependiente o independiente que se preste a cambio de una remuneración. En ese sentido estamos haciendo referencia a un derecho social por el cual una persona puede acceder a un trabajo y al individuo que posee un trabajo no sea privado del mismo indebidamente. De este concepto podemos advertir que existen dentro de él dos situaciones específicas en las que incidiremos brevemente:

1. Acceso al trabajo: No significa que el Estado este obligado a proveer de un puesto de trabajo a toda persona dentro del territorio nacional, sino que favorezca el escenario donde el trabajo se genere —ello se obtiene mediante políticas públicas, inversión, programas de capacitación de inserción laboral, entre muchos otros— y el individuo que cuente con las condiciones y requisitos mínimos pueda acceder a entablar una nueva relación laboral en un contexto de igualdad de condiciones, oportunidades y trato sin discriminación.
2. Protección frente al despido arbitrario: Aquí lo que se protege es la permanencia del trabajador en sus funciones sin que sea cesado salvo causa justa; por esta razón se prevé las medidas para reparar el daño si es que se presenta un despido no acorde a la normativa. Adelantamos que profundizaremos en este apartado más adelante al momento de tratar los tipos de despido.

El Tribunal Constitucional (en adelante TC) en el expediente N° 00263-2012-AA/TC habla de ambos aspectos como el contenido esencial de este derecho constitucional y Landa Arroyo (2017) los entiende como la dimensión objetiva y subjetiva del derecho al trabajo encaminadas a lograr que la persona logre su realización personal y permitiéndole,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

asimismo, desarrollar su proyecto de vida contribuyendo de esta manera en el crecimiento de la sociedad.

3. Protección Internacional del Derecho al Trabajo

Una vez entendido el concepto del derecho al trabajo vemos que este derecho ostenta una importancia notable no solo para el individuo, sino para los Estados, quienes velan por el bienestar de la sociedad en general. Por ello ha sido objeto de protección internacional que ha blindado a este derecho; por ejemplo, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, que es el principal documento y origen de todo el sistema de protección a los derechos humanos, reserva un espacio específicamente dentro de su texto asignándole el art. 23 para este derecho, considerando además la protección frente a la falta de trabajo y las óptimas condiciones en que se debe prestar como partes integrantes del derecho al trabajo. Ackerman (2004) al respecto menciona que la Declaración toma en consideración los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades que han servido como inspiración para los posteriores documentos sobre derechos humanos que tuvieron como referencia el texto y el espíritu de la Declaración para su propia redacción.

Por su parte, otro documento de importancia es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 donde los estados parte del PIDESC reconocen y protegen el derecho al trabajo en los mismos parámetros que lo hace la Declaración Universal. Sin embargo, resalta que el Pacto hace mención a las medidas que tomen los Estados para alcanzar la efectividad del derecho, medidas como la formación profesional y técnica de su población, programas y políticas para alcanzar la empleabilidad. En esa misma línea se encuentra la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) va un paso más allá impulsando el derecho al trabajo desde la visión de un trabajo decente y la protección y/o seguridad social no solo para el trabajador, sino que dicha protección incluya a las familias de los trabajadores; razón por la cual uno de los objetivos que tiene la organización es que se cumplan los mencionados principios, así como los valores en el ámbito laboral, tal como lo establece su Constitución y los distintos Convenios Fundamentales como el N° 87, 29 y 100 sobre libertad sindical, trabajo obligatorio o forzoso y la igualdad de remuneración, respectivamente.

El ámbito americano no ha sido ajeno a la notable importancia del derecho al trabajo como un derecho fundamental, Badilla & Urquilla Bonilla (2008) sostiene que la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre precisa en el art. XIV —a

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

diferencia de los documentos vistos con anterioridad— que la persona ejerciendo su derecho al trabajo debe seguir su vocación en forma libre siempre y cuando las oportunidades de ocupación se lo permitan. Además, hace hincapié en la correspondencia existente entre la remuneración y el derecho al trabajo recordando tácitamente conceptos como la dignidad de la persona humana. Asimismo, el Protocolo Adicional de la Convención Americana de Derechos Humanos en su art. 6 recoge el derecho al trabajo especificando que este también debe ser una actividad ejercida dentro del marco de la licitud que le permita a la persona desempeñar una vida con decoro y dignidad —siguiendo el camino ya trazado por la Declaración Universal y la OIT—.

Ahora bien, no podemos dejar de mencionar que desde la perspectiva internacional el derecho al trabajo abarca la óptica institucional y el rol del Estado para el goce de este tan trascendental derecho.

Para finalizar, a nivel internacional existen distintos organismos que se encargan de la protección de los derechos humanos en un marco general, como la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH) que cuenta con procedimientos especiales, así como el Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos (SUDH) con mecanismos y acciones de protección dentro del sistema de Naciones Unidas que vela por el pleno goce de este y demás derechos.

4. Protección Nacional del Derecho al Trabajo

4.1 Constitución y Leyes

Luego de haber abarcado la protección en el ámbito internacional del derecho trabajo resulta oportuno profundizar en la cobertura que nuestro ordenamiento jurídico le brinda a este derecho fundamental la que se deriva de lo establecido a nivel internacional.

4.2 Constitución

En primera instancia nuestra actual Carta Magna de 1993 menciona en el inciso 15 del segundo artículo como el derecho que ostenta toda persona a trabajar con total libertad siempre bajo el manto establecido por la ley. Esta primera mención encuentra sus orígenes desde la regulación de la libertad al trabajo contenida en la Constitución de 1826 —y siguientes— colocando la facultad de ejercer dicha libertad dentro del marco legal y proscribiendo su utilización fuera del margen que las normas marcan como licito, es así que el inciso en cuestión se reglamenta como un principio que va a fundamentar todo el Derecho; siguiendo con el tema de la libertad en el trabajo se está prescribiendo el trabajo forzado o

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

el que se presta bajo obligación (prohibido por el PIDCP salvo en los casos en que un tribunal asigne trabajos forzados como parte de la pena por la comisión de un delito) sin que entre en el apartado de trabajo obligatorio los servicios militares y civiles. No obstante, la prohibición a este tipo de trabajo debería ser —a nuestra consideración— expresa dentro del texto constitucional introduciendo dentro de nuestro ordenamiento las disposiciones establecidas a nivel internacional (Convenio 29 y 105 de la OIT, Convención Americana sobre DD. HH, entre otros), pues son limitaciones que resultan razonables y van a proteger el derecho al trabajo asegurando que su ejercicio se de en armonía con principios internacionales de la materia. Sin embargo, no podemos ser ajenos a la realidad de nuestro país donde en muchas ocasiones se vulneran los derechos fundamentales por lo que la norma fundamental prevé a las garantías constitucionales —la acción de amparo resguarda en específico los derechos que la constitución consagra— en caso se dé una afectación.

Para finalizar con el análisis de este inciso notamos su conexión con el primer inciso del mismo artículo donde si trasladamos su redacción al contexto laboral se ve que para que una persona logre su desarrollo y bienestar íntegramente el derecho al trabajo representa un factor imprescindible por ser el medio para que la persona pueda realizarse plenamente, asimismo está presente la conexión con el art. 59 sobre la libertad de trabajo.

Siguiendo esta línea argumentativa y recordando que la Constitución es un todo armonioso, el art. 22 va un paso más allá al no solo consagrarlo como un derecho —es decir otorgándole jerarquía constitucional— sino también como un deber y a su vez un medio para que una persona logre su plena realización. Sin embargo autores como Pasco Cosmópolis (1993) sostienen que la redacción que contenía su predecesora —la Constitución de 1979— era más favorable, ya que en su inciso 13 contemplaba el derecho a poder escoger y ejercer en libertad el trabajo a diferencia de la actual constitución donde el derecho de toda persona a elegir sin coacción su trabajo es notablemente atenuada e incluso inexistente, pero no por encontrarse privados de esta libertad de elección, sino porque la realidad económica de nuestro país empuja a que la capacidad de selección quede en un segundo plano para la gran mayoría de la población. Si analizamos a detalle el art. 22, en primera, se puede inferir de forma lógica que cubre el derecho al trabajo considerando las condiciones de prestación del servicio; en otras palabras, acarrea el derecho a que los trabajadores cuenten con condiciones ecuánimes que sean satisfactorias. Esto respalda el argumento que los derechos de una persona extienden su protección mientras el sujeto se encuentra realizando un trabajo determinado. Asimismo, al establecerlo como un derecho y un deber hace referencia a la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

protección contra el desempleo —en atención al art. 23 de la Declaración Universal de DD. HH—. En segundo lugar, el artículo no solo protege el acceso al trabajo, sino también el desarrollo del mismo y en consecuencia su extinción, o sea, brinda protección en cada una de las etapas de la relación laboral.

Acto seguido, el art. 23 de la misma norma también refiere al trabajo, pero esta vez —a diferencia de su artículo precedente— desde la óptica del Estado, el cual debe otorgarle una atención preferencial para los miembros de grupos que ostentan una protección especial por parte del mismo (entiéndase menores de edad y mujeres madres). No obstante, el resto de la población económicamente activa que integran la fuerza laboral del país no se encuentran en desamparo, puesto que el segundo párrafo del artículo bajo estudio versa sobre las políticas que el propio Estado está encargado de elaborar para promover que toda la ciudadanía logre empleos productivos gracias a una educación encaminada al trabajo. Cabe mencionar que la Constitución anterior de 1979 en su art. 42 establecía al trabajo como un deber social donde correspondía al Estado asegurar a todo ciudadano una ocupación que resulte útil para la sociedad; Blancas Bustamante (1982) en relación a eso alega que al momento de calificar el trabajo como un deber social se entiende que es una responsabilidad de los habitantes para con la sociedad. Para el año 1993 cuando se dio la actual constitución el deber social había salido de la redacción; sin embargo, ambas cartas coinciden en darle un rol primordial al Estado, puesto que es quien va a fomentar el empleo —art. 14 y 58 de la Constitución de 1993— además de brindar especial protección a:

A. Menor de edad: En sintonía con la Convención sobre los derechos del niño, el Estado salvaguarda al menor de la explotación infantil estableciendo la edad mínima para trabajar, horarios, requisitos y condiciones para que un menor de edad labore.

B. Madre: Se protege a la mujer que es madre en el ámbito laboral en concordancia con el art 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Algunas acciones que encuadran en el blindaje especial por parte del Estado son los descansos pre y posnatal, igualdad salarial, licencia por maternidad, lactarios en los centros de trabajo, entre otras. En el Exp. N° 04151-2016-PA/TC se declara fundada la solicitud de licencia por maternidad que la empleadora de la demandante le había negado.

El primer párrafo del art. 23 incluye —a diferencia de otras constituciones— al impedido dentro de la protección especial, la Convención Americana lo regula bajo el término de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

minusválidos y sus protocolos adicionales empleando la terminología de personas afectadas con la disminución de sus capacidades mentales o físicas procurándoles un trabajo digno que les permita generar riqueza. Por su parte, el segundo párrafo refiere la promoción que el Estado realiza sobre el empleo y la educación para el trabajo, ello quiere decir que para concretar la efectividad plena del derecho al trabajo, el Estado debe tener un rol proactivo con formación técnica y profesional lograda gracias a la implementación de políticas públicas, programas, técnicas, estrategias y mecanismos orientados a alcanzar el desarrollo económico y el crecimiento cultural como social garantizando siempre la libertad y los derechos de la persona. De igual modo, podemos interpretar el tercer párrafo que dentro de la relación laboral el trabajador no puede ver limitados sus derechos ni su dignidad. Como vemos el art. 23 ratifica lo ya establecido en el art. 2 inciso 15.

Los arts. 24 y 25 abarcan dos cuestiones fundamentales que reciben protección: los derechos del trabajador y la jornada ordinaria de trabajo. El primero se enfoca en la remuneración que le otorga al trabajador un nivel de bienestar acorde a su dignidad, por ello corresponde al Estado fijar el monto mínimo de la remuneración, pues el pago de estas tiene carácter preferente para el empleador; empero la actual constitución no ha considerado literalmente la igualdad de remuneración —como si lo hacía su antecesora de 1979—, situación que en la actualidad sigue siendo dispar, pese a que la cantidad y calidad del trabajo es la misma. En cuanto al art. 25, menciona la jornada de 8 horas diarias —establecida en el siglo XIX— y 48 a la semana como tiempo de duración de la jornada de un trabajador pudiendo esta ser menor, junto a la jornada laboral el artículo también versa sobre el descanso debidamente remunerado en atención a salvaguardar la salud de los trabajadores. Sin embargo, podemos extraer de la redacción la referencia tácita a las horas extras las que no pueden superar el límite establecido y se debe contar con descanso semanal y anual (entiéndase periodo vacacional).

Para finalizar encontramos en el art. 27, la declaración que la Constitución hace de proteger al trabajador frente al despido arbitrario y cómo esta protección debe estar en la ley; todo lo relacionado con el despido justo y la protección que se da frente al despido arbitrario será abordado en el punto 6 de la presente investigación. No obstante, podemos adelantar que la protección dada por este artículo sigue a lo que el ordenamiento mexicano entendía en 1919 como el derecho a la estabilidad laboral que no consagraba ningún otro ordenamiento jurídico, por su parte en nuestro país esta defensa al trabajador viene al mismo

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

tiempo como un límite a la facultad del empleador de rescindir un contrato laboral a su gusto y conveniencia, sino que se dé un despido justificado.

4.3 Normativa nacional

Lo estipulado por la norma fundamental se encuentra reflejado en las leyes nacionales en mérito al principio de unidad del ordenamiento jurídico —establecido en el Exp. N° 047-2004-AI/TC—, es por ello que encontramos diversas normas de distinta jerarquía que establecen la protección al derecho al trabajo, por ejemplo, algunas de ellas son:

1) Ley General de Trabajo: Esta norma lleva el estandarte de la regulación laboral en nuestro país, ya que traspasa los principios que la Constitución regula y siguiendo su redacción hace suya la protección que la norma fundamental prevé para el derecho a trabajo; clara muestra de ello es su título preliminar donde cimienta la igualdad de derechos de todos los trabajadores, ya que tiene como ámbito de aplicación a toda relación laboral que se suscite en el país — incluyendo las relaciones de trabajo dadas en el extranjero bajo el marco de un contrato celebrado en el país— sin que importe bajo qué tipo de contrato esta esté. Al mismo tiempo materializa lo expresado por documentos internacionales. Por ejemplo, que su articulado no incluye el trabajo que realice la población carcelaria, el servicio militar, etc. —situaciones nombradas por el PIDCP y la Convención Americana—.

2) Regulación laboral: En cuanto a las normas de derecho laboral tenernos el D.L. N° 728 o la ley de productividad y competitividad laboral como la principal norma dada durante el gobierno de Alberto Fujimori. Recalca lo que ya señala la constitución respecto al rol del Estado, remuneración y protección contra el despido, consagrando temas de importancia como los derechos del trabajador, suspensión, desnaturalización y extinción de los contratos de trabajo; por ello, este D.L. va a ser aplicado a todo trabajador, pero también a toda empresa que este dentro del régimen privado.

   Si el D.L. N° 728 regula la actividad privada es el D.L. N° 276 el encargado de normar el régimen de los trabajadores del sector público, pues es la ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público siguiendo el art. 59 de la Constitución. Esta norma se va encargar de ver todo lo relacionado con los trabajadores que están al servicio de la Nación, siendo que el trabajo para el Estado

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

les permita a los servidores públicos desarrollarse a nivel económico, moral, material y espiritual. Estas personas van a integrar la carrera administrativa dentro de la administración pública. Seguidamente, otro cuerpo legal para las personas que brindan servicios al Estado es el D. L. N° 1057 que norma el régimen especial de la contratación administrativa de servicios o CAS cuya regulación no está ni bajo el D.L. 276 ni el 728. el aspecto importante de este decreto es que replica los derechos colectivos del trabajador como la sindicalización y la huelga que la Constitución nombra en su art. 28 y añade ciertos derechos. Pese a lo mencionado la Ley N° 29849 y el propio reglamento del decreto 1057 advierten la eliminación de esta modalidad especial de contratación.

3) Contratos temporales: El D.L. N°728 regula los contratos a plazo fijo o los que tienen una duración determinada, puesto que es una modalidad de contratación más empleada, pese a ser atípica. Es el propio TC el encargado de proteger el derecho al trabajo en esta modalidad —recordemos que el DL. 728 posee un gran abanico de modalidades— porque con su jurisprudencia implemento la estabilidad laboral quebrada por el despido y dando privilegio a la contratación indeterminada.

4) Otros: A parte de la regulación menciona en los puntos anteriores también encontramos normas que protegen el derecho al trabajo o aspectos del mismo. Por ejemplo, los D.L. N° 854 (jornada de trabajo), 892 (participación en utilidades), 713 (descansos remunerados). Por su parte encontramos los D.S N° 010-2003-TR (Ley de relaciones colectivas de trabajo), 009-2005-TR (seguridad y salud en el trabajo) y leyes como la N° 28806 (inspección de trabajo) y 27444 (procedimiento administrativo general). Existen numerosas leyes que van a proteger al trabajador y el derecho al trabajo. Para el sector MYPES tenemos el D.S N° 008-2008-TR, esta norma del 2008 versa sobre una de las funciones que hemos mencionado que tiene el Estado respecto al derecho al trabajo que es impulsar el acceso al empleo en la micro y la pequeña empresa.

5) Modalidades, regímenes especiales: Por ejemplo, encontramos la Ley N° 31110 sobre el régimen laboral agrario, la Ley N° 27866 del 2002 sobre el trabajo portuario, el D.S N° 003-2016-TR sobre la violencia en el régimen laboral de construcción civil, la Ley N° 27979 que regula el trabajo de la industria pesquera, la Ley N° 29088 que refiere al trabajo de transportistas manuales y estibadores terrestres, D.S. N° 030-89-TR referido al trabajo en el sector minero, la Ley N° 31047 del 2020 para los

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

trabajadores del hogar. Estas y muchas otras normas van a regular y proteger el trabajo en los distintos sectores laborales.

Como hemos podido apreciar nuestra regulación nacional del derecho al trabajo se encuentra en concordancia con la normativa e instrumentos internacionales que versan sobre derechos humanos reflejando los principios de igualdad y no discriminación que deben fundamentar el reconocimiento, goce y ejercicio de un derecho fundamental como lo es el trabajo.

5. La relación laboral

Es una realidad innegable que todos los días se entablan nuevas relaciones de trabajo cuyo nacimiento o término responde a distintos factores y se ven influenciados por las transformaciones que acarrea la globalización y la modernidad en el mundo laboral tan competitivo como en el que vivimos hoy en día, motivo por el cual se ve la necesidad de abordar la relación laboral entendida por Vásquez García (2020) como la relación de carácter jurídico que va a vincular a un sujeto que presta su fuerza de trabajo a favor de otra quien efectúa una prestación económica por sus servicios prestados (p. 30). Siguiendo esta línea de pensamiento, podemos agregar que este intercambio, fuerza laboral por prestación económica, se tiene que dar entre una persona natural con su empleador que puede ser una persona natural o jurídica. Otra forma de definir la relación laboral puede ser la vinculación entre el trabajo y el capital dentro del marco de un proceso productivo.

Nuestra Constitución si bien no brinda una definición de la relación de trabajo si consagra los principios que deben regularla como la igualdad de oportunidades, interpretación favorable al trabajador y la irrenunciabilidad de derechos, mencionados en su art. 26.

6. Elementos de la relación laboral

Luego de haber visto que es una relación laboral se ve la importancia de conocerla a detalle. Para ello, en este acápite de la investigación nos enfocaremos en sus elementos, es decir en las partes que la componen y la hacen ser lo que es, siendo los mismos:

1) Prestación de servicios: Este elemento hace referencia a que la finalidad de la relación es que el trabajador preste un servicio, ello quiere decir que hablamos de una prestación personal que realiza el propio trabajador —a diferencia de figuras como el locador de servicios o el comisionista en contratos mercantiles—; el art. 5 de la LPCL dice que los servicios deben ser prestados personal y directamente por el trabajador, esto a criterio de Tomaya Muyagusuku (2008) es el carácter intuito personal o carácter personalísimo que elimina la posibilidad que el trabajador pueda

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

intercambiar o volver a contratar por su cuenta a terceras personas que realicen su labor —como ocurren en los casos de las empresas consultoras—; para que exista una relación laboral debe estar presente el elemento de la prestación personal y directa del servicio.

Si se da lectura al art. 5 del D.L. N° 728 vemos que la LPCL también instituye que los servicios se cumplan de forma personal por una persona natural que viene a ser el trabajador. Sin embargo, también saca a relucir que la familia directa del trabajador pueda colaborar con las labores siempre teniendo en cuenta la naturaleza de las mismas y que los familiares dependan del trabajador —art. 236 y 237 del C.C—. En ese sentido, se exige que haya una prestación directa y personal de los servicios —puesto que la misma tiene relación con la capacidad del trabajador— para que haya una relación laboral, entonces el vínculo laboral puede ser extinguido en el momento que el empleado ya no se encuentre habilitado para prestar sus servicios por el mismo. En este punto recordemos que si un trabajador presenta alguna discapacidad de carácter permanente y absoluta será causal de extinción del contrato de trabajo justamente por no cumplir con este elemento. De igual manera se ve la ausencia del requisito de prestación personal en cada uno de los supuestos que contempla el art. 16 del ya alegado D.L. N° 728. Pacheco Zerga (2019) al momento de hablar sobre los contratos de trabajo alude que son un negocio jurídico bilateral, concordamos con este concepto debido a que se evidencia el carácter personal de toda relación laboral donde una parte hace y la otra parte da —esta situación también es contemplada por el C.C en el art. 1757—; siguiendo con el art. 5 de él se desprende la imposibilidad de celebrar contratos de trabajo con personas jurídicas porque es solo la persona capaz de modificar, transformar, utilizar y aprovechar los recursos además de asumir la responsabilidad que ello conlleva frente a sí mismo y terceros.

En cuanto a la jurisprudencia, tenemos la Cas. N° 17083-2013-Tacna que ha especificado que para presumir la existencia de una relación laboral solo basta con acreditar que se tenga este elemento, esto es la prestación de manera personal del servicio salvo que medie prueba en contra. Por su parte el Exp. N° 0016-2010-PA/TC establece que la labor de jardinero es una prestación de servicios de naturaleza permanente; por ende, existe una relación laboral entre el demandante y la Municipalidad Provincial. Finalmente, autores como Vallecilla Baena (2019) sostienen que la relación de trabajo se materializa en el principio de continuidad

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

(p.31). Vale decir que este vínculo tiene inclinación a ser permanente, ya que mientras el empleador desarrolle la actividad va a requerir que sus trabajadores le sigan prestando servicios.

2) Subordinación del trabajador: Si entendemos por subordinación a la sujeción a un mandato u orden dictada por alguien. De manera lógica, podemos comprender que la subordinación en el ámbito laboral es el sometimiento u obediencia que debe el trabajador al empleador por estar bajo su mando, motivo por el cual el objetivo de este elemento es que la persona que hace de jefe o empleador pueda dirigir las actividades que debe cumplir el trabajador mientras que su finalidad será procurar que el empleador concrete sus labores en atención a alcanzar las aspiraciones que el empleador se ha planteado para el crecimiento de la empresa. En ese orden de ideas, la subordinación laboral también conocida como la dependencia o para Top & Enache (2021) el gobierno privado que ejerce el empleador en mérito a un contrato de trabajo (p.166). Si comprendemos que en la relación laboral las partes no son iguales, la subordinación se denota por sí misma, ya que el empleado pone su fuerza laboral al servicio de su contratante sujetándose a cumplir sus órdenes de trabajo y bajo las facultades de control, dirección y sanción del empleador. Es aquí donde recae la diferencia principal con los servicios en el área civil, ya que en estos no existe la subordinación del locador respecto al comitente. Dicho de otro modo, la subordinación es el orden de jerarquía donde una de las partes se alza como autoridad de la relación laboral de tal forma se lo comprende —por un lado— como un elemento objetivo que va de la mano con el cumplimiento óptimo de las funciones u obligaciones que demanda el puesto de trabajo y —por el otro— como el elemento que va a definir a cabalidad la existencia de un contrato de trabajo y en consecuencia la sujeción a un especifico régimen legal laboral.

   La LPCL, por su parte, no da un concepto de subordinación, pero si aborda sus alcances en el art. 9 del que se infiere que la ley aborda tácitamente la voluntad o el *animus* del trabajador para ponerse a disposición de su superior, cumpliendo de esta forma la finalidad del contrato de trabajo. Una de las características sobre la subordinación es que las normas del empleador deben sustentarse en criterios de razonabilidad. Pacheco Zerga (2019) detalla que dentro la subordinación encontramos el poder de dirección que ha adquirido el empleador por el contrato de trabajo que le confiere atribuciones como fiscalizar, sancionar y —valga la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

redundancia— dirigir a sus trabajadores. No obstante, la subordinación no debe entenderse como el sometimiento ilegítimo e ilimitado por parte del trabajador, ya que esta no puede ir en contra de la libertad ni respeto a la dignidad humana y los derechos fundamentales del sujeto que se subordina porque las relaciones laborales deben darse en el marco legal y constitucional, además de ceñirse a la voluntad de las partes y las normas de orden público. Por consiguiente, este elemento no es absoluto, sino que tiene como límite a: 1) Normas internacionales sobre DD. HH y derechos laborales, 2) Constitución, 3) Leyes, acuerdos y convenios de trabajo.

Referido a este elemento existe numerosa jurisprudencia. Por ejemplo, en la Cas. N° 942-2015, la Corte Suprema (en adelante CS) habla de la facultad del empleador de cambiar los elementos no esenciales de la relación laboral al ser el dueño del centro de trabajo quien puede optar por orientar el mismo a su conveniencia para obtener su óptimo funcionamiento. Para finalizar, hemos dicho que la subordinación implica la facultad del empleador para establecer órdenes, reglamento, instrucciones, normas y demás que se presumen de ser continuadas durante toda la vigencia de la relación laboral. Empero, ello no significa que ejerza un control arbitrario o un poder de dominación sobre el trabajador fuera de su horario laboral. En el Exp. N° 01458-52010-PA/TC, el TC aprecia que no ha existido subordinación del trabajador hacia el empleador basándose en el principio de primacía de la realidad.

3) Remuneración: Al ser la relación laboral bilateral en la que el trabajador presta sus servicios, le corresponde al empleador entregar como contraparte una remuneración que vendría a ser el ingreso que va a percibir el trabajador por sus funciones desarrolladas y poner a disposición de su empleador su fuerza laboral es por ello que se consagra como un elemento de las relaciones de trabajo. Juárez Hernández (2014) identifica las características de la remuneración:

   a) Representa una ventaja patrimonial: Ello quiere decir que la remuneración significa una ganancia para el trabajador que va a incrementar su patrimonio.

   b) Contraprestación: Como se indicó, la remuneración se otorga por los servicios prestados.

   c) Libre disponibilidad: Para que un concepto sea considerado remuneración conlleva a que el trabajador pueda disponer libremente de él sin que el empleador autorice dicha disposición.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

d) Irrenunciable: Se ha establecido que el trabajador no puede verse limitado en sus derechos durante la vigencia de la relación laboral, como resultado no puede desprenderse de su remuneración por voluntad o bajo coacción.

e) Inembargable: Los conceptos remunerativos no pueden ser objeto de medidas de embargo si no sobrepasa las 5 UIT.

f) Intangible: La remuneración se cancela de forma total e integra en la fecha convenida.

El elemento patrimonial de la relación laboral recae en la prestación económica o la remuneración que recibe el trabajador por prestar sus servicios, también se le denomina sueldo si estamos hablando de empleados. Gonzales Mata, López Cabrera & Cabral Torres (2022) la conceptualiza como la suma monetaria o en especie que percibe el trabajador quien puede disponer libremente de la misma en mérito a la labor que realiza. Este concepto concuerda con el art. 6 de la LPCL.

La retribución proviene desde la Constitución, específicamente el art. 23, el cual señala que ninguna persona puede ser coaccionado u obligado a trabajar si no hay una retribución de por medio y el Convenio N° 95 de la OIT lo denomina salario. Para Landa Arroyo (2014), la remuneración personifica la bilateralidad y reciprocidad de la relación laboral, pues es una obligación del empleador pagar por el trabajo realizado y para el trabajador es la consecuencia de prestar sus servicios.

La CS en la Cas. Laboral N° 14989-2019-La Libertad ha establecido que la remuneración que no se ha percibido no constituye propiamente el lucro cesante. Asimismo, las remuneraciones que resten por extender la jornada de trabajo forman parte de la remuneración básica así lo ha establecido la Cas. Laboral N° 10523-2019-Callao.

7. El Empleador En La Relación Laboral

Al desarrollar la relación laboral hemos establecido que está compuesta por el trabajador, quien presta sus servicios, y el empleador de quien nos encargaremos en este apartado de la presente investigación.

8. Concepto de Empleador

Mejía Madrid (2004) entiende por empleador a la persona, ya sea natural o jurídica que va a contratar al trabajador para que preste sus servicios a su favor. En otros términos, podemos

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

definir al empleador como la parte de poder dentro de la relación laboral. Ahora bien, la ley general de trabajo no brinda una definición de lo que se entiende por la persona del empleador, pero podemos acercarnos a su concepto por el art. 9 de la LPCL al momento de describir la facultad de dirección que tiene el empleador para con sus trabajadores. La Constitución en su art. 53 instituye que el trabajo está bajo la protección de la ley, específicamente es el derecho del trabajo quien se encarga de la relación laboral teniendo en consideración la desigualdad de las partes de manera que uno de sus objetivos es lograr la igualdad entre las partes involucradas; es por ello que para el empleador no se exige que sea un sujeto colectivo mientras que para el trabajador si puede ostentar una versión colectiva con los sindicatos de trabajo.

Por su parte Cruz Villalon (2009) entiende que el empleador es la contraparte del trabajador que se constituye como la parte acreedora de los servicios que brinda el trabajador; siguiendo esa línea se entiende que la figura del empleador no se constriñe a una persona física, sino también abarca a las personas jurídicas como una empresa, sociedad anónima o una comunidad de bienes como la sucesión hereditaria pudiendo ser de derecho público o privado —quedará al margen el régimen legal que adopten— de tal forma que el Estado también se considera un empleador, pero no en el mismo sentido que lo hace un empleador del sector privado, puesto que la administración pública posee un régimen laboral especial y distinto que comprende a los servidores y funcionarios públicos. Tomaya Miyagusuku (2010) comprende desde la óptica económica que el empleador es el sujeto principal acreedor del trabajo, el cual se encarga de la remuneración al deudor del salario quien vendría a ser el trabajador. Finalmente, el TC en el Exp. N° 0008-2005-PI/TC se ha explayado sobre el rol del Estado como empleador al brindar una noción de la función pública delimitando que está compuesta por los servidores con funciones policiales y militares y los servidores civiles. Todos ellos están al servicio de la Nación.

9. Contrato de trabajo

Para establecer legalmente una relación de trabajo se debe contar con un documento de suma importancia, estamos hablando del contrato de trabajo conceptualizado por Goldín (2014) como el acuerdo de la voluntad del empleador y su trabajador que da inicio a la prestación remunerada, personal y subordinada de servicios (p. 34). Es decir que mediante el contrato se expresan los derechos y las obligaciones de cada parte durante el mantenimiento de la relación laboral; en ese sentido el contrato de trabajo va a regular los derechos laborales que emanan de la voluntad de las partes. Como en cualquier contrato, Gutiérrez Pérez (2011)

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

entiende por contrato de trabajo al documento por el cual una persona en plena libertad decide someter jurídica y voluntariamente sus esfuerzos a otra. En esta definición podemos advertir claramente la desigualdad existente entre las partes, la cual es una condición necesaria de las relaciones de trabajo.

En cuanto a la normativa, encontramos, en primer lugar, al art. 42 del Código Civil al referirse a la plena capacidad de ejercicio establece que la mayoría de edad (18 años) habilita a una persona para que pueda celebrar cualquier acto jurídico incluyendo el contrato de trabajo. En segundo lugar, el art. 4 de la LPCL instituye que se va presumir que existe un contrato de trabajo a plazo indeterminado siempre que se cumplan los elementos de la relación laboral —entiéndase prestación personal, subordinación y remuneración— y en casos especiales los requisitos que la ley determine. Por ejemplo, que sea celebrado por escrito y sea registrado ante el Ministerio de Trabajo según el art. 91 de la LPCL. Asimismo, los artículos 11y 12 de la misma norma versa sobre la suspensión del contrato mientras que el art. 16 sobre su extinción.

Una peculiaridad importante de mencionar es que el contrato de trabajo va a subsistir así se den cambios y/o modificaciones respecto a la persona del empleador —o sea que se dé un cambio de titularidad o se varíe de persona natural a jurídica o viceversa— en atención al principio de continuidad, el que fija que el trabajador mantiene sus derechos y condiciones que adquirió mediante el contrato de trabajo, ello se ve reflejado en la Cas. N° 951-2005-Lima donde la CS ha resuelto que el contrato laboral no se extingue así se dé una novación en la relación de trabajo. Por su parte, la casación laboral N° 8522-2016-Ancash decreta que si están presentes los elementos del contrato de trabajo se presumen que existe una relación de trabajo a plazo indeterminado debido al principio de primacía de la realidad. Para finalizar, tanto a nivel doctrinario como jurisprudencial, existen distintas modalidades de los contratos de trabajo. Por ejemplo, los contratos de duración indeterminada, contratos sujetos a modalidad, contratos a tiempo parcial, contratos para exportación, contratos por necesidad de mercado, contrato de trabajo a domicilio, contratos laborales en zona franca, entre otros.

10. Facultades del Empleador

El empleador al encontrarse en una posición de poder o ser el sujeto de poder dentro de la relación bilateral con el trabajador ostenta ciertas facultades que van a reforzar este poder, entre estas aptitudes encontramos:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1) Facultad de Dirección: Para autores como Montoya Melgar (2004) la facultad de dirección resulta ser la más importante debido a que engloba las demás funciones y al mismo tiempo refleja la subordinación del trabajador y personifica la capacidad de mando del empleador para dirigir las funciones, instituir normas para el cumplimiento de las labores y sancionar el incumplimiento, todo ello respetando los límites. Otra manera de interpretar el poder o mandato de dirección es como el rol del empleador que lo habilita para impartir instrucciones y órdenes a sus trabajadores con la meta de lograr la óptima obediencia de su prestación laboral de la cual es acreedora.

   Fernández Toledo (2019) sostiene que el poder de dirección encuentra su contrapunto en el deber de obediencia del trabajador. Si trasladamos ello a nuestro ordenamiento jurídico nos topamos con el art. 59 de la Constitución al recoger la libertad de empresa donde se reconoce el derecho de una persona a dedicarse a una actividad dentro del país siguiendo la economía social de mercado —modelo adoptado por nuestro país—. De manera general podemos encuadrar la facultad de dirección o el ius variandi del empleador en las siguientes acciones:

   a) Promulgar reglas generales para el correcto funcionamiento de la empresa.

   b) Dictar preceptos o directrices a los trabajadores respecto a la prestación de sus servicios.

   c) Modificar unidireccionalmente los limites o parámetros de las funciones laborales; en otras palabras, el empleador puede variar las condiciones de trabajo, lugar de prestación del servicio, modo y demás.

   A nivel jurisprudencial, el Exp. N° 022-08-2017-PA/TC indica que el empleador tiene a su disposición el uso de instrumentos convenientes para desempeñar sus facultades que la ley reconoce para obtener sus metas empresariales respetando las salvaguardias que la Constitución prevé.

2) Facultad de Organización: Como su propio nombre lo anuncia esta facultad significa que el empleador cuenta con mecanismos, herramientas y estrategias que le van a permitir poner en orden a su empresa u organización para cumplir con las metas y objetivos trazados; siguiendo a De la Villa Gil (2000) significa que el empleador tiene la capacidad de decidir la forma, modo, el lugar y horario de la prestación de servicios, es decir que el empleador pueda organizar económica y técnicamente la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

empresa según mejor le parezca, valiéndose de los artilugios a su alcance y así conservar la disciplina entre todos los trabajadores.

Jiménez Silva, Ramírez Sarmiento & Charre Quispe (2022), al respecto señalan que la facultad de organización comprende la potestad del empleador de asignar tareas y encargar responsabilidades a sus trabajadores según el puesto de trabajo o el nivel de obligaciones.

3) Facultad Disciplinaria: Es la aptitud que tiene el empleador para poder castigar o imponer sanciones a su personal cuando el desenvolvimiento de sus funciones no sea el óptimo o incumpla con las normas que ha establecido. Zavala Gamboa (2014) sostiene que esta facultad le permite al empleador poder sancionar a sus empleados cuyo comportamiento no sea el adecuado o vaya en contra del RIT o las disposiciones legales, motivo por el cual dentro de la misma se halla la posibilidad de implementar medidas disciplinarias ante la comisión de faltas, sean estas leves, moderadas o graves.

4) Facultad de Fiscalización: Esta facultad guarda estrecha relación con la facultad sancionadora, puesto que está orientada a verificar el estricto cumplimiento de las órdenes y el trabajo asignado de forma satisfactoria para el empleador; es decir que el empleador va a supervisar y sancionar de ser el caso al trabajador en el marco del cumplimiento de sus funciones. Fernández Rueda (1997) esclarece que esta facultad no va a necesitar de la aprobación o el consentimiento del trabajador, puesto que estamos hablando de un poder legítimo amparado por la normativa, salvo que se presente los supuestos señalados por el art. 30 de la LPCL que regula los actos de hostilidad hacia el trabajador, los cuales no están contemplados dentro de la facultad de fiscalización.

Para Ermida Uriarte (1989) estas facultades son irrenunciables y no pueden ser delegadas a terceras personas, ya que se derivan de su calidad de empleador. Cabe resaltar que la doctrina no es uniforme, puesto que un sector considera que el poder de dirección engloba a las demás —como lo sería el caso del art 9 de la LPCL— mientras que otro sector es de la postura que cada facultad si bien es autónoma no resulta independiente de las demás por su intrínseca conexión.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

11. Límites a las Facultades del Empleador

El empleador ostenta un poder del que carece el trabajador, pero este poder, así como las facultades descritas en el acápite anterior no pueden entenderse ilimitadas sin ningún tipo de restricción, ya que encuentran un límite específico:

1) Facultad de Dirección: El límite a esta facultad se encuentra en la ley o en el convenio de trabajo, sea individual o colectivo. Para Todoli Signes (2021) el principal limite se halla en los derechos fundamentales de la persona que van a mantenerse en su condición de trabajador, ello quiere decir que el trabajador dentro de la relación laboral aún ostenta todos los derechos que la constitución le reconoce; por ende el empleador debe ejercer sus facultades dentro de los márgenes legales permitidos salvaguardando el respeto por la dignidad como por la libertad de la persona que son el fin supremo de la sociedad y el Estado, así como bases fundamentales de una convivencia pacífica dentro y fuera del centro de labores. En algunas circunstancias la facultad de dirección del empleador encuentra su límite en lo establecido en el RIT (reglamento interno de trabajo).

   A nivel jurisprudencial, encontramos la Cas. N° 2456-2014-Lima en la que se consideran situaciones específicas que son límite al poder de dirección del empleador. Por ejemplo, la variación del lugar de trabajo sin considerar situaciones de salud o familiares del trabajador. El TC ha señalado, en el Exp. N° 0895-2001-AA/TC, que el ius variandi encuentra su límite en los derechos fundamentales y la dignidad humana respecto a no considerar las confesiones religiosas del trabajador para su cambio de horario.

2) Facultad de Organización: Esta facultad encuentra como límite la relación entre las tareas asignadas y el objetivo del trabajo. En otros términos, significa que el empleador no puede organizar el trabajo de sus empleados encargándole tareas o funciones distintas y sin ninguna relación con los motivos por los cuales se entabló la relación laboral, en primer lugar. Ermida Uriarte (1989) indica que en el supuesto que el empleador dicte normas que sean manifiestamente ilegales, el trabajador cuenta con el derecho de resistencia, que le habilita para desobedecer la norma o resistirla. Por ejemplo, cuando el empleador le solicite una labor sin seguir las normas de salud y seguridad en el trabajo en especial si estamos ante un caso de trabajo de riesgo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

3) Facultad Disciplinaria: Un sector de la doctrina suma a esta facultad el poder sancionador del empleador. Esta facultad tiene como límites los principios de proporcionalidad y razonabilidad acogidos por el propio TC en el Exp. N° 2235-2004-AA/TC en el que sienta que las medidas restrictivas deben de proteger, promover o preservar un fin que la constitución ampare. Dicho de otra manera, si la facultad disciplinaria del empleador va a restringir algún derecho fundamental esta limitación debe ser conforme al principio de razonabilidad y perseguir un fin legítimo.

4) Facultad de Fiscalización: Al igual que en las anteriores facultades, el poder de fiscalización encuentra como límite a los que la constitución, las leyes, reglamentos y el propio contrato de trabajo establecen. En otras palabras, posee límites constitucionales, contractuales, reglamentarios y legales. Por ejemplo, uno de estos límites está referido al uso de cámaras de vigilancia en los centros de trabajo con el objetivo de supervisar el cumplimiento de funciones por parte de los trabajadores, respecto a ello se ha establecido que las cámaras tienen como límite el derecho al honor y a la intimidad de los trabajadores, además que se deben cumplir con ciertos requisitos, como poner en conocimiento al trabajador con anterioridad a su instalación explicándole cuál es el motivo de las mismas y la función que van a cumplir.

En cuanto a jurisprudencia, tenemos la Cas. N° 14614-20165-Lima en el que la compañía Nestle había extralimitado su facultad de fiscalización al establecer en el RIT que los trabajadores no pueden almacenar en sus correos electrónicos información o archivos que no tengan relación con sus funciones de trabajo, la CS alego que dicha prohibición va en contra del derecho al secreto de comunicaciones de los trabajadores y el poder de fiscalización no incluye acceder a la información contenida en los emails del personal que trabaje para la empresa, el mismo argumento se empleó en el Exp. N° 1058-2004-AA/TC caso de los trabajadores de Serpost.

SUBCAPITULO II METAS LABORALES

12. Las Metas Laborales

Hemos establecido que las facultades del empleador están orientadas a lograr sus finalidades empresariales, es por ello que establece metas laborales a cumplir por sus trabajadores. Antes de desarrollarlas debemos detenernos brevemente en su concepto. Tomaya

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Miyagusuku (2009) sostiene que son objetivos laborales cuyo alcance le representa una compensación al trabajador, estas retribuciones pueden tener carácter económico, material, social u otro. Es decir que las metas vienen a ser los propósitos que se traza la empresa para que sean cumplidas por los trabajadores. Estas pueden ser a corto, mediano y largo plazo. La Cas. Laboral N° 26111-2018-Lima entiende que puede existir un monto que se le paga al trabajador de manera extraordinaria cuando cumple con los objetivos propuestos de forma anual.

Las metas laborales van a lograr el crecimiento y el fortalecimiento del empleador, razón por la que el trabajador es el que asume la responsabilidad de su cumplimiento dentro de un plazo previamente establecido, que de no ser cumplido puede conllevar su despido por motivos de su capacidad. El logro de las metas laborales propuestas va de la mano con las competencias y habilidades de los trabajadores, pues estos últimos se descubren comprometidos con las entidades empleadoras para lograr escalar a nivel profesional

13. Las metas laborales a nivel jurisprudencial

Para poder comprender a cabalidad las metas laborales veamos el tratamiento y como la jurisprudencia las ha abordado:

a. La Cas. N° 26111-2018-Lima: Respecto a cuándo las asignaciones debido al cumplimiento de metas tienen el carácter remunerativo; siguiendo lo señalado por el D.S. N° 001-97-TR, es decir si cumple con las condiciones de ser otorgado por el empleador unilateralmente y de forma permanente al trabajador, quien puede disponer de la suma de manera libre.

b. La Cas. N° 13119-2017-Lima:La casación laboral versa sobre el despido de un trabajador que reiterativamente no cumplía con las metas —cuota de ventas y visitas diarias— que se le asignaban en un periodo de tiempo incurriendo en falta grave debidamente acreditada por incumplimiento de sus obligaciones, pese a que se le advirtió en reiteradas oportunidades la falta cometida, ameritando su despido.

c. La Cas. N° 07389-2020-Lima:Referida a los bonos de productividad que son entregados como retribución por el cumplimiento de objetivos y metas laborales. Asimismo, la Cas. N° 17391-2016-Lima, detalló que los bonos por cumplimiento de metas no se constituyen como una remuneración.

d. El TC ha emitido pronunciamiento acerca de las metas en el caso de los practicantes en el Exp. N° 01167-2012/PA-TC. Un empleador no puede exigir a sus practicantes

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

el cumplimiento de metas, ya que de hacerlo estaría desnaturalizando el convenio de prácticas que ha suscrito y se estaría ante una relación laboral de plazo indeterminado. Asimismo, los practicantes no pueden ostentar puestos como asesores ni se les puede otorgar vales de alimentos bajo el mismo criterio.

e. En el Exp. N° 00943-2016-PA/TC, el alto tribunal dispone que una empresa está facultada para conceder a sus trabajadores las facilidades informáticas o técnicas para que desempeñen sus funciones de forma idónea y puedan cumplir con los objetivos laborales propuestos. En el Exp. N° 1058-2004-AA/TC se precisa que estos mecanismos deben ser razonables y deben no alterar los derechos involucrados.

f. El Exp. N° 04539-2012-AA/TC:Aquí se recuerda que los objetivos laborales deben respetar las limitaciones que la Constitución remarca y el contenido constitucionalmente protegido de los derechos que amparan al trabajador, el mismo criterio es empleado en los Exp. N° 3599-2010-AA/TC y N° 00114-2011-AA/TC.

13.1 Principio de Proporcionalidad

La totalidad de nuestro ordenamiento jurídico está cimentado en principios que, a su vez, lo inspiran; y el derecho laboral no es la excepción. Es por ello que, en este punto de la investigación, nos referiremos al principio de proporcionalidad.

13.2 Concepto

Un principio a criterio de Jorge Coviello (2011) son mandatos de optimización con relación a las posibilidades fácticas y jurídicas (p. 145) mientras que el principio de proporcionalidad es entendido como el límite cuya función es determinar el contenido de los derechos fundamentales y ser un —valga la redundancia— límite a la potestad de discrecionalidad del juzgador y la administración. Sus orígenes se remontan a los jueces y tribunales alemanes luego de la Segunda Guerra Mundial y en la actualidad se eleva como un principio vital para todo orden jurídico y materia del Derecho siendo indispensable dentro de un Estado Social y Democrático de Derecho, ya que va servir para cualquier acto que sea restrictivo de atributos de la persona por ser una garantía y exigencia de la seguridad jurídica. Por ello, cuando existe conflicto entre derechos se debe evaluar basándose en los subprincipios que lo componen.

Otra forma de conceptualizarlo es como un principio general del derecho que ha sido positivizado en el ordenamiento jurídico cuya aplicación resulta óptima en cualquier área del derecho. Para un sector de la doctrina compuesta por autores como Cárdenas Gracia

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

(2014) existe una similitud entre el principio de proporcionalidad y el de razonabilidad, ya que si no respeta uno se estaría afectando simultáneamente al otro, comprobando que el Estado va a sustentar ambos principios.

A nivel constitucional, encontramos este principio en el último párrafo del art. 200 referido a las garantías constitucionales donde la proporcionalidad se debe ver en los actos restrictivos ostentando estimación para determinar si los fines del legislador y su actuación es legítima. Además, que encuentra su fundamento en la dignidad de la persona porque es el respeto a la persona la que va a obligar que cuando se le afecte a la misma o a los derechos no debe ser en perjuicio del sujeto, sino en su beneficio y cuando sea rigurosamente necesario —recordemos que la persona es el fin supremo de la sociedad y el Estado—. Para concluir, no podemos dejar de mencionar las críticas al máximo intérprete de la Constitución, pues no brinda con claridad las bases de este principio porque en ocasiones lo equipara con el principio de razonabilidad y, a la par en otros momentos, los trata como principios distintos.

13.3 Importancia

Una vez que hemos visto y comprendido el significado de este principio, debemos detenernos en su importancia, la cual podemos apreciar, por ejemplo, en el caso de un despido, siendo que este debe estar en conexión con la causa justa que lo motivó, además de guardar la debida razonabilidad y proporcionalidad entre una y otra. Una circunstancia que saca a relieve la trascendencia del principio de proporcionalidad es en el momento de aplicar sanciones —cuando el empleador hace uso de su facultad disciplinaria y sancionadora tratada con anterioridad— toda vez que debe apreciar los hechos en concreto, teniendo en consideración los antecedentes y las circunstancias en las que se produjeron y así poder tomar una decisión que resulte proporcional. En esa misma línea argumentativa, vemos al principio de proporcionalidad en el derecho administrativo sancionador debido a los márgenes de discrecionalidad que tiene la administración.

Ferro Delgado (2019) sostiene la trascendencia del principio de proporcionalidad en el despido disciplinario, pues este régimen se basa en la relación entre la sanción implementada y la falta perpetuada, argumento que también ha hecho suyo el TC en el Exp. N° 0090-2004-AA/TC, el cual dispone que este principio exige que haya una conexión directa y relacional entre la causa y el efecto; en otros términos, significa que el hecho este conectado con la consecuencia jurídica al punto que esta última sea previsible o se deduzca del acto estatal.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

A nivel jurisprudencial, vemos también la importancia de este principio. El TC en el Exp. N° 0760-2004-AA/TC ha dictaminado que el principio de proporcional representa un test de valoración de los actos del Estado que recaigan sobre derechos subjetivos —entiéndase derechos constitucionales o legales—. En otras palabras, es una herramienta para que el juez evalúe si la intervención estatal en los derechos es excesiva o no. De igual manera, en el Exp. N° 02267-2009-PA/TC el alto tribunal encuentra irrazonable y desproporcionado el despido que obra sin atención a los antecedentes del trabajador y el contexto del caso.

13.4 Elementos del principio de proporcionalidad

El TC en el Exp. N° 2192-2004-AA/TC planteó que el principio de proporcionalidad esté compuesto por 3 sub principios:

1) **Necesidad:** siendo que la acción realizada debe responder al resultado esperado. Además, que sea útil y funcione. Para que la medida sea considerada necesaria debe ser la menos restrictiva de un derecho que la Constitución reconoce. Para Castillo Córdova (2005) significa que la limitación es la última ratio considerando de antemano la aplicación de otras medidas que resulten igualmente satisfactorias. El TC menciona al examen de necesidad en el Exp. N°0050-2004-AI/TC diciendo que la medida debe ser la única que sacrifique en menor medida el principio o derecho constitucional comprometido, sobreentendiendo que existe una multiplicidad de alternativas para lograr el mismo fin. En ese sentido, se va a optar por la menos gravosa o la que menos ocasione un perjuicio —mismo argumento es empleado en el Exp. N° 2235-2004-AA/TC—.

   Finalmente, no se considera superado el examen de necesidad cuando la afectación resulta desmesurada o claramente innecesaria, porque que existan otras medidas va a invalidar el acto limitante volviéndolo ilegitimo.

2) **Idoneidad, adecuación o utilidad:** el Exp. N° 0045-2004-AI/TC comprende que la idoneidad tiene que ver con la relación de causalidad, ello significa que debe hacer una correspondencia entre la medida adoptada y el fin que se persigue.

3) **Proporcionalidad en sentido estricto:** se refiere a que la medida dispuesta no resulte desproporcionada mediante el examen de ponderación. El Exp. N° 0045-2004-AI/TC habla sobre la existencia de una relación directamente proporcional. En otros términos, a mayor afectación también debe ser mayor la optimización del fin constitucional donde si se cumple esta relación, la medida cuestionada habrá

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

superado el examen de ponderación; en consecuencia, la intervención será justificada y acorde a lo establecido en la Constitución.

Para un sector de la doctrina lo anteriormente señalado conforma cada uno de los exámenes que integran el test de proporcionalidad. Para concluir, estos sub principios o elementos del principio de proporcionalidad tienen la utilidad de disponer si la acción era efectivamente la menos lesiva a los derechos involucrados

SUBCAPITULO III EL DESPIDO

14. El Despido

Hemos establecido que el trabajo es una fuente de ingresos. No obstante, en la realidad se presentan situaciones en las que la relación laboral lleva a su conclusión por decisión de una de las partes. En este caso del empleador se le conoce como despido entendido como —siguiendo a Ferro Delgado (2019)— la situación en la que el empleador ejerciendo una facultad da por concluida la relación laboral que mantenía con un determinado trabajador o trabajadores (p.140) siempre que medie causa justa debido a que choca con la garantía de la estabilidad laboral que va a proteger al trabajador gracias a ciertos mecanismos que tiene por objeto reparar en caso se dé un despido injustificado. Por su parte, la LPCL brinda un concepto clásico del despido entendiéndolo como la terminación de la relación de trabajo por decisión unilateral del empleador, quien se basa en un motivo que le imputa al trabajador.

Para concluir, veamos la definición que comparte Arce Ortiz (1999), quien comprende al despido como una facultad que goza el empleador para dar por concluido el vínculo laboral. Sin embargo, para que se produzca se debe seguir una serie de requisitos para estar ante un despido legítimo acorde a la normativa laboral, razón por la que nuestro ordenamiento jurídico ha previsto motivos que justifican esta decisión que de cumplirse estaríamos ante un despido justo, el cual será objeto de estudio en el siguiente apartado.

15. Despido justo bajo el D.L. N° 728

Mediante el D.L. N° 855 la Ley de Fomento del Empleo (en adelante LFE) dispone que se creen dos textos, la Ley de Formación y promoción laboral y la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL). Acto seguido, veamos el procedimiento que debe efectuarse y que el empleador debe de seguir para poder despedir a un trabajador de la manera correcta. Para ello nos enfocaremos en la LPCL, la cual en su art. 22 señala que si un trabajador que ya no se encuentra en etapa de prueba y labora más de 4 horas diarias no

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

podrá ser objeto de despido si es que no existe una causa justa que la ley contemple y debe de estar comprobada debidamente, luego menciona que esta causa justa está relacionada con:

A) Capacidad del trabajador: La LPCL establece taxativamente una lista de los motivos que constituyen razones que tienen que ver con la capacidad del trabajador siendo 3 supuestos que lo habilitan:

i. Deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales acontecidas, las cuales pese a los ajustes razonables realizados no le permiten desempeñar sus funciones: Aquí estamos hablando de la invalidez que, en el caso de ser absoluta de carácter permanente —art. 13—, se da el despido de pleno derecho, luego de que el trabajador pase por una evaluación que determine la gravedad de su invalidez en una de las entidades médicas de ESSALUD, Ministerio de Salud o junta médica del Colegio Médico —art. 33 del D.S N° 001-96-TR—. Asimismo, en caso de deficiencias deben ser certificadas por las mismas entidades mencionadas líneas arriba que van a constituir las pruebas necesarias para justificar el despido que alegue una afectación a la capacidad del trabajador. En esta misma línea, Bregaglio, Galicia & Beya (2016) sostienen que el empleador debe realizar ajustes razonables aplicadas a las tareas del trabajador o reubicarlo —cabe resaltar que el trabajador no puede ser movido y/o transferido sin que su salud y seguridad y de terceros se ponga en riesgo— pero que la mayoría de las entidades no cuentan con los procedimientos adecuados para realizarlos.

   A nivel jurisprudencial, tenemos la Cas. N° 21599-2018-Sullana donde la CS puntualiza que, si se alega esta causal, la incapacidad debe estar certificada por las entidades de ESSALUD, Ministerio de Salud o Colegio médico.

ii. Rendimiento deficiente: El D.S N° 003-97-TR habla sobre él en su art. 23, así como en el art. 34 del D.S. N° 001-96-TR, Arce Ortiz (2008) conceptualiza al rendimiento deficiente como la carencia que tiene un trabajador que va a determinar una incapacidad para efectuar con normalidad sus funciones labores. En otros términos, el empleador no va a lograr conseguir los resultados o el trabajo esperado por parte del trabajador. Se

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ahondará en esta causal de forma específica y detallada en el siguiente apartado.

iii. Negativa del trabajador para acudir a los exámenes correspondientes: Se presenta cuando el trabajador se rehúsa a someterse a un examen que ha sido acordado previamente con su empleador o en el marco de obediencia al art. 49 de la Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo); los exámenes médicos son a opinión de De Lama Laura (2015) necesarios no solo para prevenir enfermedades o accidentes, sino para atender el proceso de curación y sanación; si el trabajador se niega a realizarse estos exámenes para ver el estado de su capacidad laboral está aceptando esta causal como motivo de despido justificado.

El TC se ha pronunciado en la Cas. N° 2490-2015 donde establece que el examen debe ser programado por el empleador y comunicado previa y oportunamente al trabajador.

B) Conducta del trabajador: El art. 24 versa sobre las causas con directa relación a la conducta de quien presta los servicios:

i. Cometa falta grave: el trabajador debe cumplir las normas y el reglamento de conducta o reglamento interno de trabajo que designa el empleador para lograr una convivencia laboral adecuada y pacífica. Ahora, ante la comisión de una falta tipificada como grave, el empleador puede cursar carta de despido que termine el vínculo con determinado trabajador, Tomaya Miyagusuku (2009) bajo el título de despido disciplinario dice que este despido debe ser la última posibilidad que se adopte; por ello se establece solo cuando se comete una falta grave guardando el debido principio de proporcionalidad donde la sanción impuesta guarde correspondencia con la falta que se cometió, el art. 25 de LPCL regula esta causal y lo que se entiende por falta grave.

ii. El trabajador sea condenado por un delito doloso: Ugaz Olivares & Higa García (2011) enuncian que para cumplir esta causal debe de haber una sentencia condenatoria de calidad firme que sea cosa juzgada, empero el art. 27 de la LPCL verbaliza que el despido no podrá ser por esta causal si el empleador conocía los hechos con fecha anterior al momento de contratar al

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

trabajador. Cabe mencionar que la ley no menciona los tipos de delitos que originen la sentencia condenatoria, es decir que se puede despedir a un trabajador prescindiendo del tipo de delito.

A nivel jurisprudencial, el Exp. N° 1807-2007-PA/TC sostiene que esta causal de despido está dentro de la constitucionalidad, pues una condena dolosa va en contra de principios que sustentan todo nuestro ordenamiento jurídico; y en sentencia del Exp. N° 05412-2005-AA/TC se estableció que no se requiere que se siga el procedimiento de despido que el art. 31 de la LPCL regula.

iii. Sea objeto de inhabilitación: Regulado en el art. 14 de LPCL, significa que el trabajador no haya sido sancionado por una autoridad administrativa o civil, al mismo tiempo el art. 28 sostiene que esta inhabilitación no puede exceder el plazo de 3 meses. La inhabilitación es causal de despido porque no le permite al trabajador cumplir a cabalidad sus tareas laborales. Dicho de otro modo, que una situación externa afecta al trabajador en su normal cumplimiento de funciones.

Pese a todo lo mencionado la Cas. N° 19709-2015-Lima ha establecido que la inhabilitación debe de guardar relación con la conducta del trabajador y de no ser el caso esta no se constituye como causal de despido.

Cuando se produce el despido por causas atribuidas a la conducta o capacidad del trabajador se debe probar tanto la causa como el despido efectuado —art. 37 de la LPCL— sin que ninguno de los dos se presuma o deduzca, además que no va a proceder algún tipo de indemnización —siguiendo el art. 34 de la misma norma alegada—.

16. El bajo rendimiento como causa justa de despido

Cuando un trabajador no alcanza un rendimiento óptimo que cumpla con las expectativas o aspiraciones del empleador podría ser despedido alegando la causal de rendimiento deficiente. El art. 34 del D.S N° 001-96-TR sostiene que el empleador puede pedir que la Autoridad Administrativa de Trabajo intervenga para corroborar el bajo rendimiento del trabajador. No hay que olvidar que la LPCL al referirse al rendimiento deficiente como causal de despido no incluye dentro del supuesto el bajo rendimiento por motivos de una invalidez, ya que esta es otra causal regulada también por la norma, pero ¿a qué nos referimos cuando hablamos de rendimiento deficiente? Aquí estamos aludiendo a la falta de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

capacidad del trabajador para llevar a cabo un trabajo suficiente y satisfactorio incumpliendo de esta forma su contrato de trabajo. Arce Ortiz (2008) establece que se podrá considerar que existe un rendimiento deficiente si se presenta alguno de los 2 tipos de carencias:

a) Las que conllevan un detrimento de las capacidades mentales o físicas que no son casos de invalidez —no requieren certificación—, sino que este deterioro puede ser dado por accidentes, enfermedades o el trascurrir del tiempo, la importancia de estas carencias es que el trabajador pese a que tenga la voluntad o el deseo de rendir satisfactoriamente, sino que no le es posible.

b) Las carencias personales o profesionales que producen un rendimiento deficiente que pueden guardar conexión con:

   i) La ausencia de conocimientos necesarios para desarrollar sus funciones

   ii) Privación de habilidades profesionales

   iii)Falta de cualidades personales requeridas

Una crítica a la regulación de este supuesto es que la normativa no considera la alternativa que una autoridad de salud pueda constatar el rendimiento deficiente. Sin embargo, comprobar el rendimiento solo funcionaría —siguiendo a Ángeles Cadillo (2013)— para labores que pueden ser medidas de forma objetiva o si se cuenta con equipos de trabajo que deben cumplir con metas debidamente preestablecidas. En este punto debemos precisar que la evaluación del trabajador debe ser realizada durante un lapso prudente y de forma continuada. Blancas Bustamante (2013) añade que el rendimiento es considerado deficiente cuando es constante y habitual —continuidad y habitualidad—. Para responder a la interrogante de cómo comprobar que estamos ante esta causal, nos remitimos al art. 23 inciso b) del D.S N° 003-97-TR (LPCL) que prescribe que para examinar la disminución del rendimiento o para acreditar que existe un rendimiento bajo se deben seguir 2 criterios:

a) Subjetivo: Este criterio apunta a que se debe analizar el rendimiento en el presente del trabajador y compararlo con su rendimiento en el pasado siempre bajo las mismas condiciones o unas similares.

b) Objetivo: Por otro lado, a diferencia del criterio subjetivo este involucra medir el rendimiento del trabajador a comparación de los demás trabajadores en el contexto de similares condiciones.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Para Quispe Chávez & Mesinas Montesinos (2009) es recomendable aplicar únicamente el criterio objetivo en atención a la finalidad y lograr comprobar que la eficiencia del trabajador no se ajusta al promedio de los demás colaboradores y, en caso se dé un rendimiento bajo, se puede cursar carta de imputación de cargos debidamente asignada, pues se puede comprobar el bajo rendimiento como causa justa de despido. En otras palabras, para que un despido alegue esta causal y se considera justo va a depender de los medios probatorios con los que cuente el empleador, así como las herramientas que le hayan permitido evaluar a sus trabajadores con los criterios objetivos. En cuanto a la jurisprudencia tenemos:

a. Cas. N° 1048-98-Lambayeque en la que se comprobó que se puede acreditar el bajo rendimiento por medio de pruebas periódicas de aptitud o evaluaciones de capacidad en donde si el trabajador desaprueba reiteradamente las mismas a diferencia de otros trabajadores en las mismas condiciones.

b. Cas. N° 885-2001-Lima precisa que para no efectuar un despido arbitrario por bajo rendimiento en los exámenes de capacidad pertinentes se le debe dar al trabajador un plazo razonable (30 días naturales) para que evidencie su capacidad o enmiende su deficiencia (art. 31 del D.S mencionado) ejerciendo de esta manera su derecho de defensa, caso contrario puede impugnar el despido en sede judicial. Este requisito también lo podemos ver en la OIT que se ha pronunciado respecto a esta causal en la recomendación N° 166 donde en su art. 8 abarca el desempeño insatisfactorio y el procedimiento que se debe seguir para terminar con el vínculo laboral siempre que el empleador le haya advertido al trabajador de la forma insatisfactoria en la que brinda sus servicios y le dé un plazo para rectificarlo y mejore su desenvolvimiento en el centro de trabajo.

c. Exp. N° 82499-AA/TC: para efectuar un despido por rendimiento eficiente se debe seguir el procedimiento que la LPCL consagra; es decir el plazo de 30 días según el art. 31.

- Exp. N° 2545-2002: establece que el rendimiento deficiente debe reunir las características de habitualidad, continuidad o constancia, además de admitir la comparación estadística con los demás trabajadores.

- Exp. N° 17516-2019: en este la Corte Superior expresa que el empleador debe ofrecer un parámetro para una comparación válida entre los trabajadores asegurando que estén en las mismas condiciones —por ejemplo: el puesto de trabajo, antigüedad,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

centro de labores, entre otros— ni se le ha dado la oportunidad al trabajador para enmendar su conducta. Por lo tanto, no hay justificación material para dar por extinguido el vínculo laboral.

17. Tipos de Despido

Se ha establecido que por medio del despido se rompe el vínculo laboral; sin embargo, a esta finalidad no se llega por un solo camino, sino que existen distintos tipos de despido, motivo por el cual es oportuno detenernos en esta tipología que ha sido nombrada a nivel normativo como jurisprudencial:

17.1 Despido arbitrario

Este tipo de despido incluye a dos subespecies, el despido incausado y el despido injustificado, veamos cada uno de ellos.

17.1.1 Despido incausado:

La Sentencia N° 00976-2001-PA/TC entiende que se produce un despido incausado cuando el trabajador es cesado sin que se le comunique la causa que avale el cese de las funciones; en otras palabras, no se expresa ningún motivo, causa o razón que llevaron a efectuar el despido. El trabajador únicamente podía elegir una indemnización, pero gracias a la famosa sentencia del Exp. N° 1124-2001-AA/TC (caso Telefónica vs trabajadores), el TC sostiene que en los casos de despido incausado, no puede proceder una simple indemnización porque se estaría afectando el derecho al trabajo, por lo tanto, también podría aplicarse una reposición; por ello Vitteri Guevara (2014) sostiene que es un despido abrupto e intempestivo, pues no hay expresión de causa, yendo en contra del principio de legalidad, puesto que se omite cumplir con los requisitos ni el procedimiento que la ley contempla para llevarlo a cabo un despido conforme a ley.

17.1.2 Despido injustificado:

Para Neves Mujica (2015) es el despido que si bien alega una causa esta no puede probarse dentro de un proceso judicial. En otros términos, significa que la causa que se alega puede existir y ser contemplada por el ordenamiento, pero no puede ser objeto de probanza a nivel judicial. Un sector de la doctrina considera que en el despido injustificado al no poder probar la causa que lo impulso, se entiende que el despido no tiene lugar.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

La forma de reparar este tipo de despido es solo con la indemnización, ya que es una forma ilegal de terminar la relación laboral debido a que no se ha probado la causa, pese a que la misma ha sido invocada dentro del trámite de un proceso en sede judicial.

Nuestro ordenamiento ha establecido la garantía de la estabilidad laboral de forma absoluta, la procedencia de la nulidad del despido y el ordenamiento de que se reponga al trabajador a su puesto laboral, empero, si estamos ante una garantía relativa se efectuará el pago monetario de una compensación. En el caso de nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución en el art 27 recoge que es la ley la encargada de establecer la reparación para este tipo de despido, pero si vemos el art. 7 del Protocolo de San Salvador vemos que la respuesta es efectuar el pago de una indemnización. A nivel jurisprudencial fue la sentencia N° 976-2001-AA/TC con el caso Llanos Huasco que profundizó en el despido arbitrario y su conceptualización.

Para concluir el art. 34 de LPCL sostiene en su segundo párrafo que, si estamos ante un despido arbitrario ocasionado porque no se ha comunicado razón, motivo o causa del despido o en el caso de alegar alguna, la misma no puede ser probada dentro de un proceso judicial, se deberá proceder con el pago de la indemnización que repare el daño ocasionado —art. 38 de la misma ley—. Esta indemnización será equivalente al pago de 1 remuneración y media por cada año que el trabajador estuvo prestando servicios siendo el máximo de 12 remuneraciones.

17.1.3 Despido fraudulento:

Incorporado en el año 2002 por la sentencia del TC en el Exp. N° 976-2001-AA/TC en el cual instauró que se configura cuando un trabajador es despedido con voluntad perversa o bajo el engaño, es decir que el empleador falta a la verdad y atribuye hechos inexistentes o situaciones falsas al trabajador —se incluye la fabricación de pruebas— contraviniendo el principio de tipicidad. Para Cáceres Carrillo, Pingo More & Jiménez Ordinola (2021) este despido presenta un vicio de la voluntad y se concretiza vulnerando el derecho al trabajo reconocido constitucionalmente. Asimismo, se materializa si se presenta alguna de las siguientes situaciones: a) el despido se fundamenta en hechos imaginarios o falsos, b) atribución de una falta que no está prevista vulnerando el principio de tipicidad y c) se actúa con dolo presentando pruebas que no se ajustan a la verdad o sean falsas, es decir que el

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

empleador al momento de realizar el despido actúa con voluntad perversa motivado por el engaño. Estos mismos supuestos han sido reconocidos por el TC en el Exp. N° 415-987-AA/TC y en la Cas. N° 19461-2019-Lima, que estableció que no se constituye despido fraudulento si el trabajador incumple sus funciones faltando a la buena fe laboral.

17.1.4 Despido nulo:

Vulnera derechos fundamentales como la igualdad, no discriminación, libertad sindical, entre otros, pudiendo optar por la reposición o la indemnización por medio de la vía laboral o de la constitucional laboral. La LPCL recoge esta clase de despido. Por ejemplo, el art. 29 enlista las causas en las que el despido será nulo: a) que el trabajador participe en actividades de un sindicato o se afilie a uno, b) sufra actos de discriminación por motivos constitucionalmente prohibidos como el sexo, raza, religión, edad, etc., c) por encontrase en estado de gestación; entre otras causas establecidas taxativamente.

Arce Ortiz (1997) sostiene que en este tipo de despido procede la reposición, así como el pago de las remuneraciones que vinieron en devengadas y el art. 34 de la ley acotada determina que procederá la reposición del trabajador a su puesto de trabajo salvo que el mismo solicite la indemnización que también prescribe el art. 38, de ser el caso se ordenará la cancelación de las remuneraciones dejadas de percibir desde el momento en que se dio el despido nulo. Por su parte, el TC en el Exp. N° 206-2005-PA/TC dio que solo procederá acción de amparo para impugnar los despidos nulos, fraudulentos e incausados siempre que no exista ninguna otra vía que resulte igualmente satisfactoria para tutelar el derecho vulnerado.

17 Protección Constitucional y Legal al Despido Arbitrario: Norma, Jurisprudencia del TC

Para conocer la protección a nivel constitucional como la prevista dentro de nuestro ordenamiento jurídico debemos remitirnos de forma breve a los antecedentes que dieron lugar al sistema de protección actual.

18 Normativa referida al despido arbitrario.

Encontramos como primera norma al Decreto Ley N° 18471 que en el año 1970 introdujo por primera vez la estabilidad laboral obtenida luego de cumplir el periodo de prueba, prohibiendo que un trabajador sea despedido si no era por alguna de las causas que la ley

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

expresamente señalaba. Si ocurría el despido se podía solicitar la reposición —la cual se tramitaba ante el Ministerio de Trabajo como autoridad administrativa— o la indemnización presentada ante el fuero judicial. Este decreto junto al N° 22126 son a criterio de las primeras normas que reflejan la estabilidad laboral dentro del ordenamiento jurídico laboral peruano, puesto que ambos decretos no se apoyaron en ninguna otra norma, es decir no poseían un sustento o fundamento de alguna norma de rango superior hasta la llegada de la Constitución de 1979 que reconoció la estabilidad laboral y protección contra el despido como un derecho constitucional gracias al art. 48.

Con el estandarte de la Constitución guiándonos en 1986 se promulga la ley N° 24514 conocida como la ley de estabilidad en el trabajo.

Constitución Política del Perú de 1993

Nuestra actual constitución asigna el art. 27 para constituir la protección constitucional contra el despido arbitrario. Recordemos que su antecesora de 1979 hablaba sobre el derecho a la estabilidad en el trabajo y la causa justa para despedir a un trabajador. Entre ambas constituciones se ve la diferencia que la del 79 es más proteccionista mientras que la actual resulta más flexible. Asimismo, se denota 2 tipos de sistema: el primero que considera una estabilidad laboral rigurosa o absoluta mientras que la otra refiere un sistema más flexible o relativo. Nuestra norma fundamental tiene una preferencia o inclinación por los contratos de duración indefinida, puesto que crean una relación laboral estable a diferencia de los contratos temporales donde hay un vínculo eventual. Para Sanguineti Raymond (1989) hay 2 modelos de estabilidad laboral:

1) Estabilidad de entrada: Es el régimen donde se prefiere la contratación indefinida o indeterminada restringiendo la contratación temporal o eventual solo cuando la naturaleza de la labor lo exija.

2) Estabilidad de salida: Aquí se establece en sentido estricto la protección contra el despido arbitrario pudiendo presentarse 2 situaciones: la primera de ellas evoca la restitución del trabajador a su puesto siempre que el despido haya sido dado por una causa justa; el segundo de ellos en lugar de la reposición se da la indemnización económica. Aquí resalta el Exp. N° 1124-2001-AA/TC sobre el sindicato de trabajadores de Telefónica contra el plan de despido masivo de su empleador Telefónica. En esta sentencia, el TC habla que el art. 27 protege el contenido esencial del derecho al trabajo que es acceder a un puesto de trabajo y no ser despedido sin

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

causa justa y ordena la reincorporación de los trabajadores, lo que el TC hacia era inaplicar el art. 34 del TUO del D.L. N° 728.

Como se ha mencionado al inicio del desarrollo de este punto la actual carta magna replantea el modelo de estabilidad laboral optando por uno flexible y ya con la llegada del D.L. N° 728 el cambio del esquema es una realidad en el que la reposición solo es procedente para los casos de los despidos nulos, pues afectan derechos constitucionalmente protegidos. Acto seguido, si nos preguntamos a qué se debe este cambio podemos pensar en la globalización y el mundo cada vez más competitivo, pues antes —década de los 80— un trabajo aseguraba no solo la seguridad económica de la persona, sino también se hacía extensivo al ámbito familiar y social, pero luego la estabilidad de las empresas no era algo garantizado *per se* y mucho menos la estabilidad laboral de los trabajadores que optan por cambiar de un empleador a otro con mayor frecuencia, por lo que el concepto de estabilidad laboral se convirtió en un concepto que ya no es parte de la gran mayoría de trabajadores.

18.1Decreto Legislativo N° 728

El más famoso decreto laboral nació en 1991 como la ley de fomento del empleo (LFE) que introdujo un estándar de mínima protección que luego plasmaría la Constitución de 1993 y futuras leyes, con este decreto se replantea el modelo de la estabilidad laboral volviendo a nuestro ordenamiento laboral más flexible con un sistema mixto —que se mantuvo por más de una década hasta los pronunciamientos del TC en los que regresamos a la estabilidad laboral absoluta—. Ahora, en lo que respecta a la protección dentro de la LPCL, su primer artículo referido a los objetivos, en su literal c) indica que se da protección contra el despido arbitrario bajo el respeto de la Constitución, mientras que el art. 10 de la misma ley anteriormente mencionada apunta que una vez agotado los 3 meses correspondientes al periodo de prueba, el trabajador ostenta un derecho que lo protege contra el despido arbitrario —tal como lo ha mencionado el propio TC— y el art. 36 da el plazo de 30días desde el momento de producido los hechos para que el trabajador afectado con despido nulo o arbitrario pueda interponer acción judicial.

Franco García (2019) sostiene que erróneamente nuestro ordenamiento jurídico no contempla la protección frente al despido arbitrario de los trabajadores a tiempo parcial, estableciendo que la duración de la jornada laboral no puede ser un factor de importancia determinante para desproteger a este tipo de trabajadores que podrían ver vulnerados sus derechos fundamentales.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

18.2Decreto Supremo N° 001-96-TR

El art. 56 versa sobre la indemnización por despido arbitrario que debe pagarse dentro de un plazo máximo de 48 horas luego de producido el despido, caso contrario se imputará los intereses, mientras que el art. 85 instituye que la indemnización también va a ser las remuneraciones que el trabajador dejo de percibir —en el marco del art. 110—. Finalmente, el art. 45 nuevamente hace hincapié en la intervención de la autoridad administrativa de trabajo para comprobar y hacer constar el despido arbitrario, empero también faculta a que el trabajador pueda realizar una constatación en sede policial.

D.S N° 002-2018-TR

El reglamento de la Ley N° 30709 en su art. 81.4 inciso f) considera infracción muy grave el despido arbitrario a la persona con discapacidad sin que exista causal que lo avale o no se cumplan los requisitos ni el procedimiento debidamente establecido asignándole una sanción que oscila entre las 15 a 20 UIT.

18.3Posiciones doctrinarias sobre el despido arbitrario

La doctrina se encuentra dividida respecto a cuál es el modo más óptimo para establecer la protección frente al despido arbitrario. Por un lado, autores como Carrió (1990) dicen que la protección frente al despido arbitrario debe venir de la mano de la teoría resarcitoria, es decir que el empleador pague una indemnización por el daño. Por el otro lado, está el sector doctrinario que alega que se debe optar por la reparación en el modo de reponer al trabajador antes de efectuarse el despido

Pero el D.S N° 003-97-TR brinda una solución al mencionar en el art. 34 que si el despido fue motivado por causas imputables a la capacidad o la conducta del trabajador no se puede ir por la vía de la indemnización. En cambio, si estamos ante un despido que no ha alegado causa o bien se debe ir —conforme al art. 38— por el pago de una indemnización. En consecuencia, para el despido nulo se da la reparación y para el despido arbitrario se opta por la indemnización.

19 Posiciones jurisprudenciales sobre el despido arbitrario

19.1Tribunal Constitucional

El máximo intérprete de la constitución jugó y juega un papel trascendental en la protección contra el despido, pues mediante la sentencia N° 976-2001-AA/TC puntualiza que la garantía constitucional del proceso de amparo será la vía para impugnar el despido

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

fraudulento, incausado y nulo dejando fuera al despido arbitrario. No obstante, bajo el régimen de protección sustantivo el TC se encarga de los mecanismos que protegen el despido arbitrario siguiendo lo establecido en el art. 27 de la Constitución, es así que el máximo intérprete de la constitución se ha pronunciado en repetidas ocasiones sobre la protección al despido arbitrario. Alguno de estos fallos es:

- Exp. N° 1124-2001-AA/TC: aquí el TC hace mención al art. 27 de la Constitución estableciendo que es un mandato del legislador la protección del trabajador. Asimismo, es un principio de reserva de ley que garantiza su resguardo velando por el contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo. Finalmente añade que no se debe entender dicho art. como que el empleador tiene una facultad para despedir arbitrariamente a sus trabajadores.
- Exp. N° 3275-2003-AA/TC: en este expediente el TC recalca que una vez que se venza el periodo de prueba ya se adquiere la protección contra el despido arbitrario.
- Exp. N°00878-2022-PA/TC: en este caso el magistrado Monteagudo Valdez establece que, si bien el despido arbitrario va en contra de la Constitución, solo los despidos nulos tienen como consecuencia la reposición en el puesto de trabajo

SUB CAPITULO IV EMPRESA

20 Derecho De La Empresa

En la actualidad la empresa se ha alzado como un vehículo de desarrollo económico, comercial e industrial que impulsa el crecimiento de sociedades globalizadas y en constante competición en un mercado que no para de evolucionar cada día, razón por la cual se evidencia la relevancia de abarcar a la empresa.

21 Concepto de Empresa

Las entidades que se dedican a realizar actividades económicas encaminas a generar ganancias e ingresos son conocidas bajo el nombre de empresa, es decir que cualquier entidad que efectué operaciones o labores comerciales encuadra dentro del concepto de empresa al ser un término de gran amplitud. Romero (1997) conceptualiza a la empresa como un organismo integrado por bienes y personas que satisfacen una necesidad especifica (p. 9). De esta definición se extrae que las empresas implican trabajo en equipo, esfuerzo del personal e inversiones para alcanzar los objetivos propuestos, por ello las empresas se organizan adoptando una forma o estructura legal. Ahora bien, las empresas también son

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

comprendidas como entidades creadas a partir de capital social que va a ordenar recursos materiales, técnicos, financieros y humanos encaminados a proporcionar bienes o servicios por un costo o precio.

García del Junco & Casanueva Rocha (1999) definen a la empresa de forma similar a los conceptos brindados líneas arriba, ya que establecen que es una unidad económica de producción, conversión o prestación de servicios. En otras palabras, las empresas son organizaciones que se van a dedicar a actividades mercantiles o industriales que persiguen fines lucrativos y, al mismo tiempo, atiendan necesidades o anhelos de la sociedad. De las acepciones abarcadas se aprecia que en una empresa existen elementos básicos como:

a) Factor humano: Vienen a ser todas las personas que trabajan en la empresa o los sujetos que invierten en la misma.

b) Bienes materiales: Entendiendo que son las cosas materiales de propiedad de la empresa; por ejemplo, bienes inmobiliarios que son los centros de trabajo, oficinas, equipo informático, entre otros.

c) Fabricación, trasformación o prestación de servicios: Referida a la actividad económica que realiza la empresa pudiendo producir bienes o servicios, transformar materia prima o prestar un servicio determinado

El Estado fomenta la libertad de empresa, así como de comercio e industria, ello está establecido en el art. 59 de nuestra Constitución. En tal sentido, se encarga de su regulación, la cual viene de la mano del derecho de la empresa o derecho empresarial que viene a ser la rama del Derecho reguladora de las actividades económicas realizadas por una empresa, proporcionando las herramientas que sean necesarias para su correcta administración, motivo por el cual se encuentra en relación con el derecho mercantil y comercial las que también se encargan de la actividad económica. El derecho de la empresa o derecho empresarial es una guía para las operaciones de las organizaciones procurando su apropiado funcionamiento.

22 Activos, pasivos y patrimonio neto

Una vez entendido que es una empresa, procederemos a desarrollar algunos conceptos vinculados que se desprenden de su definición:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

23 Activos

Desde una óptica contable y financiera, los activos a criterio de Ratti Arroba (2018) son recursos económicos que la empresa controla asignándoles un valor a la espera que en un futuro produzcan beneficios. Otra manera de entender a los activos es como el conjunto de bienes, recursos y derechos supervisados por la empresa que integran sus ingresos positivos; siguiendo esa línea los activos son:

a) Bienes: Comprende todo objeto material o físico cuya titularidad es de la empresa —bienes muebles e inmuebles— por ejemplo, bienes inmuebles, maquinaria, mercancías, dinero, entre otros.

b) Derechos: Aquí encontramos a los derechos de fabricación, patentes, marcas y demás. Los derechos de los que la empresa es acreedora. Dicho de otra forma, son las deudas que determinados sujetos tienen con la empresa estando pendientes de pago.

Ahora bien, los activos se pueden clasificar en 3 categorías de la siguiente manera:

1) Activo Corriente: Escarpulli Montoya (2017) entiende que serán corrientes todos los activos que se van a convertir en efectivo o que puedan ser empleados en un corto plazo —regularmente 12 meses o 1 año—, los clásicos ejemplos son los valores negociables, deudores comerciales, cuentas por cobrar, inversiones a corto plazo, efectivo, etc.

   También denominados activos circulantes están a la espera que sean consumidos —entiéndase explotados o empleados durante su ciclo normal de uso— realizados o vendidos.

2) Activo No Corriente: Denominado también activo fijo, pues se van a conservar durante el transcurso del tiempo y la empresa no espera que en un corto lapso de tiempo se transforme en efectivo. Algunos ejemplos de esta clase de activos son los bienes raíces, patentes, automóviles, maquinaria, etc.

   La norma que regula el proceso de este tipo de activo son la NIC 16 (Norma internacional de contabilidad) la que indicará el modo de contabilizar un activo fijo en los registros contables de la empresa desde que lo adquiere hasta el momento en que quede en desuso o se dé su venta. De la misma manera la ley del impuesto a la renta (LIR) regula en su art. 23 el reconocimiento tributario de estos activos y el

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

tratamiento que debe dársele; por ejemplo, que supere el valor de ¼ de la UIT para constituirse en un activo.

3) Activo Intangible**:** Para el Ministerio de Economía y Finanzas (2019) son los activos identificables y no monetarios que no tienen un contenido físico (p. 121). En otros términos, son los activos que no podemos ver, pero tienen un valor elevado en la empresa. El ejemplo claro son las franquicias. Al mismo tiempo, los activos intangibles se definen como los activos que no tienen un sustento físico, pero sí un valor que genera lucro, aquí encontramos a las arcas registradas, derechos de autor, software y demás.

El valor de los activos se calcula teniendo como base el costo de adquisición sumado a todas las salidas de recursos financieros necesarios para su normal funcionamiento.

24 Pasivos

Al contrario de los activos, los pasivos vienen a ser conforme a Meade Robinson (1968) las obligaciones de carácter financiero que ha asumido la empresa, las cuales debe de cumplir. Esto es las deudas y compromisos financieros asumidos con anterioridad que van a reducir los recursos de la empresa que estaban destinados a generar en un futuro beneficios. Podemos clasificar los pasivos de la siguiente manera:

a) Pasivos Corrientes: Representan los compromisos que la empresa pagará en un corto plazo —12 meses o 1 año—. Generalmente son los préstamos, cuentas, acreedores comerciales y las deudas por pagar; asimismo, los pasivos corrientes vienen a ser las obligaciones que se espera cancelar en el ciclo ordinario de explotación sin que exceda el plazo señalado para el cierre del ejercicio.

b) Pasivos No Corrientes: Al contrario de los pasivos corrientes, en estos la empresa espera poder cancelarlos en un largo plazo que supera el ciclo ordinario —generalmente el plazo va a superar con crecer el plazo de 1 año— Zamora Ramírez. (2008) encaja a los bonos corporativos y los pasivos por impuestos diferidos en esta categoría.

Para concluir, los activos y pasivos son componentes clave para la situación financiera de la empresa, pues están contenidos en los informes financieros que reflejan la situación de la empresa. El balance general de la empresa se calcula con la fórmula:

Activo = pasivo + patrimonio neto

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Donde el activo son las ganancias, los pasivos las deudas y el patrimonio neto son las inversiones (se obtiene de la resta de los pasivos de los activos, patrimonio neto = activos - pasivos) o la diferencia que existe entre los ingresos y las deudas incluyendo las aportaciones que los propios propietarios o los socios realicen que no sean considerados como pasivos. Si queremos saber si una determinada empresa está caminando correctamente, sus activos deben ser mayores que sus pasivos corrientes y su patrimonio neto debe ser lo mayor que se pueda. En cambio, si los activos son iguales a los pasivos corrientes el patrimonio sería nulo (no representa ganancia) y, en contraposición, si los pasivos corrientes son mayores que los activos, la empresa tendría una deuda mayor que sus ingresos, entrando en quiebra.

Activo > PC = PN mayor

Activo = PC = PN nulo

Activo < PC = PN negativo

En cuanto a la normativa en nuestro ordenamiento jurídico de los activos y pasivos, está regulada en la Ley N° 26887 (Ley General de Sociedades LGS en adelante), y en la Ley General del Sistema Financiero y de la SBS, pues esta norma da reglas detalladas de activos y pasivos de las entidades que realicen actividades bancarias, de seguros y financieras en nuestro país. Por su parte la LIR versa sobre la contabilidad de las empresas y el tratamiento fiscal de los activos y pasivos. Asimismo, nuestro país ha adoptado las Normas Internacionales de información Financiera que regula la correcta presentación de activos y pasivos en la preparación de los estados financieros.

25 Finalidad de la Empresa

Continuando con el desarrollo de la presente investigación, veamos la finalidad de la empresa. En otras palabras, nos referimos al objetivo u objetivos para los cuales se creó esta comunidad de personas organizadas bajo la administración del empresario. Siguiendo este argumento, la finalidad de una empresa puede ser tan diversa como sus objetivos y la misión que persiga, empero, en términos generales, se establece que su propósito es crear valor o lucro y satisfacer las necesidades de un mercado; pese a lo mencionado Fernández-Duarte (2009) detalla las finalidades más comunes de las empresas:

a) Producción de Ganancias: Generar utilidades o lucro viene a ser la finalidad más común para las empresas porque significa que la organización percibe ingresos

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

financieros como retribución de su inversión y trabajo y pueda de esta manera crecer y mantenerse eficiente dentro del mercado

b) Cubrir necesidades del mercado o anhelos de sus clientes: Las empresas al proporcionar bienes o brindar servicios van a satisfacer las demandas de sus usuarios. Dicho de otro modo, lo que la empresa busca es facilitar y mejorar la vida de los clientes proponiendo soluciones.

c) Crecimiento y expansión: Esta finalidad la vemos materializada en las empresas trasnacionales y la implementación de múltiples sucursales por todo el mundo, ya que las empresas buscan crecer geográficamente multiplicando su presencia en un mercado que ya no es local o regional, sino con miras a un mercado global o mundial, el cual con el uso de las tecnologías de información, internet y redes sociales crean una interconexión directa con sus clientes abriendo nuevos horizontes para potenciales clientes.

   Las distancias, en ocasiones intercontinentales, entre un proveedor y su cliente han dejado de ser un inconveniente, pues con la expansión de las empresas todo lo que una persona puede requerir se encuentra a su alcance sin que ello involucre un mayor esfuerzo.

d) Crear puestos de trabajo: Hemos escuchado reiteradamente que el día que nace una empresa también nacen nuevos puestos de trabajos, dado que el funcionamiento de una organización recae en cada uno de sus trabajadores, entonces cuando la empresa genera oportunidades laborales está empujando el progreso y la prosperidad del mercado y la sociedad en aspectos económicos teniendo como resultado el bienestar de la misma.

e) Cooperar con el avance económico: El crecimiento de las empresas es directamente proporcional a la evolución de una ciudad o un país, puesto que las mismas pueden desarrollar inversión que beneficie a la sociedad, promueven el intercambio comercial y el pago de impuestos que le permite al Estado realizar más obras públicas que beneficien a todos los ciudadanos.

   Reyes Ponce (1992) sostiene que el Estado necesita a la empresa, pues de ella provienen sus ingresos; es por ello que se encarga de regularla e intervenir para proteger al trabajador. Es así que vemos su estrecha y directa relación bilateral donde el Estado precisa de los impuestos de la empresa y su actuación en áreas donde no

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

tiene desempeño mientras que esta última necesita al Estado desde su nacimiento para poder desempeñar sus activades con normalidad.

f) Procurar el avance tecnológico: Las empresas deben estar a la vanguardia de la innovación tanto técnica como tecnológica, motivo por el cual invierten en investigación que les permita implementar nuevas herramientas tecnológicas para perfeccionar y optimizar sus procesos productivos, cadenas de suministro y demás factores.

g) Responsabilidad Social y sustentabilidad: En la actualidad —a comparación de décadas anteriores—, las empresas se han inclinado por perseguir finalidades sociales comprometiéndose con causas sociales y corporativas al mismo tiempo para aumentar el impacto que tienen en la sociedad. Un ejemplo de ello lo vemos en las empresas con responsabilidad ambiental procurando el cuidado del medio ambiente. Aquí encontramos las famosas empresas de energía verde conscientes de los problemas de contaminación —como las emisiones de contaminantes, uso indiscriminado de hidrocarburos, deforestación y demás—.

   Estas empresas además de la finalidad de procurar ganancias también se preocupan por dejar una huella que no involucre la destrucción del planeta.

h) Ofrecer beneficios a sus trabajadores: Para calificar a una empresa como una buena organización tiene que considerar la satisfacción de sus trabajadores; es por lo cual las empresas ponen especial atención al bienestar laboral porque una organización no es más grande que las personas que la componen. En ese sentido, promueven el desenvolvimiento de sus empleados potenciando sus habilidades con permanentes capacitaciones y talleres cuyos frutos la empresa tiene planeado conservar en mérito a una visión de retención del talento.

i) Aumentar el valor para con sus accionistas: Los accionistas de una empresa son un pilar fundamental para la misma. Por ello, incrementar el valor de sus acciones es una prioridad de cualquier organización, puesto que un mayor crecimiento representa mayores ingresos y ganancias que se traducen en un rendimiento financiero sólido y sostenible en el tiempo que es precisamente lo que espera un accionista.

Para concluir este punto destacamos que al existir distintos tipos de empresa van a existir distintas finalidades perseguidas, pues van a variar según distintos factores como el contexto en el que se encuentran, su tamaño, ideales o valores en los que se sostiene, entre otros. En

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ese orden de ideas existen empresas que poseen finalidades múltiples que deben priorizar según su importancia o clasificar, ya sea en fines inmediatos y mediatos, y otras organizaciones que se concentran en cumplir una o dos finalidades, pero de vital relevancia. Para Hernández Rodríguez & Pulido Martínez (2003) la finalidad de una empresa no puede desligarse de la ética empresarial y la responsabilidad social, pues no solo los clientes esperan un comportamiento ético de las empresas, sino la sociedad en general como escenario de una competencia sana, leal y armoniosa.

26 Tipos de Empresa y Sociedades con Fines de Lucro

26.1Empresas

Luego de ver el concepto y la finalidad de la empresa, a continuación, veremos los tipos de empresa según el número de trabajadores con los que cuenten y considerando factores económicos, patrimoniales y técnicos, además de las ventas anuales en base a la UIT:

a) Microempresa: Para que una empresa sea catalogada como micro debe contar con 2 a 9 trabajadores que pueden generar ingresos anules, los que pueden ser relativamente bajos que obedecen al tamaño de la organización.

b) Pequeña: La pequeña empresa tiene como máximo 50 trabajadores. En cuanto a su protección encontramos el art. 59 de la Constitución donde establece que el Estado va a promover la pequeña empresa en todas sus modalidades. Respecto a este art. el TC se ha pronunciado en el Exp. N° 00032-2010-PI/TC señalando que la iniciativa privada y la libertad de empresa se da libremente a excepción que las mismas vayan en contra de los intereses de la sociedad.

   A nivel normativo, el art. 59 de nuestra Constitución, a su vez, menciona que el Estado promueve a la pequeña empresa en todas sus modalidades.

c) Mediana: Las medianas empresas tienen como mínimo 50 trabajadores y como máximo 200. Este tipo de empresa junto a las pequeñas empresas conforman las PYMES que no tiene relación con el número de trabajadores, sino con el nivel de facturación, solo las personas domiciliadas pueden integrar una PYME. En cuanto a su regulación normativa, se encuentra en la LPCL y en el D.S. N° 013-2013-PRODUCE del año 2022.

d) Grande: El elevado número de trabajadores —de 200 a más— hacen que una organización sea catalogada como una empresa grande.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Por último, el Exp. N° 01963-2006-AA/TC especifica que la diversidad de empresas —aquí también se integra a las empresas nacionales, extranjeras, mixtas y demás— responden a la economía social de mercado que la Constitución protege bajo el estandarte del pluralismo económico y la libertad de organización empresarial.

26.2Sociedades con fines de lucro

Ibáñez Jiménez (2012) entiende a este tipo de sociedades como una forma de organización empresarial especifica cuyo principal o único objetivo es producir rentabilidad que va a distribuir entre sus accionistas y socios. Dicho de otro modo, este tipo de sociedades persiguen conseguir beneficios de carácter económico para sus propietarios por ser una sociedad mercantil capitalista. Por ende, no es recomendable para empresas pequeñas. En cuanto a la diferencia entre las empresas y las sociedades con fines de lucro es que las primeras pueden tener o no a la rentabilidad como propósito ya que existen empresas sin fines de lucro que atienden objetivos sociales o filantrópicos sin que las utilidades económicas sean buscadas directamente, pero las sociedades que persiguen el lucro están compuestas por los siguientes órganos:

- Junta General de Accionistas:La JGA es el principal órgano que ejerce el gobierno de la sociedad, conformada por una asamblea general. El art. 111 de la LGS la define como el órgano supremo que va a tratar asuntos de importancia establecidos en el estatuto de la sociedad y recalca que todos los acuerdos arribados por ella serán adoptados por la junta general. Existen 2 tipos de JGA: las ordinarias que tratan anualmente temas sobre el balance general, mientras que las extraordinarias incluyen todas las demás. Cabe precisar que solo pueden tratar los temas que han sido señalados en el aviso de convocatoria a la junta y, una vez finalizada, se debe inscribir el acuerdo al que se arribó en el libro de actas de la sociedad.

  Entre sus atribuciones se encuentra cambiar a los miembros del directorio, modificar el estatuto, decidir sobre la reducción o aumento del capital y demás atribuciones señaladas por el art. 115 de la LGS.

- Gerencia: Este órgano es el encargado de representar a la empresa al momento de entablar relaciones con terceros, además de encargarse de la dirección, planificación, control y organización de los recursos de tal manera que se cumplan los propósitos de la empresa. Corresponde al directorio nombrar a los directivos salvo la excepción que el art. 185 de la LGS contempla. El segundo párrafo del mismo artículo

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

menciona que en el supuesto que solo haya un gerente, este será el gerente general, pero si hay varios se debe especificar cuál de todos será el gerente general quien estará en el cargo por un tiempo indefinido pudiendo ser removido en cualquier momento por el directorio o la propia junta general.

- Directorio: Definido por Veliz Ortiz (2019) como el órgano de representación a cargo de la gestión de la sociedad cuyos miembros son designados en la JGA para que representen los intereses de la sociedad. Por ende, es un órgano colegiado basado en la elección —el estatuto señala el número de directores—, los miembros pueden ser removidos en cualquier instante por la Junta.

  Regulado en los artículos 153 a 184 de la LGS, los directorios ostentan el cargo por un periodo determinado —recordemos que para ser director no se necesita ser accionista— por ende, puede haber directores titulares, suplentes o alternos. Finalmente, el art. 113 especifica que corresponde al directorio convocar a la JGA cuando considere que se responde a un interés social de la sociedad.

Seguidamente, para detallar el tipo de sociedades con fines de lucro nos remitiremos a la LGS que regula a:

a) Sociedad Anónima**:** Para que se constituya una SA se debe tener como mínimo dos socios y no existe límite máximo de socios. Cada aporte de los socios va a conformar el capital de la sociedad. En cuanto a su organización, esta debe contar con gerencia, junta general de accionistas y un directorio —tal como lo establece el articulado de la LGS—. Las sociedades anónimas más conocidas de nuestro país son Socosani, Cassinelli, entre muchísimas otras más que adoptan alguna de las 2 modalidades:

   - SAC: La Sociedad Anónima Cerrada tiene como principal característica el número máximo de socios siendo 20 el límite. Otra peculiaridad de la SAC es que tener directorio es una facultad opcional y las acciones de cada socio deben ser registradas en el registro de matrícula de acciones.

     La mayoría de sociedades en el país están bajo esta modalidad por ser una alternativa llamativa para los emprendedores por las ventajas que ofrece como la responsabilidad limitada de sus socios o la alternativa de ser atrayente de inversionistas. Hundskopf Exebio (2012) sostiene que las SAC son una figura dinámica y segura porque todos los accionistas se conocen, este fue precisamente el objetivo de la LGS al establecerla como una

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

modalidad dirigida para la pequeña y mediana empresa —remplazando a la SRL— que requería una sociedad práctica y funcional donde cada uno de los socios se encuentren vinculados entre sí por valorar el elemento personal. En cuanto al tema de las acciones, toda la información respecto a ellas se va a registrar en la matrícula de acciones siguiendo lo establecido en el art. 236 de la LGS. Sin embargo, Uria Méndez (2010) alega que este registro no es de conocimiento público, sino tiene una naturaleza privada dificultando la publicidad de la titularidad y la afectación de las acciones, además de la seguridad de la información, pero este secretismo —por decirlo de alguna manera— responde precisamente a que la SAC es un tipo de sociedad donde la confianza es un elemento principal entre los socios accionistas, así como para terceros. Esto se ve en la forma en que responden con su patrimonio a las obligaciones que ha asumido la sociedad de forma personal, ilimitada y solidaria.

- SAA: Esta modalidad de sociedad —Sociedad Anónima Abierta— se remonta a 1887 cuando el D.S. N° 089-87-EF la reguló por vez primera. Payet Puccio (2017) ha establecido que para constituirse una SAA, una SA debe estar en alguna de estas situaciones:

  a) Contar con 750 socios accionistas como mínimo.

  b) Que el 35% del capital social debe recaer en 175 accionistas que le obliga a tener un directorio —aparte de la junta general y la gerencia—.

  c) Realizar oferta pública primaria de acciones: al ser una sociedad con un gran capital demanda una estructura mayor y su principal diferencia con la SAC es que la SAA va a acudir a la intervención del público —ingresando al mercado de valores— para obtener financiamiento o aumentar su capital y si estamos en el caso que la SAA haya realizado oferta pública tiene la obligación de registrar las acciones en el registro de matrícula de acciones. El carácter público y abierto de esta sociedad se adquiere al negociar en la bolsa de valores, realizando la oferta pública de obligaciones.

  d) Se ha compuesto como SAA o se ha adoptado por voto unánime de los accionistas.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Algunas características que resaltan en este tipo de sociedad es que las SAA también están reguladas en la ley del mercado de valores (LMV), pueden tener una durabilidad determinada o indeterminada según lo haya acordado la JGA y deben ser objeto de auditoría externa permanente. En nuestro país, las más grandes empresas se han acogida esta modalidad —denominándose compañías públicas— por ejemplo, Alicorp, BBVA, Falabella, Cerro Verde, BCP por mencionar algunas. Para finalizar recordemos que si alguna SA se quiere adaptar a la modalidad de SAC o SAA no se exige que se dé un proceso de transformación y que sus negocios van a inscribirse en el Registro Público del Mercado de Valores.

b) Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada**:** Los orígenes de la SRL podemos ubicarlos en la Alemania de 1884 donde nacía el desarrollo empresarial y económico mientras que en nuestro país el CC de 1936 fue el encargado de recogerla por primera vez hasta llegar a su actual regulación en la LGS específicamente los art. 283 a 294.

Esta sociedad es entendida por Velasco Alonso (1981) como la entidad jurídica que va a restringir la responsabilidad de sus titulares respecto a sus activos. En otras palabras, hay una diferencia entre los activos de cada propietario de los activos que son de la sociedad salvaguardando a los primeros en caso que la segunda entre en quiebra o sea embargada. Dicho, en otros términos, estamos hablando de una persona jurídica constituida por la voluntad de las partes con el fin que se repartan utilidades entre ellos. Algunas características de este tipo de sociedad son:

a) Límite máximo: al igual que la SAC se puede constituir como mínimo con 2 miembros, pero solo puede tener como máximo 20. Como peculiaridad las empresas familiares pequeñas generalmente optan por esta modalidad, pero también grandes empresas como Inca Kola, Directv o la Clínica Cayetano Heredia.

b) Responsabilidad limitada: al haber una diferencia entre los activos de la sociedad y de los miembros, estos últimos no responden frente a las obligaciones de la entidad, sino que es ella misma la que responde con su patrimonio dejando afuera el patrimonio personal de los propietarios

c) Está conformado por la JGA y la gerencia quien asume la gestión y representación de la sociedad

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

d) Su capital se paga íntegramente al momento de la suscripción: Por ello cada socio solo tendrá la responsabilidad en proporción a su aporte y el capital pasa a dividirse en participaciones

De estas características se denota como ventaja el resguardo que tienen los miembros, pues no van a ver afectado ni poner en riesgo su patrimonio personal por ser parte de una SRL al ser una persona jurídica con una responsabilidad limitada. Otra ventaja —un sector de la doctrina lo considera desventaja— que posee es que la condición de socio no se puede trasmitir con la facilidad que tienen las sociedades anónimas. Para concluir se adaptan para las empresas que tienen un capital mínimo o mediano que no requieren acudir a una SA, sino un tipo de sociedad más simple y sencillo. Por ello, las SRL son un modelo hibrido o mixto entre las sociedades anónimas y las sociedades colectivas.

c) Empresa Individual de Responsabilidad Limitada: Conocida como la EIRL y regulada en primera instancia por la Ley de la Pequeña Empresa N° 21435 para que los pequeños comerciantes vean limitada su responsabilidad por una institución jurídica. En la actualidad, su regulación la tiene el Decreto Ley N° 21621 de 1976 con sus modificatorias incluyendo la Ley N° 26321 DE 1994 sobre que las personas naturales pueden ser titulares de una o más EIRL. En cuanto a su concepto este lo encontramos en el art. 1 del D. de ley N° 21621 que la conceptualiza como una persona jurídica constituida por voluntad unipersonal, la cual va a tener un patrimonio propio separado de su titular y destinado a las actividades económicas de la pequeña empresa, Torres Lara (1991) alega que el propio nombre de la EIRL anuncia que esta sociedad solo tiene un socio accionista quien hace a su vez de socio y gerente general por ser la única persona que realiza aportes a la sociedad.

En cuanto a sus características tenemos:

a) Naturaleza: es una persona jurídica de derecho privado distinta a su dueño que tiene patrimonio y responsabilidad que le son propios.

b) Constitución: el nacimiento de la EIRL se da por un acto jurídico de su titular

c) Patrimonio: integrado únicamente por los bienes que el titular ha aportado. En este caso la ley ha señalado que solo pueden ser bienes muebles o inmuebles y dinero —no se permite integrar bienes que sean producto de inversión extranjera de carácter directo—

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

d) Responsabilidad: constreñida solo al patrimonio de la empresa protegiendo el patrimonio del titular por ser un pequeño empresario que está emprendiendo. Esta característica diferencia a la EIRL de los tradicionales negocios individuales que poseen una responsabilidad ilimitada. Pese a lo mencionado la ley en el art. 41 ha mencionado supuestos en donde el dueño si va a responder personal e ilimitadamente.

e) Órganos: la EIRL tiene como órganos al titular y la gerencia —art. 36 y 45— donde la misma persona personifica la titularidad y la gerencia

Como hemos visto, la normativa peruana recoge distintos tipos de sociedades con fines de lucro en donde será el empresario el que opte por el modelo que más se ajuste a sus necesidades y pueda desarrollar plenamente su actividad comercial, empresarial o industrial.

27 Protección a la Empresa en el Ordenamiento Jurídico

Para el año 2021 en el Perú habían más de 3 millones de empresas demostrando y evidenciando que la empresa tiene una incidencia notable al grado que se ha optado por regularla y brindarle protección desde la Constitución. Por ejemplo, la Constitución de 1979 ya fortalecía la figura de la empresa en los arts. 112 a 114 y la Carta fundamental actual la protege desde la óptica del pluralismo económico. Ahora bien, veamos qué aspectos de la empresa regula y ampara nuestro ordenamiento jurídico:

1) Libertad de Empresa: El art. 60 de la Constitución reconoce la libertad de empresa entendida como la posibilidad de ejercer cualquier actividad empresarial, comercial o industrial con albedrío respetando el marco que la misma constitución impone. Dentro de la libertad de empresa se encuentra:

   - Libertad de Comercio: Referido a la libertad para que bienes y servicios circulen sin restricciones salvo el marco legal. En ese sentido, se prohíbe el ingreso ilegal de mercancías, evasión de impuestos y tributos por la importación y exportación que son objeto de un tratamiento especial.

   - Libertad de Industria: Hace referencia a que la producción de bienes debe estar dentro de la licitud respecto a los productos cuidando aspectos como la propiedad industrial.

Asimismo, estas libertades tienen como límite a la salud (por ejemplo, la libertad de comercio no puede amparar al tráfico de drogas o que afecte el medio ambiente), la moral y

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

la seguridad pública (que las personas no sufran daño en su vida ordinaria, aquí encontramos las intoxicaciones y toda acción que contravenga la seguridad). Avendaño (19994) añade a la preservación del medio ambiente, la higiene y los derechos constitucionales como límites de estas libertades. Seguidamente, en nuestro país coexisten distintas formas de empresa y solo el Estado podrá hacer empresa de manera excepcional debidamente autorizado por una ley expresa —el Exp. N° 01535-2006-PA/TC habla sobre el principio de subsidiaridad económica del Estado—. Asimismo, toda clase de empresas van a recibir un trato equitativo por parte del Estado —no hay que entender que no se pueden hacer diferencias porque si las hay como la promoción especial para la pequeña empresa—. En concordancia con el art. 113 de la Constitución, el Estado no se encuentra habilitado para expropiar alguna empresa o sus acciones o participaciones sin causa salvo que se esté salvaguardando el interés nacional debidamente sustentado ante el Congreso. A nivel de la jurisprudencia tenemos el Exp. N° 03116-2009-PA/TC que versa sobre las garantías del derecho a la libertad de empresa y su relación entre libertad de empresa, iniciativa privada y libre competencia.

2) Organización e Iniciativa Privada: El art. 5 del D.L. N° 757 refuerza lo ya dicho por la carta fundamental sobre la posibilidad de que las empresas se organicen bajo el tipo o forma legal que mejor se les ajuste a sus intereses siempre que la legislación nacional las contemple. Por su parte la iniciativa privada se encuentra consagrada en el art. 58 de la Constitución.

3) Libre Competencia: Relacionada con la pluralidad económica, significa siguiendo el criterio de Ochoa Carcich (1995) que en un mismo mercado concurran distintas empresas que compiten entre sí en igualdad de condiciones. En el caso que el Estado intervenga haciendo empresa no estaría compitiendo directamente, sino que participa como un agente subsidiario. Además, que existe un igual tratamiento para la empresa privada y la pública con las limitaciones establecidas por ley.

   El art. 61 de la Constitución menciona que el Estado es el encargado de facilitar y supervisar la competencia mientras que su máximo interprete en el Exp. N° 0646-96-AA/TC la reconoce como un principio que inspira nuestro modelo de economía social de mercado —definida por el Exp. N° 008-2003-PI—, pues permite que la oferta y demanda coexistan con libertad dotando de equilibrio al mercado, ya que los productores y consumidores pueden optar por uno u otra opción en la armonía que el sistema jurídico proporciona al amparar el interés público mediante la tarea del Estado de luchar contra las prácticas que restrinjan o afecten la libre competencia —

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

como la instauración de monopolios, acciones de competencia desleal como la concertación de precios o las posiciones de dominio—, así como los impedimentos de acceso al mercado de bienes y servicios.

4) Secreto Empresarial: Para Chuquitapa Cuno (2020) los secretos empresariales o industriales son una parte fundamental para la empresa, ya que es la información confidencial que tiene un valor comercial. En otros términos, este conocimiento que es susceptible de ser aprovechado tiene el carácter reservado porque de ser de conocimiento público representaría una desventaja competitiva para la empresa (D. L N° 1044) en cuyo caso se debe denunciar la violación del secreto empresarial por haber transgredido la confidencialidad.

Para concluir el TC ha abarcado y desarrollado las libertades económicas —entiéndase libertad de empresa, contractual, libre competencia, libre iniciativa privada, etc.— que la Constitución protege al ser las bases de la economía social de mercado; empero la mejor forma de proteger a la empresa es eliminando todos los obstáculos y distorsiones tanto administrativas como legales que entorpecen la iniciativa privada como el correcto y normal desarrollo de las distintas actividades económicas.

28 Importancia de la inversión privada

La inversión privada es —a criterio de Brito-Gaona & Iglesias (2017)— el tipo de inversión que realizan individuos y empresas privadas de activos con la finalidad de conseguir rendimiento económico o financiero. Establecido en otros términos viene a ser la colocación o asignación de recursos financieros, técnicos o humanos para el desempeño de actividades económicas con la proyección de obtener a futuro una serie de beneficios que se traduzcan en ganancias. Las inversiones no solo recaen en empresas pudiendo también invertir en proyecto. En ese orden de ideas vemos que su importancia es primordial en atención a:

- Origen: Al tener la inversión un nacimiento privado que proviene de empresas o sujetos que están fuera del sector público y no tienen relación con el Estado se puede maximizar grandemente los beneficios, pues se persigue un interés propio.
- Lucrativo: La inversión privada resulta muy lucrativa para las empresas, pues generan un incremento en su capital y dividendos que producen satisfacción entre los socios accionistas o miembros.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- Diversificación: La alternativa de financiamiento privado resulta muy provechosa para distintitos sectores, pues los inversionistas pueden diversificar su aporte según sus objetivos, preferencias e intereses, es decir cuentan con la posibilidad de invertir en educación, tecnología, minería, agricultura, infraestructura, telecomunicaciones y muchos otros sectores.

- Durabilidad en el tiempo: En su mayoría, la inversión por parte de un privado tiende a ser de largo plazo comprometiéndose a un apoyo que mientras más dure más ganancias le va a generar. Es por ello que un porcentaje de la inversión privada opta por asegurar su capital en proyectos con una proyección de durabilidad extensa.

- Riesgo: Cuando se realiza cualquier tipo de inversión un factor que se debe considerar es el riesgo financiero y pese a que ninguna inversión es completamente segura el porcentaje del riesgo que las inversiones privadas asumen está equilibrado con el retorno, ya que antes de realizarla se ha considerado la volatibilidad de la misma y se ha hecho un estudio previo que ha determinado que invertir en determinada empresa o sector es adecuada por tener un riesgo bajo a diferencia de invertir frente al riesgo alto.

  Existen riesgos que no son económicos. Por ejemplo, un tipo de riesgo es la falta de seguridad si la inversión va a rendir frutos, la inestabilidad del mercado también conlleva un riesgo considerable o el riesgo legal debido al desequilibro de un determinado país.

- Contribución al crecimiento económico: Es conocido que el Estado a veces no resulta la mejor opción para lograr el tan ansiado despegue económico, por lo que la inversión privada viene a ser una alternativa que va a empujar y, de alguna manera, incita la competencia y coadyuva a que el PBI aumente.

- Creación de puestos de trabajos: La generación de empleo es una consecuencia de la inversión privada porque si las empresas se expanden van a requerir mayor mano de trabajo que no solo van a generar a la propia empresa y a los inversionistas mayores beneficios, sino a la sociedad en general, pues se está contribuyendo a reducir la tasa de desempleo.

- Expansión: La inversión privada es una forma de financiamiento que va a conseguir que las empresas o los sectores en los que se invierten logren expandirse geográficamente, introducir nuevos bienes o servicios y afianzar su posición en el

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

mercado. Lo mencionado es de valor invaluable para los startups que no solo adquieren capital, sino también experiencia, conocimientos y contactos. Muchas empresas no hubieran logrado el éxito si es que no hubieran contado con la inversión privada.

- Eficiencia: La inversión privada generalmente está relacionada con el incremento de la eficiencia de las empresas, pues elimina el factor de la corrupción pública, en consecuencia, su gestión es más efectiva.
- Innovación: Que un privado invierta en nuevas tecnologías es provechoso para las sociedades, ya que va a facilitar los procesos productivos, mejorar la prestación de servicios, optimización de la producción de bienes y la transformación de materias primas haciendo que las industrias —automotriz, minera, etc.— estén en constante mejora y desarrollo.
- Promoción: Consideramos que la importancia de la inversión privada se materializa en las empresas nacientes que buscan expandirse y crecer, ya que la nueva financiación les va a permitir grandes avances en diversas áreas otorgándoles la posibilidad de investigar nuevas iniciativas y/o financiar nuevos proyectos que llevan a la empresa a un nuevo nivel.
- Accesibilidad: Las inversiones privadas pueden llegar directamente a una empresa o también pueden acceder a ellas por la vía de la oferta pública participando en el mercado de capitales mediante la compra de acciones o los bonos que las empresas emiten, pudiendo abarcar un mayor número de opciones donde invertir y que las empresas diversifiquen sus fuentes de financiamiento.

En resumen, la importancia de la inversión privada sobresale en cada uno de los puntos descritos anteriormente. Sin embargo, su principal relieve es el papel que juega en la economía de un país y en la economía global innovándola y haciéndola crecer gracias a la ayuda que brindan, la cual en más de una ocasión no se limita al ámbito económico. El Estado es consciente de su importancia por eso promueve su crecimiento mediante el D.L. N° 757 otorgándole a los inversionistas seguridad jurídica.

29 Relación entre Derecho Empresarial y Laboral

La relación existente entre el derecho de la empresa y el laboral se torna tensa cuando nos enfocamos en la relación existente entre la empresa y los trabajadores, ya que existe una

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

postura doctrinaria que evocan que en nuestro país se protege con mayor énfasis a la empresa por sobre la protección del trabajador.

Autores como Rendon Vásquez (2007) allegados a esta postura sostienen que la protección que se da a la parte más débil de la relación laboral no tiene conexión con el amparo que se le da a la empresa, ya que nuestra carta magna ha eliminado la estabilidad laboral perjudicando al trabajador y sus derechos fundamentales y en su lugar ha fomentado la libertad de empresa, la inversión y la competitividad. Partidarios de esta corriente critican el ordenamiento jurídico peruano por la disparidad en la protección porque si bien ambos encuentran protección en la Constitución, en la realidad la empresa se alza sobre el trabajador. Blancas Bustamante (2007) refuerza lo mencionado diciendo que la inclinación por proteger a la empresa por sobre el trabajador se ve en la supresión de la estabilidad laboral y en establecer medidas que protegen a la empresa dado que el trabajador no cuenta con las disposiciones legales necesarias para defender sus derechos, tampoco se han ejecutado garantías para fortalecer la igualdad laboral o la protección sucesiva y gradual del derecho al trabajo —véase el Exp. N° 01647-2013-PA Cusco—, en contraposición con la amplia salvaguarda para la empresa. En ese sentido proponen que Sunafil debe velar porque el derecho al trabajo se garantice efectivamente por medio de mecanismos de protección que les otorguen a los trabajadores la ya nombrada estabilidad laboral y procuren su crecimiento —en atención al principio de progresividad— dentro de una empresa o entidad. En cuanto al rol del Estado, este debe garantizar que la relación empresarial-laboral sea compatible con nuestro modelo económico donde la normativa refleje los principios internacionales consagrados en la Convención Americana de DD. HH y en el PIDCP.

Para concluir recordemos que nuestro país es un Estado Social y Democrático de Derecho donde la protección brindada a la empresa como al derecho al trabajo debe ser de sujeción mutua. En otras palabras, se debe proteger a ambos bajo el total respeto a los derechos fundamentales bajo la venia de la Constitución

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

SUB CAPÍTULO V EL INCUMPLIMIENTO DE LAS METAS LABORALES POR LOS TRABAJADORES EN EL DERECHO NACIONAL Y DERECHO COMPARADO.

30 Metas laborales como causal de despido en la Legislación Comparada

30.1España

En el marco de normas internacionales más influyentes para el Perú, se encuentra la Legislación española; siendo que, en la materia analizada también hay un pronunciamiento claro, haciendo referencia a la Ley del Estatuto de los Trabajadores, emitido el 13 de noviembre del 2015 mediante el Real Decreto Legislativo 2/2015; en cuyo art. 54, literal e) se contempla el despido por causal de bajo rendimiento laboral o una baja productividad, que dicho sea de paso, es una de las causales con mayor índice de uso por parte de las empresas al momento de extinguir la relación laboral con sus empleados.

Al respecto son tres los elementos clave para que se configure este despido; debe considerarse que esta causal es válida si y solo sí la empresa demuestra este detrimento de productividad que a su vez tiene que cumplir otros tres requisitos establecidos en ley; ya que debe ser necesariamente relevante, debe haberse manifestado de una forma voluntaria y además debe presentarse de una forma constante. Además de ello, para su validez debe haber una notificación oficial escrita que contenga no solo el aviso del despido, sino que explique a detalle las razones por las cuales se considera el bajo rendimiento laboral del trabajador. Finalmente debe existir la posibilidad de impugnar dicha medida, dejando inclusive abierta la posibilidad de una indemnización en caso no haya sido debida o formalmente justificada la razón del despido.

De esta manera, es que el Derecho Español, considera como un incumplimiento contractual grave a esta causal que está dentro de sus denominados, “despidos disciplinarios”; cabe añadir que un punto de especial cuidado al respecto es que menciona que debe ser voluntario este bajo rendimiento laboral; lo que no implica que el trabajador tenga la intención de laborar deficientemente; sino hace referencia a que dentro de las condiciones externas que produzcan este hecho, no se encuentre ninguna injerencia del sector de trabajo, el mercado laboral, las condiciones de la empresa ni otro factor que justifique la baja productividad. De la misma forma, es menester destacar que no hay un plazo mínimo para establecer que la baja productividad es constante, pero se tiene consuetudinariamente aceptado que este plazo se dé en un rango de 4 a 6 meses.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Por otro lado, desde un aspecto jurisprudencial, podemos rescatar dos sentencias emitidas por el Tribunal Superior de Justicia de dicho país europeo. En primer lugar, esta lo dicho en la Sentencia STSJ ICAN 3094/2020, de fecha 28 de diciembre del 2020, en sede de Palmas de Gran Canarias; cuyo fundamento esencial establece, "una disminución de como máximo el 6% en el rendimiento del trabajador carece de la necesaria gravedad como para imputar la sanción de despido". Señalando que dicho recurso se da frente a un recurso de suplicación ante reclamación de Despido disciplinario; toda vez que al demandante se le despide bajo la causal de "infracción laboral de disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo".

Considerando lo anteriormente descrito, se observa que para haber realizado este despido, la empresa demandada realizó una evaluación del rendimiento laboral del demandante con una comparativa justificante y objetiva, explicada a detalle en la carta de despido; y es sobre este punto que la sentencia hace un análisis; objetando que en el caso específico se realizó una evaluación a varios trabajadores para comparar el desempeño laboral; en ese sentido durante algunos días se realizaron estas mediciones; no obstante, al actor se le vino observando el desempeño laboral por un periodo de 2 meses. Producto de ello, se tiene que el actor algunos días de trabajo alcanzaba el mismo porcentaje de desempeño, que otros trabajadores con porcentaje máximo durante esos días de evaluación, además que no se evaluó durante un mismo periodo para esta comparación, dándose el caso que un trabajador cualquiera que hoy alcance un desempeño laboral óptimo, mañana podría ser deficiente y eso no implica que se configure la causal prevista para este despido.

Ante ello, el tribunal reconoce que, aunque no esté expresamente previsto en ley, deben reunirse elementos que hagan que la referencia comparativa utilizada para el despido del trabajador sea lo suficientemente fundamentada y necesaria; además de que en el caso concreto no había ningún otro elemento fuera de este que comprueba la gravedad y la voluntariedad de la baja productividad. Y es en ese sentido que debe analizarse prioritariamente el resultado de esa evaluación, sosteniendo que una disminución de hasta el 6% en el trabajo no configura una suficiente motivación para el despido, estableciendo así este nuevo elemento que debe ser considerado antes de recurrir al despido por esta causal; dictaminando finalmente la invalidez de ese despido y restituyendo al recurrente a su puesto de trabajo, además de una suma indemnizatoria.

Por otro lado, esta lo dicho en la Sentencia STSJ ICAN 3094/2020, emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de fecha 30 de junio del 2012, en sede de Cáceres,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

que en síntesis hace referencia a la implicancia del término "disminución del rendimiento"; aquí el tribunal hace la aclaración de que hay una marcada diferencia entre lo que es una disminución de rendimiento y un "bajo rendimiento" como tal. Para ello se establece que, si simplemente el desempeño de un trabajador cualquiera es inferior al de sus compañeros, no es motivación suficiente para configurar la causal de despido en esa materia; ya que este desempeño puede ser menor debido a factores como poca experiencia en el puesto o simplemente que su rendimiento se ha mantenido igual desde su ingreso al puesto de trabajo.

Caso totalmente opuesto al de un trabajador que inicialmente mostraba un porcentaje de rendimiento alto o mediano y tras algún tiempo, sin factores relacionados al empleo, ha disminuido notoriamente su desempeño laboral, siendo que en este supuesto sí compone la esencia central de lo que se busca obtener como presupuesto para este despido. Al respecto, cabe destacar que si bien es cierto se establece dicho pronunciamiento en sentencia, en líneas generales, la jurisprudencia española considera muchas veces el bajo rendimiento ante compañeros de trabajo, como motivación suficiente para el despido por esta causal; a lo que la propia sentencia anteriormente citada, hace un llamado a la aclaración estableciendo con mayor precisión el término de "descenso del rendimiento" en la norma sustantiva correspondiente.

30.2Colombia

Es relevante realizar una revisión a lo que señala la Legislación Colombiana respecto de esta materia; toda vez que configura una causal que no es automática. Señalando en primer lugar que dicha causal está contemplada en el art.62, numeral 9 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia; dicho cuerpo normativo, señala que deben manifestarse dos presupuestos para configurar esta causal. Por un lado, hace referencia a la capacidad del trabajador, elemento que implica que la empresa tenga una evaluación individual de sus trabajadores, comparando esta capacidad o desempeño a lo largo del tiempo, considerando además otros factores como edad, años de experiencia, entre otros; y, por otro lado, enmarca el presupuesto de "el rendimiento promedio en actividades análogas"; lo que implica en resumidas cuentas, que la empresa deba tener un estándar promedio del rendimiento de sus trabajadores, conformando una base de datos justificable que pueda medir el desempeño específico e individual del trabajador que será despedido.

Ahora bien, la característica más peculiar que propone esta legislación, se encuentra referida a su procedimiento contenida en el Decreto 1072 de 2015; en cuyo artículo 2, menciona que

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

debe darse un procedimiento previo al despido, destacando que esta causal no es automática; es decir el empleador deberá cumplir ciertos pasos y condiciones para el despido; como que debe requerirse al trabajador hasta en dos oportunidades con un lapso no menor a 8 días; así también tras los requerimientos, de mantenerse constante el bajo rendimiento laboral, se le realiza un reporte de su desempeño según los estándares de la empresa mediante un cuadro comparativo. Finalmente, si a pesar de dichos procedimientos el trabajador persiste con la baja productividad, se procede recién a realizar el despido por vía escrita dentro del plazo de 8 días.

De esta manera, se observa que la causal en sí misma posee sus dos elementos que deben ser probados por la empresa, pero a su vez, antes de configurarse siquiera un aviso de despido, hay todo un marco de procedimientos que la empresa debe realizar para conseguir finalmente otros 2 elementos que respalden la decisión del despido estos son los requerimientos de mejora al trabajador y el cuadro comparativo de su capacidad laboral; apegándose así a lo establecido en la norma y salvaguardando prioritariamente los derechos de ambas partes

Al igual que la anterior legislación, podemos traer a colación dos sentencia emitidas por la Corte Constitucional de Colombia, en primer lugar, se observa que en la Sentencia C-593, 2014, de fecha 20 de agosto del 2014; en dicha sentencia, se establecen los procedimientos o bien los requisitos mínimos que deben configurarse para que un empleador sancione válidamente a un trabajador respetando el debido proceso; siendo así que exige indispensablemente que para hacer uso de la facultad disciplinaria, el empleador debe mínimamente haber garantizado una comunicación formal de este hecho, debe haberse realizado una formulación de todas las conductas o cargos que han sido observados, siendo que puede darse tanto de forma verbal como escrita; así también tiene que facilitarse al imputado todas las pruebas que sean concernientes a estos cargos, indicando además un plazo para que el agente pueda defenderse, esperando finalmente un pronunciamiento definitivo y la imposición de una sanción, en caso corresponda, que sea proporcional a lo imputado y corroborado, dejando igualmente la posibilidad de que el sancionado pueda controvertir estas decisiones.

Es decir, esta sentencia afianza lo ya establecido en ley, pero brinda un enfoque de mayor énfasis en la protección a los derechos del trabajador a su vez que remarca que para que el empleador tenga igualmente una protección efectiva, debe actuar necesariamente acorde a

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

este procedimiento; ya que el incumplir con uno de estos procedimientos dejaría sin efecto cualquier despido, principalmente al incurrir en causales de despido por bajo rendimiento.

Por último, es menester ahondar en el despido por bajo rendimiento, por ello, haciendo una revisión a la Sentencia T-509, 2019, emitida por la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, de fecha 29 de octubre del 2019, ciudad de Bogotá, se da un especial énfasis a estos supuestos de despido por bajo rendimiento; este es el de la subordinación; entendiendo que el desempeño laboral no es otra cosa que una consecuencia directa a las órdenes, parámetros y condiciones de trabajo provenientes del empleador; por tanto, a la hora de medir el desempeño laboral del trabajador debe considerarse si las exigencias del empleador, son proporcionales, aptas y amables para con sus subordinados.

En la sentencia se hace un especial llamamiento a la consideración, manifestando que debe tenerse en cuenta al trabajador, no como un factor de producción; sino que debe ser tratado como lo que es, un ser humano que tiene limitaciones y necesidades, merecedor de condiciones dignas, justas y con todo el respeto necesario. Además de ello, dentro de estas condiciones y deberes que surgen para el empleador también se encuentra el de indagar ante una baja del desempeño laboral que factores son los que podrían estar produciendo dichos comportamientos, inclusive si son situaciones personales; de esta manera es que se aborda adecuadamente a este supuesto, con conductas apropiadas del empleador que puedan respaldar además una posterior medida de despido por bajo rendimiento laboral.

30.3Chile

Pues bien, yéndonos al país sureño, podríamos circunscribirnos a lo señalado en su Código de Trabajo, regulado en el DFL N° 1 de fecha 31 de julio de 2002. De una manera un tanto célere, podemos dirigirnos al Título V, donde se detalla las causas o motivos para que un contrato de trabajo pueda terminar. Específicamente, en su artículo 159 y el artículo 160, mencionan las causales respecto a cuándo podría terminar un contrato de trabajo, siendo en el segundo desmotivo legal, causas donde el contrato de trabajo terminará sin derecho a una indemnización para el trabajador. Sin embargo, sin perjuicio a lo establecido en las causales que emana de los artículos antes mencionado, el artículo 161 de dicho cuerpo normativo, también menciona que el empleador podría poner fin a un contrato de trabajo invocando como causal valida, los siguientes motivos: i) las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, ii) bajas en la productividad, iii) cambios en las condiciones del mercado o de la economía,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. Siendo que dicho dispositivo normativo, se convierta en el motivo o sustento jurídico para que la mayoría de empresas, den por terminada un contrato de trabajo.

Ahora bien, en este país, no se establecería un criterio especifico indicando como una causal de despido, el tema de las metas laborales. Lo que, si recalca con mucho más énfasis, es lo concerniente a la causal de despido por necesidades de la empresa (cursiva nuestra), la misma que se detalla en el anterior párrafo. Entonces, podríamos decir que el motivo jurídico para que se dé cabida a la opción de dar por terminado un contrato de trabajo por motivos de incumplimiento de metas labores, seria motivando las necesidades de una empresa, es decir, lo que siempre este en beneficio de una empresa y de su productividad. Sin embargo, como bien señala Rojas (2020), al consagrar una causal de término de una relación laboral, por causas de necesidades empresa, la propia Corte Suprema chilena ya ha delimitado la exigencia de tres requisitos: i) que la necesidad se funde en un supuesto técnico o económico, ii) que la necesidad sea de sea de carácter objetivo y, iii) que haya una relación causal entre ésta y la necesaria separación de uno o más trabajadores (Caso Montoya Ogalde Víctor y otro con Asociación Chilena de Seguridad Social de 2009).

Por ello, en el caso en que un trabajador no logre cumplir con sus metas laborales, las mismas podrían significar una necesidad de la empresa, el hecho que un trabajador cumpla con sus metas labores impuestas en el contrato de trabajo, de alguna u otra manera, meritua la productividad y eficiencia de la empresa. Por lo tanto, de evidenciarse una productividad baja o el no cumplimiento de metas laborales por parte de un trabajador, calzaría como una necesidad de la empresa y, por consiguiente, aplicar el artículo 161 del Código de Trabajo de este país. Ahora bien, es necesario que el empleador sepa motivar correctamente este despido o separación, y eso se podría ayudar con las exigencias que ya menciono la Corte Suprema, sobre todo, en el aspecto tercero en que el hecho o motivo que de por separado a un trabajador, sea en verdad necesario para la empresa. Entonces, como bien lo señalo las Cortes de Apelaciones (en el caso Ávila y otra con Fundación Educacional Padre Alberto Hurtado), “el carácter de necesario del despido es un requisito *sine qua non* de la causa alegada” (2014). Es decir, es necesario que exista una relación causal entre el hecho originado, como es el tema de las metas laborales, y la necesaria separación de determinado trabajador, justamente, para que no se siga causando más perjuicio a la empresa.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

31 Las metas laborales a nivel jurisprudencia

Conforme a lo señalado en el punto anterior, nuestro país en la actualidad solo cuenta con algunos pronunciamientos jurisprudenciales sobre el tema:

- La Corte Suprema mediante la Cas. Lab. N°26111-2018-Lima, señala que el pago de un dinero por el cumplimiento de alguna meta, un objetivo anual, realizado como un pago de manera extraordinaria al monto del salario y demás beneficios contemplados por ley, puede llegar a tener una naturaleza remunerativa siempre y cuando cumpla con los requisitos que establece el D.S. N°001-97-TR.; y conforme a lo señalado por la Corte tiene calidad de remuneración aquello que se consigne otorgar a favor del trabajador dentro de la relación laboral, excepto aquello que de manera expresa se señale que no tiene el concepto de remuneración.
- La Corte Suprema mediante la Cas. Lab. N°13319-2017-Lima señala que el reiterado incumplimiento de las metas laborales asignadas por el empleador es considerado un motivo justo de despido conforme al art. 34 del TUO del D.L. 728 por ser considerado un incumplimiento de labores.

32 El incumplimiento de las metas laborales como causal de despido justo en casos de la puesta en peligro de la subsistencia de la empresa

Para el presente capítulo, tendremos a bien poder dar respuesta a nuestros objetivos que nos planteamos en un inicio (específicos y general), respuestas que darán a conocer cuál es mi postura jurídica y argumentativa para el presente trabajo investigativo. No obstante, para que se pueda llegar a un corolario para cada objetivo, nos apoyaremos de nuestro marco teórico y de todos los puntos que se abordó; asimismo, utilizaremos el resultado alcanzado en nuestra entrevista semi estructurada, la misma que fue aplicada a distintos expertos en la materia, además, de la utilización de las debidas normativas y jurisprudencias que nos incumbe para nuestro caso en particular. Quedando conformado de la siguiente manera.

Para empezar, pasaremos a analizar lo recogido en la investigación para dar respuesta a nuestro primer objetivo específico, el cual es, analizar cuáles son los alcances y límites de la protección contra el despido arbitrario regulados en nuestro ordenamiento nacional. En tal sentido, para poder brindar una solución al presente objetivo, debemos de recoger ciertos conceptos un tanto generales – de manera concisa – con el fin de poder tener una argumentación mucho más comprensible. Así pues, sería propicio definir a qué nos referimos cuando hablamos del término “trabajo”; siendo que, como bien lo señaló Tostes

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

y Villavicencio (2012) el trabajo seria aquella fuente de ingresos que va a permitir a una persona obtener los recursos necesarios para su subsistencia, por lo tanto, todo trabajo permitirá que la persona tenga un mejor proyecto, calidad y/o designio de vida; en tal idea, podemos entender que el trabajo comprende a cualquier actividad desarrollada por los ciudadanos pasible de generar recursos patrimoniales.

Ahora bien, el derecho al trabajo está contemplada en nuestro ordenamiento constitucional como un derecho fundamental del ciudadano, justamente, porque se trata de una garantía para el desarrollo de las personas en general y vinculado a la dignidad de la misma, además de constituir un medio de realización de la persona; asimismo, la norma no solo reconoce su condición individual sino también su desarrollo o garantía de su forma colectiva; es decir, el derecho al trabajo permite que cada individuo y/o grupo colectivo (todo ciudadano en general), no sea privado de este bien jurídico, agregando a ello que de ser así, se caería en una vulneración a la propia naturaleza y permanente construcción del ser humano, su subsistencia y su dignidad; toda vez que, mediante un trabajo la persona puede sentirse plena y satisfecha consigo misma, así pues, reforzando esta idea, el propio Tribunal Constitucional en su Exp. N° 00263-2012-AA, señaló que el trabajo busca que la persona logre su realización personal y, a su vez, desarrollar su proyecto de vida, contribuyendo de paso, con el crecimiento de la sociedad.

Dentro del respaldo constitucional, el derecho al trabajo se encuentra consagrado en el artículo 22 y 23 de la Constitución Política, el mismo que establece que el trabajo es un derecho y un deber, es decir, es un derecho porque busca complementar la dignidad de una persona y, es un deber, porque el Estado comprende que es necesario que la persona busque solventarse y autogenerarse recursos, pues de ese modo podrá contribuir activamente con la sociedad y restarle una carga para el Estado ya que las actividades económicas son la base para el desarrollo de una sociedad, por lo que este último, ha de ser promotor de empleos y de políticas públicas que fomente la inserción de una persona al trabajo.

De esta última interpretación, podemos rescatar dos ideas claves que nos brinda la naturaleza del Derecho al Trabajo, ideas que han sido apoyadas a nivel doctrinal y jurisprudencial, y donde se ve implicada la figura del Estado; en primer lugar, que no es válida la idea de concebir que el Estado deba estar en la obligación de entregar un trabajo a todos los ciudadanos que integran la nación, por cuanto el Estado no es el empleador en general; sin embargo, lo que sí debe de hacer, es ser un promotor y alentar, mediante políticas públicas el fomento de empleo, programas de capacitación de inserción laboral,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

entre otras; que son justamente las acciones que el Estado realiza en la actualidad. Es decir, que la función del Estado se dirige a dotar de uno u otro modo de las herramientas o condiciones mínimas para que la persona pueda insertarse, mantenerse o reinsertarse al mundo laboral, claro está, en igualdad de condiciones, oportunidades y trato sin discriminación, (artículo 22 de la Constitución Política del Perú); es por ello que las normas justamente se encuentra dirigidas a regular tales aspectos de la relación laboral, el ingreso y la salida, además de las condiciones laborales.

Y es que justamente que el Estado cuida que la relación laboral iniciada no se termine abruptamente, más aun, cuando las razones en que se fundan no tengan una justificación válida; en otras palabras, el Estado tiene como enfoque la protección del trabajador frente al despido arbitrario, lo cual se puede entender de dos maneras, por un lado se tiene la protección de la permanencia del trabajador en sus funciones; pero por otro lado se tiene la aceptación de la posibilidad de despido, al cual se le denomina justo, y ello guarda concordancia con la protección que se otorga en el artículo 27 de la Constitución Política del Perú, respecto a la protección del despido arbitrario. Siendo ello así, si bien hemos mencionado que es necesario que se garantice la permanencia de un trabajador en un puesto laboral, la realidad demuestra que esto no logra ser del todo cierto, pues es altamente factible que muchos trabajadores renuncien a un trabajo por decisión propia (renuncia voluntaria) o porque las causales de separación del puesto laboral se dio por haber infringido alguna normativa (despido disciplinario) o por alguna otra causa válida establecida expresamente en la ley; no obstante, también existen despidos que caen en supuestos antojadizos y por tanto conforman un acto que vulnera el derecho a la continuidad laboral y nos coloca frente a un despido arbitrario.

Teniendo presente lo anteriormente dicho, agregaremos que, en un nivel estadístico, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el año 2020, indicó que hubo más de 17,000 denuncias por despidos arbitrarios, suma que sería aún mayor si otros trabajadores hubieran realizado la denuncia correspondiente; lo que quiere decir que las cifras deben de ser aún mayores; es decir que la relación laboral resulta bastante frágil. Ahora bien, ¿Qué significa un despido arbitrario? Previamente a tal concepto analicemos de forma general qué es un despido; para tal concepto tenemos lo señalado por Arce Ortiz (1999), quien expone que el despido es la facultad que goza el empleador para dar por concluido el vínculo laboral; ahora bien, cuando tal conclusión se da bajo el respeto de una serie de requisitos, el despido se califica como legítimo y resulta acorde a la normativa laboral, razón por la que

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

nuestro ordenamiento jurídico ha previsto motivos que justifican esta decisión y que de cumplirse estaríamos ante un despido justo.

Ahora bien, en tal extremo, nuestra normativa, bajo los lineamientos del D.L. N° 728, ha estipulado que, para que un trabajador pueda ser despedido de manera justa de un vínculo laboral o trabajo de corte privado, ha de estar sustentado en cualquiera de las siguientes causales:

- Aspectos referidos a la capacidad del trabajador, vinculado a la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, respecto a tal hecho el Estado prevé la figura del otorgamiento de una pensión por invalidez, reconociendo la incapacidad de laborar del trabajador.
- Aspectos referidos al rendimiento deficiente, relacionado a la carencia del trabajador o incapacidad para efectuar con normalidad sus funciones labores; extremo que ahondaremos más adelante por ser tema central de la presente investigación.
- Aspectos referidos a la conducta del trabajador, las cuales pueden estar inmersos por la comisión de una falta grave, la condena penal por delitos dolosos, la inhabilitación del trabajador para la función u otra vinculada a su actuar que hace imposible la continuidad del vínculo laboral.

En otras palabas, los supuestos antes mencionados, calzarían para que un empleador pueda utilizar la figura de un despido de manera justa. Ahora bien, habiendo señalado el escenario de un despido (despido justo), es momento de verificar los aspectos referidos al Despido Arbitrario; al respecto, el D. L. N° 728, en su artículo 34, segundo párrafo, menciona que un despido arbitrario se da cuando no se ha expresado causa alguna de despido –incausado- o porque dicho despido no pudo ser demostrado en un juicio –injustificado-; por tales motivos es que este tipo de despido puede sub dividirse en dos, un despido arbitrario incausado o injustificado.

Para entender mejor tales figuras, recogemos lo dicho por Neves Mujica (2015) quien -de forma resumida – expone que el despido incausado se da cuando el trabajador es cesado sin que se le comunique la causa que avale el cese de las funciones; dicho en otras palabras, no se expresa ningún motivo, causa o razón que determinan el despido, es decir que el mismo surge bajo la simple voluntad del empleador; y, por otro lado, será injustificado, cuando la causa del despido puede existir y ser contemplada por el ordenamiento, pero no puede ser objeto de probanza a nivel judicial, es decir que solo concurre la invocación del supuesto

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

pero no la acreditación del mismo. Para extender mejor la idea, podemos decir que el despido arbitrario, logra tener su alcance en aquellas situaciones donde se prevé o se observa la presencia de un despido injusto, ilegal e inoportuno, por consiguiente, afectándose el bien jurídico del derecho al trabajo.

Por último, nuestra legislación ha previsto que cuando nos encontramos ante un despido arbitrario (incausado o injustificado), existan dos modos de reparación o protección del trabajador por dichos hechos. Siendo así, en el caso de un despido incausado (artículo 34 del D.L. N° 728) el trabajador únicamente podía ser pasible de una indemnización, pero en atención a la sentencia dictada en el Exp. N° 1124-2001-AA/TC (caso Telefónica vs trabajadores), el TC sostiene que en estos casos de despido incausado, no podría proceder una simple indemnización porque se estaría afectando el derecho al trabajo, por lo tanto, también podría aplicarse una reposición, siendo este último la segunda posibilidad de reparación. Por otro lado, en el caso de un despido injustificado, su modo de protección sería la aplicación de una indemnización; es decir que la reparación al daño ocasionado con un supuesto de despido arbitrario comprenderá la indemnización proporcional para el trabajador o también y de forma excepcional, la reposición en el puesto de trabajo; ambos despidos, deberán ser tratados bajo un proceso o demanda laboral.

En suma, tenemos que resaltar que la norma constitucional y legal, establece mecanismos para proteger al trabajador de un quebrantamiento de la relación laboral de forma incausada, arbitraria o injustificada, entre otros, procurando con esto la continuidad en la relación laboral o la condición o ideal de mantener una relación laboral de forma indeterminada; del mismo modo, en el supuesto de que tal quebrantamiento arbitrario se dé, se contempla como resarcimiento, no solo la reposición laboral, sino también la posibilidad de proceder con una indemnización; del mismo modo, debemos de resaltar que en todos estos supuestos, la causa del quebrantamiento de la relación laboral es la decisión del empleador, es decir que la ley protege al trabajador en contra del actuar arbitrario del empleador.

Así pues, habiendo delimitado todo lo concernientes al despido arbitrario, mecanismo contrario al despido justo y, por consiguiente, vulneradora del Derecho al Trabajo. Es momento de adentrarnos a nuestro segundo objetivo específico, el cual es, precisar el sustento jurídico que ostenta la imposición del cumplimiento de metas laborales por parte de las empresas. En el anterior objetivo, hemos indicado que la vinculación laboral que comprende a un trabajador con un centro laboral, puede ser culminado o cesado válidamente por el empleador si es que se demuestra una causa justa para ser despedido, ello

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

concerniente a lo estipulado al artículo 22 y 23 del D.L. N° 728; no obstante, nos cabe la siguiente pregunta ¿las metas laborales podrían encuadrarse dentro de los artículos antes mencionados?

Al respecto y, en primer lugar, hay que dejar en claro que este trabajo investigativo, se centra o se enfoca en aquellas relaciones laborales bajo un corte privado, teniendo como idea inicial que se está tomando como base preliminar la existencia y subsistencia empresarial, por lo tanto, el desarrollo económico o productivo de una empresa (ámbito privado) también ha de ser un alcance que debe ser visto en nuestro trabajo. Por consiguiente, antes de responder a la pregunta realizada líneas previas, empezaremos por describir la finalidad o alcance del Derecho de la Empresa, la misma que comprende la creación y participación de actividades que comprenden prestación de bienes o servicios con un fin económico, es decir patrimonial; tal actividad generadora además merece una protección especial a fin que la misma se pueda realizar en un espacio y tiempo determinado por sí misma y no por eventos ajenos.

Asimismo, debemos de comprender que una empresa, sea pequeña, mediana o grande, lleva consigo un objetivo en común, el cual es, poder afianzarse en el mercado y tener una estabilidad lucrativa, más aun, porque dentro de este escenario, se logra fomentar o solventar el trabajo de varias personas (capital humano) y otros aspectos adicionales vinculados a la productividad del país. Como bien sabemos, el Estado fomenta la libertad de hacer empresa (artículo 59 de la Constitución Política) y la inversión privada, claro está, bajo ciertos límites o alcances que toda empresa ha de respetar. Por otro lado, en los inicios de toda empresa que existe en nuestro país, siempre ha nacido o surgido por la iniciativa de sus fundadores, donde muchos de ellos, han tenido aciertos y desaciertos, los mismos que tratan de poder sobrellavarlos de la mejor manera, bajo el riesgo de su propio capital invertido.

Ahora bien, para la creación de una empresa, es obvio que existirá de por medio – además del elemento volitivo –el elemento patrimonial o capital. Si las personas que desean emprender una empresa no logran jugar con sus activos (ingresos) y pasivos (egresos), muy pocas esperanzas tendrán de poder adentrarse en el mercado competitivo. Cada socio, fundador o emprendedor al momento de crear una empresa, debe tener en cuenta que todo bien o activo que se ingresa, es para poder autogenerarse de una forma correcta. Como bien señaló Ratti Arroba (2018) cada recurso (bien o activo) que ingresa a una empresa, se convierte en un recurso económico que la empresa lo controlará asignándole un valor, a la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

espera que en un futuro produzcan beneficios. Dentro de estos ingresos podemos destacar los préstamos, los valores negociables, los bienes muebles e inmuebles, arcas registradas, patentes, etc.

Por otro lado, así como existen ingresos que le son indispensables para la subsistencia de una empresa, también queda claro que están sujetos a los pasivos, aquellos egresos o gastos que de uno u otro modo circunscribe a una empresa, precisamente, porque ello mantiene el flujo de la inversión y equilibra las operaciones económicas, dichos pasivos se manifiestan como el pago de salarios, préstamos, etc., en otras palabras, una empresa no puede escapar de estos egresos y forman parte de su rentabilidad como tal, claro está, que en forma simple los egresos no deben de superar a los activos, caso contrario, la empresa quedaría en quiebra. Y es que la creación de la activad o inversión privada (empresas), se sostiene en base al éxito económico que ella tenga, y con ella se aporta al sostenimiento de una nación.

En esa misma línea, en cuanto a nuestros entrevistados, a quienes se les formulo la siguiente pregunta, *¿Cuál es la importancia de la inversión privada (creación de empresas) para el sostenimiento de la nación?* Muchos de ellos afirmaron que la inversión y creación de la actividad privada, trae consigo desarrollo y crecimiento al país, formación de capitales, ingresos de empresas privadas y, sobre todo (un aspecto importante), es que se crean puestos de trabajo. Al respecto de esto último dicho, el factor humano logra ser un elemento básico para que una empresa siga produciendo sus recursos, precisamente, porque de no contar con este capital, poco y nada servirá los bienes materiales que posee una empresa, peor aún, el hecho de incentivar, transformar o producir bienes y servicios para el público en general. Es por ello que el factor de la productividad en una empresa resultará ser un elemento muy importante, justamente porque será el capital humano el que tratará de mover e impulsar a un mejor escalón.

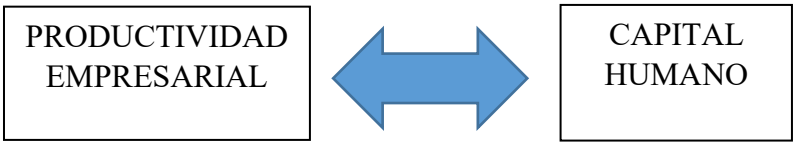
Pues bien, es obvio que el tema patrimonial de una empresa resulta ser primordial, pero si nos damos cuenta, hablar de todo este incentivo que debe tener toda corporación o negocio en general, no serviría si no se ostenta una productividad adecuada, es decir, el capital humano. Es cierto, muchos dirán que las finalidades de una empresa son la producción de ganancias, cubrir necesidades del mercado o anhelos de sus clientes, crecimiento y expansión, cooperar con el avance económico, procurar el avance tecnológico, aumentar el valor para con sus accionistas, etc., pero nuevamente, todo ello no sería factible si no alentamos el capital humano. En otras palabras, esta productividad será movida, ejercida o desarrollada por los mismos trabajadores, pues son ellos quienes impulsan o generan el

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

bienestar mediante los actos productivos, pudiendo entonces comprender como términos sinónimos, el tema de la productividad de una empresa con el factor humano, así lo podemos sintetizar:



Ahora bien, esta captación humana – para generar productividad – no es que sea realizada a mero placer de una empresa, debe cumplir con una serie de procedimientos y planificaciones, los mismos que están sujetos a la normativa vigente, es por ello que nuevamente traigo a colación una pregunta que fue realizada a los expertos, la cual señalaba *¿Cuál es el límite que debe existir entre el derecho a formar una empresa y a la inversión privada que garantiza la constitución del derecho a la protección laboral también regulada en la carta magna?* Al respecto, nuestros entrevistados señalan que, si bien la Constitución fomenta la creación de empresa y la propia inversión privada, ello no debe de menoscabar la dignidad ni los derechos de los trabadores, el capital (humano) que, como dijimos, sería el elemento que mueve a una empresa y la hace ser productiva en general.

Ahora bien, de acuerdo a lo estudiado, podemos además exponer que un elemento consustancial de la actividad empresarial, es el logro de objetivos, alcances y/o cobertura de funciones de manera interna, que permita proveer de solvencia patrimonial a la empresa; es decir, que aquí surge la concepción del valor de cada puesto laboral, siendo que dicha valoración le corresponde al empleador, el cual, al momento de planificar la creación de la empresa o la generación de un puesto de trabajo, establece la auto solvencia o valor del mismo para el logro de los fines de la empresa, es decir que tal planeación se desarrolla de manera previa a la incorporación laboral del trabajador, esto comprende el diseño del puesto laboral. En tal sentido, otra afirmación que podemos hacer al respecto, es que las condiciones de productividad y costos son dados al momento de la creación de un puesto de trabajo y, por consiguiente, el mismo será el parámetro de responsabilidad que se le dará a todo trabajador que cubra dicho puesto laboral en la empresa; buscando, además, su realización de la mejor manera posible.

Sin embargo, dentro del manejo de estas funciones – ligadas a los fines de la empresa – podemos apreciar que muchos centros laborales, han determinado el cumplimiento de dichas funciones condicionadas bajo la figura de las denominadas “metas laborales”, es decir, que el empleador fija anticipadamente una cantidad o logro determinado de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

productividad por parte del trabajador, que por lo general busca que el trabajador pueda producir o rendir de una mayor y mejor manera, muchas de ellas, que no se encuentran en la normativa de la empresa o centro laboral (Reglamento Interno de Trabajo) y, tampoco en la normativa laboral D.L. N° 728. Pero, ¿Qué son las metas laborales? Como bien lo indicó Tomaya Miyagusuku (2009) son objetivos laborales cuyo alcance le representa una compensación al trabajador, estas retribuciones pueden tener carácter económico, material, social u otro. Vienen a ser los propósitos que se traza la empresa para que sean cumplidas por los trabajadores. Estas pueden ser a corto, mediano y largo plazo. La Casación Laboral N° 26111-2018-Lima entiende que puede existir un monto que se le paga al trabajador de manera extraordinaria cuando cumple con los objetivos propuestos de forma anual, ello puede ser considerado como meta.

Ahora bien, muchas empresas consideran que el crear metas laborales fomenta la productividad del trabajador, por ejemplo, nuestros entrevistados creen que el hecho de fijar metas laborales, efectivamente, fomenta la productividad de la empresa y del propio empleado, así, se podrá calcular la eficiencia y eficacia del trabajador, se creará un mayor compromiso con la empresa, se conocerá las debilidades y virtudes del trabajador, etc. Por lo tanto, lograría estar, de una u otra forma, implícita al trabajador, porque queramos o no, lo que se busca es la productividad de la empresa, el cual resulta válido buscar, empero el límite siempre será el capital humano, tal como lo señalamos líneas antes, generándose un conflicto entre la productividad y el trabajador.

Es así que, esta idea de productividad, más allá de los posibles resultados positivos que pueda alcanzar para la empresa y que no son parte de la presente investigación, nos lleva a la interrogante, ¿tiene amparo en nuestro ordenamiento jurídico?; pues bien, no existe norma que determine la posibilidad o no de imponer metas como instrumento de desarrollo laboral dentro de las empresas, empero, tal aplicación requiere de un medio coercitivo para su ejecución, pues dicho elemento permitirá la búsqueda de cumplimiento por parte del trabajador, así, por un lado podría alcanzarse aspectos motivacionales como la asignación de bonos por cumplimiento –conforme lo expone la Casación 26111-2018 Lima, antes citada- es decir pagos adicionales u otros beneficios de forma adicional, concordante con esfuerzos de la misma índole, lo cual no generaría mayor conflicto.

No obstante, las mismas también podría vincularse con una sanción por incumplimiento, que podría alcanzar incluso el despido. En este último aspecto, tenemos que dicha figura tiene una vinculación con una causal de despido válido, para lo cual nos remitimos a lo

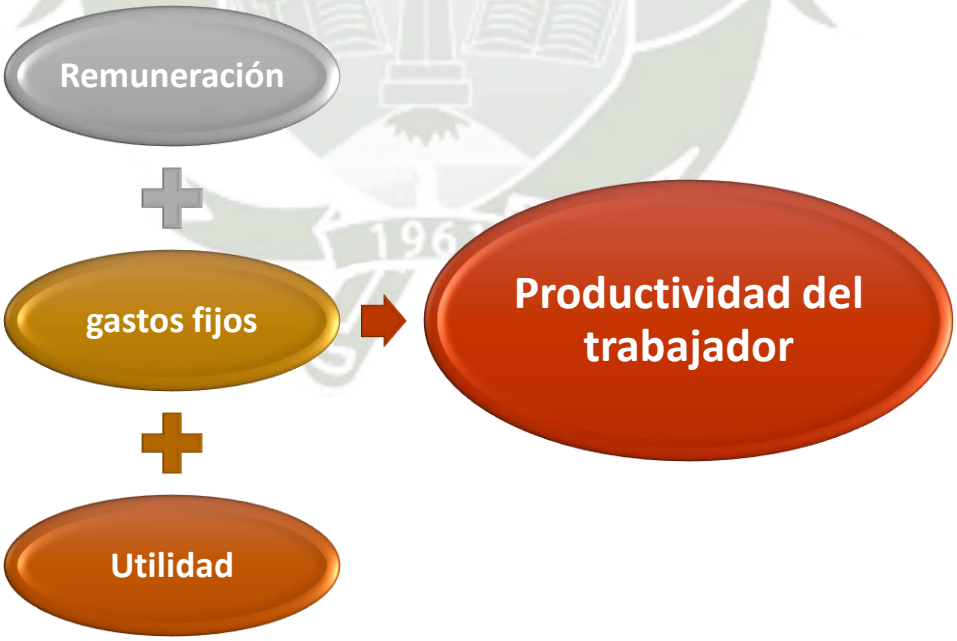
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

estipulado en el T.U.O. del D. Leg. N° 728, Decreto Supremo N.° 003-97-TR, donde el inciso b) del artículo 23 relaciona un supuesto de despido justo con "el rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares" (1997), figura que comprende el hecho referido a sancionar al trabajador que no logra contar con un rendimiento adecuado, quien podría ser despedido de manera justa y no de manera arbitraria; hasta ahí, la norma no tendría mayor inconveniente para ser aplicada más que bajo su propia interpretación o alcance textual, sin embargo, es su relación con las metas laborales lo que determina un conflicto relevante para el derecho.

Siendo ello así, debemos de resaltar, conforme a lo antes expuesto, que las metas laborales tienen doble naturaleza, las creadas con el puesto y de correspondencia mínima, vale decir que, si entendemos a la relación laboral como la correspondencia entre la remuneración y el trabajo, según lo regula la ley laboral, podremos decir que entre ellas debe de concurrir una equivalencia, que el trabajo realizado recabe el monto remuneratorio o favorezca dicha recaudación, además de agregarle los otros gastos vinculados directamente a la actividad económica –gastos fijos-, además de una utilidad; de otro modo no podría subsistir dicha empresa, así lo podemos verificar mejor en una figura:



De acuerdo a lo anterior, queda claro que deberá de existir una productividad mínima a la cual se encuentre sometido el trabajador, la cual debe de corresponder a la fijada al momento de ingresar a un puesto laboral, la cual también se podría entender como una meta básica o mínima; de otro lado, existen otro tipo de metas planteadas por el empleador a fin de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

optimizar la productividad o generar una mayor utilidad, es decir que son planteadas con posterioridad al ingreso del trabajador y ostentan de una naturaleza diferente a la anterior, pues no se encuentra vinculado la subsistencia de su propio puesto laboral, sino a cuestiones de optimización o mejora en la productividad de la empresa. Entonces, a raíz del tema de la productividad de una empresa y su íntima relación con el capital humano, las empresas se rigen por intermedio de la creación de metas laborales, desde las básicas que se encuentran dirigidas a la subsistencia de la empresa y aquellas de eficiencia o incremento productivo, teniendo como norma de vinculación los alcances del artículo 23, inciso b del T.U.O. D. Leg. N° 728.

Para poder responder a estas incógnitas, es momento de dar respuesta a nuestro tercer objetivo específico, el cual es, determinar en qué circunstancias el incumplimiento de metas laborales puede convertirse en despido justo. Como hemos indicado en el anterior objetivo, muchas empresas tratan de ceñirse o sustentarse en el artículo 23, inciso b del T.U.O. del D. Leg. N° 728 para fijar las metas laborales y que estas estén implícitas en las funciones que desempeña el trabajador, empero, si no se logra realizar o cumplir dichas metas, los empleadores realizarán el despido correspondiente. Así, tenemos que el Texto Único Ordenado del D. L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo Nº 003-97-TR, normativa que regula la actividad laboral del sector privado ha establecido las causales válidas para efectuar el despido de los trabajadores, el cual se puede dar cuando este último está inmerso en alguna causa justificada allí expuesta; en tal sentido, podemos afirmar que, cuando una empresa o empleador en específico, decide poner fin a una relación laboral para con su trabajador, este debe ser por motivos muy concretos, los mismos que están enfocados – en el caso bajo análisis – con en el rendimiento laboral del empleado (artículo 23, inciso b del D.L. N° 728) o por otras causales externas que brinda la norma.

En relación a dicha causal, podemos observar que un despido justo se da cuando existe un encuadre de la conducta realizada por un trabajador y que este calce dentro del articulo 23 y siguientes (art. 25, art. 27 o art. 30) de la norma expuesta y, por consiguiente, el empleador podría asumir que se trataría de un despido con la connotación de justa y objetiva. Ahora bien, si nosotros nos ponemos a analizar concretamente el D. Leg. N° 728 y su reglamento en referencia, nos damos cuenta que no existiría algún tipo o enunciado que expresamente señale que el trabajador sería despedido por no cumplir con las metas laborales, es más, la norma no regula lo referido a dichas metas; lo que establece la norma es que el trabajador

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

puede ser pasible de un despido justo por no rendir o producir correctamente con sus funciones asignadas, y son las empresas y empleadores quienes han tratado de adecuar la idea de un incumplimiento de meta laboral como sinónimo de una baja o deficiente rendimiento del trabajador, pues bien, toca evaluar ¿hasta qué punto esto último es cierto?

Para resto debemos de tomar en cuenta lo expuesto en el objetivo precedente, y es que existen dos tipos de metas laborales, la meta básica y la meta de optimización; siendo que además de la característica de que la meta básica es la inicial o de ingreso de un trabajador, la misma también tiene como característica que la productividad no decae o se reduce si el trabajador cumple con las metas laborales que en un inicio le fue asignado, pues ella es justamente la que fue tomada en cuenta para su aceptación en el puesto laboral y como tal se entiende que permitía el funcionamiento óptimo de la empresa. Dicho de otra forma, existen muchas empresas o empleadores que consideran o entienden que las metas laborales se tratarían de una condición intrínseca a la labor habitual del trabajador, y ello no es así; pues el trabajador de por sí, logra cumplir con unas metas laborales que le fueron propuestas en el día, mes o año correspondientes al contrato inicial, expreso o tácito; sin embargo, las empresas toman a las metas laborales como un agregado al esfuerzo del trabajador y más aún lo vinculan en el sentido de, si este no logra cumplirlas pues será despedido automáticamente.

En otras palabras, todo trabajador se encuentra obligado a cumplir una meta laboral inicial o básica vinculada a la supervivencia de la empresa, ahora, si el empleador desea que su empleado realice una conducta o rendimiento laboral deseada y superior a la ya realizada dentro de su jornada laboral, ello no tendría por qué llamarse meta laboral sino más bien, *extra meta laboral*. Así pues, esa es la verdad a la cual llegamos, en el que los empleadores confunden el tema de la meta laboral como sinónimo de una labor extra de la cual ya realiza un trabajador, ya que de por sí se tiene una meta laboral básica al iniciar un contrato, por lo tanto, lo correcto sería que todo adicional sea llamado *extra metas laborales*, las mismas que deberían ser pagadas o reconocidas mediante incentivos muy aparte de su remuneración establecida en su contrato laboral y no bajo la posibilidad o riesgo de despido.

Con esto último dicho, podemos decir que las metas laborales de productividad o mejor entendida como *extra metas laborales*, no podrían convertirse en un supuesto de despido justo, además, de acuerdo a lo analizado podemos exponer como características de dicha figura las siguientes:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- Las *extra metas laborales* no deben ser tratadas como un condicionante para un trabajador. Si bien cada empleado tiene sus funciones ya delimitadas, el cumplir una *extra meta laboral* implica que este último deba realizar un extra de esfuerzo a su ya funcionabilidad que tiene en una empresa.
- Este ejercicio extra, previamente ha debido de ser comunicado y, sobre todo, debió ser planificado con anterioridad, claro está, con la debida capacitación y comunicación con el personal.
- Asimismo, el hecho que un empleador busque que se cumpla *extra metas laborales*, debe tener en cuenta que no todo trabajador está en la capacidad de realizarlo, precisamente, porque toda medida extra se vincula a la funcionabilidad del trabajador, y ha de ser proporcional a sus esfuerzos, ya que no podemos imponer una extra meta laboral a un trabajador, sabiendo que este únicamente logra cumplir con lo que se le encomienda en una meta inicial. Ello no significaría que el trabajador no labore de forma aceptable.
- Si el trabajador logra estar en las condiciones para cumplir una *extra meta laboral*, este deber ser premiado con un monto o comisión extraordinaria a su ya remuneración fijada. Ello significaría un incentivo para que todo trabajador se comprometa a realizar este esfuerzo extra y que, de alguna u otra manera, la empresa pueda tener una mejor productividad que es su finalidad.

Entonces, habiendo delimitada esta premisa, podemos decir que las *extra metas laborales*, podrían convertirse en un despido justo, cuando exista un convenio de capacitación para la realización de funciones de mayor rendimiento a cambio de dicho incremento en la productividad y este no logra cumplirlo. Toda vez que, la nueva formación del trabajador que pudiese estar vinculado con nuevas herramientas, traería una perdida para la empresa y su objetivo funcional, sin embargo, en este supuesto no necesariamente estaríamos hablando de un incumplimiento de una *extra meta laboral*, sino en un cambio de parámetros de las metas iniciales o básicas. Ello debido a que la empresa apuesta por determinado cambio de rutina laboral hacia un trabajador, por lo tanto, no sería justificable que este último no ponga en práctica dicha preparación. En suma, para no mal entender una meta laboral constituye una condición inherente a todo trabajador y puede ser de dos formas, una meta inicial o básica y otra meta de productividad o *extra meta laboral*, siendo únicamente posible efectuar un despido justo ante el incumplimiento de la primera de ellas.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Habiendo delimitado todo esto, nos toca pasar a responder a nuestro cuarto objetivo específico, el cual es, verificar cuáles son los pronunciamientos jurisprudenciales respecto al incumplimiento de metas laborales como causal de despido. En este aspecto, empezaríamos trayendo a colación lo dicho en la Casación Laboral N° 13119-2017-Lima, la misma que resuelve el siguiente hecho en conflicto, y es que determinada trabajadora alega un despido arbitrario porque no existió causa justa para tal decisión, la trabajadora estaba encargada de poder alcanzar una determinada cuota de venta y realizar ciertas visitas diarias a sus clientes; sin embargo, esta no habría cumplido con esta meta, por lo tanto, podía calzar como un despido justo por demostrar un rendimiento muy bajo y, a pesar que se le informo de tales metas, la demandada habría hecho caso omiso.

Al respecto, podemos indicar que la Corte suprema no evalúa la condición de la meta fijada, es decir si era de inicio o si había sido impuesta en forma posterior por la empleadora, siendo que esta otorga una determinada carga laboral (cuotas de venta y visitas diarias), las cuales deberían de ser cumplidas; no obstante, esta carga que le es asignada es entendida como una que forma parte de su meta laboral. No se señala ni evalúa si la empleadora le exigía que realiza un esfuerzo extra a su carga; no obstante, la demandante alega que ocupó un cargo de jefe durante un tiempo, lo cual distorsionó el cumplimento de sus metas laborales, si embargo tal extremo no ha sido acreditado, se evidencia un debate sobre hechos o eventos específicos.

Por otro lado, contamos con lo estipulado en la Casación Laboral N° 7389-2020-Lima, en este caso, la demandante solicita que se le entregue una serie de pagos por contraprestación a su labor, siendo uno de estos pagos, lo referido a los pagos por productividad, de gestión y pago *extraordinario*. La demandante señala que estos pagos son debido al cumplimento de determinadas metas y objetivos que realizó en su trabajo, por lo que el monto pagado dependía de la evaluación realizada por la empresa, pues, tienen relación con el porcentaje obtenido. La Sala Suprema menciona que su meta extraordinaria, "se encontraba determinado por la evaluación de desempeño de cada trabajador, es decir, dependía de la puntuación obtenida en las evaluaciones de desempeño" (F. J. 11, p. 8). Al respecto, la Sala concluye que estos bonos de productividad o bonos extraordinarios, deben formar parte de su remuneración por un tema de primacía de la realidad, es decir, formaban parte de su trabajo.

En el presente caso, a pesar de no establecerlo de tal forma, podemos decir que la empleadora no pudo delimitar correctamente cuando estamos frente una meta laboral

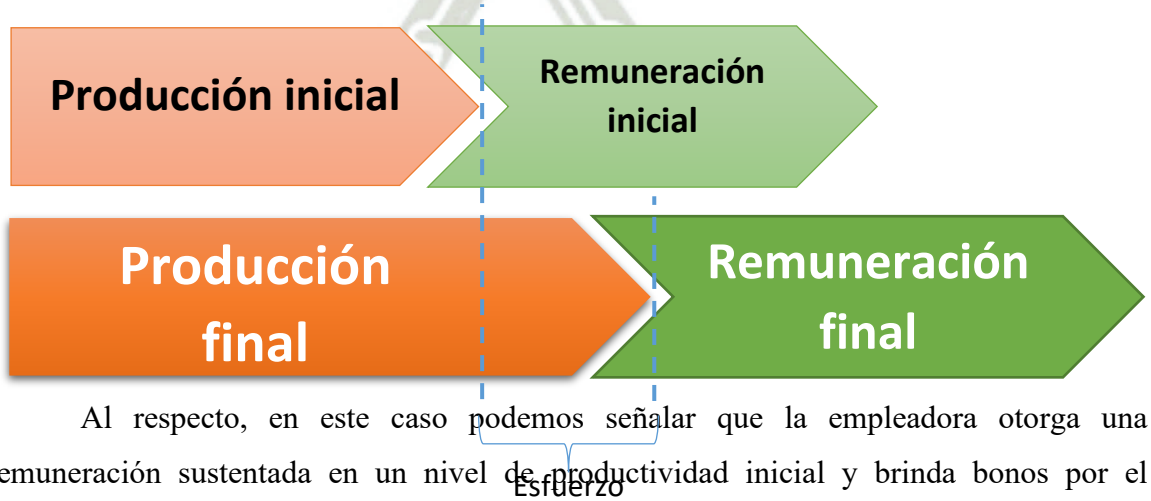
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

(propio de la función del trabajador) y de una medida *extra meta laboral*. La empleadora creyó equivocadamente que estos bonos únicamente dependían o respondían al esfuerzo extra que podría realizar el trabajador y que podían ser compensados cuando los vea por conveniente, pero la Sala Suprema entendió que este esfuerzo extra debe ser percibido como remuneración, precisamente porque el trabajador, de alguna una otra manera, si cumplía con sus metas laborales o se acercaba a ellas y porque la actividad laboral que desempeñaba respondía para ser tratado como parte de su remuneración, es decir que reconoce la condición de las nuevas metas que son entendidas como de productividad a metas básicas de la función y por tanto forma parte de la función y en contraparte de la remuneración.

Por último, podemos traer a colación lo dicho por la Casación Laboral N° 17391-2016-Lima, la misma que se pronuncia sobre el reclamo de un trabajador para con su empleadora, con el fin que le sea entregado los bonos que debió percibir por un tema de cumplimiento de metas; siendo que la Sala Suprema entendió que estos bonos que le son dados por el cumplimiento de metas laborales deben ser pagadas en dinero u otra modalidad por estar relacionadas a su productividad que se ha hecho permanente. Y ello se debe a que los trabajadores que reciben estos bonos, se da en merito a pagos a *título de liberalidad* (cursiva nuestra) o a discreción del empleador, precisamente porque este último, ve por conveniente que, a determinado trabajador, se le entregue algunos bonos condicionado al cumplimiento de metas determinadas, ello es trabajo; por lo que ante la continuación de la productividad los bonos forman parte de la relación y por tanto de la remuneración, la remuneración resultará, entonces, proporcional a la productividad, cuando se imponen nuevos parámetros de productividad; ello lo podemos entender mejor de la siguiente manera.



Al respecto, en este caso podemos señalar que la empleadora otorga una remuneración sustentada en un nivel de productividad inicial y brinda bonos por el cumplimento de ciertas metas laborales establecidas como productividad adicional de sus

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

trabajadores, es decir que se supedita al esfuerzo que realiza el empleado; lo que nos lleva a verificar la tesis de que todo trabajador al momento que ingresar a un centro laboral tiene una productividad o meta inicial, la cual está condicionado a cumplir ciertas labor de manera implícita, con o sin un pago adicional. Ahora bien, si se busca el incremento de productividad vinculado al esfuerzo adicional que puede poner un trabajador o la capacitación especializada, ya sea por formación adicional o por la experiencia adquirida, la misma deberá estar condicionada a la entrega de un bono u otro pago extraordinario adicional de incentivo por los logros de *extra meta laboral*; siendo que si tal productividad se mantiene en el tiempo dichos bonos deberían de formar parte de la remuneración.

Para concluir con nuestro presente capítulo, daremos respuesta a nuestro objetivo general, el cual es, determinar de qué modo el riesgo de afectación a la subsistencia empresarial puede convertirse en causal de despido justo en los casos de incumplimiento de metas laborales por los trabajadores. Pues bien, para dar una respuesta a este objetivo, seria propicio poder dar un breve resumen de lo que hemos podido analizar en los objetivos específicos anteriormente explicados. En primer lugar, se ha traído a colación la naturaleza de la actividad empresarial y con ella la relación laboral, además ante ello la Constitución y la ley ha desarrollado un tratamiento normativo respecto al ingreso, mantenimiento y salida de la relación laboral creada, entendiendo que el factor o elemento humano cohabita de manera íntima con la subsistencia y productividad de la empresa.

Ahora bien, bajo los alcances de la productividad y subsistencia empresarial, se han regulado supuestos o alcances que busquen mejorar la productividad de la misma y, uno de ellos resultaría ser el tema referido a la imposición de metas laborales. Así, a lo largo de esta investigación, se ha detallado que las metas laborales resultarían ser concebidas como una relación bilateral o una decisión unilateral del empleador; el primero contempla a dicha meta como un elemento que conforma de forma expresa o tácita los presupuestos de la relación laboral, siendo que existen metas básicas necesarias que vinculan la subsistencia de la empresa con la productividad del trabajador y que además se vinculan con la remuneración del mismo; de otro lado, las metas adicionales son impuestas por el empleador para poder "premiar" el esfuerzo extra a la función de un trabajador que podría realizar en su día a día, teniendo como contraparte la mejora en la productividad de la empresa. Sin embargo, dichos empleadores han agarrado la costumbre de homogenizar las metas laborales como un condicionante a la labor de un empleado, buscando sustentar despidos

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

en el hecho de señalar que el trabajador no ha alcanzado las metas laborales, ello al amparo del inciso b), del artículo 23 del T.U.O. del D. Leg. N° 728.

No obstante, hemos informado que este supuesto de productividad conocida como las metas laborales, logra ser muy mal entendidas, tanto por el empleador como el empleado. Se dijo que todo trabajador al momento de ingresar a un puesto laboral, se le informa de sus obligaciones y funciones que debe de cumplir, así como de las cargas que debe de realizar en el día, mes o año, siendo que esto último, de por sí ya constituye como una meta laboral que el trabajador debe de cumplir. Por ejemplo, si un trabajador de ventas se le informa que dentro de sus funciones o cargas está el hecho que tiene que vender 7 refrigeradoras en un mes, ello constituiría como su meta laboral. Por lo tanto, de cumplir con dichas ventas o alcanzar un número parecido a ello, no lograría ser un supuesto de despido, precisamente, porque si logra tener un rendimiento potencialmente eficiente.

Y esto lo decimos porque los empleadores y el propio trabajador, cree que las metas laborales deben ser entendidas como un esfuerzo extra de la función del empleado, y esto no es así, justamente, porque ya hemos indicado que las metas laborales son parte implícita de toda relación laboral. Por ello, ante esta confusión, hemos establecido dos conceptos, uno dirigido a regular las metas básicas o iniciales de la relación laboral distintas de aquellas que conllevan esfuerzos adicionales, las cuales hemos denominado *extra metas laborales*, toda vez que, el esfuerzo extra que pueda realizar el trabajador a su ya conocida meta, muy bien podría ser remunerada o premiada, claro está, fijándose un acuerdo claro entre el empleador y empleado.

Por lo tanto, entendiendo esta distinción entre meta laboral y la *extra meta laboral*, el empleador muy bien podría saber que trabajador o trabajadores, podrían estar inmersos para la realización del ejercicio extra a su función pre establecida. Ahora, es necesario saber que en mérito a la subsistencia empresarial, el empleador sí o sí tiene que delimitar qué trabajador puede cumplir o realizar una medida *extra meta laboral*, porque como ya hemos visto en las Casaciones analizadas, la Sala Suprema ya ha indicado que estos pagos o bonos de productividad o pagos extraordinarios, pueden ser reclamados por el trabajador, justamente, porque se dio debido a un ejercicio extra de sus funciones o cargas diarias o mensuales, y esto se da por un error del empleador en querer globalizar o entender que las metas laborales han de ser tratadas como una forma de incentivo a una labor extra de parte de un trabajador, que pudiera medir la potencialidad en el desarrollo del trabajo, pero como hemos dicho, ello debería ser considerada como una medida *extra meta laboral*; no

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

obstante, si la productividad se mantiene, resulta proporcional que los bonos otorgados se mantengan y se cree una nueva base remunerativa.

De otro lado, debemos de tener presente que el inicio de la relación laboral cuenta con la figura legal de término de contrato no penado, denominado periodo de prueba; esta figura nos da la razón, pues se entiende que un empleador que mantiene a un trabajador que ha pasado el mencionado periodo, quiere decir que se encuentra conforme con la productividad alcanzada por el mismo, por lo que la misma se convertiría en la meta básica o inicial, ya que de no resultarle productivo la misma no podría proseguir con el servicio del trabajador ya que trabajaría a pierde; ello además quiere decir que con la labor realizada por el trabajador la empresa funciona adecuadamente y por tanto es una productividad aceptada por el empleador, del mismo modo, el trabajador que realiza sus funciones en el periodo de prueba, entenderá que dicha labor ha de ser mantenida durante la relación del vínculo laboral, con ello se le otorgaría a dicho periodo una naturaleza de establecimiento de las condiciones iniciales de productividad en la relación laboral.

Siendo ello así, y teniendo presente que la productividad del trabajador debe de alcanzar para cubrir su propia remuneración, el pago de otros costeos y la utilidad requerida para el sustento de la empresa, resulta válido afirmar que el incumplimiento de dicha meta básica es la que se relaciona con la subsistencia de la empresa, en tal sentido, queda claro que el trabajador que no logre cumplir con dichas metas laborales (entendida como la básica), pues, efectivamente, si podría estar inmerso dentro del supuesto del inciso b) del artículo 23 del T.U.O. del D. Leg. N° 728, y ello es así por cuanto hablamos de las metas laborales que son parte de la relación laboral convenida. Ahora, por otro lado, las metas laborales entendida como *extra metas laborales*, sólo podrían tener una connotación de labores excepcionales sujetas a bonos e incentivos, pues la contraprestación lograda por la empresa estaría referida a la mejora en la productividad; si bien dicha figura es entendida por muchos empleadores y trabajadores como una meta laboral, la misma no podría tener tal naturaleza; salvo que dicha productividad se mantenga en el tiempo y por tanto el trabajador pudiera exigir un pago adicional a su remuneración, en caso contrario, el retorno a los ámbitos de productividad inicial no podría asumirse como una baja en la productividad del trabajador, si es que dicha baja no ha vulnerado la producción inicial o meta básica.

Por ello, es necesario que el empleador, en mérito a su subsistencia o productividad empresarial, deba especificar en todo contrato laboral, que su trabajador muy bien podría realizar – previo estudio y/o coordinación con su equipo técnico – una actividad determinada

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

que debe de ser controla da durante el periodo de prueba, resulta lógico aquí que si un trabajador percibe que sus funciones son excesivas buscará salir de dicha relación laboral, tan igual como lo decide el empleador si considera que la productividad del trabajador puesto a prueba no resulta satisfactorio, y esa es la función del periodo de prueba. Por ende, el supuesto del inciso b) del artículo 23 del T.U.O. del D. Leg. N° 728 sólo se encontraría vinculado a las metas de productividad básica del trabajador y no a metas adicionales de incremento de productividad, pues la primera tiene la entidad de poner en riesgo la subsistencia de la empresa ya que de no producir los recursos necesarios para la subsistencia de la misma, indefectiblemente quedará en quiebra; lo mismo ha de suceder cuando concurra un incremento de productividad vinculado a un incremento remunerativo, siendo que el nuevo parámetro de productividad se convertirá en la meta básica y de no alcanzarse ello en forma posterior pondría en riesgo la subsistencia de la empresa; empero, lo anterior no alcanza a los supuestos de rendimiento deficiente por el no cumplimento de una medida *extra meta laboral* la cual deberá estar sujeta a incentivos por productividad pero no a la subsistencia de la empresa.

4. HIPÓTESIS

Dado que:

La relación laboral comprende una contraprestación económica por un servicio prestado y que además dicha contraprestación se encuentra vinculada a la generación de la utilidad por parte de la empresa; y que además la norma laboral contempla el despido por bajo rendimiento.

Es probable que:

El supuesto de una disminución en el rendimiento del trabajador que no afecte la subsistencia de la empresa que lo cobija, referido al aporte individual que este deba administrar, no pueda constituir una causal de despido justo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CAPITULO II

PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN

1.1 Técnicas

Técnica a utilizar: La observación documental y la entrevista.

1.2 Instrumentos

Como instrumentos se utilizarán: Ficha Bibliográfica, Ficha Documental, y guía de entrevista.

1.3 Materiales de verificación

VARIABLES	INDICADORES	SUB INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Las metas laborales por los trabajadores.	El derecho al trabajo	Derecho al trabajo, protección constitucional y legal	Observación documental	Ficha bibliográfica
		Elementos de la relación laboral	Observación documental	Ficha bibliográfica
	Las metas laborales	Contrato de trabajo	Observación documental	Ficha bibliográfica
		Concepto de metas laborales	Observación documental	Ficha documental Entrevista
		Regulación en el ordenamiento jurídico	Observación documental	Ficha documental Entrevista
		La fijación de las metas laborales como facultades del empleador	Observación documental	Ficha documental Entrevista

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

El riesgo de afectación a la subsistencia empresarial como causal de despido justo	Despido justo	Protección constitucional contra el despido arbitrario	Observación documental	Ficha documental Entrevista
		Despido justo	Observación documental	Ficha documental
		Tipos de despido	Observación documental	Ficha documental

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1 Ámbito

La investigación es de índole dogmático jurídico, por lo que tomando en cuenta que las normas a estudiar y sobre las cuales incidirá la investigación tienen alcance nacional, el ámbito de aplicación es Perú.

2.1.1 Población

Tomando en cuenta el objetivo general, se está tomando como población el total de normas y jurisprudencias relativas al tema. Además, se tiene como población el total de abogados expertos en derecho laboral.

2.1.2 Muestra

Respecto a las normas y jurisprudencias relativas al tema. general, la muestra será censal, es decir la misma población. Respecto a los abogados expertos en derecho laboral, se ha de utilizar el muestreo por conveniencia.

2.2 Unidades de estudio

La presente investigación tiene como espacio para su desarrollo, Arequipa.

2.3 Temporalidad

Conforme el diseño postulado, nos ubicaremos en el año 2023.

2.4 Unidades de estudio

El despido justo y despido arbitrario.

Las metas laborales fijadas por el empleador.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Estudio de jurisprudencia sobre metas laborales como causa de despido.

Abogados laboralistas para aplicarles la entrevista a expertos.

3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.1 Organización

Para efectos de la recolección de datos y acopio de la información necesaria en la presente investigación se realizará de manera íntegra por la investigadora, el proceso se realizará de la siguiente manera:

Se recabarán los datos referidos a toda la información vinculada al tema de investigación. En cuanto a la investigación bibliográfica será realizada en su totalidad por el investigador y comprenderá las bibliotecas de las diferentes universidades nacionales como internacionales.

Se llegará a buscar información como instrumentos para nuestra investigación haciendo uso de diferentes recursos a los especialistas de la materia.

3.2 Recursos

CUADRO DE RECURSOS

GRUPO	ÚNICO	PROFESIÓN
PERSONAS	1	1

CUADRO DE RECURSOS MATERIALES

RECURSOS	CANTIDAD	PRECIO
PAPEL	DOS MILLARES	50.00
TINTA	DOS RECARGAS	50.00
UTILES DE ESCRITORIO	VARIOS	100.00
FOLDERS	TRES	15.00
COMPUTADORA	UNA	Propia

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

IMPRESORA	UNA	Propia

CUADRO DE RECURSOS ECONÓMICOS

RECURSO	PRECIO
MATERIALES	215.00
PERSONAL	2000.00
EXTRAS	600.00
TOTAL	2815.00

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CAPITULO III

RESULTADO

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

5. DISCUSIÓN

ANALISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS

Para el presente capítulo, se dará cabida a la realización del instrumento metodológico que se vio por conveniente escoger, el mismo que trata de la aplicación de una entrevista semi estructurada. En estas entrevistas, podremos observar una serie de interrogantes que están ligadas al planteamiento de nuestros objetivos propuestos en un inicio. Asimismo, podremos identificar la presencia de 10 preguntas, las mismas que podrán ayudarnos a tener una mayor comprensión del tema que nos propusimos investigar. Para ello, consideré pertinente escoger a 18 entrevistados, los mismos que son especialistas en el tema laboral, con el fin que dicho instrumento metodológico, pueda tener una relevancia académica mucho más significativa. Quedando conformado de la siguiente manera:

Tabla 1

PREGUNTA 1	**¿Usted es abogado especialista en derecho laboral?**
Entrevistado 1	Si
Entrevistado 2	Si
Entrevistado 3	Si
Entrevistado 4	Si
Entrevistado 5	Si
Entrevistado 6	No
Entrevistado 7	No
Entrevistado 8	Si
Entrevistado 9	Si
Entrevistado 10	Si
Entrevistado 11	Si

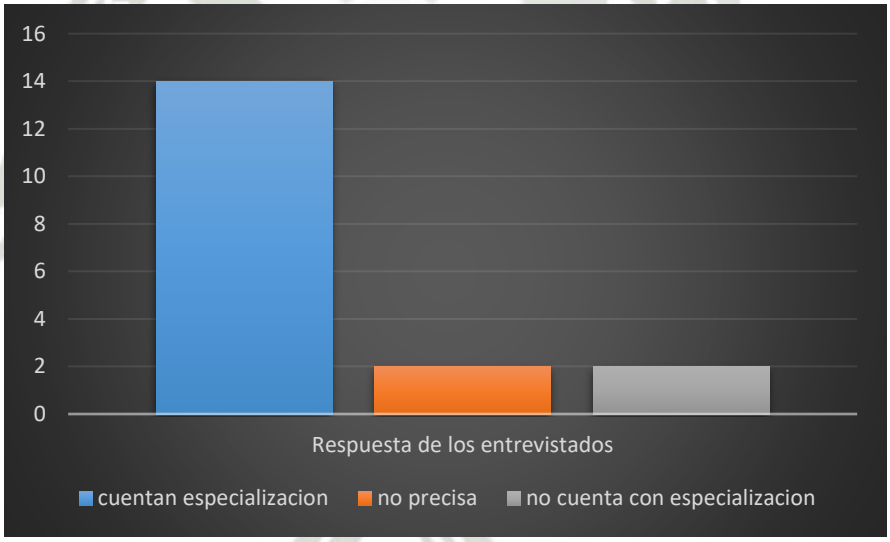
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Entrevistado 12	Si
Entrevistado 13	Si
Entrevistado 14	No precisa
Entrevistado 15	No precisa
Entrevistado 16	Si
Entrevistado 17	Si
Entrevistado 18	Si

GRAFICO 1



En el caso de la **primera pregunta**, es notable que la mayoría de nuestros encuestados sean abogados con especialización en Derecho Laboral. No obstante, es relevante señalar que, de los 18 participantes, 2 no cuentan con esta especialización y 2 prefirieron no precisar su respuesta. A pesar de esta diversidad en el perfil de los entrevistados, es importante considerar que cada uno aportará una perspectiva única y enriquecedora a nuestro trabajo de investigación. Las opiniones y experiencias de aquellos que no son especialistas podrían ofrecer un panorama más amplio y variado sobre el tema abordado, complementando así la visión proporcionada por los expertos en la materia

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

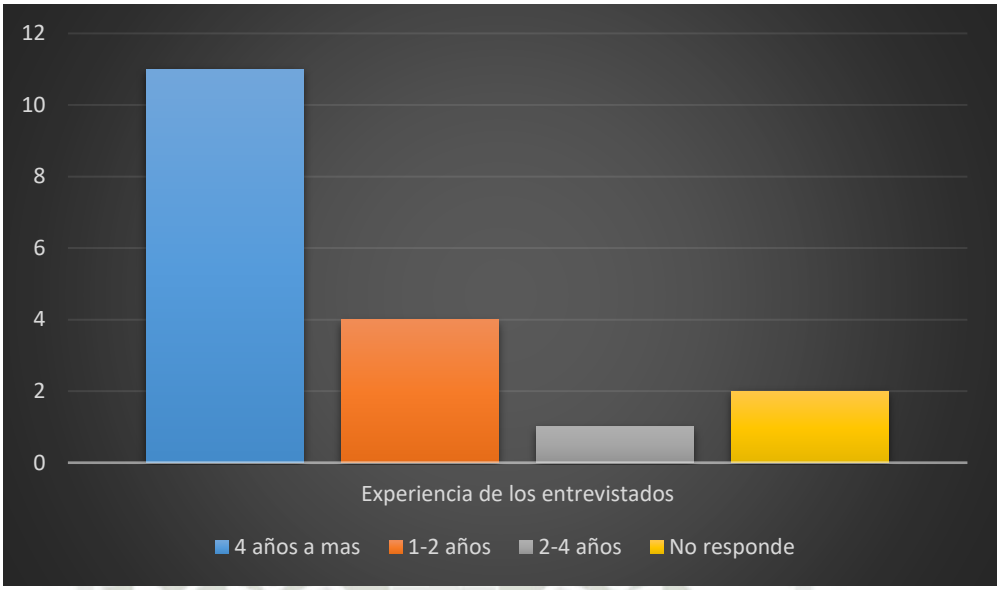
Tabla 2

PREGUNTA 2	**¿Cuántos años de especialidad tiene usted en el área de derecho laboral?**
Entrevistado 1	4 años a mas
Entrevistado 2	4 años a mas
Entrevistado 3	1 a 2 años
Entrevistado 4	1 a 2 años
Entrevistado 5	4 años a mas
Entrevistado 6	---
Entrevistado 7	----
Entrevistado 8	2 a 4 años
Entrevistado 9	4 años a mas
Entrevistado 10	1 a 2 años
Entrevistado 11	4 años a mas
Entrevistado 12	4 años a mas
Entrevistado 13	1 a 2 años
Entrevistado 14	4 años a mas
Entrevistado 15	4 años a mas
Entrevistado 16	4 años a mas
Entrevistado 17	4 años a mas
Entrevistado 18	4 años a mas

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

GRAFICO 2



Respecto a la **segunda pregunta**, centrada en los años de experiencia de los abogados entrevistados, la mayoría de ellos cuentan con una especialización de más de cuatro años en el ámbito laboral. No obstante, dentro del grupo de 18 especialistas, 4 tienen entre 1 y 2 años de experiencia, mientras que otros 12 de los entrevistados tienen entre 2 y 4 años de experiencia. Es importante destacar que los entrevistados números 6 y 7 no especificaron su nivel de experiencia. Este rango diverso de experiencia enriquece el estudio, ya que permite analizar como la profundidad del conocimiento en derecho laboral podría influir en sus respuestas y perspectivas. Además, la falta de información de algunos participantes plantea la necesidad de considerar como la omisión de estos datos podría afectar a la interpretación de los resultados y la representativa del grupo general

Tabla 3

PREGUNTA 3	**¿Qué opinión le merece que las empresas privadas fijen metas laborales para los trabajadores en cuanto a las funciones que les corresponde?**
Entrevistado 1	Bien
Entrevistado 2	De acuerdo
Entrevistado 3	Excelente, fomenta la productividad

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

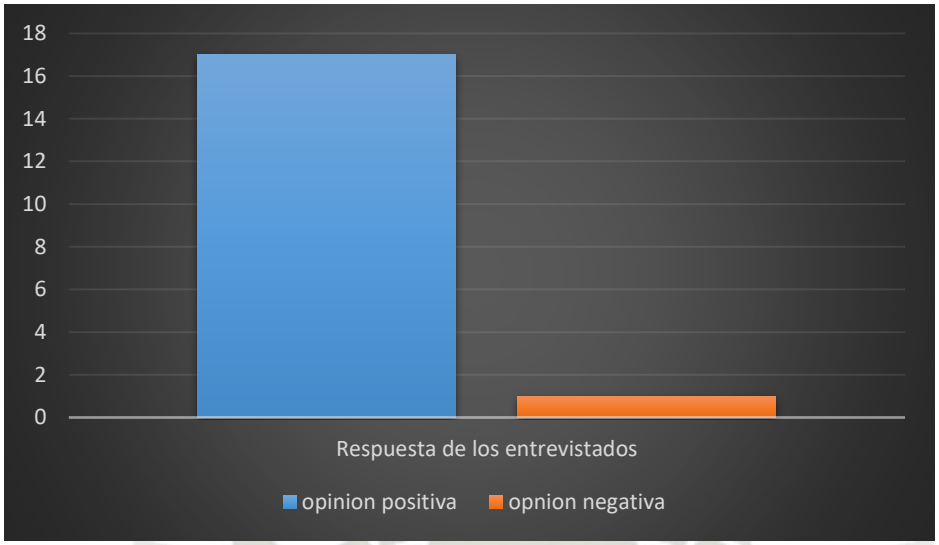
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Entrevistado 4	De acuerdo para que se puedan cumplir con las metas y aumente la producción y compromiso en la empresa
Entrevistado 5	Bien para que los trabajadores lleguen a los objetivos que quieran lograr
Entrevistado 6	Es importante para que se puedan cumplir los objetivos relacionados al campo laboral
Entrevistado 7	Es la forma de calcular la eficacia y eficiencia del trabajador
Entrevistado 8	Las empresas tienen metas para un mayor rendimiento
Entrevistado 9	Es buena pero siempre con dialogo con los trabajadores
Entrevistado 10	Excelente
Entrevistado 11	Es una práctica que se ha instaurado en muchas empresas según la proyección de sus ganancias
Entrevistado 12	Tiene libertad de hacerlo y/o efectuarlo
Entrevistado 13	Bien, es necesario para la empresa aumentar la productividad y los trabajadores fijar metas laborables
Entrevistado 14	Son necesarios las metas laborables
Entrevistado 15	Es válido para que los trabajadores mejoren la productividad
Entrevistado 16	Es correcto para el desempeño optimo
Entrevistado 17	Si,
Entrevistado 18	Incorrecto

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

GRAFICO 3



En respuesta de la **tercera pregunta** sobre la opinión acerca de metas laborables impuestas por empresas privadas a sus trabajadores, observa una tenencia generalmente positiva entre los entrevistados. La mayoría concuerda en que establecer objetivos claros puede ser beneficioso al fomentar la productividad y asegurar el cumplimiento eficiente y efectivo de las metas laborales, siempre y cuando, tengan un dialogo adecuado con los trabajadores. Este enfoque se refleja en la opinión del entrevistado número 13, quien valora positivamente las metas por considerarlas esenciales tanto para el crecimiento y la productividad de la empresa, así como el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, incentivándolos a mejorar sus habilidades y conocimientos. Sin embargo, es importante destacar la respuesta del entrevistado número 18, quien disiente de esta visión marcando su respuesta como una desviación que podría reflejar preocupaciones sobre las expectativas poco realistas que pueden acompañar a dichas metas. Este contraste de opiniones resalta la necesidad de un enfoque equilibrado que considere tanto los beneficios como los posibles desafíos de la fijación de metas en entorno laboral.

Tabla 4

PREGUNTA 4	**¿Cuál es el sustento jurídico actual por medio la cual las empresas privadas pueden fijar metas laborables para el cumplimiento de sus trabajadores?**
Entrevistado 1	D.L 728; D.S. 003-97-TR

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

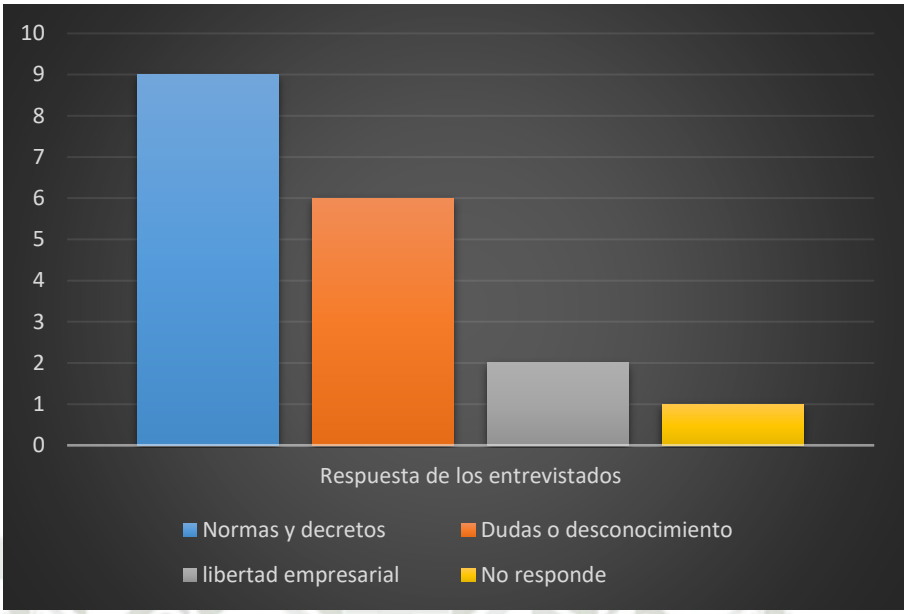
Entrevistado 2	Corresponde a la libertad de cada empresa (no se entiende la pregunta, sería imprudente indicar el contexto)
Entrevistado 3	Ley Marco Empleo Público, Ley Modernización del Estado
Entrevistado 4	No existe una especifica
Entrevistado 5	Desconocimiento del sustento jurídico activo
Entrevistado 6	Ley de productividad y competencia laboral
Entrevistado 7	Ley procesal laboral
Entrevistado 8	D.L 728
Entrevistado 9	-----
Entrevistado 10	Artículo 23 del TUO del D.L. 728
Entrevistado 11	Ley de productividad y Competencia laboral D.L. 728
Entrevistado 12	No existe
Entrevistado 13	No existe sustento jurídico
Entrevistado 14	Es facultad del empleador
Entrevistado 15	No tiene sustento
Entrevistado 16	Artículo 59 de la Constitución Política del Perú y el artículo 9 del TUO del D.L 728
Entrevistado 17	CAS LAB 26111-2018-LIMA, D.S. 001-97-TR, D.S 003-97-TR
Entrevistado 18	No corresponde

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

GRAFICO 4



Para la **cuarta pregunta** de nuestra encuesta, que indaga sobre el sustento jurídico que permite a las empresas privadas establecer metas laborales para sus trabajadores, las respuestas de los especialistas revelan una variedad de perspectivas y conocimientos. Algunos entrevistados, como los números 1, 6, 8, 10, 11 y 16, citan el Decreto Legislativo N° 728, que establece pautas claras para la regulación de las relaciones laborales en el sector privado, sugiriendo que las metas laborales, son una extensión de las políticas de gestión y organización interna de la empresa. Por otro lado, un grupo compuesto por los entrevistados 4, 5, 12, 13, 15 y 18 expresan desconocimiento o dudas sobre la existencia de un fundamento jurídico específico para esta práctica, lo que podría indicar un área gris en la legislación o una falta de uniformidad en la interpretación de las leyes existentes. Otros participantes, como los números 3, 7 y 17, refieren a una variedad de normativas como la Ley Marco de Empleo Público, Ley de Modernización del Estado, Ley Procesal Laboral, y el Decreto Supremo 01-97-TR, además del CAS LAB 26111-2018-LIMA, destacando cómo diferentes leyes podrían interpretarse para justificar la imposición de metas laborales. Los entrevistados 2 y 14 opinan que establecer metas laborales corresponde a la libertad empresarial, subrayando una interpretación más liberal del derecho laboral que pone énfasis en la autonomía de la empresa para definir sus políticas internas. Cabe destacar la respuesta del entrevistado número 9, quien no respondió, y el hecho de que los entrevistados 1 y 17 coincidan en mencionar el mismo decreto, el D.S. 003-97-TR, lo cual refuerza la idea de que existe cierto consenso, aunque parcial, sobre las bases legales aplicables. Estas respuestas subrayan la diversidad de interpretaciones y el debate existente sobre el marco

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

legal que regula las metas laborales en el sector privado, sugiriendo la necesidad de mayor claridad o potencialmente de reformas legislativas para asegurar que estas prácticas se fundamenten de manera clara y coherente en el derecho laboral.

Tabla 5

PREGUNTA 5	**¿Usted considera que el incumplimiento de estas metas laborales impuesta para los trabajadores podría convertirse en un tipo de despido justo? ¿Por qué?**
Entrevistado 1	Si es justo, siempre que se le haya dado oportunidades para el cumplimiento de las metas
Entrevistado 2	Debe aplicarse el principio de razonabilidad
Entrevistado 3	Si, basado en el desempeño del trabajador
Entrevistado 4	No porque el cumplimiento de las metas, puede variar
Entrevistado 5	Si porque es la visión y misión de la empresa
Entrevistado 6	Si, solo si son reiteradas e injustificadas
Entrevistado 7	Sí, porque está regulado en el contrato laboral
Entrevistado 8	El incumpliendo es justificación de despido
Entrevistado 9	Si porque las metas pueden deberse a diferentes incumplimientos ajenos a la producción del trabajador
Entrevistado 10	Si, debido a que se evidencia la productividad del trabajador
Entrevistado 11	No considero motivo de despido, sino que proporcional a su remuneración
Entrevistado 12	No por el sistema la protección al trabajador, y se encarga de garantizar derechos

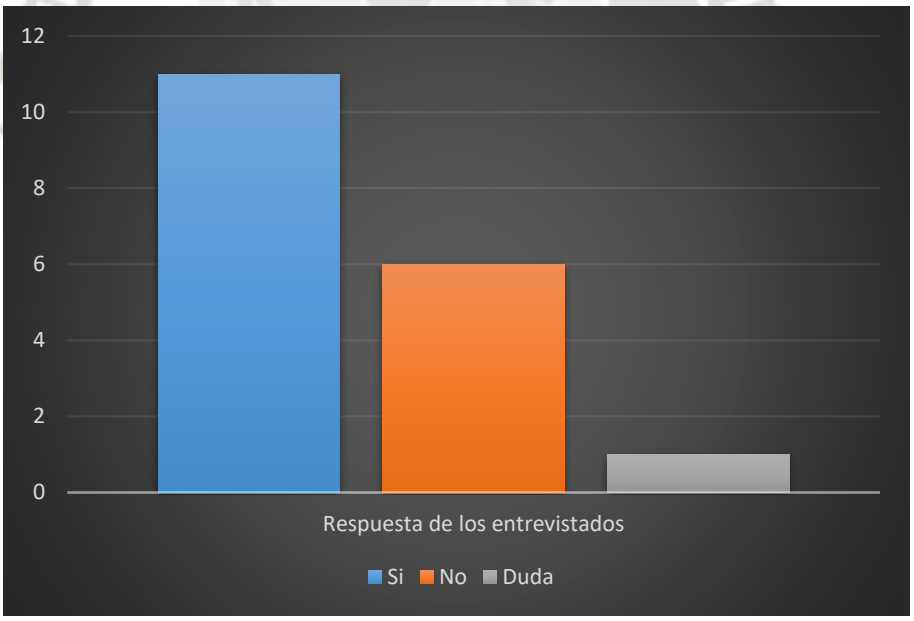
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Entrevistado 13	Si, en caso de que tenga todas la facilidades e igualdades de condiciones y pese a eso no cumple con las metas
Entrevistado 14	No, porque no tiene comisión de falta grabe, tampoco es delito y sería injusto
Entrevistado 15	Despido injusto
Entrevistado 16	Sí, siempre y cuando el rendimiento del trabajador sea analizado y comparado
Entrevistado 17	El incumplimiento de metas está determinado como una causal de despido D.S 003-97-tr
Entrevistado 18	No, no está legislado

GRAFICO 5



En respuesta a la **quinta pregunta** sobre si el incumplimiento de metas laborales podría ser considerado como una justificación válida para el despido, las opiniones entre los entrevistados varían significativamente. La mayoría, específicamente los entrevistados 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 16 y 17, sostienen que sí puede ser un motivo justo para el despido, pero con condiciones claras y justas: el desempeño del trabajador debe evaluarse de manera equitativa, ofreciéndole las mismas oportunidades que a sus colegas y comparando sus

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

resultados con metas previas para determinar su productividad. El entrevistado 17 refuerza esta perspectiva al mencionar que el incumplimiento de metas está explícitamente reconocido como causa de despido en el decreto supremo D.S. 003-97-TR. Por otro lado, un grupo menor, formado por los entrevistados 4, 11, 12, 14, 15 y 18, argumenta en contra, señalando que el incumplimiento de las metas no debería ser motivo suficiente para el despido. Argumentan que el desempeño puede ser influenciado por variables que van más allá del control del trabajador y que las metas a veces pueden ser irrazonables o desalineadas con las realidades operativas o de mercado. El entrevistado 2 destaca la importancia de aplicar el principio de razonabilidad, sugiriendo que las decisiones de despido deben considerar todos los aspectos del desempeño y las circunstancias que podrían haber afectado al trabajador en el cumplimiento de sus objetivos. Este debate ilustra la complejidad de la gestión de recursos humanos en el ámbito laboral, destacando la necesidad de políticas claras y justas que protejan tanto los intereses de la empresa como los derechos de los trabajadores. También sugiere un posible espacio para una mayor clarificación en la legislación laboral, para asegurar que tanto empleadores como empleados tengan guías claras sobre cómo se deben establecer y evaluar las metas laborales en contextos de posible despido.

Tabla 6

PREGUNTA 6	**¿Usted considera que el incumplimiento de metas laborables está relacionado con la capacidad deficiente del trabajador regulado en el artículo 23 inciso b? ¿Por qué?**
Entrevistado 1	Sí, siempre que sea con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones
Entrevistado 2	Falta precisar la norma
Entrevistado 3	Si no cumple su labor no contribuye funciones de la empresa
Entrevistado 4	No, puede existir factores externos que impida que se cumplan con las metas laborales
Entrevistado 5	Si, la causal de rendimiento deficiente es una causa de despido en relación de capacidad y rendimiento

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

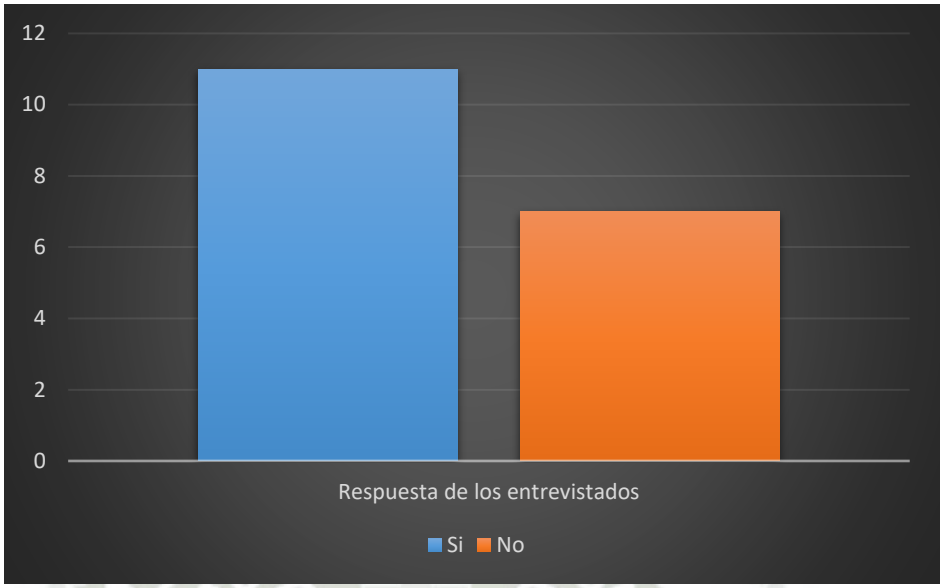
Entrevistado 6	Sí, porque las metas son parte del trabajo y sus funciones que si no cumple significa deficiencia
Entrevistado 7	Su capacidad deficiente perjudica los intereses de la empresa
Entrevistado 8	No siempre tiene que existirla relación entre las metas y la capacidad deficiente, se aplica el criterio de razonabilidad
Entrevistado 9	Sí, porque el desarrollo del trabajador en su labor debe estar contrato de y superior de
Entrevistado 10	Sí, porque están relacionadas a la capacitación de los trabajadores para el cumplimiento de las funciones
Entrevistado 11	Si está relacionado
Entrevistado 12	No porque se relaciona con el rendimiento promedio en labores
Entrevistado 13	Si, mientras la empresa brinde todo lo necesario todo lo necesario para el cumplimiento de las metas
Entrevistado 14	No, se considera que hay factores que determinan el cumplimiento de metas
Entrevistado 15	Por falta de capacitaciones constantes por parte del empleador
Entrevistado 16	Si, puede haber relación en las metas y su incumplimiento debe estar comparado con el rendimiento a sus labores
Entrevistado 17	Si la capacidad del trabajador disminuye, esta pasa a materia de análisis para el cese o cambio de puesto
Entrevistado 18	No, porque se refiere a la comparativa con otros trabajadores y no a criterio del empleador

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

GRAFICO 6



En relación a la **sexta pregunta**, que indaga sobre la consideración del incumplimiento de metas laborales en relación con la capacidad deficiente del trabajador, se observa una diversidad de opiniones entre los 18 especialistas entrevistados. La mayoría, representada por 11 de ellos, coinciden en que el incumplimiento de las metas laborales puede estar vinculado con una capacidad deficiente del trabajador, citando que esto perjudica el rendimiento promedio de la empresa. Por otro lado, un grupo conformado por 7 entrevistados respaldan una respuesta negativa, argumentando que el incumplimiento de metas laborales puede ser resultado de diversos factores, no necesariamente relacionados con una capacidad deficiente del trabajador. Estos entrevistados enfatizan la importancia de aplicar el criterio de razonabilidad al evaluar el desempeño de los empleados, teniendo en cuenta las circunstancias individuales que podrían influir en el logro de objetivos. El entrevistado 15 destaca específicamente con su respuesta de la falta de capacitaciones constantes por parte del empleador como un factor que puede contribuir al incumplimiento de metas laborales, lo que sugiere que la responsabilidad también recae en la empresa para proporcionar los recursos necesarios para que los empleados alcancen sus objetivos. Esta diversidad de opiniones refleja la complejidad de evaluar el desempeño laboral y la necesidad de considerar una variedad de factores antes de atribuir el incumplimiento de metas únicamente a la capacidad deficiente del trabajador.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 7

PREGUNTA 7	**¿Usted considera que la imposición de metas laborables es una imposición deliberada o debería estar sujeta a ciertos límites? Si su respuesta es referida a que debe estar sujeta a ciertos límites indique cuales deben ser esos limites**
Entrevistado 1	Debe estar sujeta a criterios limites, análisis de productividad y rendimiento promedio de otros trabajadores
Entrevistado 2	La meta se proporciona a de acuerdos de capacidad del trabajador y jornada laboral de la empresa
Entrevistado 3	Los limites basado en el promedio de producción
Entrevistado 4	Si, debería estar sujeta a cumplimiento de metas determinadas
Entrevistado 5	No son los objetivos trazados por la empresa, su visión al futuro
Entrevistado 6	Debe estar sujeta a limites referidos a horarios, plazos
Entrevistado 7	Está sujeta a la remuneración económica
Entrevistado 8	Está sujeto a los límites establecidos como el horario de trabajo y cumplimiento de metas dentro de la jornada laboral
Entrevistado 9	Es deliberada porque siempre debe ser a través de un consorcio
Entrevistado 10	Considero que se ajusta al horario y jornada de trabajo al que se encuentra el sujeto
Entrevistado 11	Debe estar sujeta a cierto limites como materialmente posible al servicio ofrecido
Entrevistado 12	Los limites son la objetividad y el derecho y el principio de igualdad
Entrevistado 13	Debe estar sujeta a límite de tiempo y un trabajador no llegara a cumplir su meta 3 meses seguidos

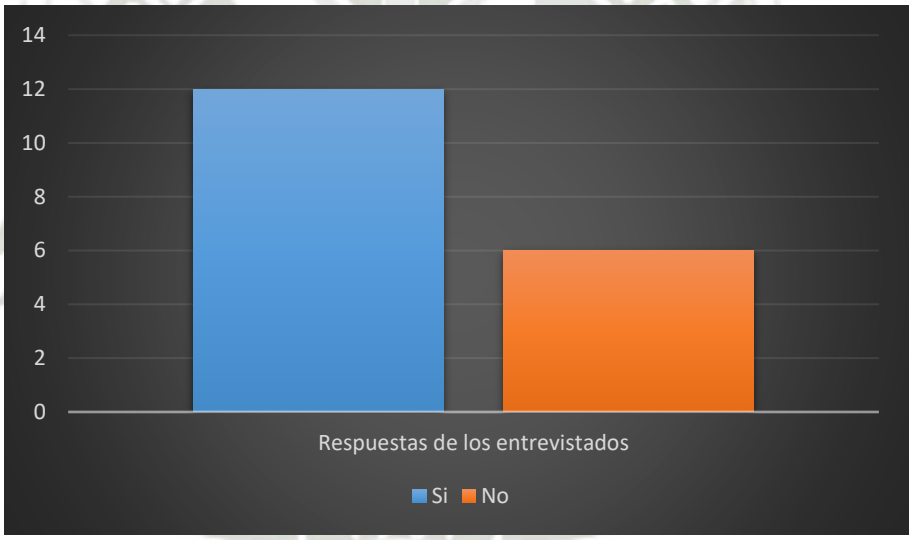
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Entrevistado 14	Obviamente debe limitarse, como prima la realidad, bien estar mental y física del trabajador
Entrevistado 15	No se puede exagerar y recargar las metas a los trabajadores
Entrevistado 16	Debe estar sujeta a limites como: ordenamiento legal vigente, principios de razonabilidad y proporcionalidad
Entrevistado 17	Debe estar sujeta a un estudio del promedio de producción
Entrevistado 18	No debe existir imposición de metas laborales al no estar regulada

GRAFICO 7



En relación a la **séptima pregunta**, que aborda la consideración de los especialistas sobre la imposición de metas laborales, se observa una diversidad de opiniones entre los entrevistados. De los 18 especialistas consultados, 13 comparten la opinión de que la imposición de metas laborales debería estar sujeta a ciertos límites. Argumentan que estas metas deben ser proporcionadas de acuerdo a criterios como la capacidad del trabajador, el promedio de producción, el horario laboral y el principio de igualdad. El entrevistado 16 destaca que estos límites deben estar en concordancia con el ordenamiento legal vigente, así como con los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Por otro lado, un grupo conformado por 5 entrevistados expresa opiniones contrarias. En general, sugieren que las imposiciones de metas son deliberadas y deberían estar sujetas a una remuneración económica adecuada, siempre a través de un acuerdo mutuo entre empleador y empleado.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Sin embargo, el entrevistado 18 plantea una postura diferente al mencionar que no debería existir la imposición de metas si no está regulada, ya que esto podría conducir a una sobrecarga y exageración de las metas impuestas a los trabajadores. Esta variedad de opiniones refleja la complejidad y los diferentes enfoques que existen en torno a la imposición de metas laborales, destacando la necesidad de considerar diversos factores, incluyendo el marco legal y los principios de equidad y justicia, al momento de establecer y aplicar dichas metas en el ámbito laboral.

Tabla 8

PREGUNTA 8	**¿Usted considera que el poner en riesgo la subsistencia empresarial de la entidad podría ser causal de despido justo en caso de incumplimiento de las metas laborales por los trabajares?**
Entrevistado 1	Seria causal de despido siempre que el trabajador tenga rendimiento deficiente comprobado
Entrevistado 2	Podría ser causal de despido dependiendo del reglamento interno
Entrevistado 3	Si las ganancias y lo rentable de las empresas garantiza que se pueda seguir contratando personal
Entrevistado 4	No, porque se estaría afectando el derecho de los trabajadores
Entrevistado 5	Si no tener capital humano adecuado y necesario la empresa no puede cumplir sus objetivos trazados
Entrevistado 6	Si, considero que cualquier deficiencia laboral acreditada debe ser causal de despido
Entrevistado 7	Si es causal de despido
Entrevistado 8	El riesgo de subsistencia empresarial es causal de despido, en caso metas deben ser razonables
Entrevistado 9	Sí, porque incluso atenta contra los demás trabajadores

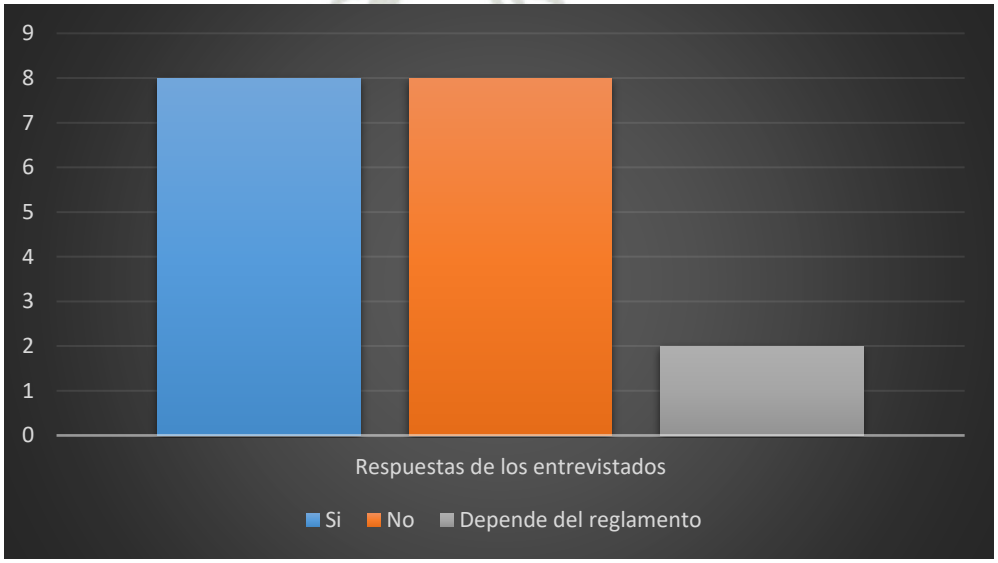
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Entrevistado 10	Sí, porque cuando se contrata al trabajador este debe estar capacitado para cumplir su jornada
Entrevistado 11	No, sería un desacuerdo a lo pactado sin atentar contra la dignidad del trabajador
Entrevistado 12	No es causal de despido
Entrevistado 13	Si ya que ninguna empresa puede pagar a los trabajadores que no son productivos
Entrevistado 14	No porque los contratos de las empresas privadas tienen valor agregado, y no tiene nada que ver con la mala gestión
Entrevistado 15	En Perú, las empresas pueden despedir a los trabajadores por dos motivos por conducta, y por capacidad
Entrevistado 16	Podría ser causal de despido siempre que sea comparado con el rendimiento promedio de los demás trabajadores
Entrevistado 17	Depende de su manejo económico y del mercado, las metas dependen de los trabajares en promedio
Entrevistado 18	No

GRAFICO 8



Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

En el contexto de la **octava pregunta** dirigida a los especialistas, se plantea si poner en riesgo la subsistencia empresarial debido al incumplimiento de metas laborales por parte de los trabajadores podría ser motivo de despido justo. Según las respuestas recopiladas de los 18 entrevistados, se observan diferentes perspectivas al respecto. Un grupo de 8 encuestados sostiene que efectivamente el incumplimiento de metas laborales podría constituir una causa justificada de despido, siempre y cuando se pueda demostrar una deficiencia laboral por parte del trabajador. Argumentan que esto podría afectar la productividad general de la empresa y la eficiencia del equipo de trabajo. Además, resaltan la importancia de que los trabajadores cuenten con la capacitación adecuada para cumplir con sus responsabilidades laborales y mencionan que ninguna empresa está obligada a pagar a trabajadores que no son productivos. Por otro lado, los entrevistados 2 y 17 indican que el incumplimiento de metas laborales podría ser motivo de despido dependiendo del reglamento interno de la empresa y de factores económicos y de mercado. En contraste, un grupo de 8 especialistas sostiene una posición negativa, argumentando que el incumplimiento de metas no debería ser motivo de despido, ya que esto podría afectar el derecho de los trabajadores, a menos que se pueda demostrar una clara disparidad en el rendimiento comparado con el promedio de los trabajadores. Esta diversidad de opiniones subraya la complejidad del tema y la necesidad de considerar diversos factores, tanto individuales como contextuales, al evaluar el impacto del incumplimiento de metas laborales en la subsistencia empresarial y en los derechos de los trabajadores.

Tabla 9

PREGUNTA 9	**¿Cuál es la importancia de la inversión privada para el sostenimiento de la nación?**
Entrevistado 1	Es fundamental para el desarrollo y crecimiento del país
Entrevistado 2	Lo es todo, la pequeña y grande empresa generan empleos y contribuyen con los impuestos
Entrevistado 3	Es fundamental para la creación de empleos y puestos de trabajos
Entrevistado 4	La contribución a la formación del acceso del capital

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

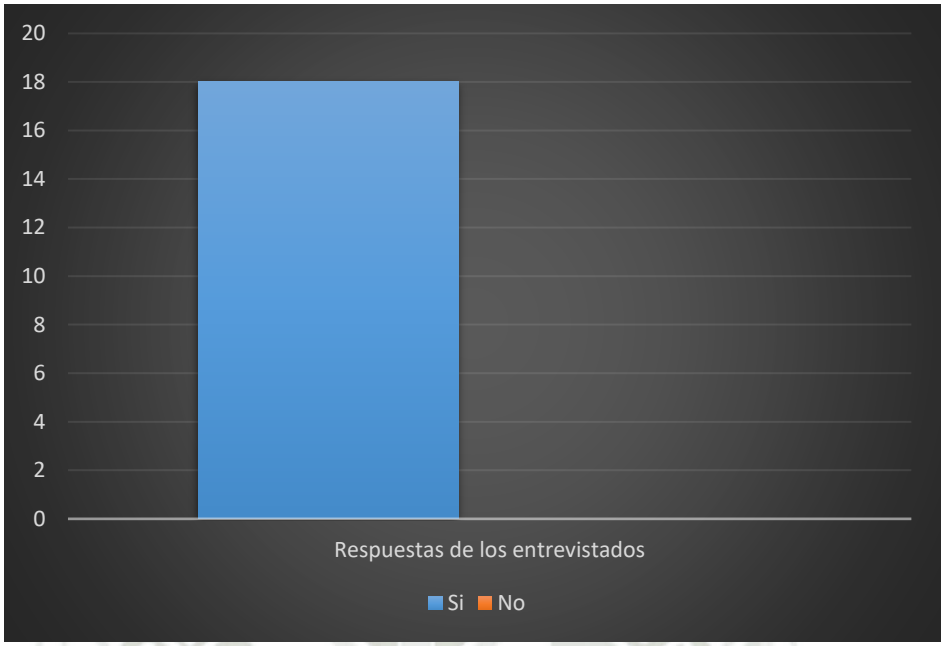
Entrevistado 5	Es importante para garantizar la reactivación económica, generando mayores niveles de consumo, empleo e ingresos
Entrevistado 6	La inversión privada es importante para generar nuevos impuestos de empleos que genera ingresos al Perú
Entrevistado 7	Es un principal determinante de crecimiento económico
Entrevistado 8	Es importante porque es la oportunidad de hacer crecer nuestros recursos
Entrevistado 9	Al igual que la pública se encuentra en el mismo nivel
Entrevistado 10	Es un principal determinante el crecimiento económico en el Perú, genera empleos y el desarrollo económico
Entrevistado 11	Es importante para la inversión de capital y flujo de diversas
Entrevistado 12	La ley regula la inversión pública con participación del sector privado
Entrevistado 13	Más inversión privada, más trabajo, más movimiento económico en las familias
Entrevistado 14	Es importante mas no es la única fuente de ingreso
Entrevistado 15	Principal impulsor de nuestro crecimiento y desarrollo
Entrevistado 16	Es importante para el desarrollo sostenible y económico de nuestro país
Entrevistado 17	Es importante para crear puestos de trabajo
Entrevistado 18	Es reactivo

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

GRAFICO 9



En cuanto a la **novena pregunta**, centrada en la importancia de la inversión privada para el sostenimiento de la nación, se observa un amplio consenso entre los especialistas consultados. La mayoría de los encuestados coinciden en que la inversión privada desempeña un papel fundamental en el desarrollo y la estabilidad económica del país. Argumentan que la inversión privada contribuye al crecimiento económico, generando más empleo y oportunidades laborales, lo que a su vez impulsa el consumo y el movimiento económico en general. Destaca la opinión del entrevistado 14, quien reconoce la importancia de la inversión privada, aunque también señala que no es la única fuente de ingresos para el país. Por otro lado, el entrevistado 12 resalta que la regulación de la inversión pública se lleva a cabo mediante la ley, con la participación del sector privado. Esta perspectiva subraya la importancia de un marco legal adecuado para garantizar la eficiencia y la transparencia en la gestión de la inversión, tanto pública como privada. En resumen, las opiniones de los especialistas refuerzan la idea de que la inversión privada es un componente vital para el desarrollo económico y el bienestar nacional, aunque también resaltan la necesidad de una regulación adecuada para garantizar su efectividad y beneficios para la sociedad en su conjunto.

Tabla 10

PREGUNTA 10	**¿Cuál es el límite que debe existir entre el derecho a formar una empresa y a la inversión privada que garantiza la constitución**

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

	del derecho a la protección laboral también regulada en la carta magna?
Entrevistado 1	Al constituir una empresa se deberían cumplir todas las obligaciones laborales hacia los trabajadores
Entrevistado 2	El estado fomenta la inversión privada y la constitución de la empresa sin menoscabar la dignidad del trabajador
Entrevistado 3	Estabilidad económica y laboral
Entrevistado 4	----
Entrevistado 5	Desconozco el mismo
Entrevistado 6	En dichos casos los límites son los respetos a los derechos humanos fundamentales de los trabajadores
Entrevistado 7	Las libertades empresariales, son derechos a la constitución que son fundamentales en una economía de mercado
Entrevistado 8	Las empresas se basan en la constitución y las leyes que garantizan los derechos fundamentales de los trabajadores
Entrevistado 9	Si porque ambos contribuyen al desarrollo nacional
Entrevistado 10	-----
Entrevistado 11	El límite el objeto social de la empresa y los derechos laborales que deben ser respetados
Entrevistado 12	No hay límite de libertad y la carta magna protege a los trabajadores y personas humanas
Entrevistado 13	Los trabajadores son indispensables y por ello requiere un buen suelo, beneficios y demás
Entrevistado 14	Protección a la dignidad, la paz laboral, salud laboral

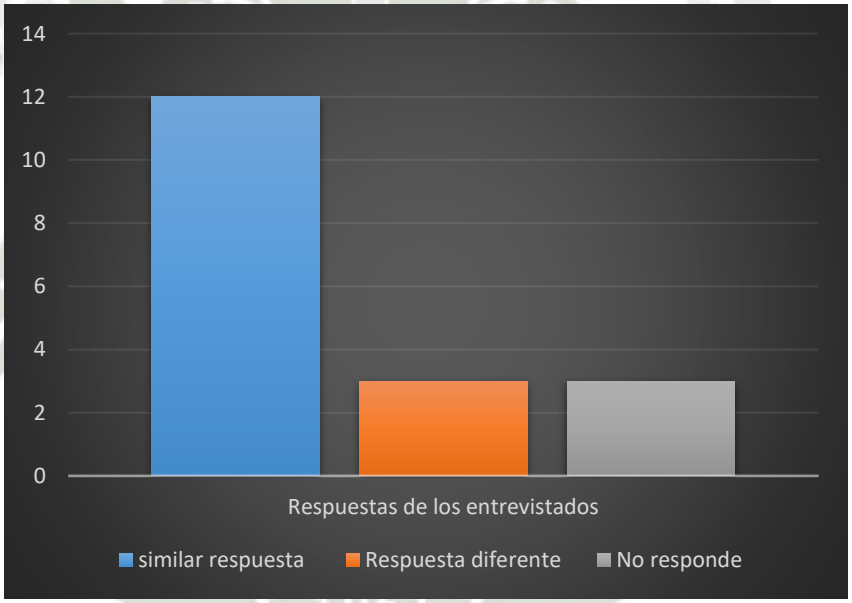
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Entrevistado 15	----
Entrevistado 16	Las disposiciones del empleador no pueden afectar los derechos fundamentales del trabajador
Entrevistado 17	La creación de la empresa es un derecho constitucional., la protección respalda los derechos del trabajador
Entrevistado18	Es limitado el derecho o derechos del trabajador

GRAFICO 10



En la **décima pregunta**, se aborda el tema del límite que debe existir entre el derecho a formar una empresa y la inversión privada, y el derecho a la protección laboral, regulada en la Constitución. Los especialistas coinciden en sus respuestas, argumentando que la creación de una empresa es un derecho constitucional, pero que debe ir de la mano con el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores. Destacan la importancia de garantizar la protección a la dignidad, la paz laboral y otros derechos laborales. Además, enfatizan que este equilibrio entre los derechos de los empleadores y los derechos de los trabajadores debe fortalecerse mediante un sistema de inspección laboral efectivo, como el que proporciona Sunafil. Es relevante mencionar la respuesta del entrevistado 12, quien sostiene que no existe un límite absoluto a la libertad empresarial, pero que la Carta Magna protege los derechos de todos los trabajadores y seres humanos, por lo que las decisiones de los empleadores no

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

pueden vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores. Es importante tener en cuenta la respuesta del entrevistado 5, quien admitió desconocer el tema, lo que destaca la diversidad de conocimientos y perspectivas entre los especialistas consultados.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

6. CONCLUSIONES

PRIMERO: Se determinó de qué modo el riesgo de afectación a la subsistencia empresarial puede convertirse en causal de despido justo en los casos de incumplimiento de metas laborales básicas de los trabajadores, toda vez que esta subsistencia, se maneja en base a la concurrencia de diversos factores, como el caso del factor humano que es el que produce los recursos de la empresa. Tales metas laborales pueden ser incrementadas durante el ejercicio de la labor cuando se da un incremento remunerativo vinculado al incremento de la productividad, la cual también comprendería una obligación de subsistencia dado que se estaría desembolsando un monto remunerativo adicional bajo la expectativa de incremento en la productividad; empero, los aspectos vinculados a las medidas *extra metas laborales*, deben encontrarse sujetos a bonos e incentivos adicionales y al no encontrarse vinculada a la subsistencia de la empresa, no puede ser considerados como un supuesto de baja productividad como causal de despido sustentada en el art. 23 inciso c) del T.U.O. del D. Leg. N° 728.

SEGUNDO: Se analizó cuáles son los alcances y límites de la protección contra el despido arbitrario regulados en nuestro ordenamiento nacional, tanto constitucional como legal, siendo que este tipo de despido constituye una acción en donde no se expresa causa justa o razonada de rompimiento del vínculo laboral del trabajador con su centro laboral. Ante ello, nuestro ordenamiento y doctrina ha clasificado los supuestos de despido arbitrario como un supuesto de despido incausado, que se da cuando no se brinda un despido con causa justa o sin causa alguna; y el despido injustificado, cuando en sede judicial no se prueba o acreditada las razones que conllevaron a tal despido. Por lo tanto, cuando se observa que el empleador no se adecua a las cusas objetivas de despido establecidas en el art. 23, art. 24 del T.U.O. del D. Leg. N° 728, conlleva una vulneración al Derecho al Trabajo, para lo cual se ha diseñado mecanismos reparatorios, como la indemnización o reposición, dependiendo del caso.

TERCERO: Se precisó el sustento jurídico que ostenta la imposición del cumplimiento de metas laborales por parte de las empresas, no sin antes, concebir que además de los factores materiales o abstractos que generan la subsistencia y productividad de una empresa, se ha de valorar también el capital humano. Ante ello, una forma de productividad humana podría manifestarse mediante las metas laborales, las cuales se tratan de una decisión bilateral al existir una mutua aceptación, tanto del empleador al pasar el periodo de prueba del trabajador sin ejercer su derecho a cesarlo en el mismo, así como el trabajador que acepta

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

las exigencias laborales propuestas, las cuales se convertirán en metas iniciales; también existen metas unilaterales del empleador vinculadas a lograr una mayor eficiencia en el trabajo o incremento de productividad, no obstante las mismas solo podrían ser exigidas bajo la modalidad de incentivos y no bajo amenaza de despido.

CUARTO: Se determinó en qué circunstancias el incumplimiento de metas laborales puede convertirse en despido justo, entendiendo previamente, que todo trabajador de por sí, ya cumple con una meta laboral desde el momento que ingresa a un trabajo; por ello, la idea que se concibe en la realidad laboral de una meta laboral, resulta errónea; porque se estaría haciendo entender que, para conseguir una meta laboral se ha de realizar ejercicios extras a la función inicial encomendada a un empleado, y ello no es así. Lo correcto sería llamar a estas acciones extras, como una medida *extra meta laboral* dirigida a mejorar la productividad de la empresa. A partir de allí, es que se podría delimitar en qué circunstancias puede darse un despido justo tan solo por el incumplimiento de una meta que ponga en riesgo la subsistencia de la empresa, es decir el incumplimiento de metas básicas son las que podrían calzar dentro el inciso b), del artículo 23 del T.U.O. D. Leg. N° 728.

QUINTO: Se verificó cuáles son los pronunciamientos jurisprudenciales respecto al incumplimiento de metas laborales como causal de despido, existiendo una línea muy delgada de interpretación. Por ejemplo, la Corte Suprema nos da a entender que los empleadores estarían tomando la figura de las metas laborales impuestas unilateralmente como un factor condicionante y, a su vez, entendiéndola de manera errónea. En las Casaciones estudiadas, se advierte que muchas empleadoras asignan unos bonos o pagos extraordinarios al ejercicio extra de la función del trabajador que ayuda a cumplir con estas metas. No obstante, ello nos genera la idea que las metas laborales, al ser entendida como una decisión unilateral del empleador, debería ser concebida como una medida *extra meta laboral*, además, se rescató la vinculación efectuada entre la remuneración y la productividad, siendo que, ante el cumplimiento y permanencia de las metas laborales, el incremento de la remuneración o la permanencia de los bonos ofrecidos resultará necesario, ello al cambiar las condiciones originales adscritas al trabajador y empleador desde la suscripción del contrato laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

7. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda que el D. L. N° 728 y su Reglamento, puedan especificar y detallar de una manera más entendible, lo referido al cumplimiento de las metas laborales o como lo llegamos a entender en este trabajo investigación, la existencia de metas básicas y de *extra metas laborales*, justamente, porque ello traerá a colación que, tanto trabajador como empleador, sepan en que situaciones se podría vincular el despido justo a un colaborador que no haya cumplido con sus *extra metas laborales.*

SEGUNDO: Se recomienda que todo empleador o centro laboral, lleve un registro respecto a la productividad del trabajador a fin de establecer las condiciones o metas laborales impuestas al inicio de la relación laboral, ello a fin de sustentar sus actuaciones posteriores para exigir al trabajador labores adicionales, y se pueda sustentar el despido por disminución de la productividad del trabajador.

TERCERO: Se sugiere que, la Corte Suprema al momento de decidir sobre el ejercicio del despido de un trabajador sustentado en la causal invocada al amparo del art. 23del T.U.O. del D. Leg. N° 728, evalúe la disminución de la productividad del empleado en base a la subsistencia de la empresa o las metas iniciales y no en base a las metas laborales impuestas con posterioridad, ello con el fin de evitar un uso abusivo de tales medidas.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

8. REFERENCIAS

Ackerman, M. (2004). El trabajo, los trabajadores y el derecho del trabajo. *Relaciones laborales Revista crítica de teoría y práctica*, *1*, 209-232. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=792974

Cadillo Ángeles, C. (2013). La extinción de la relación laboral por causas relacionadas con la capacidad del trabajador. *Revista de derecho*, *14*(1), 69-96. https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/1573

Arce Ortiz, E. G. (1999). *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*. PUCP, Fondo Editorial.

Arce Ortiz, E.G. (1997). El despido nulo por motivos antisindicales. *Derecho y Sociedad*, (12), 66-75. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16665

Arce Ortiz, E.G. (2021). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú - Desafíos y deficiencias*. Palestra Editores.

Avendaño, J. (1994). El derecho de propiedad en la Constitución. *Themis Revista de Derecho*, 30, 117-122. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11406

Badilla, A. E., & Urquilla Bonilla, C. R. (2008). *El derecho al trabajo en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. CIDH. https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22091.pdf

Blancas Bustamante, C. (1982). La constitución de 1979 y el derecho del trabajo. *Derecho PUCP*, *36*, 7-53. https://doi.org/10.18800/derechopucp.198201.001

Blancas Bustamante, C. (2007). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. PUCP-Editorial.

Blancas Bustamante, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. Jurista Editores

Boza Pro, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *Themis,* (65), 13-26. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846

Bregaglio, R., Constantino, R., Galicia, S., & Beyá, E. (2016). Discapacidad, invalidez, incapacidad para el trabajo y trabalenguas: ¿si tengo discapacidad y trabajo, puedo

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

cobrar pensión de invalidez? *Derecho PUCP*, (77), 291-322. https://doi.org/10.18800/derechopucp.201602.012

Brito-Gaona, L. F., & Iglesias, E. M. (2017). Inversión privada, gasto público y presión tributaria en América Latina. *Estudios de economía*, *44*(2), 131-156. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-52862017000200131.

Cáceres Carrillo, K. V., Pingo More, A. I., & Jiménez Ordinola, L. M. (2021). El despido fraudulento a la luz de la jurisprudencia del tribunal constitucional. *ZHOECOEN*, *13*(1), 1-12. https://doi.org/10.26495/tzh.v13i1.1864

Cárdenas Gracia, J. (2014). Noción, justificación y críticas al principio de proporcionalidad. *Boletín mexicano de derecho comparado*, *47*(139), 65-100. https://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v47n139/v47n139a3.pdf

Carrió, G. R. (1990). *Notas sobre derecho y lenguaje*. Abeledo-Perrot.

Castillo Córdova, L. (2005). El principio de proporcionalidad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano. *Revista Peruana de Derecho Público*, 6 (11), 127-151. https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/d5f9c37a-4b1c-4d7a-a6f2-89e250629158/content

Chuquitapa Cuno. D. (2020). *Guía práctica para la protección mediante secretos empresariales.* Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual.

Código Sustantivo de Trabajo [CST]. Decreto N° 2663 de 1950. (Colombia).

Cruz Villalon, J. (2009). *Compendio de derecho del trabajo*. Tecnos.

Decreto N° 1072 de 2024. Versión actualizada.

De La Villa Gil, L. (2000). *El concepto de trabajador*. Aranzadi Civitas.

De Lama Laura M. G. (2015). *Causales de despido en la jurisprudencia del tribunal constitucional*. Gaceta Jurídica.

Ermida Uriarte, O. (1989). *Modificación de condiciones de trabajo por el empleador.* Editorial Hammurabi.

Escarpulli Montoya, A. (2017). *Contabilidad II.* Montoya.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Hernández Rueda, L. (1997). Poder de dirección del empleador. En N. De Buen & E. Morgado Valenzuela (Eds.), *Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social (*pp. 405-419). UNAM.

Fernández Toledo, R. (2019). Configuración del poder de dirección del empleador: denominación, naturaleza jurídica, fundamento y contenido. *Revista de derecho (Concepción)*, *87*(245), 51-97.

Fernández-Duarte, J. C. (2009). *El bien común como finalidad de la empresa. Una perspectiva desde la libertad*. Universidad de Navarra.

Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. PUCP Editorial.

Franco García, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de derecho*, (52), 70-87. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7872349

García del Junco, J & Casanueva Rocha, C. (2000). *Prácticas de la Gestión Empresarial*. Mc-Graw-Hill Interamericana.

Goldín, A. (2014). Algunos rasgos definitorios de un Derecho del Trabajo en proceso de cambio. *Thémis*, 65, 27-40. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10847

González Mata, E. A., López Cabrera, J. A., & Cabral Torres, R. (2022). *Relación entre productividad laboral y remuneraciones: un análisis de proximidad espacial a nivel estatal en la industria manufacturera en México, 2004, 2009, 2014 y 2019.* CEPAL.

Gutiérrez Pérez, M. (2011). *Ciudadanía en la empresa y derechos fundamentales inespecíficos.* Laborum.

Meade Robinson, E. (1968). *Organización y administración de negocios.* Ediciones del Castillo.

Hernández Rodríguez, S. & Pulido Martínez, A. (2003). *Visión de negocios en tu empresa.* Gasca Sicco.

Hundskopf Exebio. O. (2012). *Manual De Derecho Societario*. Gaceta Jurídica.

Ibáñez Jiménez. J.W. (2012). *El derecho de sociedades y el empresario societario*. Civitas.

Jiménez Silva, C., Ramírez Sarmiento, X. J., & Charre Quispe, M. F. (2022). El ejercicio del poder de dirección del empleador y sus límites frente a los derechos de los

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

trabajadores. *Giuristi: Revista de derecho corporativo*, *3*(5), 29-51. https://doi.org/10.46631/Giuristi.2022.v3n5.04

Jorge Coviello, P.J. (2011). *El principio de proporcional en el procedimiento administrativo, DERECHO PUCP*, (67), 139-153. *https://doi.org/10.18800/derechopucp.201102.006*

Juárez Hernández, O. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. Grupo Editorial Patria.

Landa Arroyo, C. (2014). El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. *THEMIS Revista De Derecho*, (65), 219-241. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870

Landa Arroyo, C. (2017). *Los derechos fundamentales*. PUCP, Fondo Editorial.

Mejía Madrid, R. (2006). Transmisión de Empresas y Relaciones Laborales. *Foro Jurídico,* (06), 23-28. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18426

Ministerio de Economía y Finanzas (2019). *Reconocimiento y mediación plan Contable General Empresaria*. Web. www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/documentac/PCGE_2019.pdf

Montoya Melgar, A. (2004). Libertad de empresa y poder de dirección del empresario. *Revista del Instituto de Estudios Económicos, (4),* 109-158. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1142148

Neves Mujica, J. (2015). El despido en la legislación y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los Plenos Jurisprudenciales Supremos en materia laboral. *THEMIS*, (67), 227-232. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/14470

Ochoa Cardich. C. (1995). *Bases fundamentales de la Constitución económica de 1993*. Comisión Andina de Juristas.

Ugaz Olivares, M. U., & Higa García, A. H. (2011). La condena penal por delito doloso como causa justa de despido en el régimen laboral privado. *Ius et Veritas*, 21(43), 182-194. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12060

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Pacheco Zerga, L. (2019). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. *Revista de Derecho*, (13), 29-54. https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/1562

Pasco Cosmópolis, M. (1993). El trabajo en la Constitución. *Ius et veritas*, 4(7), 27-35. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15389

Payet Puccio, J. A. (2017). La Sociedad Anónima Abierta: algunas ideas para la reforma de su tratamiento legislativo. *Ius et veritas*, (54), 16-48. https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201702.001

Quispe Chávez, G. y Mesinas Montesinos, F. (2009). *El Despido en la Jurisprudencia Judicial y Constitucional*. Gaceta Jurídica.

Ratti Arroba, E. (2018). *Análisis Del Control Interno De Activos Fijos y Existencias En La Coordinación Del Miproguayaquil*. [Tesis De Maestría. Universidad De Guayaquil]. Repositorio Institucional.

Rendón Vásquez, J. (2007). *Derecho del trabajo-teoría general.* GRIJLEY.

Reyes Ponce, A. (1992). *Administración Moderna.* Limusa.

Romero, R. (1997). *Marketing*. Palmir.

Rojas Miño, I. (2020). Las necesidades de la empresa como causa de terminación del contrato de trabajo en el sistema jurídico chileno. *Revista de Derecho*, (27), 1-33. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97532020000100212

Sanguineti Raymond, W. (1989). *El derecho a la estabilidad en el trabajo en la Constitución peruana*. Editorial Cuzco.

Tomaya Miyagusuku, J. (2008). *Los contratos de trabajo y otras instituciones del derecho laboral*. Gaceta Jurídica.

Tomaya Miyagusuku, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *Ius et veritas*, 19(38), 120-154. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196

Tomaya Miyagusuku, J. (2010). Reflexiones sobre los sujetos de la relación laboral. *Ius et Veritas*, 20(40), 140-158. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12146

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Ţop, D., & Enache, N. (2021). Límites de subordinación del empleado al empleador y autocracia laboral. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (2), 163-175. https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=26883

Torres Lara, C. (1991). La Empresa Individual de Responsabilidad Limitada. *Revista Peruana de Derecho de la Empresa*, 37, 49-58.

Tostes, M., & Villavicencio, A. (2012). Flexibilización del Derecho del Trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú. *DERECHO PUCP*, (68), 356-382. https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.013

Toyama Miyagusuku, J. (2009). *Derechos laborales ante empleadores ideológicos*. PUCP Editores.

Tribunal Constitucional Exp. 01963-2006-AA/TC.

Tribunal Constitucional Exp. 01963-2006-AA/TC.

Tribunal Constitucional Exp. N° 03116-2009-PA/TC.

Tribunal Constitucional Exp. N° 0646-96-AA/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 00032-2010-PI/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 0008-2005-PI/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 00114-2011-AA/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 0016-2010-PA/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 0045-2004-AI/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 0050-2004-AI/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 00878-2022-PA/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 0090-2004-AA/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 00943-2016-PA/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 01167-2012/PA-TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 01458-52010-PA/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 022-08-2017-PA/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 02267-2009-PA/TC.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tribunal Constitucional. Exp. N° 04151-2016-PA/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 04539-2012-AA/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 047-2004-AI/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 05412-2005-AA/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 0760-2004-AA/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 0895-2001-AA/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 1058-2004-AA/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 1807-2007-PA/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 206-2005-PA/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 2192-2004-AA/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 2235-2004-AA/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 2235-2004-AA/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 3275-2003-AA/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 3599-2010-AA/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 415-987-AA/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 82499-AA/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N° 976-2001-AA/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N°1058-2004-AA/TC.

Tribunal Constitucional. Exp. N°1124-2001-AA/TC.

Uria Menéndez. R. A. (2010). *Comentario al Régimen Legal de las Sociedades Mercantiles*. Editorail Civitas.

Vallecilla Baena, L. F. (2019). La relación laboral y el contrato de trabajo. *JUS Laboral,* (8), 5-43.

Vásquez García, L. O. (2020) Los elementos que configuran la relación laboral. *Perspectiva Jurídica Up*, (15), 225-247.

Velasco Alonso, A. (1981). *Ley de sociedades de Responsabilidad Limitada*. Edersa.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Véliz Ortiz, S. (2019). Los deberes inherentes al cargo de director de una sociedad anónima. *Forseti Revista de Derecho*, 6(9), 39 - 51. https://doi.org/https://doi.org/10.21678/forseti.v0i9.1060

Vitteri Guevara, J. (2014). *Tratamiento jurisprudencial del despido incausado. En: El despido laboral: Despido nulo, arbitrario, incausado y fraudulento*. Gaceta jurídica.

Zamora Ramírez. C. (2008). Pasivos financieros. *Revista de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de empresas*, 81, 51-58.

Zavala Gamboa, O. (2014). El poder del empleador como elemento distintivo de la relación laboral. *Revista internacional y comparada de relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2 (3), 1-24.

Lengua Apolaya, C. (2015). *La Reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional*. Palestra

Gamarra Vílchez, L. & Alemán Paez, F. (1998). *Dos modelos de Reforma Laboral: Perú y España.* Odial

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

9. ANEXOS

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis