



FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS:
UNIFICACIÓN EN EL DECRETO LEGISLATIVO N°
728 SOBRE EL PLAZO DE ABANDONO DE
TRABAJO POR VIOLENCIA FAMILIAR –PERU -2017

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor:
Bach. Medina Alarcón Elita Yudit

Asesor
Mg. Marlene Cardozo Quinteros

Línea de Investigación
Derecho Privado

Pimentel – Perú
2018

**UNIFICACIÓN EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 SOBRE EL PLAZO DE
ABANDONO DE TRABAJO POR VIOLENCIA FAMILIAR –PERU -2017**

Aprobación de tesis

BACH. Medina Alarcón Elita Yudit

Autora

Mg. Marlene Cardozo Quinteros

Asesor

Dra- Elena Maritza Barturen Mondragón

Presidente de Jurado

Mg. Jorge Napoleón Vílchez Castro

Vocal(a) de Jurado

Dr. /Barrio de Mendoza Vásquez Robinson

Secretario de Jurado

DEDICATORIA

A mis amados padres: Rogerio Medina Santa Cruz y María Justina Alarcón Campos por su apoyo incondicional y el amor paternal que me han brindado a largo de toda mi carrera profesional,

A mis hermanos por darme un buen ejemplo, y por el amor que me muestran siempre en los momentos más difíciles de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme dado salud, inteligencia, discernimiento para lograr mis objetivos trazados, además por su infinita bondad y amor.

A Todas aquellas personas que de una u otra manera me han ayudado a ser de mi carrera profesional una realidad.

INDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	10
II.	MARCO REFERENCIAL	13
2.2.	Teorías relacionadas al tema	21
2.2.1.	Conceptos Generales	21
a)	Empresa.....	22
b)	Funciones de la empresa	23
2.2.2.	Derecho de trabajo	23
1.	Teoría de la relación de trabajo	23
2.	Teoría de lo esencial en la relación de trabajo	24
3.	Principios.....	24
a)	Consideraciones Generales.....	24
b)	Principio de la defensa de intereses y paz laboral Derecho Colectivo del trabajo.	25
c)	Principio de continuidad.....	25
d)	Principio tutelar del trabajador.....	26
e)	Principio iura novit curia.	27
f)	Principio pro homine.	27
g)	Principio de favorecimiento del proceso.	27
h)	Principio Protector.....	28
i)	Principio de tipicidad.....	28
4.	El contrato de Trabajo.....	29
1.	Nacimiento del contrato de trabajo	29
2.	Fin del contrato de trabajo	29
5.	Derecho del Trabajador.....	30
a)	Derecho al trabajo	30
b)	Estabilidad laboral	31
c)	Jornada Laboral.....	31
6.	Despidos laborales	32
a)	Concepto.....	32
b)	El despido nulo	¡Error! Marcador no definido.
c)	El despido incausado	33
d)	El despido fraudulento.....	34
e)	El despido arbitrario.....	35

f) El despido nulo	35
g) El despido discriminatorio.....	37
h) El despido: poder absoluto	37
7. Autonomía del derecho procesal del trabajo	38
2.2.3. Derecho de familia.....	38
1. Teorías.....	38
a) Teoría según la cual es parte del derecho público.....	38
b) Teoría según la cual forma parte del derecho social.....	39
c) Teoría que atiende a la ubicación legislativa.	39
d) Teoría del aprendizaje social teoría del estrés y afrontamiento de situaciones sociales teoría de recursos de la violencia familiar.....	39
e) Concepto de familia.....	40
f) Como teoría social	41
g) Como institución.....	42
h) Como teoría jurídica	42
i) Como teoría legislativa.....	43
2. Etimología- naturaleza jurídica	44
3. Función de la familia.....	45
4. Violencia familiar	46
a) Concepto.....	46
b) Características de la Víctima de Violencia.....	46
c) Características de Agresor	47
d) Causas.....	47
5. Efectos	48
2.2.4. Teorías específicas	48
1. Abandono del trabajo	48
2. El abandono de trabajo por violencia familiar	49
3. Ley 30364 “Nueva Ley de violencia familiar”	49
III. METODO.....	49
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	49
1. Tipo Descriptivo	50
2. Diseño de investigación no experimental.....	50
3. Diseño transeccional Correlacional	50
3.1. Método de investigación.....	50
3.2. Variables, Operacionalización	51
3.3. Población y muestra	53

1.	Población.....	53
2.	Muestra	53
3.5.	Métodos de análisis de datos.	56
3.6.	Aspectos éticos	56
1.	El principio de autonomía	57
2.	Principio de no maleficencia.....	57
3.	Principio de Justicia.....	58
4.	Consentimiento informado y expreso.....	58
5.	Observación participante	58
6.	Principios Éticos Profesionales	59
a)	Compromiso.....	59
b)	Iniciativa.....	59
c)	Dedicación.....	59
d)	Responsabilidad.....	59
IV.	Resultados	59
V.	DISCUSIÓN.....	71
VI.	CONCLUSIONES.....	73
VII.	RECOMENDACIONES.....	74
VIII.	REFERENCIAS	75
IX.	ANEXO	78

RESUMEN

La presente investigación se dio inicio con el análisis de la Ley 30364 y el Decreto Legislativo N° 728, es por ello que se considera pertinente la Unificación del Plazo de Abandono por Violencia Familiar, para obtener una mejor didáctica profesional en el ámbito del Derecho Laboral privado, el cual tuvo como objetivo principal la unificación del plazo de abandono de trabajo por Violencia Familiar en el Perú en el Decreto Legislativo N° 728.

El propósito de esta investigación es de no cometer injusticias en la defensa y asesoramiento que se brinda a los trabajadores. De ser lo contrario conllevaría a una crisis de desesperación al trabajador y mal imagen del profesional por no saber conducir adecuadamente una nulidad de despido por falta grave de abandono de trabajo por Violencia Familiar.

Se aplicó una metodología de Diseño no Experimental y un tipo de investigación Descriptiva y cuya población estuvo conformada por los dos Juzgados tanto Labórales y de Familia Especializados en abandono de trabajo por Violencia Familiar con una muestra de 12 Jueces.

El presente trabajo se concluyó según la información y los datos obtenidos en las encuestas que La tipificación del plazo de abandono de trabajo por Violencia Familiar en el Decreto Legislativo N° 728 regula la Productividad y los Derechos de los Trabajadores, por ello debe sebe examinarse muy detenidamente para regular el plazo de abandono de trabajo por la causal de Violencia Familiar.

Palabras claves: Abandono de trabajo, Violencia Familiar, Unificación

ABSTRACT

The present investigation began with the analysis of Law 30364 and Legislative Decree N ° 728, that is why the Unification of the Abandonment Deadline for Family Violence is considered pertinent, in order to obtain a better professional didactic in the field of Labor Law private, which had as main objective the unification of the term of abandonment of work for Family Violence in Peru in the Legislative Decree N ° 728.

The purpose of this investigation is not to commit injustices in the defense and advice given to workers. Otherwise it would lead to a crisis of despair for the worker and bad image of the professional for not knowing how to properly conduct a nullity of dismissal for serious lack of abandonment of work for family violence.

A methodology of Non-Experimental Design and a type of Descriptive Research was applied and whose population was conformed by the two Laboral and Family Courts Specialized in abandonment of work for Family Violence with a sample of 12 Judges.

The present work was concluded according to the information and the data obtained in the surveys that the typification of the term of abandonment of work by family violence in the Legislative Decree N °728 regulates the Productivity and the Rights of the Workers, for that reason it must be examined very carefully to regulate the term of abandonment of work for the cause of Family Violence.

Keywords: abandonment of work, family violence, Unification.

I. INTRODUCCIÓN

El Decreto Legislativo N° 728 es una Ley sustantiva la que carece en muchos casos de precisión normativa, en la competencia laboral existen despidos por abandono de trabajo aplicando el plazo de tres días, excepcionalmente a consecuencia de violencia familiar el plazo de justificación de abandono al centro de trabajo se amplía a cinco días laborable, figura que no se encuentra regulada en el mencionado Decreto Legislativo.

Es por ello que para asegurar una buena aplicación de la norma laboral en la didáctica profesional en el ámbito de la actividad privada, se enfoca en la enunciación de la necesidad de unificar en el Decreto Legislativo N° 728 el plazo de abandono de trabajo por la causal de violencia familia.

El abandono de trabajo es el acto y la consecuencia de no asistir al puesto de trabajo o centro de labores, mientras tanto la violencia familiar es aquella que se ejerce que en las relaciones familiares o asimismo es ejercida por uno de los miembros contra otro o contra todos los miembros que forman este núcleo familiar.

La violencia familiar es cualquier acción o conducta que produzca la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona por parte de un integrante del grupo familiar. A todo ello las empresas no realizarán el despido del trabajador por causas originarias de temas concernientes con violencia familiar, tampoco obtendrá despedir al trabajador por carencias en su capacidad o rendimiento si ello se relaciona a la violencia familiar que sufre y que ha sido acreditada. En estos casos, el trabajador tiene expedito un nuevo camino para obtener su reposición, con la denuncia de Violencia Familiar que realice en la comisaría, fiscalía, o Juzgado de Familiar.

Por otro lado, un trabajador o trabajadora que sufre Violencia Familiar tendrá una justificación para llegar tarde o faltar cinco días dentro de un plazo de 30 días o de hasta cinco días en un semestre, de acuerdo a esta ley. También tendrá, a simple solicitud, derecho al traslado a otra sede de la empresa o a que se le cambie el horario de trabajo, en tanto sea posible, y sin menoscabo de su pago o cargo que ocupe en la empresa.

La problemática de esta investigación se realizó por el interés de unificar el plazo de abandono de trabajo en el Decreto Legislativo N°728, con el propósito que no se cometan injusticias en la defensa y asesoramiento a los trabajadores respecto a sus derecho laborales, con fines de frenar la injusticia por parte del empleador al no encontrarse claro el plazo de abandono de trabajo por violencia familiar en el Decreto citado y fortalecer la buena imagen del abogado. Por lo tanto se plantea la siguiente interrogante ¿Es necesario la inclusión en el Decreto Legislativo N° 728 el plazo del abandono de trabajo por violencia familiar?

Este trabajo de investigación tiene como objetivo general es analizar el plazo de abandono de trabajo de los trabajadores por violencia familiar; examinar ampliamente el Decreto Legislativo N° 728; comparar los marcos legales; tanto el Decreto Legislativo N° 728 y la ley de violencia familiar, para poder identificar el vacío legal que existe entre estos marcos legales; y por ultimo Concluir con un aporte legislativo para una mejor didáctica en el campo y desarrollo del derecho laboral, en el ámbito nacional.

Asimismo, se sustenta en una investigación de tipo no experimental, descriptivo explicativo A través de recopilación y extracción de datos importantes extraídos de la doctrinal, doctrina jurisprudencial, Jurisprudencia vinculante, en nuestro proceso de aprendizaje, permitiendo percibir los hechos o fenómenos más relevantes.

Es así que la investigación se justifica que la inclusión en cuanto al plazo del abandono de trabajo por Violencia Familiar, en el D. Leg Nro. 728, es necesario y absoluto para la didáctica profesional en la actividad privada, con el propósito de no cometer injusticias en la defensa y asesoramiento que brindan los abogados, estudiantes que se dediquen íntegramente al estudio del derecho laboral, sindicalistas que se encarguen de advertir a los trabadores de sus derechos que han sido vulnerados, cuando estos son despidos y sepan con claridad los plazos que corresponden al abandono de su centro de labores por la causal de Violencia Familiar. De no ser así conllevaría a una crisis de desesperación al trabajador y mal imagen del profesional por no saber conducir adecuadamente una nulidad de despido por falta grave de abandono de trabajo por Violencia Familiar.

En la actualidad muchos trabajadores que han perdido su proceso de despido, por el mal asesoramiento al no indicar la pretensión adecuada y no tener a la vista didácticamente

la tipificación del plazo de abandono de trabajo por Violencia Familiar, solo se tiene tipificado el plazo de tres días, en el Art. 25, inciso h, del D. Legislativo Nro. 728, se necesita fortalecer la ley ya mencionada, especificando la indicación adecuada del plazo de abandono de trabajo por la causal de Violencia Familiar las pretensiones y no se encuentren en leyes dispersas.

La propuesta de solución que se pretende plantear ante la Vía Judicial, es que se provea al abogado, estudiantes de Derecho Laboral que realicen actividades de asesoramiento, y a los representantes de los diversos sindicatos, para que actúe eficazmente reclamando los derechos que se encuentren vulnerados y que las demandas que se planeen sean declaradas fundadas en la pretensión por la causal correspondiente de abandono de trabajo por Violencia Familiar.

Con la inclusión del D. Leg Nro. 728, el plazo de abandono de trabajo por violencia familiar para la didáctica profesional bajo el régimen de la actividad privada, en el Art. 25, el plazo por abandono de trabajo por Violencia Familiar, se ejercería mejor orientación en el ejercicio de la profesión a favor de los trabajadores, el trabajador bien orientado seguirá con la continuidad en su centro de trabajo tal como le corresponde por derecho, al amparo del Art. 22, 27 de nuestra carta magna, la Constitución, de tal manera no se estaría ubicando en margen de peligro a la estabilidad laboral que le corresponde a los trabajadores.

Las empresas privadas al no estar establecido en una sola ley el plazo por abandono de trabajo por la causal de Violencia Familiar, por este motivo se favorecen y se cometen abusos contra sus trabajadores; por no estar claro en la tipificación jurídica del plazo en el D. Leg N° 728, y si se llegara a establecer en una sola ley estos plazos se frenaría la injusticia y se fortalecería la buena imagen del abogado, del estudiante, sindicalista que asesora.

Los trabajadores al ver que su pretensión que se ha planteado sobre despido han sido declarados infundados por la mala orientación en sus demandas, toman medida de fuerza, como es de verse en la actualidad se realizan huelgas reclamando sus derechos laborales, al sentir que existe una mala gestión administrativa por parte del poder judicial; cuando la realidad de los hechos es que no existe una didáctica precisa en el D. Leg N° 728, en las pretensiones en cuanto a los plazos, lo que acarrea que los abogados no efectúen una buena precisión de las pretensiones para sus clientes que están reclamando sus derechos laborales.

El plazo de abandono de trabajo por violencia familiar normado en la N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, data de 5 días los cuales el trabajador por haber sido víctima de violencia de parte de su semejante está justificado su no asistencia a su centro de labores, mientras que en el decreto legislativo N°728 Ley de productividad y competitividad laboral, el plazo de abandono de trabajo por violencia familiar data de 3 días, lo que es una incongruencia entre ambas normas que trata de fondo tipifican la misma figura, y por ende causa confusión a los especialistas del derecho, por tal razón esencial se considera necesario la inclusión del plazo de abandono de trabajo por violencia familiar de 5 días en el art. 25 del Decreto Legislativo N° 728, como anexo en el Inciso h, evitando ante esta realidad errores formales y reales.

Este trabajo de investigación está constituido por: **I. Introducción, II. Marco Referencial, III. Metodos, IV. Resultados, V. Discusión, VI. Conclusiones**, finalmente se realiza las Recomendaciones las mismas que constituyen el aporte de este trabajo de investigación.

II. MARCO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes de la investigación

Omar (2013) en su investigación referente a los factores determinantes de violencia familiar y sus implicancias; señala que la víctima de violencia familiar dentro del círculo familiar tiende a tener un estado de vulnerabilidad, es tanto que teniendo en cuenta estos parámetros la violencia tanto a niños como a mujeres suma a una porcentaje ascendente, mientras que a hombres agraviados solo cuantifica el 2% de casos y estos son hombres mayores y debilitados tanto físicamente como económicamente respecto a sus parejas mujeres.

La violencia familiar es un tema que se observa en todo el mundo y esto con mayor frecuencia se puede verificar en los factores como extrema pobreza de diversos pueblos peruano, la discriminación y la predominación de algunas características como la condición de sexo, de tener dinero, sumado a ella la falta de protección institucional, versa alrededor que el agente muchas veces se encuentra en depresión, baja autoestima, la educación violenta, aplastamiento psíquico sumado a ello un posible montaje estructural los cuales llevan a no romper el tipo de relación, en consecuencia esto repercute tanto en la violación de los derechos fundamentales de la persona asimismo, el primer espacio de socialización, el progreso de la persona como elemento natural y fundamental de esta ya que las personas tienen derecho a la proyección de la sociedad y el estado.

En estudios realizados con el fin de determinar las principales causas que generan la violencia familiar en el País y por con ello buscar una respuesta a la interrogante de acuerdo a los resultados del análisis estadístico realizado en este Distrito de San Juan de Lurigancho (Lima), Callao y otras ciudades del País sobre violencia familiar.

Como conclusión se llegó, quien sufre mayor violencia familiar son las mujeres a diferencia de los hombres, teniéndolos en cuenta el porcentaje de nueve a uno, del mismo modo, se llegó a saber que la violencia familiar no solo afecta a los hogares constituidos sino también a las parejas que conviven, por otro lado, se concluyó que la violencia familiar ha ido aumentando de manera considerable, asimismo, como conclusión específica señala dicha tesis que el autor logró alcanzar su objetivo infiriendo los siguientes conocimientos: que la violencia familiar se incrementa en el género femenino, entre las edades de 26 a 45 años, considerando que la familia es el pilar de la sociedad y la célula principal de la educación del ser humano, por último que la violencia familiar está sobre

puesta que existe distintos factores que existen en el núcleo del hogar, estos nacen en la inmadurez de sus integrantes, falta de preparación educacional, psicológica y se tiene en cuenta que no cuentan con los recursos suficiente para poder que les ayude a surgir, la economía es escasa por lo que muchos menores de edad dejan de asistir a sus centros educativos para poder dedicarse a trabajar y ayudar en las necesidades diarias de casa y estos factores producen resultados declinados hacia la violencia familiar, existe mal exposición referente al sexo, animación de la infidelidad y el amor libre; el exhibicionismo del contenido pornográfico, las drogas, el alcohol, la homosexualidad, la prostitución entre otros factores

Aguirre (2012) en su artículo sobre violencia familiar señala que no hay comunidad que se salve de tal azote, por lo que a diario se invade en los medios de comunicación, amenazando el tejido comunitario y amenaza la vida, a integridad, la salud y la felicidad de todos en general, repercutiendo en consecuencias lamentables muchas veces la consecuencia es la muerte de la víctima, hoy en día un porcentaje de 1,6 millones de personas en todo el mundo mueren a causa de actos violentos; a causas de heridas , problemas físicos, sexuales, reproductivos y mentales, en cuanto en este tipo de violencia podemos distinguir a los más afectados estos son tanto los niños como las niñas, y sin dejar de mencionar a las personas adultas, discapacitados, grupos étnicos y la violencia hacia los adolescentes-

La violencia existencial entre los cónyuges, se presenta con mayor porcentaje al género femenino como un antiguo problema social, se reconoce como violación de los derechos humanos, donde la mujer que ocupa algún cargo, reconoce la desigualdad, sin dejar de reconocer que este es un problema institucional ya que distintas instituciones la interpretan como un recurso necesario para mantener el orden y la unión dentro de la familia, lamentando los hechos en referencia del años 2009 donde este problema se ha incrementado de una manera considerable, a ello se quiere averiguar cuál es la intervención de la policía nacional Contrala Violencia Familiar y Sexual del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.

Tiene como objetivo señalar en este programa Nacional que se desarrolla para prevenir y mantener la postura contra la Violencia Familiar y Sexual, como se está afectando a los puntos más vulnerados de nuestros país, se desarrolla mediante de gestión por resultados, influyen en la disminución del alto porcentaje de violencia familiar y sexual

en el periodo de 2003 a 2009, con ello se deseaba probar la efectividad del Programa ya mencionado.

Por otro lado en conclusión se afirma la existencia y la evidencia empírica por la cual se afirma que la mediación del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, a través de la intromisión de una gestión que busco resultados los cuales ayude a buscar puntos de solución, y consecuentemente se vean reflejados sobre la disminución de la Prevalencia de la Violencia Familiar y Sexual, en nuestro país.

Ventura, (2016) en su investigación referida al proceso por Violencia Familiar, como Garantía de los derechos de las víctimas de violencia de Genero en el segundo juzgado de Familia de Huánuco, 2014; señala que la Violencia Familiar cometida a las mujeres es la peor atrocidad contra los Derechos humanos en los últimas décadas, en los medios de comunicación tanto orales como escritos se es testigos del alto índice de crímenes pasionales, asesinatos, homicidios a mujeres que tienen o tuvieron en algún tiempo lazo sentimental con el agresor o victimario; siendo innumerables los factores que influyen a su realización, así como las múltiples formas de manifestaciones, siendo la violencia directa hacia las mujeres y los niños, la que reviste mayor casuística de aumento al 10% de denuncias por este problema en referencia de la región Huánuco.

El Perú es parte de diversos acuerdos internacionales que le invitan a efectuar medidas dirigidas a la prevención, detención y disminución de la práctica de la violencia familiar, así mismo, brindar ayuda a las víctimas para salir adelante que se encuentra con posible desgaste emocional y físico a causa de la violencia, entre ellos se puede indicar al Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará" y la Convención con la cual se busca la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, estos son herramientas internacionales que están autorizados se salvaguardar y resguardar el derecho de las mujeres a vivir libradas de violencia; a ello tiene objetivo tanto el analizar el vigor de los procedimientos a causa de violencia familiar como fin de garantía de los derechos de las víctimas, así como también, comprobar si el proceso implementado contra la violencia familiar actual ayuda a revertir y oprimir la incidencia en el segundo juzgado de familia de Huánuco.

A esto la conclusiones se refiere a que el proceso vigente por violencia familiar no se encuentra eficaz puesto que no contiene mecanismos efectivos de protección para a las víctimas, así como también, no garantiza a su plenitud los derechos de las víctimas de violencia de género; como es de saberse en la ciudad de Huánuco la mayoría de víctimas son las mujeres jóvenes entre 18 y 25 años a manos de sus parejas, que en la actualidad referente al proceso contra violencia familiar es relativamente alto tanto su efectividad como su contribución en disminuir , prevenir y reducir la incidencia de comisión de violencia de genero siendo la denuncia la institución que más se utiliza por las víctimas.

Zorrila (2015) en referencia a la investigación que realizo sobre Violencia contra la Mujer y los efectos que esto puede acarrear en la productividad laboral en una cadena de peluquerías en el Perú; señaló que se investiga la violencia generad contra la mujer y las consecuencias en la productividad laboral, se reconoce que La violencia que se ejerce contra el género femenino tiene como consecuencia altos precio empresarial, es por ello que múltiples instituciones se ven en la necesidad de educar y sensibilizar a la comunidad y a las empresas sobre este gran problema y conocer sus efectos y consecuencias del ausentismo y preceptismo, sus efectos en las empresas,

La investigación tiene como objetivos; identificar los efectos que tiene la violencia familiar contra las mujeres, así como también, determinar la prevalencia de este problema, en cuanto afecta a la productividad ya sea laboral como doméstica, por ultimo establecer de qué manera la violencia contra la mujer influye en el nivel de rotación de personal en relación de pareja en la productividad laboral en una cadena de peluquería.

En la investigación se encontró como conclusión que una empresa se descapitaliza por razones de violencia familiar contra el género femenino se va reprimiendo pausadamente el capital humano el cual implica una afectación directa a los ingresos como empresa; la mujeres desempeñan un rol importante en la actividad económica porque ellos en los últimos tiempos ellas mismas buscan ser independientes, no obstante, 5 de cada 10 mujeres que son micro emprendedoras han sufrido en algún momento de su vida algún tipo de violencia por parte de sus parejas o exparejas.

Arenas (2012) en su investigación sobre la Violencia psicológica y mantenimiento en relaciones de pareja; señala que la violencia familiar entre parejas es el punto más común de violencia que se desarrolla contra la mujer, la diferencia de la violencia sea moral o

psicológica, esta última solo se puede evidenciar en situaciones de gravedad y puede ser tanto o más devastador que el físico, porque las heridas del cuerpo son sanadas con el pasar de los días, lo que por el contrario tarda mucho más las huellas que son dejadas psicológicamente.

El objetivo es explorar la relación entre el mantenimiento en una relación psicológicamente violenta y ciertas variables psicosociales.

Escobedo (1997) en la investigación que realizó referente al Abandono Temporal, Definitivo del Trabajo y Faltas a su centro de labores que no sean justificadas; señala que abandonar representa en términos amplios, que el trabajador estaría renunciando a un derecho, dejar una ocupación, un intento u otra cosa después de haberla empezado, desde luego que por abandono de empleo debe entenderse que el trabajador inicia la prestación del servicio, renuncia su derecho a seguir ocupando su puesto y lo deja definitivamente, decisión libre de voluntad.

La investigación tiene como objetivo determinar las diferencias abandono temporal y definitivo de trabajo y faltas de asistencia.

La investigación tiene como conclusiones que el abandono al que equivocadamente se refieren con frecuencia el empleador es diferente el haber despedido al trabajador, con excusas de explicar que fue el trabajador quien dejó de asistir a sus labores por un lapso de tiempo, pues esto no le da lugar a dar por terminada la relación contractual, por otro lado la inasistencia al trabajo por más de tres días dentro de la determinación de treinta días, sin permiso y sin causa que justifique su inasistencia, pues es el patrón quien reside el contrato; en cambio en el abandono de trabajo es el trabajador quien naturalmente da por terminado la relación laboral, entonces, el primero es un caso de rescisión y el otro un caso de terminación de contrato.

López (2015) en su investigación referente a La Extinción del Contrato de Trabajo por Voluntad del Trabajador, señala que en una relación laboral entre empresario y trabajador, se acuerda el intercambio del capital del trabajo por una remuneración ya sea en dinero o especie, esta relación se puede extinguir por diversas causas, ya sea por voluntad conjunta, voluntad del empresario o iniciativa del trabajador.

La investigación tiene como objetivo analizar los supuestos más representativos de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, ya exista o no causa que la habilite.

La investigación considera como conclusión que la carta de preaviso se entiende como acto usual u ordinario derivado de la buena fe contractual, ya que es el tiempo que el empresario debe disponer para poder cubrir la vacante del trabajador dimidiaría, este aviso debe ser preferiblemente expreso aunque podría ser tácito en algunos casos, a la vez se tiene en cuenta la existencia de la mala fe por parte del trabajador, a ello el Tribunal Central de Trabajo reconoce dos tipos de abandono, la primera en cuanto a la existencia de un contrato de permanencia, y la segunda al que se da sin ella, frente a esta figura esta extinguido la posibilidad de reclamar daños y perjuicios, reconociendo estas figuras como la finalización de la relación laboral por voluntad del trabajador.

Irureta (2013) en su investigación que ha realizado sobre Las Inasistencias de los trabajadores a su centro de labores tiene como Causa la Culminación del Contrato, señala también en su búsqueda que el Derecho chileno prohíbe que los trabajadores de distintas empresas tanto públicas y privadas falten sin presentar justificación que abale sus inasistencia por determinados días del mes, ya que cada infracción se verifica en la reiteración de una ausencia de manera que falta a los objetivos del contrato en que inicialmente se plasmaron y estuvieron de acuerdo las dos partes tanto trabajador como empleador, cual reiteración ha sido cuantificada previamente por el legislador, a objeto de responder al test de gravedad que supone la falta, por otro lado este tipo de inasistencia termina sin ningún derecho que pueda reclamar la persona que está laborando a pedir una indemnización. La no asistencia del de la persona que labora a su centro de labores en la que está prestando sus servicios, durante dos días consecutivos, dos lunes en el mes o un total de tres días por el mismo periodo, simboliza una grave perturbación en la marcha eficiente de la obra.

La investigación tiene como objetivo analizar las inasistencias al trabajo sin justificación como causa de terminación del contrato.

La búsqueda tiene como desenlace que el contrato de trabajo termine, tanto por que la persona que labora deja de concurrir al trabajo por dos días consecutivos sin justificación alguna que sea presentada por el mismo en el periodo que la ley señala, o bien por abandono

de trabajo, de la misma manera, que todo contrato de trabajo lleva como cláusula primordial y obvia en orden a que el trabajador concurrirá al ámbito organizativo de su empleador, con el fin de que el obrero cumpla con sus labores que se le ha encomendado con la periodicidad pactada entre las dos partes bilaterales, no ejecutando esta mínima obligación el objeto del contrato se verá frustrada ya que una de las partes estarían incumpliendo las cláusulas que estuvieron de cuerdo ambas al inicio de esta, asimismo, que la celebración del vínculo laboral iniciada por aceptación de ambas partes implica un deber inicial del trabajador en orden a cualquier obligaciones pactadas, con el fin de concretar la obligación de rendimiento propio o normal de un deudor laboral con el fin de satisfacer el interés de la contraparte y se ve satisfecho con la persona que empleo.

Chóc (2011) en su investigación sobre el Estudio del Compromiso del trabajador de perpetuar en su puesto de labores una vez notificada su renuncia al empleador, señala en su diagnóstico que el principal problema del menoscabo en que se encuentra las instituciones con respecto al derecho de trabajo en la reciente época es la primordial motivo que inspira a la búsqueda, señalando que influyen muchos aspectos, el primero de ellos a los aspectos fundamentales del contrato que fue firmado por ambas partes con su respectivo consentimiento y la relación de trabajo, la segunda señala la culminación de la relación del trabajo y por último los efectos jurídicos y las obligaciones nacidas de las culminación del contrato, como también la obligación del que está prestando sus servicios de permanecer en su puesto de labores, dándose el caso de renuncia a su cargo deberá avisar al patrono o como también se le denomina empleador .

La investigación tiene como objetivo primordial radica en establecer la necesidad de brindar reajuste a la normativa que se encarga del su estudio, con los medios y propuestas que sean planteados y se relacionan en su contenido.

La presente investigación tiene como conclusiones que la teoría anticontractualista de la relación jurídico económico yace del patrón y el trabajador desde la prestación de servicios que brinda el trabajador, es la más adecuada para el código de trabajo fundamentalmente la norma que reglamenta el ya mencionado contrato de trabajo, el deber de la persona que presta sus servicios es de permanecer en su puesto de trabajo, asumiendo una gran importancia ya que depende de este la potencial productividad de la empresa, ya que por este motivo fue contratado y se le brinda el pago correspondiente; por último que los jueces de trabajo y la entidad de previsión social del país, deben regir como criterio

general en el código del trabajo una cantidad ínfima del importe del preaviso y de los daños y perjuicios devenidos del vínculo laboral.

Orlandini (2014) en su investigación referente a las Consecuencias del Abandono de trabajo del puesto de Trabajo, señala en su diagnóstico que en la actualidad las personas buscamos una mejor situación económica, al caso que si recibimos una oferta de trabajo en donde la remuneración es de alguna manera inclementemente considerable, pues trataremos de conseguirlo a como dé lugar sin importar que en la actualidad mantengamos una relación laboral vigente, olvidando las obligaciones contractuales asumidas y que probablemente no sean tan fácil de dejar, dada la existencia del plazo legal de tres días para la renuncia del trabajo, optan con frecuencia los trabajadores abandonar sus puestos de trabajo, pese a que este acto puede perjudicar a la empresa.

El artículo científico tiene como objetivo principal abordar las consecuencias en casos de abandono del trabajo por parte del trabajador.

La investigación reúne como conclusión que bajo la existencia del abandono de trabajo el empleador deberá cursar su carta de despido, sin perjuicio de la indemnización que deberá pagar el trabajador por los daños causados a la empresa tras el abandono sin justificación, el cobro de la indemnización será mediante la retención de Compensación por Tiempo de Servicios, tal como señala el artículo 51 de la ley CTS, aplicable en casos que el trabajador es despedido por falta grave originando perjuicios económicos al empleador.

2.2. Teorías relacionadas al tema

2.2.1. Conceptos Generales

a) Empresa

Román (2012) manifiesta que la empresa es el organismo económico que toma las decisiones de la administración que ocasiona la producción para conseguir los bienes y servicios que se brindan en el mercado (p.8)

La actividad de producción consiste en la transformación de recursos, entre los cuales las materias primas y productos semielaborados en bienes finales, por medio del empleo de factores productivos, el trabajo y el capital son básicamente las fuentes de producción. Por otro lado, la empresa necesita disponer de tecnología específica que reconozca los tipos de factores productivos que precisen su combinación para un buen desarrollo de su actividad. Asimismo, se debe acoger una estructura y forma jurídica que le dé lugar a hacer contratos, como también, atraer recursos económicos, en caso de no disponer de ellos, y poder ejercer sus derechos en los bienes que produce.

El mismo autor Román (2012) continua opinando que la empresa es el instrumento universalmente que se ocupa de producir y colocar en conocimiento del público el mayor porcentaje de los bienes y servicios que existen en la economía (p.8)

La empresa para alcanzar sus objetivos, deberá obtener del entorno los factores que se utiliza en la producción, entre ellos las materias primas, maquinarias, equipos, fuerzas de trabajadores, capital de inversión, entre otros necesarios para para el avance productivo; en cuanto se den los objetivos u objetivos se debe definir la forma de lograr, adecuando los medios que se encuentran a la disposición para alcanzar el resultado deseado.

Bustamante (2009), comenta que la empresa es un agente económico que dispone la utilización de factores de la producción para conseguir los servicios que se ofrecerán en el mercado. La actividad productiva tiene como responsabilidad la transformación de bienes intermedios: materias primas y productos semielaborados en bienes finales, mediante el empleo de factores productivos básicamente con el trabajo y el capital (p.4).

Gomez (2009) comenta que la empresa es la distribución de los recursos necesarios que, a partir de la composición de los medios de producción existentes pone a servicio del publico

bienes y servicios que son susceptibles de cubrir sus propias necesidades, cuyo fin de alcanzar una serie de objetivos anticipadamente definidos, entre los cuales destaca el ánimo de obtener beneficios económicos, el mismo que no es el único objetivo, ya que el progreso de la actividad empresarial persigue también otro tipo de objetivos económicos y sociales, tendentes a acrecentar los niveles de fortuna y bienestar (p. 43).

b) Funciones de la empresa

Gomez (2009) La empresa, como se ha visto, cumple muchas funciones económicas y sociales (p.44).

- Tiene en cuenta el marco legal de economía existente en cada país para ordena los factores de producción de la empresa.
- Genera riqueza, ya que es la encargada de crear las rentas financieras de los sujetos: remuneraciones para los que ofrecen el servicio de trabajo y beneficios para los empresarios.
- Toma el riesgo de investigación, progreso e creación con el objetivo de desempeñar de forma eficaz las dos funciones antes mencionadas.
- Genera más empresas que resguarden las preocupaciones de los trabajadores y de la propia empresa, de manera que dinamiza el crecimiento social.
- las funciones son compartidas por el Estado por medio de la iniciativa pública, para conseguir bienes y servicios que satisfagan las incertidumbre de las personas.

2.2.2. Derecho de trabajo

1. Teoría de la relación de trabajo

Romero (2011) aclara que el problema de establecer su nacimiento, se completa, se desenvuelve y se apaga la relación laboral es, por lo mismo, uno de los tema más apasionante

del Derecho Laboral. Su estudio involucra examinar la concepción de la relación jurídica, ya que toda relación laboral, se convierte una relación jurídica (p.1)

Las relaciones jurídicas, son el elemento fundamental de todos los contenidos jurídicos, el cual el mundo de las normas es el medio de lo abstracto. El mundo de las relaciones representa lo concreto.

La importancia social que logro la relación de trabajo a causa del desarrollo industrial y de la toma de conciencia del proletariado, puso de relieve en nuestra síntesis histórica, y llevó a los juristas a observar con inquietud esa relación que, desde el punto de vista de las escasas normas que lo reglamenta, incluidas en los códigos civiles, eran calificadas como formas especiales del arrendamiento de servicios.

2. Teoría de lo esencial en la relación de trabajo

La relación de trabajo es la esencia del trabajo, constituye una problemática básica de la disciplina, al referirse a relación de trabajo se trata directamente a cuya relación de trabajador y empleado, teniendo su origen en el acuerdo de voluntades de éstos, o si basta para la aplicación del Derecho del Trabajo la incorporación del empleado a la empresa.

A la doctrina le ha interesado desde siempre éste tema. Es de saber, la apropiada fijación de la esencia de la relación de trabajo ha permitido eludir las fórmulas patronales de simulación, ya que ciertos puntos de vista restrictivos aceptados en épocas diferentes, apoyaban la intención patronal de sustraerse a las mayores responsabilidades que en la prestación de servicios personales provienen de las normas de trabajo.

En la relación de trabajo existe la teoría contractualista, la misma que inicia de la idea de que a la no existencia del contrato de trabajo no podrá válidamente autenticarse la relación laboral; asimismo, la teoría incorporativa menciona que la vinculación del trabajo a la empresa involucra la relación laboral y en consecuencia se actualiza la procedencia de la aplicación de las normas laborales.

3. Principios

a) Consideraciones Generales.

Todo sistema jurídico asienta sus bases sobre principios que son sus líneas directrices, en el ámbito doctrinario del derecho, en líneas generales, destacan los enfoques iusnaturalista

y positivista. Para el primero, el fundamento de los principios generales del derecho se encuentran en la mente humana misma, que ha sido capaz de engendrar aquel cuerpo de doctrina general acerca del derecho, que responde a una permanente y sólida tradición científica; desde el punto de vista positivista, los principios generales son el resultado de un proceso inductivo que partiendo de las disposiciones particulares de la ley se concluye en predicamentos de carácter general que son los principios, el conjunto normativo no formulado, tal como comenta Romero (2011) que los principios son las ideas primordiales del orden jurídico de la nación, un principio procesal será ventajosa en tanto penetre en la escena misma de la vida, se nutra del drama diario (p. 32).

Por otro lado, los principios son las pautas, las directrices que informan las normas e inspiran soluciones, sirviendo en diversas fases de la vida normativa.

b) Principio de la defensa de intereses y paz laboral Derecho Colectivo del trabajo.

Valderrama (2015) a esto opina, la combinación de las ideas de la defensa de intereses libres sin predominios extrañas y de la libertad de contienda, con las ideas de la paz laboral, como indicador para dar solución de los conflictos; la garantía de libertad de las asociaciones profesionales de empleados y empleadores hace que solo esta tenga la facultad de ingresar al área de las contiendas laborales. Empero, la lucha de los intereses en determinado campo no puede ser perenne; y por ello el derecho colectivo del trabajo tiende a que los conflictos del trabajo logren a una respuesta pacífica (p. 531).

El compromiso de paz es inherente al pacto colectivo, el mismo que tiene base con contenido específico, este principio de paz se trata que deberá existir entre trabajador y empresario

c) Principio de continuidad.

Este principio se refiere a la existencia y a la conservación del contrato de trabajo; por tener el mandato de permanencia bajo el tiempo, al tratarse de un contrato de trabajo sucesivo; es decir la relación laboral no caduca mediante la realización instantánea de cierto acto, sino más bien que se ejecuta a lo largo del tiempo.

El principio de continuidad plantea que el empleador considere al contrato de trabajo como el acuerdo de permanencia indefinida haciéndose invulnerable a las circunstancias en que este proceso puede afectar ese carácter, de tal manera que el trabajador pueda realizar sus actividades mientras este en las posibilidades de ejecutarlas, mientras pueda y mientras este en existencia la fuente de trabajo salvo excepciones que pueden restringir legítimamente la duración del empleo o su culminación por causas específicas.

Paredes (2010) al respecto opina, este principio pronuncia la tenencia actual del derecho de trabajo de atribuir la más prolongada duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos. el principio de continuidad establecido a favor del empleador, se tiene por tanto preferencia por los contratos de duración indefinida; haciendo resistente a las circunstancias en que este proceso puede alterar ese carácter, de tal manera que el trabajador pueda cumplir sus funciones mientras este quiera, pueda y mientras exista el trabajo presente salvo excepciones que pueden limitar legítimamente la duración del empleo o su extensión por causas específicas (p.25).

El principio de continuidad de la relación laboral es ajustable también, para todo trabajador del régimen publico debiendo renovar su estabilidad laboral y si fuera destituido la misma debe ser por una falta de carácter disciplinario y previo procedo administrativo.

d) Principio tutelar del trabajador.

Para entender este principio es importante entender primero el derecho a la tutela jurisdiccional; el mismo que se refiere al derecho procesal laboral en general,

Romero (2011) Razona que en primer lugar, es necesario distinguir el derecho de tutela jurisdiccional, concierne al derecho procesal laboral en general, de lo que es el principio tutelar del trabajo, el primero consiste en el derecho que tiene toda persona para adquirir la intervención de la de la función jurisdiccional del estado para solucionar cualquier litigio que se presenta entre los miembros de una comunidad social (p.35).

De ahí que se conceptualiza la tutela jurisdiccional como una hipótesis de convivencia social pacífica; en cambio, el principio de tutela procesal del trabajador tiene relación con las consideraciones que se le guarda en relación del proceso laboral. La aparición del derecho del trabajo como disciplina especial se debió a la necesidad de proteger al trabajador frente a la superioridad del empleador.

e) Principio iura novit curia.

Tal como lo esboza el Código Procesal Civil en su Título Preliminar, artículo VII, señala que el juez cuenta con las facultades de aplicar la norma jurídica que corresponda al caso concreto cuando las partes lo hayan invocado erróneamente, a esto contribuye Paredes (2010) que bajo el concepto de que al tener el Juez mejor conocimiento del derecho que las partes, está en aptitud de decidir cuál es la norma aplicable al caso (p.45).

A la vez, se debe tener en cuenta que el artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la cual establece los principios y derechos de la función jurisdiccional, siendo que en su inciso 3 consagra el derecho que tienen todas las personas de exigir de la judicatura la observancia de un debido proceso y la tutela judicial efectiva..

f) Principio pro homine.

Tratándose de interpretación de la norma, respecto a un derecho fundamental de la persona humana, esta interpretación deberá ser en beneficio a la persona. Al respecto, respecto de la interpretación de los tratados con arreglo al objeto y al fin, el ex Presidente de la Corte Interamericana de Derechos Humanos Pedro Nikken ha expresado que existe la tendencia a un resguardo progresivo de las convenciones defensoras de los derechos humanos privilegiándose la protección de los derechos de las personas.

Nikken (1987) asevera, según el cual corresponde interpretar una regla concerniente a un derecho humano del modo más favorable para la persona, es decir, para el destinatario de la protección.

g) Principio de favorecimiento del proceso.

El artículo 2.3 de la Ley N° 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso señala, el Juez no podrá rechazar preliminarmente la demanda en cuyos casos que exista falta de precisión del marco legal exista incertidumbre respecto del agotamiento de la vía previa. Asimismo, en caso de que el Juez tenga cualquier otra duda razonable sobre la procedencia o no de la demanda, deberá preferir darle trámite a la misma.

Este principio, atribuye al Juez en cuanto a los requisitos de admisibilidad deberá de interpretar de las demandas en el sentido más favorable a la parte accionante, cuya finalidad es de garantizar el derecho de acceso al proceso, el mismo que forma parte del contenido fundamental del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, más aún si se trata de derechos de naturaleza pensionaria, derecho fundamental del trabajador

Este principio atribuye al Juez el cargo de interpretar las exigencias de admisibilidad de las demandas que de alguna manera favorezca al accionante, con el propósito de avalar su derecho de acceso al proceso, que forma parte del contenido fundamental del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, aún más tratándose de derechos de naturaleza pensionaria. (Sala Contenciosa Administrativa, 2010).

h) Principio Protector.

Este principio es uno de los más importantes en una relación laboral, el mismo que es el escudo protector del trabajador, en virtud del cual se presume que las relaciones laborales son disímiles por que el trabajador casi siempre se encuentra en situaciones de desventaja frente al empleador por lo que este debe ser objeto de una especial protección por parte del estado. Por tal motivo De La Cruz Carpio (2014) comenta, no siempre se debe presumir que la voluntad expresada formalmente por el trabajador concuerda con la voluntad interna de este puesto que este podría verse condicionado por favores externos que distorsionaron su voluntad en perjuicio propio (p.19 – 20).

Paredes (2010) aporta comentando, el principio protector hace referencia al criterio esencial que orienta el derecho de trabajo ya que este en lugar de inspirarse en un propósito de semejanza que responde a objeto de establecer un amparo preferente a un de las partes que es el trabajador; el principio protector o tutela busca compensación de la desigualdad existente en la realidad con una desigualdad de sentido opuesto (p.73).

La estructura del derecho del trabajo tiene como fuente sólida y responde en esencia en el principio protector, ya que la desigualdad que preexiste y existirá siempre entre el empleado y empleador en algo se equilibra con el papel que asume el estado a fin cautelar de amparar a la parte más débil de la relación laboral el trabajador atreves del principio protector

i) Principio de tipicidad.

Bajo la existencia de extinción de la relación laboral ya sea por vicio de voluntad o por medio de la fabricación de pruebas; el cual, incriminar al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos e imaginarios, además, atribuir una falsa no prevista legalmente vulnerando, en consecuencia estaríamos en supuestos de hecho constitutivo de un despido de causa fraudulenta, al respecto Zamora (2014), opina que estos supuestos se darán, cuando se produce la conclusión de la relación laboral con vicios de la voluntad o mediante la fabricación de pruebas (p.34).

4. El contrato de Trabajo

1. Nacimiento del contrato de trabajo

El inicio de la relación de trabajo, constituye uno de los momentos básicos de la disciplina. A esto debemos entender, sin extremos, que sólo nos referimos a la relación que se construye entre el empleador y empleado; a esto vale identificar el problema de la determinación de la relación de trabajo consistente en reconocer si el vínculo jurídico que une al empleador y al trabajador tiene su origen en el contrato de voluntades de éstos mismos, o si basta para la aplicación del Derecho del Trabajo la incorporación del trabajador a la empresa.

Al respecto, existen dos teorías llamadas: a) teoría contractualista; y b) La teoría relacionista o también llamada de la incorporación. La primera de éstas, parte de la idea de que sin el contrato de trabajo no puede válidamente formarse la relación de trabajo; mientras que la segunda corriente dice que el enrolamiento del trabajador a la empresa implica la formación de la relación laboral y en consecuencia se actualiza la procedencia de la aplicación de las normas laborales.

2. Fin del contrato de trabajo

El fin de la relación laboral constituye uno de los momentos que requiere una observación muy de cerca, ya que la extinción de la relación laboral puede ser ya sea lícita o ilícita, por la primera se entiende que la extinción de la relación laboral es a causa que se ajusta a la relación laboral, y por la segunda se entiende que esta extinción será un despido fraudulento.

Vitanea (2015) razona al respecto, toda relación laboral concluye en cualquier momento de su ejecución, pues lógicamente ninguna puede durar perennemente. Bien por jubilación del trabajador, por finalización del tiempo establecido de duración del contrato de trabajo o por despido, la relación laboral puede y llega, en algún momento, a su término”. (p.282)

5. Derecho del Trabajador

Burga (2015) trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado, a cambio del pago de un salario (p.45).

Se entiende por trabajador aquella persona humana que se compromete a prestar servicios en calidad personales y directamente a favor de un empleador, a cambio de una determinada cantidad de dinero, en un régimen de ajenidad y bajo la dirección jurídica de su mando.

a) Derecho al trabajo

La Constitución Política del Perú de 1993, en su Artículo 2 inciso 15, considera este como uno de los derechos pilares del trabajador que le permite la subsistencia y bienestar, además de ser inherente al ser humano que le permite desarrollarse socialmente

La Constitución política de 1993 este derecho se encuentra regulado en el art 2 inciso 15 de nuestra carta magna, la constitución política del estado el cual es considerada principalmente para el ser humano, un ser inalienable ya que depende de tal desarrollo de la persona, está a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y amenas en el centro de labores que se desempeñeme, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación.

Walter (2005); comenta al respecto, la libertad de trabajo es considerado como un derecho del trabajador a elegir la actividad que va a desenvolverse para proveer su subsistencia a través de los ingresos que generen, constituye la no interferencia del estado en dicha relación bilateral (p.167). Representa también, que el trabajador tiene el derecho de renunciar el ejercicio de la actividad si es que esta no resultase benéfica o conveniente para quienes la desarrollan, y se traduce como la libertad de permutar de un cargo a otro cuando lo estime el moemnto, siempre y cuando cumpla con los parámetros formales que demanda la ley

Blancas (2013) analiza, el derecho de trabajo muestra, sin duda alguna, diferentes formas de expresiones. Podríamos hablar, en primer término, del derecho de adquirir una oportunidad laboral, en segundo lugar, el derecho de conservarlo, este segundo punto del derecho de trabajo, se traduce en una fórmula, el cual todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que hubiera una causa justa para privarle de él (p. 98).

Walter (2005) aporta al respecto, el derecho al trabajo es la libertad de trabajo estimada como un derecho de elegir el trabajo que va a desempeñar el trabajador para obtener una vida digna a través de los ingresos que consigue, constituye asimismo, la no interferencia del estado en dicha relación bilateral. Significa también, el derecho de renunciar el ejercicio de la actividad si es que esta no resulta beneficiosa o ventajosa para quienes la desempeña (p.167).

De la cruz (2005) define al trabajo como la herramienta para lograr el sostenimiento y riqueza, tanto del mismo trabajador como de su familia, como medio de realización de la persona, recalcando que a nadie puede impedírsele el ejercicio de una actividad honesta (p.101).

b) Estabilidad laboral

En consideración el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, da a conocer que el plazo de periodo de prueba es de tres meses, el cual el trabajador alcanza el derecho a la protección contra despido arbitrario, es decir el trabajador tiene el derecho a no ser despedido sin causa justa o como una limitación a la facultad de poner término discrecionalmente la relación de trabajo, esto encuentra su fundamento en el principio de continuidad y que, más aun presupone, ya que carecería de toda lógica establecer esta garantía contra el despido ad nutun si la relación de trabajo, como regla general, se pactara por tiempo determinado, en forma independiente de la naturaleza de la labor a realizar. A esto opina (Blancas, 2013) que la estabilidad encuentra, de este modo, su propio ámbito de actuación en el marco de las relaciones de trabajo de duración indefinida, configurándose, bajo su aspecto más concreto y práctico (p.111).

c) Jornada Laboral

El origen de la jornada de trabajo, se entiende por el tiempo el cual durante el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios al empleador de conformidad a lo pactado del contrato, es decir sin realizar labor por causa que no le sea imputable. Al decir de Olea, (2003) comenta, la determinación de los períodos en que cada día el trabajador entra y sale de su centro de labores, y sitúa, por tanto, que en el encaje de cada día trabajado la prestación es debida, estos tiempos pueden ser los mismos todos los días del año o modificar según el calendario (p.376)

La regulación de la jornada máxima de trabajo no solo es la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, es también es uso suficiente de la fuerza de trabajo dentro del ambiente productiva a lo cual produce un beneficio generalizado dentro de la sociedad.

Refiriéndose a la Constitución Política del Perú en su artículo 25, el mismo que regula la jornada de trabajo, refiriendo que esta es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo, al tanto en referencia de las horas acumulativas o atípicas, el caso el promedio de horas sumadas deberá ser igual a lo señalado anteriormente, además de ello los trabajadores tienen derecho descanso semanal y anual remunerados.

6. **Despidos laborales**

a) **Concepto**

Montoya (2001) atribuye al despido las particularidades de ser: un suceso unilateral del empleador, un acto constitutivo, un acto receptivo, y extintivo. De estas características, la que reviste mayor trascendencia a efectos del desarrollo del presente tema, es la referida al carácter unilateral con el que el empleador pueda definir que una relación de trabajo llegue a su terminación (p.9).

El despido es la acción por el cual un empleador da por terminado unilateralmente un contrato laboral con su trabajador, terminando así la relación contractual que existía entre el trabajador y el empleador. Con esta acción, el empleador remueve a un empleado, para que cesen sus labores que realizaba dentro de la empresa.

Sin embargo, un empleador no puede despedir a un trabajador si no tiene ningún motivo permitido. Depende mucho de las causas que ocasionen un cese de las actividades en la empresa por medio de este saber distinguir entre un tipo de despido y otro

El despido es escrito y acorde con la convicción de que se trata de una medida excepcional inusual dentro de un régimen de estabilidad laboral, la constitución como el TUO de la ley de productividad y competitividad laboral N° 728

Carpio (2014) manifiesta, el despido instituye la principal medida por el cual se da termino a las relaciones laborales mantenidas entre el empleador y un trabajador; por tal sentido se establece en una de las instituciones en las que se observa un interés máximo de parte de la doctrina y de la jurisprudencia por tratar enfocarle un mayor contenido y desarrollo; el despido es una disposición unilateral del empresario, cumpliendo los requisitos diversos que lo doten de legitimidad y legalidad caso contrario acarrea determinar un acto arbitrario que no es consentido en un estado de derecho; es la causa principal existentes para la extinción de la relación laboral y respecto de él se trata siempre de impedir que se emplee con abuso por parte del empleador de allí que ponga de manifiesto la capacidad del derecho para poner en equilibrio su diferencia evidente que realiza (p.19).

Tratando del derecho laboral, existen también despidos sea incausados y fraudulentos a diferencia del despido nulo no cuentan con un salario específico que permita determinar los supuestos de infracción, primero el despido encausado no se cumple con el requisito de legalidad al imputar los cargo y procedimiento de despido, asimismo, en el despido fraudulento existe la imputación de cargos en el término según la Ley y sometimiento del trabajador a un procedimiento de despido; sin embargo de lo que adolece es de legitimidad por cuanto los hechos materiales en los que se sustenta la decisión acontecen en irreales, inventados, imaginarios, atípicos, simulados.

b) **El despido incausado**

Este tipo de despido se atiende en torno al derecho al trabajo, cuya infracción se configura cuando se despide al empleado ya sea de manera verbal o mediante comunicado escrito sin mencionar causa alguna procedente de la conducta o la labor que la justifique. Los despidos efectuados en aplicación de este precepto legal quebrantan el contenido fundamental a lo que refiere el derecho al trabajo, los mismos que se encuentran reconocidos en los artículos 22 de la Constitución Política, lo que resguarda el acceso a obtener un puesto de trabajo, y por otra, el derecho a no ser despedido sino es por causa justa. Circunstancia

hermenéutica abarca también, el artículo 27 del mismo cuerpo jurídico, que consagra el amparo adecuada contra el despido arbitrario, ante el incuestionable vínculo, y potencial encuentro entre ambas prácticas. Al hecho de interpretar conjuntamente ambas normas, el Tribunal Constitucional finaliza que si bien el referido mandato no establece la forma de protección frente a despido arbitrario, otorgando, por lo tanto, al legislador un margen facultativo para elegir entre la tutela restitutoria, lo mismo que es la reposición o elegir la tutela resarcitoria configurada en la indemnización (Blancas, 2014, p.499 – 501).

Al respecto, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el artículo 27 apunta al referido despido arbitrario, en cuanto su concepto se basa tan solo aquellas situaciones en que la causa justa alegada no concuerda legalmente o no se puede ser probada, es decir aquella clase de despido antes los cuales suele trazarse como medida preparatoria, la reposición o la indemnización, el ámbito de actuación del legislador pues es de mandato constitucional el cual no puede interpretarse en absoluto como un encargo absolutamente accesible y que habilita al legislador una medida legal que llegue al extremo de vaciar de contenido la médula rígida del citado derecho constitucional, esta lógica alcanzaría a preferir el artículo 27 de la norma constitucional interpretadora en materia de despido en lo comprendido en el artículo 22 que quería someter a tradicional contenido programático de eficacia diferida además presumiría de sumar el ámbito de jurisdicción constitucional la lesión de hechos esenciales acaecida en el despido, al conducir en exclusiva la impugnación y revisión del despido el cauce procesal laboral con el efecto de privar a los sujetos afectados por el despido de tutela restitutoria y sus derechos innatos a los procesos constitucionales de garantía.

c) El despido fraudulento

Zamora (2014) asegura, se establece esta condición cuando el trabajador es despedido con ánimo maléfico y favorecido por la artimaña, asimismo, de manera inversa a la verdad y rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se perpetra con la amonestación de una causa y los cánones procedimentales como sucede cuando se imputa al trabajador hechos manifiestamente irreales, falsos o ficticios o, asimismo se le acusa una falta no revista legalmente, visiblemente vulnerando el principio de tipicidad, o en tanto produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (p.34).

Tal como diferencia la doctrina, entre el despido incausado y el despido fraudulento, en ambos supuestos nos hallamos ante un aparente despido lesivo de derechos esenciales y pasibles de una acción de amparo.

d) El despido arbitrario

Paredes (2014) manifiesta que el despido es arbitrario cuando el empleador no fundamenta su despido en las causas justas establecidas en la ley o teniendo alegado causa justa no logra demostrarlas en el proceso, asimismo, debe considerarse como arbitrario el despido efectuado sin seguirlas pautas de las normas de procedimiento, además, es ilegítimo, y siempre lo será, aun cuando el ordenamiento le reconozca efectos extintivos, a tal se reparara con el pago de la indemnización, el mismo que no lo puede convertir en transparente y pulcro, pues es el resultado de un acto que va más allá de un poder que sólo tiene naturaleza excepcional (p.91).

Es cierto, el empleador posee el poder de despedir si comprueba la causa que dispone, asimismo no está en su derecho de despedir de manera arbitraria; a ello, en los primeros términos se está frente un ejercicio regular del derecho de despedir, en el segundo, se está frente a un ejercicio irregular del mismo poder. Es por ello, si la arbitrariedad de la acción de un derecho sucede cuando el sujeto ejercita su derecho de manera no prohibida por la legislación positiva, pero agraviando principios del Derecho que pueden resumirse en la sana convivencia social; entonces el despido arbitrario implicará siempre un ejercicio abusivo del derecho a extinguir unilateralmente el contrato de trabajo; lo que resulta contrario a lo recogido en el artículo 103° de la Constitución Política, la misma que no ampara el abuso del derecho.

e) El despido nulo

El Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, artículo 29 tipifica; procede el despido nulo cuando el trabajador se encuentra afiliado a un sindicato o participa dentro de las actividades de alguno de estos, cuando es el trabajador candidato para representar a los demás trabajadores o haber tenido la calidad de tal, presentar alguna queja o presentar en algún proceso contra la empleadora ante las autoridades judiciales, discriminación por raza, sexo, religión, opinión o idioma y dentro

del momento que la trabajadores se encuentra en los 90 días después del parto esta sea despedida.

El tribunal constitucionales refiere al artículo 29 de la ley de productividad y competitividad laboral los supuestos previstos en el, indicando que el despido nulo surge como consecuencia de la necesidad de proteger entre otros derechos tales como los previstos en la Constitución Política del Perú; el artículo 2, inciso 1 de artículo 26, artículo 28 ; la competencia para resolver la impugnación del despido nulo es la vía judicial ordinaria , del mismo modo la satisfactoria que la acción de amparo la misma que busca la restitución del trabajador a su centro de trabajo, es decir su reposición, sin embargo el tribunal constitucional radica su competencia para conocer los casos de urgencia relacionados con la violación de los derechos embozados en la constitución que originan un despido nulo dada las particularidades que reviste la protección de los derechos involucrados.

Teniendo en cuenta la ley de productividad y competitividad laboral, en su artículo 34, hace mención la procedencia de la reposición del trabajador en su empleo, en casos de declaración de nulidad de despido supone, refiriendo el artículo 29 del mismo cuerpo jurídico; a tal, la restauración jurídica de la relación laboral, lo que se obtiene, en primera instancia, a través de la readmisión o reintegración del trabajador en su puesto de trabajo.

Sin embargo, esta figura es interpuesta en nuestra regla laboral por la ley de fomentación de empleo regulación esta que a su vez presumió la flexibilización del sistema general de estabilidad absoluta y la consiguiente debilidad de los dispositivos de tutela restitutoria anteriormente ajustables a todos despidos carentes de causa justa, determinados despido injustificado de forma originaria. A base de la ley 26513 y a la presente en vigencia ley de productividad y competitividad laboral esa posesión normativa se fortalece apartándose la tutela restitutoria lo que es la reposición para los despidos incausados o efectuados sin las puntualidades establecidas por ley, la cual queda reservada únicamente para aquellos despidos que sean declarados judicialmente nulos.

De este modo, Blancas (2013) opina al respecto, la reforma administrativa de despido ha dispuesto una guía dual de defensa contra el despido en el cual consisten dos niveles de protección, diferenciados en función de la intensidad de tutela que les reconoce el ordenamiento jurídico. El primero, corresponde al calificado como despido arbitrario, al

mismo que se autoriza una tutela resarcitoria que se convierte en el derecho del trabajador hacer indemnizado sin que resulte su reposición, el segundo se otorga al trabajador en cuanto su despido sea dispuesto como nulo y se traduce en una tutela restitutoria que comporta el derecho del trabajador en la regeneración a su centro de trabajo (p.355 – 3).

El mismo autor Blancas (2013) continúa asegurado, la conceptualización de la figura del despido nulo basa sus fundamentos y rasgos propios que demuestran su configuración libre, mas no tiene la intensión de representar en nuestro ordenamiento laboral la creación de un ámbito o un grado mayor de amparo contra el despido al permanentemente existente. Al contrario su creación conceptual inobjetable en cuanto figura la diferencia del despido injustificado o arbitraria, por el hecho de encontrarse aparejada de la reducción del ámbito de aplicación de la tutela restitutoria que ha quedado demostrado a esta clase de despido, separando de dicho ámbito los despidos desprovistos de justificación o de causa justa, a tal modo el despido nulo permanece configurado como clase de despido nítidamente diferenciado de los demás despidos (p. 357).

f) El despido discriminatorio

Blancas (2013) manifiesta que las causas de discriminación aplicables al despido, resulta restringida en comparación a lo regulado en el artículo 2, inciso 2 de la constitución política del Perú, en tanto el inciso d) del artículo 29 de la ley de productividad y competitividad laboral no tomo en cuenta a la discriminación en referencia de la condición económica y sobre todo, a la de cualquier otra índole, posibilitado esto desarrollar el ámbito de la tutela antidiscriminatoria; sin embargo tras la reforma del inciso d) del artículo 29 de la ley de productividad y competitividad laboral se han incluido en este, entre los motivos de discriminación proscritos por el ordenamiento la discapacidad y los de cualquier otra índole. Se armoniza de esta forma la norma legal con la norma constitucional la cual otorga el más amplia amparo contra los actos de discriminación al reflexionar a aquellos basados en cualquier motivo abominable para el ordenamiento jurídico (p.391).

g) El despido: poder absoluto

Blancas (2013) manifiesta, la doctrina conoce a esta forma de finalización de la relación de trabajo como despido ad nutum como un hábito del poder empresarial sin limitaciones de ninguna clase, o causales, de modo que pudiera ser despedido el trabajador en cualquier momento y sin alegación de causa alguna; sin límites formales de manera que

el despido pudiera realizarse sin necesidad de someterse a reglas o normas formales determinadas y sin límite en los efectos o consecuencias, de suerte que la resolución no arrastrase consigo la obligación empresarial de indemnizarse por daños y perjuicios, claro ejemplo, el trabajador de confianza. En tal virtud el trabajador despedido no tendría derecho de poder impugnar o reclamar contra el despido con el fin de alcanzar una reparación monetaria por los daños que le causaba la pérdida de su puesto de trabajo y menos aún la reposición al dicho puesto (p.83 – 84).

7. Autonomía del derecho procesal del trabajo

Romero (2011) asegura, en la década del siglo XX, una ciencia jurídica se considera autónoma cuando ha, alcanzado una amplia categoría que le haga merecer un estudio particular, que la misma ciencia tenga contenido doctrinaria, homogénea dominadas por conceptos generales comunes y diferentes de los conceptos ordinarios informadores de otras disciplinas, que posea un técnica propia, es decir, que emplee procedimientos especiales para el conocimiento de las verdades que constituyen el objeto de las investigaciones (p.27).

En tanto, una disciplina jurídica es autónoma cuando dentro de su funciones, lo conforman conjunto de principios y de institutos propios, con un criterio más real, en la base de estas consideraciones conceptuales, lo que ayuda a analizar si derecho procesal del trabajo es una discipline autónoma. Sobre el particular, debemos enunciar que no existe un criterio unánime respecto a este tema, si bien una mayoría de los tratadistas se inclinan por defender la autonomía.

Dentro de los que no simpatizan con la autonomía es prescindir de la doctrina del proceso civil y de sus instituciones para entender, exponer y usar las normas específicas del procedimiento laboral, dentro de la existencia de los diferentes tipos procesales todos ellos alegan al mismo concepto. El proceso civil, agrega, tiene la misma índole fundamental que cualquiera de los distintos tipos procesales.

2.2.3. Derecho de familia

1. Teorías

a) Teoría según la cual es parte del derecho público.

El interés estatal del estado , por el cumplimiento de sus derechos y deberes de la familia, y a la vez su protección de la misma, en las relaciones jurídicas del derecho de

familia, desde entonces se sostiene que la organización de la familia ha tenido un amplio movimiento o tránsito del orden doméstico al derecho privado y público.

b) Teoría según la cual forma parte del derecho social

Placido (2011) afirma, que el derecho en este ámbito se encuentra tripartido, es decir se amplía Derecho Público, Derecho Privado y Derecho social. Derecho Público, el primero de ellos tiene como sujeto al Estado, y hay en él una relación de subordinación y subordinación e interés de autoridad; hay un sujeto jerárquico y sujetos secundarios, por el segundo, en cambio, tiene como sujeto a la persona o al Estado como particular, y su esfera normativa es la voluntad, que sólo puede ser afectada por el orden público; no hay sujeto jerárquico, y las obligaciones y derechos nacen de aquella voluntad. Finalmente, en el Derecho Social el sujeto es la sociedad, representada por los diferentes entes colectivos con los cuales opera; por la naturaleza de la relación se está frente a una reciprocidad, y cuando se ejerce un derecho se cumple con un deber y es recíproca la exigibilidad. Dentro de ese esquema, coloca al derecho de familia como rama del derecho social, junto con el derecho del trabajo y el de la seguridad social, como consecuencia la inaplicabilidad al Derecho de Familia de los principios generales del Derecho Civil (p.21).

c) Teoría que atiende a la ubicación legislativa.

Placido (2000) considera, que el problema no tiene solución unitaria, ya que altera dentro de cada legislación y realidad nacionales. Considera que se ha hecho rama autónoma en los países comunistas, pero que en otra persiste formando parte del Derecho Civil; su separación de éste sólo se daría si se contase con un código, procedimientos, tribunales y enseñanza especializada (p.21).

d) Teoría del aprendizaje social teoría del estrés y afrontamiento de situaciones sociales teoría de recursos de la violencia familiar.

Dentro de los antecedentes, de la persona violenta se sustenta, quien ha sufrido violencia en su corta edad tiene mayor probabilidad de ejercer la violencia que quienes no la han experimentado personalmente. La violencia se asimila directa o indirectamente a través de los modelos aprendidos de la familia, ya sea los padres, familiares, novios, se refuerza en la infancia y continúa en la edad adulta en una respuesta de resistencia al estrés, como un método de resolución de conflicto.

Desde la teoría cultural se entiende que los valores y las normas sociales dan significado al uso de la violencia por considerarla necesaria.

Desde la teoría de los recursos, estima que la violencia es uno de los medios por el cual individuo o la comunidad da uso para conservar o corregir sus propias condiciones. Se usa ante la falta o inutilidad de recursos para el logro de sus propósitos.

Considera a la familia como un sistema social donde la persona adulta tiene poder sobre el menor de edad, tiene una posición superior por la que puede disponer de los recursos que desee para mantener las tradiciones, normas e instituciones.

e) Concepto de familia

Se reconoce a la familia como la base de la sociedad, en tanto, obedece al reconocimiento que le ha atribuido todas las culturas, cuya necesidad es de contar con esas células sociales estables, asimismo, con identidad propia, el mismo que lo conforman entes adultos de distinta identidad sexual y sus descendientes, cuya acción están formada de contenido y metas que desbordan un escueto sistema de producción y crianza de los seres humanos.

Medina (2010) fundamenta, la familia es el sistema de armonía social de los seres humanos que consiente en lograr la mayoría de las ventanas de la vida en sociedad, claro precepto del derecho natural, del cual proviene la conjunción del macho y de la hembra que reconocemos como matrimonio. (p.34)

Por esto, Buttiglione (1999) asegura, la familia es el único lugar en situaciones adecuadas donde puede darse la experiencia del nacimiento al mundo; donde en el niño comienza su experiencia por el mundo, además de comentar a sentir el amor de sus padres. p.10)

Siendo, deber de aquellos de educarlo para la supervivencia, la solidaridad y la convivencia, aprendiendo los principios básicos el respetar la autoridad, el manejar su propio espacio y reconocer también, con la única justificación que cualquier esfuerzo del poder político es para defender la estabilidad de la familia. Medina (2010), refuerza mencionando que “la desintegración de la familia es concomitante con la decadencia y destrucción de las culturas”. (p.35)

Por lo tanto, es muy probable que las personas criadas en una familia estable cuentan con notables ventajas en el futuro desempeño en el medio social y que el motor real de la economía son las necesidades y los esfuerzos de la familia misma, a esto la importancia de reclamar al Estado una actitud seria de protección de la familia

Bravo y Pezo (2015) aseguran que varios son los conceptos que existen sobre la familia pero en la que reincide mayor potencia es la que se esboza en la estructura social básica donde padres e hijos se relacionan en la que se une por medio de lazos afectuosos, por ende la familia es la médula que forma el progreso de la persona, la cual le ayuda a su supervivencia y desarrollo en los distintos ámbitos de la vida, de la misma forma se asegura que la familia es el conjunto de personas, formada principalmente, por relaciones de filiación o de pareja., cuyo grupo de personas que se relacionan entre los cuales viven en un mismo hogar por lo que tienen una relación de parentesco y convivencia dentro de un mismo núcleo familiar (p.20).

Linton (1978), decía que los linajes, son lo más antiguo en cuanto a las instituciones sociales humanas, una institución que perdurará, en una forma u otra, mientras exista nuestra especie humana; y es que ciertamente, la familia como expresión especialmente cultural ha mostrado y viene ostentando diferentes caracterizaciones, por lo que no se puede enfocar un concepto único de ella; y lo que es más dependerá también de la óptica desde donde se le ausculte (p.2).

f) Como teoría social

La naturaleza del individuo mismo, el ser animal racional, cuya necesidad de vivir siempre rodeado de sus semejantes, hace reincidir con mayor fuerza la estructura social básica donde se relacionan padres e hijos en la que se unen por medio de lazos afectuosos, por ende la familia es el núcleo que forma el desarrollo de la persona, la cual le ayuda a su supervivencia y crecimiento en los distintos ámbitos de la vida.

En un concepto general; la familia es el conjunto de personas, formada principalmente, por relaciones de filiación o de pareja lazos que fortalecen principalmente y delimitan a un familia o núcleo familiar, este vínculo será de afinidad como es el matrimonio o de vínculos de consanguinidad, la que se da entre padres e hijos o los vínculos que se constituyen entre los hermanos que descienden de un mismo padre. Refiriere (Bravo y Pezo, 2015) que “la familia es un grupo de personas que se relacionan entre los cuales viven en un mismo hogar

por lo que tienen una relación de parentesco y convivencia dentro de un mismo núcleo familiar”. (p.20)

Linton (1978), decía que “los linajes, son lo más antiguos en cuanto a las instituciones sociales humanas, una institución que perdurará, en una forma u otra, mientras exista nuestra especie”. (p.2) Es esto ciertamente verdad, la familia como expresión eminentemente cultural ha exhibido y viene exhibiendo numerables características, por lo que no se puede presentar una noción unívoca de ella; y lo que es más obedecerá también es de la óptica desde donde se le ausculte.

g) Como institución

Se conoce a la familia como institución, por ser una colectividad humana, en la cual las actividades se encuentran establecidas bajo reglas sociales de una autoridad, y esta es casi siempre el representante de casa, puede ser el padre o la madre o muchas de las veces ambos, teniendo existencia siempre a través de la historia, es uno de los primeros núcleos sociales en el cual todo ser humano tiene participación.

Bravo y Pezo (2015) asegura que “la familia para su formación necesita de la relación entre un hombre y una mujer que deseen unirse y formar un grupo familiar, asimismo formar un proyecto de vida común que sepan mantener con el transcurrir del tiempo, mediante el afecto de ambos o hacia sus hijos que procrearan con la formación de este vínculo afectivo” (p.41).

h) Como teoría jurídica

(Mangione, 2000, p.26) comenta a esto que “La familia forma dentro de la sociedad un núcleo bien caracterizado y aun disfruta de un estado jurídico propio, el cual comprueba su realidad en el derecho positivo, hay que guardarse bien de inferir que la familia es sujeto de derechos y que comporta la calidad de persona”. De manera, que la ley le atribuye a la familia una vaga e imprecisa seguridad a la familia, la cual se convierte en una persona de existencia no necesaria o posible.

Los argumentos que la familia necesita para sostener a personalidad jurídica, se tendrá en cuenta en primer lugar, es esta una agrupación de seres humanos, para poder realizarse con sus fines necesita la atribución de una personalidad jurídica donde pueda condensar tanto sus derechos como obligaciones, del mismo modo, su personalidad de la familia queda

caracterizada, por los elementos esenciales de ella misma, entre los cuales consta ya sea nombre, el honor, el bien de la familia misma, etc.

Del mismo modo, enmarcándose dentro de la teoría del interés autónomo como soporte de la persona ideal, se alega a ello que preexiste un interés colectivo familiar distinto del interés individual de los componentes que la conforman y que ese interés está dotado de una organización capaz de expresar la voluntad total del grupo familiar en las relaciones jurídicas.

i) Como teoría legislativa

-Nacional

Considerando la normatividad peruana, comencemos con analizar nuestra legislación nacional, con ello nos referimos a la carta Magna, la misma que es el pilar ordenamiento del Estado, en ella encontramos, brevemente en el Capítulo II, artículo 4, lo que refiere a la protección del estado, mencionando que la comunidad y el Estado protegen a la familia y promueven el matrimonio; de igual manera, el artículo 6 del mismo ordenamiento jurídico, cuyo contenido es que, el Estado protege el derecho de la familia.

Desde entonces, la familia es una institución que se encuentra resguardada por el estado como su fin protección, ya sea a la persona individual de cada comunidad familiar o como grupo familiar.

Muy aparte que, la constitución no menciona un modelo de familia, mostrándose a ello accesible a todo tipo de familia, por otro lado, el alcance de protección de la familia, se trata al considerarla esta como “elemento natural u fundamental de la sociedad, que parece situarse precisamente como causa de su Derecho a la protección de su derecho a la protección de la sociedad y del Estado” (Placido, 2005, p.340).

Así mismo, nuestro Código Civil peruano en su libro II, sección primera, disposiciones generales, exactamente en el artículo 233, lo que alude a la regulación jurídica de la familia, cuyo contenido es, la regulación jurídica de la familia tiene por finalidad contribuir a su consolidación y fortalecimiento, en armonía con los principios y normas proclamadas en la Constitución Política del Perú, lo que se vuelve reiterativo y claro que es cuya finalidad del estado es resguardar a toda costa la situación de la familia, con aplicación de los principios constitucionales y los hallados en el mismo Código Civil.

-Internacional

Los instrumentos internacionales sobre Derechos humanos del sistema universal existe una esencial vinculación entre familia y matrimonio, como es de verse en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 afirma que como objeto fundamental el de casarse y fundar una familia, “este derecho es el único que el conjunto de Declaraciones se atribuye a los hombres y las mujeres” (Placido, 2005, p.336).

Está claro a lo que refiere la declaración, en ella existe claramente un modelo de familia y este es el que refiere a la unión de un hombre y una mujer.

Por otro lado, el artículo 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, donde vuelven a lucir la dimensión generativa propia tanto del matrimonio como de la familia, realidades estas que se contemplan como esencial vinculadas, así, inclusive se ha pronunciado el comité de Derechos Humanos en el artículos 17 y 23 del Pacto, reconocen que cada matrimonio, con o sin hijos, constituye una familia titular de derechos consagrados en él.

Así mismo, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 en el apartado 1 del artículo 10, se vuelve a mostrar esa intrínseca relación entre el matrimonio y la familia, en la cual se refieren que la protección de ese elemento natural y fundamental de la sociedad se vuelve a decir es la familia, “se reitera que el matrimonio al que por el contexto se le entiende como medio de constitución precisamente de la familia. (Placido, 2005 p.336).

El mismo que como principal protección se encuentra la familia.

La declaración americana de Derechos y Deberes del Hombre de 1948, en su artículo VI, reconoce de igual forma como derecho fundamental de toda persona el de constituir una familia, la misma que es elemento esencial de la sociedad, y del mismo modo a recibir protección para sus miembros

2. **Etimología- naturaleza jurídica**

Lorenzo (2014) comenta que Etimológicamente familia proviene de la (asentar), dhaman (asiento, morada, casa). Se ha dicho también que deriva de famel (hambre). Asimismo, se le atribuye la procedencia de familiam (conjunto de criados de una persona), famulum (criado) (p.12).

La persona es reconocida por ser un animal tanto individual y social, es decir, la atribución de persona va minuciosamente ligada a la unicidad de todo ser humano, que se exterioriza en la unión interpersonal, con esto se quiere dar a entender que la persona humana expresa su ser de persona mientras tanto se encuentre en una comunidad, vale de la misma forma, entender que no toda comunidad de vida es familia, para que lo sea es necesario encontrar entre sus miembros determinados lazos de parentesco. Al respecto opina Lorenzo (2014) considerara, la familia como el conjunto de personas que viven bajo un mismo techo y donde satisfacen sus primeras necesidades (p.12)

El origen etimológico de la palabra Familia se remonta al latín Famulus, que hace inicialmente referencia al grupo de siervos y esclavos patrimonio del jefe de la gens del sistema socia (Gómez, 201, p. 35).

Medina (2010) sentencia, la familia es la base de la sociedad, obedece al reconocimiento que han hecho todas las culturas de la necesidad de contar con esas células sociales estables, con identificación propia, conformadas por personas adultos de distinto sexo y sus descendientes, cuya labor posee un contenido y unas metas que desbordan, con mucho, los objetivos de un escueto sistema de producción y crianza de los seres humanos. El simple hecho de que la familia eduque al sujeto para la supervivencia, la solidaridad y la convivencia, ensayando a respetar la autoridad, a manejar su propio espacio y reconocer el de los demás (p. 34).

3. Función de la familia

Bravo y Pezo (2015) la peculiaridad que distingue a la familia es su capacidad de integrar muchas funciones en una única forma de convivencia, los miembros de la familia forman su personalidad mediante las relaciones que afianzan en la vida cotidiana; la familia busca constituir una agencia que, sin calificaciones académicas ni organización tecnológica, esto origina en cada uno de sus miembros valores satisfacción motivación.

La experiencia que puede adquirir los miembros de la familia, son reforzados con los consejos de los mayores, constituyen el camino más adecuado para la integración social hasta el día de hoy, el papel institucionalizador de la familia es fundamental en el

desenvolvimiento de las relaciones sociales; asimismo a medida que se van afianzando las relaciones familiares, se refuerzan los lazos humanos en la sociedad (p.45).

4. Violencia familiar

a) Concepto

Afirma (Valls, 2005, p.10) que “la violencia familiar es aquella realizada por un sujeto que pertenece al núcleo familiar”. Este núcleo familiar se encuentra concatenado a diferentes personas ligados a un mismo parentesco, en la que dicho sujeto que es el agresor, actuando de manera ilegal sin una causa legítima o legalmente válida, ocasionando a un miembro del círculo familiar de daño o manipulación, también, lesiones físicas psicológicas y hasta sexuales, actos a la cual es Estado, según el contenido de la Carta Magna y en lo señalado concordantemente en el código penal, ejecutara tanto su poder jurisdiccional y competente a efecto de sancionar al sujeto implicado quien ha incurrido en conductas que sanciona el Derecho y el Estado.

Ramos (20014), señala que “la violencia familiar es una práctica consiente, orientada, elaborada, aprendida y legitimada por quienes se sienten con más poder que otros, con más derechos para intimidad y controlar”. (p. 14)

Además es menester subrayar que, para poder intentar identificar una situación familiar como un evento de violencia familiar, debe ser crónica la acción de abuso, permanente o al menos periódica, por lo mismo, no se puede incluir en la definición de violencia familiar, las situaciones de maltrato aislado.

Corsi (1995) agrega que “el término violencia familiar alude a todas las formas de abuso que tienen lugar en las relaciones entre los miembros de una familia”. (p. 198) Entendida como el contexto donde existe desequilibrio de poder, siendo que los dos ejes de desequilibrio de poder dentro de la familia son: el género o la edad.

“La violencia familiar es toda acción y omisión física, psíquica. Sexual practicada sobre los miembros más débiles de una comunidad familiar” (Rig, 1999, p.14). Fundamentalmente en este aspecto se considera a los menores de edad, mujeres y adultos mayores, así como la violencia derivada de la disolución de la convivencia o relación efectiva, que ocasione daño físico o psicológico.

b) Características de la Víctima de Violencia

Se suele comentar que las personas de propician violencia, posiblemente estos hayan sido de la misma forma violentados en alguna etapa de su vida de menor de edad, situación que no les facilita controlar sus impulsos de violencia desmedida, también, vale decir que, los agresores se encuentran inmersos en todos los grupos sociales, económicos, de edad, raza y educación simplemente no existe límite a su forma de actuar.

c) Características de Agresor

Las personas, que se identifica como agresores se encuentran en todos los grupos sociales, económicos, de edad, raza y educación, no existiendo límite de su presencia, su caracteriza se justifica con la presencia de haber percibido violencia en el hogar de su niñez, han sido testigos del maltrato a otros y la falta de respeto a las mujeres, haciendo incontrolable sus impulsos, asimismo son egoísmo insaciable, entre otras características que distingue al agresor

d) Causas

Las causas de la violencia familiar son diversas, las mismas que son resultado de la articulación de lo individual con lo familiar y social, patrones culturales de relación, socialización familiar, educación formal, y los sistemas legales.

Nuñez y Catillo (2014) señalan que no hace falta cuando se dice que la violencia familiar tiene múltiples causas que se interrelacionan entre sí:

-Actitud violenta

Nuñez y Castillo (2014) afirma que “esta característica deriva de actos y sentimientos negativos malvados, de venganza, de cinismo que se desarrolla dentro de las vivencias de pareja” (p,34). Este ejercicio de agresión se ejecuta principalmente sobre mujeres, muchas veces como resultado de estereotipo sexuales machistas, que el hombre ejerce en contra de su pareja con actos de celos y la escusas de legitimación subjetiva de la violencia como una estrategia de forma de solucionar los problemas.

-Estado emocional de ira

Son situaciones negativas de una relación que se deriva directamente por estímulos producidos del malestar ajenos a la pareja, variando su intensidad desde una simple molestia

a la del impulso con mayor intensidad hasta llegar a la violencia física, la rabia violenta facilita la hostilidad y actos negativos existentes dentro del núcleo familiar.

-Trastorno de personalidad

La violencia familiar repercute en el ámbito psicológico de la persona a tal grado que genera perturbaciones en la personalidad del miembro que está siendo agredido, como la suspicacia, celos, autoestima baja, falta de empatía efectiva, necesidad extrema de estimación personal, etc.

-Vulneración de la víctima

La violencia familiar muchas veces es ejercida contra las personas vulnerables de la familia y que no poseen con una capacidad de respuesta enérgica y entonces resulte más fácil esconder los resultados de lo ocurrido, entre son miembros de la familia que siempre se encuentra vulnerables son los niños mujeres y los ancianos (p. 34-36).

5. Efectos

Núñez y Castillo (2014) las consecuencias de la violencia familiar abarca diversos aspectos tanto así que llega a tal grado de afectar a la persona agredida, a la sociedad, la economía, laboralmente, tanto al extremo que puede llegar a destruir a la persona en todos los aspectos como es más importante la dignidad de estas víctimas, siendo que las mujeres y niños son los más violentados entre los indicadores son al presentar traumas emocionales con peligrosas secuelas que hasta pueden acarrear destrucción psicológica con resultados que tiene larga duración en el tiempo y son difíciles de borrar (p.39).

2.2.4. Teorías específicas

1. Abandono del trabajo

Torres (2017) expresa, el abandono de trabajo da origen cuando el servidor de servicios incumple con la jornada de trabajo y este corre el riesgo de perderlo, justificadamente, su empleo pese a un buen desempeño, siendo, el abandono de trabajo es una causa habitual de la terminación de la relación laboral, y quizá una de las que causa más dudosas (p.87).

Solis (2016) aporta, en términos generales, el abandono del empleo significa que es el trabajador, cuyo sujeto que inicia la prestación del servicio, renuncia a su derecho a continuar conservando su puesto y lo abandona definitivamente, es decir, es de su libre voluntad del

trabajador de separarse definitivamente del puesto de trabajo que ocupa, además, no presenta una justificante por sus ausencias o explicación sobre las mismas, siendo a esto, el trabajador que culmina la relación laboral, mas no el empleador (p.21).

2. El abandono de trabajo por violencia familiar

El Decreto legislativo N°728 “Ley de productividad y competitividad laboral”

El Decreto Supremo N003-97-TR, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Título I contrato de trabajo, Capítulo IV, de la extinción, artículo 25, Falta grave, en su inciso h, el mismo que menciona el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, el trabajo será despedido, y el abandono de tratado es considerado justificación necesaria para tal acto.

3. Ley 30364 “Nueva Ley de violencia familiar”

Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar capítulo, en su Capítulo III, el mismo que se refiere a los derechos de las mujeres y del grupo familiar artículo, el artículo 11. Que emboza los Derechos laborales, exactamente en su inciso c, establece que las mujeres y los integrantes del grupo familiar tienen derecho a la justificación de las inasistencias y tardanzas al centro de trabajo derivadas de actos de violencia familiar. Teniendo en cuenta, siempre y cuando estas inasistencias no pueden exceder de cinco días laborables en un período de treinta días calendario o más de quince días laborables en un período de ciento ochenta días calendario. Considerándose necesario, como medios justificatorio y probatorio, presentar documentos, entre los cuales debe constar la denuncia que se presentó ante la dependencia policial o ante el ministerio público.

Fin de este articulado, es proteger los derechos laborales del trabajador ante una inminente violencia familiar.

III. METODO

3.1. Tipo y diseño de la investigación

1. Tipo Descriptivo

Baptista (2010) afirma, este método busca detallar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, o cualquier otro fenómeno que es sometido a un análisis dentro de esta investigación. Es decir, exclusivamente procura medir o seleccionar información de manera autónoma o conjunta (p. 80).

2. Diseño de investigación no experimental

Es de tipo no experimental porque se comentara el abandono de trabajo por la causal de violencia familiar, la cual está dispersa y no facilita para el buen asesoramiento a los trabajadores que son cesados de su centro de labores

Hernandez, Fernandez, Baptista (2010) señala, es la investigación que se ejecuta sin manosear las variables. Es decir, se trata de estudios en el cual no se altera en forma intencional las variables independientes para que muestre efectos en sobre otras variable. Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para de manera posterior analizarlas, sin necesidad de formar ninguna situación, si no que se faculta de observar situaciones que ya existen, no provocadas adrede en la investigación por quien la realiza (p. 153).

3. Diseño transeccional Correlacional

Hernandez, Fernandez, Baptista (2010) alude, estos diseños representan las relaciones en varias categorías, definiciones o variables en su momento fijo. A veces únicamente en términos correlacionales, otras en funciones de la relación, causa – efecto. Puede limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o intentar analizar relaciones causales. Cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en planeamientos e hipótesis correlacionales; del mismo modo, cuando buscan evaluar vinculaciones cáusale, se basan en planteamientos he hipótesis causales (p. 156).

3.1. Método de investigación

En la presente investigación se utilizó el método descriptivo porque se ha tenido que describir los dos marcos legales tanto el D. Leg N° 728 y la Ley N° 30364 ley para prevenir,

sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y otras bases teóricas para poder llegar a la conclusión sobre el plazo de abandono de trabajo por la causal de Violencia Familiar.

Hernandez, Fernandez, Baptista (2010) este método busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, o cualquier otro fenómeno que se pueda someter a un análisis dentro de esta investigación. Es decir, exclusivamente procura medir o recoger información de manera autónoma o conjunta (p. 80).

La información recolectada a través de las encuestas y entrevistas se reflejará a través de cuadros estadísticos, elaborados con la ayuda de un profesional de Estadística (SPSS21) (EXCEL)

Contrastar: comparación con la regulación de otras tesis planteadas.

Resultados: de las encuestas realizadas y de las demandas en los diferentes juzgados; podemos obtener los resultados requeridos para nuestra investigación planteada llegando a buen sustento legal que respalda la posición planteada.

3.2. Variables, Operacionalización

Variable independiente.- Que de estar solo tipificado el despido por abandono de trabajo de tres días en el D. L N° 728 , atenta errores en las demandas a favor del trabajador, con lo que debe estar incluido el despido de abandono de trabajo por violencia familiar con más 05 días por mejor didáctica de orientación.

Variable dependiente.- De no estar tipificado el plazo de 05 días de abandono de trabajo por violencia familiar, en el Art. 25 del D. Leg. 728, con lleva a errores profesionales en el campo jurídico. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnica e instrumento de recolección de datos
Variable Independiente:	D. Leg N° 728 N° 728	<ul style="list-style-type: none"> - el artículo 25 inciso H, del D.leg N° 728 - el artículo 25 inciso H, del decreto legislativo 728 - Art 22 de la constitución política del Perú Art 24 de la constitución política del Perú 	Encuesta
Variable Dependiente:	Ley N° 30364	Artículo 11 inciso D de la ley de violencia familiar N° 30364 Art 22 de la constitución política del Perú. Art 24 de la constitución política del Perú	Encuesta

3.3. Población y muestra

1. Población

La presente investigación tiene como población a 6 Jueces Especializados en familia y 4 Jueces laborales de la nueva ley procesal laboral.

Tamayo (2012) señala, la población es la suma de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto, que tiene como símbolo N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación (p. 18).

Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado, donde se desarrollará la investigación.

2. Muestra

Castro (2003) contribuye, se clasificada en probabilística y no probabilística, la primera es por la misma donde todos los miembros de la población poseen la misma elección de conformarla a su vez pueden ser: muestra aleatoria simple, muestra de azar sistemático, muestra estratificada o por conglomerado o áreas. La no probabilística, la elección de los miembros para el estudio dependerá de un criterio determinado del investigador, lo que significa que no todos los que conforman la población tienen igualdad de oportunidad de conformarla (p.60).

Ramírez (1999) señala, la doctrina concuerdan que se puede tener en cuenta un aproximado del 30% de la población y habría una muestra con un nivel elevado de representatividad (p. 91).

Castro (2003) si la población una cantidad menor de cincuenta (50) individuos, la población debe ser igual a la muestra (p.69).

La muestra de la presente investigación está determinada por:

Jueces Especializados en Familia: = 6

Primer Juzgado de Familia

Segundo Juzgado de Familia

Tercer Juzgado de Familia

Cuarto Juzgado de Familia

Quinto Juzgado de Familia

Sexto Juzgado de Familia

Juzgado Especializado Laboral Nueva Ley = 4

Primer Juzgado de Trabajo

Segundo Juzgado de Trabajo

Séptimo Juzgado de Trabajo

Octavo Juzgado de Trabajo

a. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

En la presente investigación se utilizó la técnica de OBSERVACION, por lo que se necesitó leer detenidamente el D. Leg N° 728 y la Ley N° 30364 Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

El instrumento utilizado en esta investigación es la encuesta y la tabulación para poder medir mis resultados obtenidos y que lleguen a la conclusión que es necesario la unificación del plazo de abandono por Violencia Familiar en el D. Leg N° 728.

1. Observación

Esta técnica permito percibir los hechos o fenómenos más relevantes que se estudiaron sobre el abandono de trabajo por violencia familiar y conocer la mal aplicación de los plazos de abandono de trabajo; el instrumento utilizado será: la ficha o guía de observación.

Yuni y Ariel (2006) afirma, una técnica de recolección de información que consiste en la intervención y análisis de las cosas o hechos tal como suceden en la realidad, ya sean natural o social, mediante el empleo de los sentidos con o sin ayuda de soportes tecnológicos,

conforme a las exigencias de la investigación científica y a partir de las categorías perceptivas construidas a partir y por las teorías científicas que utiliza el investigador (p.40).

2. La encuesta

En la encuesta es practicada para establecer tendencias en el objeto de estudio que se está siendo tratado por el investigador. Es una agrupación de preguntas dirigida una población jurídica y juzgados que estén determinados, con el objetivo de conocer la opinión, hechos específicos formales y reales de las problemáticas de abandono de trabajo por violencia familiar y por der buscar respuestas a nuestras interrogantes.

Comentario: Representa el aporte del investigador para la mejor didáctica en el ejercicio de la aplicación de la ley en cuanto se refiere al plazo de abandono; Lo utilizamos para comentar los cuadros estadísticos, resultados y comentarios de las diferentes referencias.

3. Tabulación

Rodríguez (2005) al respecto, es parte del proceso técnico que consiste en observar estadístico los datos., la operación esencial en la tabulación es el balance para determinar la cantidad de casos que encajan en las distintas categorías. El termino marginales es utilizado para referimos a simples recuentos de frecuencias en los que concurren las diversas categorías con los datos (p.101).

a) Validación

Navas y otros (2010) mencionan, el proceso mediante el cual el experto del test acumula información que le sirva de apoyo en una contundente interpretación y utilización de sus puntuaciones, que corrobore o refute la adecuación de las inferencias realizadas a partir de las puntuaciones del test. (p.52).

b) Confiabilidad

Hurtado y Toro (2007) señala que es uno de los requisitos de la investigación cuantitativa y se fundamenta la uniformidad con que los instrumentos utilizados en la investigación encargados de la medición cumplan su finalidad; no importa saber si se está midiendo lo que se desea, eso es una cuestión de validez. El instrumento de medición puede ser confidencial y no obstante carece de validez. Sin embargo, no puede ser válido si antes no es confiable.

Los errores que influyen en la confiabilidad pueden provenir del instrumento mismo, por ejemplo, si un examen tiene muy pocas preguntas o es demasiado sencillo el factor suerte influirá mucho en los resultados, también los procedimientos de tabulación afectan, aumentando y las condiciones en que se aplique, junto con las instrucciones, también suelen afectar, así como sucesos eventuales que a veces pueden parecer insignificantes.

La confiabilidad de una prueba puede medirse matemáticamente correlacionando los puntajes obtenidos en diferentes aplicaciones de dicha prueba, o con los de una prueba equivalente o también dividiendo la prueba en dos mitades y correlacionando los puntajes de ambas partes (p.100-101)

Ander- Egg (1987) señala que la confiabilidad del cuestionario está constituida por la capacidad de conseguir idénticos resultados en el momento que se aplica las mismas preguntas en relación a los mismos fenómenos, manifiesta que la validez de un instrumento de medición de datos.

3.5. Métodos de análisis de datos.

El método de análisis de datos es el Excel, con el cual hemos podido realizar las tabulaciones y hemos obtenido las conclusiones a las cuales se llegó esta investigación con respecto a la unificación del plazo de abandono de trabajo por violencia familiar en el Decreto legislativo N° 728.

Microsoft Excel es un programa informático desarrollado y distribuido por Microsoft Corp. Se trata de un software que permite realizar tareas contables y financieras gracias a sus funciones, desarrolladas específicamente para ayudar a crear y trabajar con hojas de cálculo.

3.6. Aspectos éticos

La presente investigación esta embozada en principios fundamentales de la ética y la ética profesional de los abogados.

El Informe Belmont (1978) identifica los siguientes principios éticos básicos:

Respeto a las Personas: Protege la autonomía de todas las personas y las trata con cortesía, respeto teniendo en cuenta el consentimiento informado.

Beneficencia: Maximiza los beneficios para el proyecto de investigación mientras se minimizan los riesgos para los sujetos de la investigación.

Justicia: Usa procedimientos razonables, no explotadores y bien considerados para asegurar que se administren correctamente (en términos de costo-beneficio).

Fernández, Hortal (1994) comenta, usualmente se precisan cuatro principios éticos que son el punto de partida de cualquier argumentación que permita legitimar acciones y procedimientos (p,24).

1. El principio de autonomía

Ramírez (2005) opina, el principio de autonomía es el supremo principio de la moralidad originaria del juicio de la persona que reflexiona hacia lo culto o incorrecto de un acto (p. 28).

Este principio señala que toda persona puede hacer lo que anhela sin quebrantar o interfiera la libertad de otra persona ya que todos tenemos los mismos derechos; pues del hecho de libertad de los individuos, de su capacidad de opción, nunca es dominante y debe sopesarse junto con la fragilidad humana que existe en estos últimos tiempos, pues no podemos olvidar que el ser humano, con frecuencia se tropieza con situaciones que pueden perturbar su grado de autonomía y necesitara el apoyo de otra persona para poder sostenerse y sobre salir de los obstáculos que le presenta la convivencia diaria.

2. Principio de no maleficencia

Ramírez (2005) asegura, este principio exige no realizar daño, en caso de no haber otra solución, se trata de crear el menor mal posible, buscando resguardar a las personas ante inminente situación especialmente a los que ya están en condiciones perjudiciales, estos no se van a poder defender por ellos mismo, es por ello que este principio busca proteger a las víctimas más graves ante cualquier situación. El objetivo es definitivamente no generar

nuevos males ni desarrollar los que ya existen, se entienden por mal todo lo que nadie querría para sí (p. 25).

Se protege el bienestar de los individuos que participan en las averiguaciones. En ese sentido, la conducta del que está investigando responde a las subsiguientes reglas habituales: no hacer daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.

3. Principio de Justicia

Rawls (1995) opina, el principio de justicia sistematiza una repartición equitativamente de los bienes primordiales a los que todo ser humano debería tener derecho y que se encuentran protegidos por nuestra normatividad. Es un principio que ha recibido muchas orientaciones y muchos de ellos tienen sus propias esferas de conceptualización, el más adecuado, a nuestro parecer, para sociedades plurales, abiertas y cambiantes es el inspirado en la teoría de la justicia de RAWLS, porque certifica equitativamente la libertad para todos y acordar que no es correcto tomar una decisión que empeore la situación de los que están peor si no que busca la armonía (p. 82).

El investigador debe ejercer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurarse de que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no toleren hechos injustos. Se conoce que la igualdad y la justicia se otorga a todas las personas que están participando en la investigación tienen derecho a acceder a los resultados y poder visualizar estos. El investigador está obligado a tratar imparcialmente a quienes participan en el proceso de la presente investigación, procedimientos y servicios asociados a la investigación.

4. Consentimiento informado y expreso

En toda investigación e incluso en la presente se debe contar con la manifestación de voluntad de las personas que están participando de la investigación, deben estar informadas, debe ser libre, inequívoca y específica; mediante la cual los participantes como sujetos de los cuales se está investigando o titular de los datos consienten el uso de la información para los fines determinados establecidos en el proyecto.

5. Observación participante

La inserción del investigador en el campo donde se tomará la muestra necesariamente exige que este disponga de ética para evitar alguna consecuencia negativa con la interacción de quienes se entrevista o aplica alguna técnica de recolección de la investigación, además la responsabilidad ética de todos los actos realizados como parte de la investigación.

6. Principios Éticos Profesionales

a) Compromiso

Comprometerme a hacer una profunda investigación teórica y de campo, con respecto a este tema planteado tan controversial en la actualidad.

b) Iniciativa.

Que ante los errores en el asesoramiento de los trabajadores, como es el presente caso busco que los trabajadores se bien asesorados y perjudique por mal asesoramiento, lo que sirve para todo el cuerpo jurídicos que aplica el derecho. Tener la causal de abonado de trabajo en un mismo articulado que va favor trabajadores, abogados estudiantes, lo que se setenta, a través de entrevistas, encuestas y de esa manera lograr su aprobación del caso plateado.

c) Dedicación.

Estar íntegramente dedicada a la presente investigación para lograr el objetivo planteado para la mejor didacta de aplicación de la ley y no se cometan errores en perjuicios de los trabajadores.

d) Responsabilidad.

Tener la cognición de llegar a consumir este escudriñamiento, cumpliendo cada ítem en este asunto o tema, para lograr obtener buenos resultados.

Tener conocimiento con respecto a este tema a investigar para lograr un buen resultado al culminar

IV. Resultados

Resultados en tablas y figuras

Tabla 1 Cargo en el que se desempeña

OPCION	RESPUESTA	PORCENTAJE
Juez Especializado en Familia	6	60%
Juez laborales	4	40%
TOTAL	10	100%

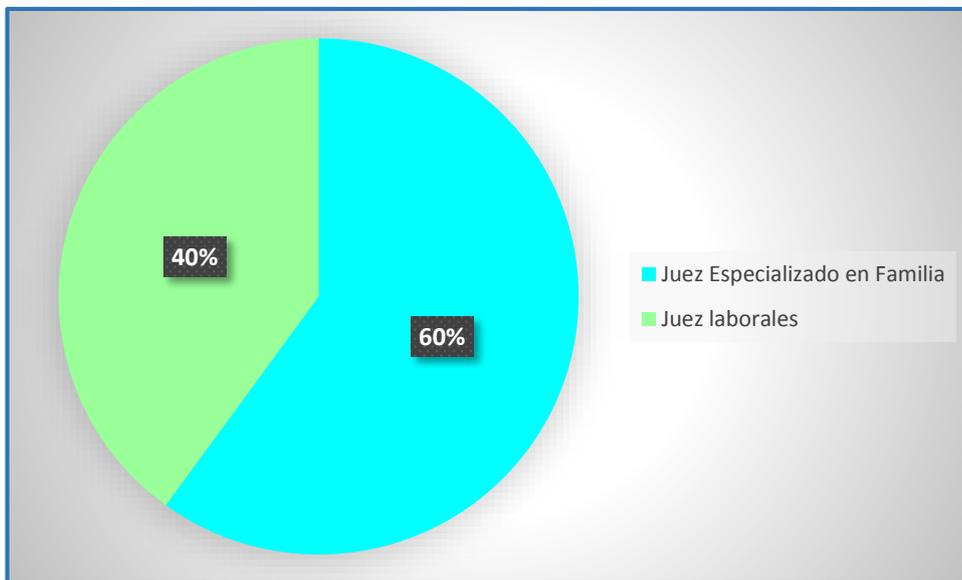


Figura 01: Cargo en el que se desempeña

Fuente: cuestionario elaborado por el investigador

Descripción:

La población de un total de 10 Jueces el que fue el 100% de la población, de ellos el 60% a jueces especializados laborales y el 40% a Jueces de Familia, los mismos que formaron parte de la población y muestra.

Tabla 2: tiempo como operador de servicio

OPCION	RESPUESTA	PORCENTAJE
0 a 5 años	0	0.0%
6 a 10 años	4	40.0%
11 a 15 años	6	60.0%
TOTAL	10	100.0%

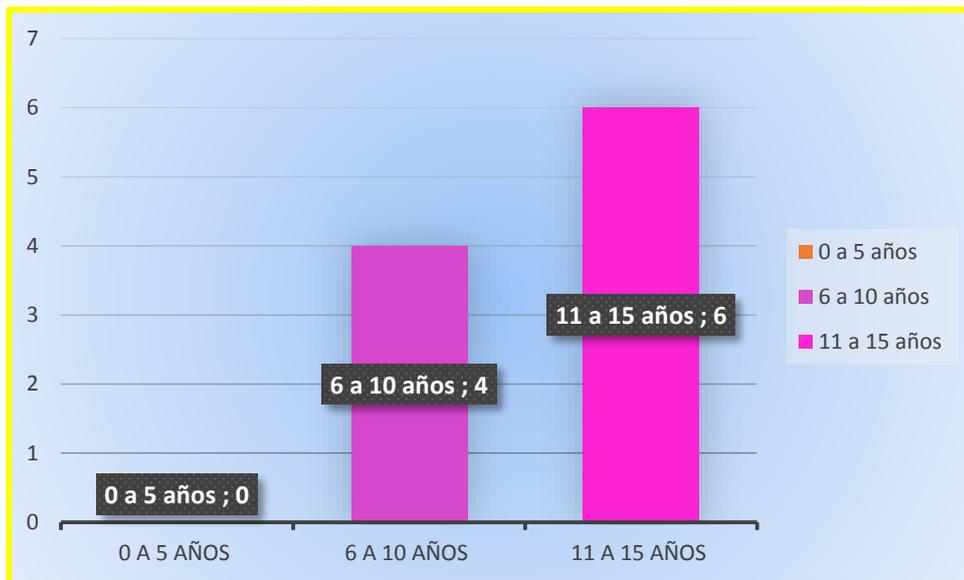


Figura 02: Tiempo como operador del derecho

Fuente: cuestionario elaborado por el investigador

Descripción:

El promedio de porcentaje equivalió al 40% a los magistrados con 6 a 10 años de experiencia de servicios como operadores del Derecho; y el 60% de jueces con 11 a 15 años.

Tabla 3 Regulación del abandono de trabajo por violencia familia en la ley N° 30364

OPCION	RESPUESTA	PORCENTAJE
Si	10	100.0%
No	0	0.0%
TOTAL	10	100.0%

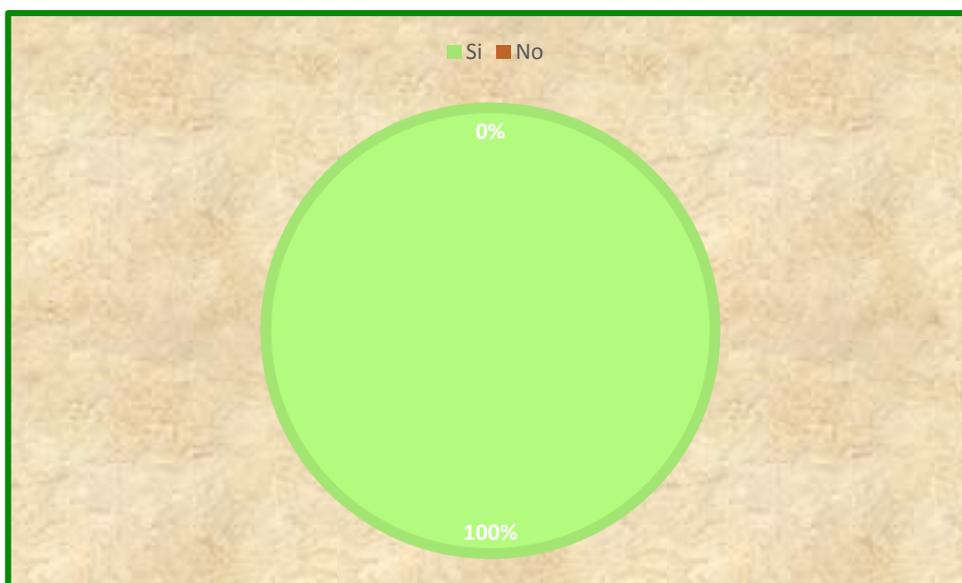


Figura 03: Regulación del abandono de trabajo por violencia familia en la ley N° 30364

Fuente: cuestionario elaborado por el investigador

Descripción:

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que los encuestados conocen regulación del abandono de trabajo por Violencia Familia en la ley N° 30364 en un 100%; en tanto el 0 % de los encuestados consideró el no tener conocimiento

Tabla 4 La mala aplicación del derecho es a causa del desorden jurídico

OPCION	RESPUESTA	PORCENTAJE
Si	7	70.0%
No	3	30.0%
TOTAL	10	100.0%

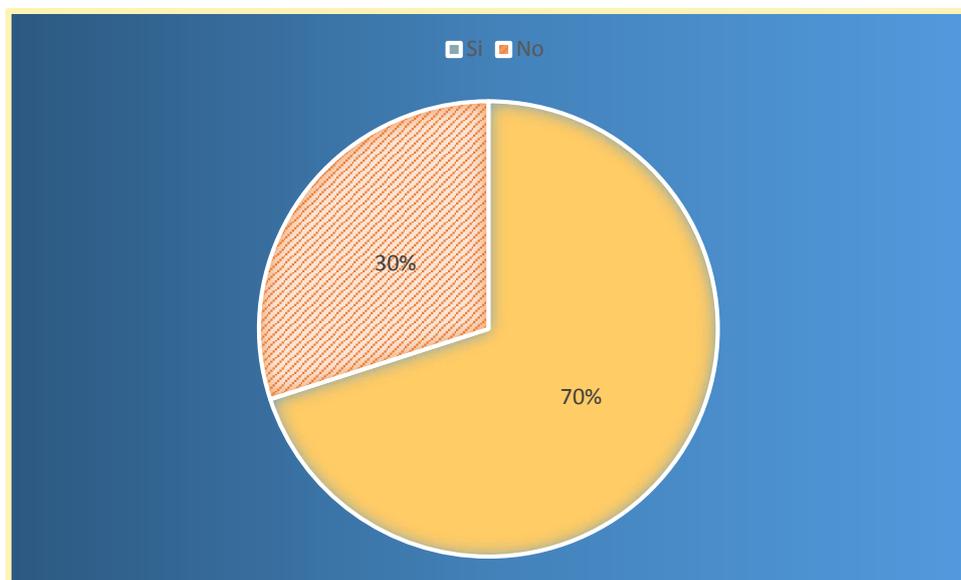


Figura 04: La mala aplicación del derecho es a causa del desorden jurídico

Fuente: cuestionario elaborado por el investigador

Descripción:

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 30 % de los encuestados estuvo de acuerdo que es la mala aplicación del derecho la principal causa del desorden jurídico; mientras que un 70% refiere que no es a causa de esta.

Tabla 5 los trabajadores que son víctimas de violencia familiar están protegida por el estado peruano

OPCION	RESPUESTA	PORCENTAJE
Si	6	60.0%
No	4	40.0%
TOAL	10	100.0%

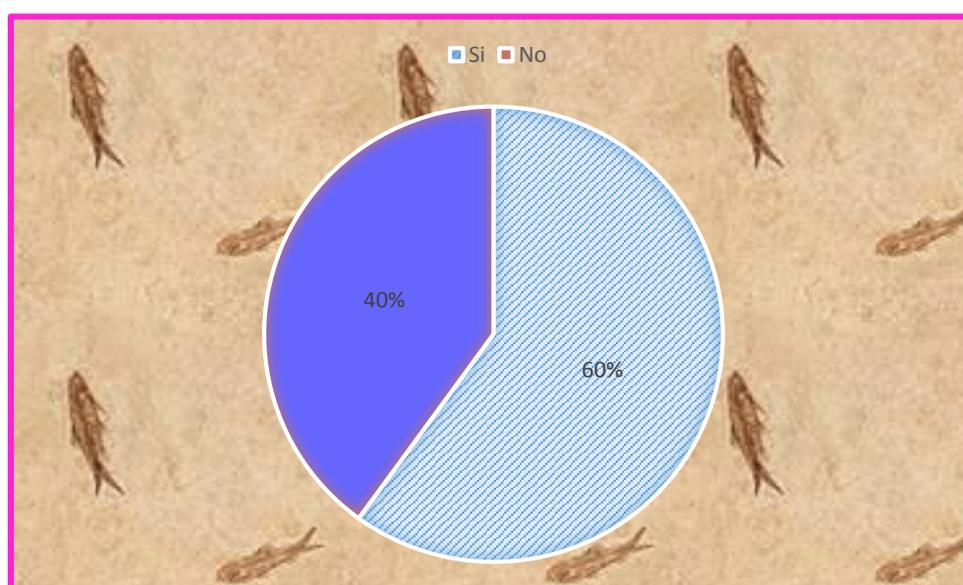


Figura 05: los trabajadores que son víctimas de violencia familiar están protegida por el estado peruano

Fuente: cuestionario elaborado por el investigador

Descripción:

de acuerdo a los datos obtenidos un 60% Considera que la justicia peruana tutela correctamente los derechos laborales de los trabajadores que han sido Víctimas de violencia familiar; mientras que un 40% mencionan lo contrario.

Tabla 6 El abandono de trabajo en el decreto leg N° 728

OPCION RESPUESTA PORCENTAJE

<i>OPCION</i>	<i>RESPUESTA</i>	<i>PORCENTAJE</i>
<i>Si</i>	10	100.0%
<i>No</i>	0	0.0%
<i>TOTAL</i>	10	100.0%

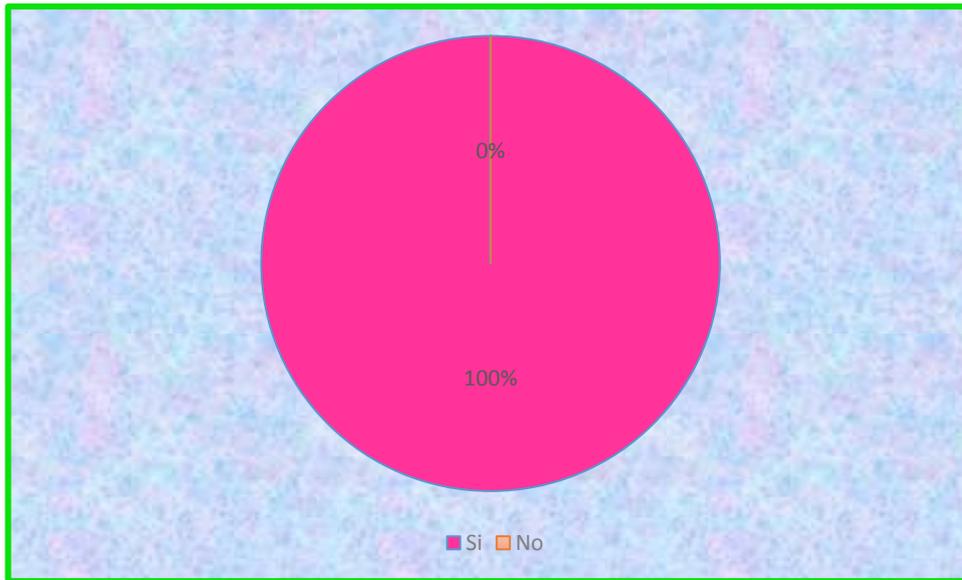


Figura 06: el abandono de trabajo en el decreto leg N° 728

Fuente: cuestionario elaborado por el investigador

Descripción:

Con la finalidad de conocer el punto de vista de los encuestados considerando que el 100 % se encuentra de acuerdo en la tipificación del plazo de abandono en el D. L N° 728.

Tabla 7 Los daños ocasionado al trabajador dentro de la violencia familiar afecta a su desempeño laboral

OPCION	RESPUESTA	PORCENTAJE
Si	9	90.0%
No	1	10.0%
TOTAL	10	100.0%



Figura 07: El daño ocasionado al trabajador dentro de la violencia familiar afecta a su desempeño laboral

Fuente: cuestionario elaborado por el investigador

Descripción:

Confirmando de las fuentes, las mismas que aseguran ser cierto que la violencia familiar afecta el desempeño laboral del trabajador, por lo tanto el 90% si respalda tal afirmación, y el 10% no se encuentra de acuerdo con lo señalado en la encuesta realizada

Tabla 8 La unificación del plazo de abandono de trabajo por violencia familiar en el decreto Leg N° 728 disminuye los despidos de los trabajadores.

OPCION	RESPUESTA	PORCENTAJE
Si	7	70.0%
No	3	30.0%
TOTAL	10	100.0%

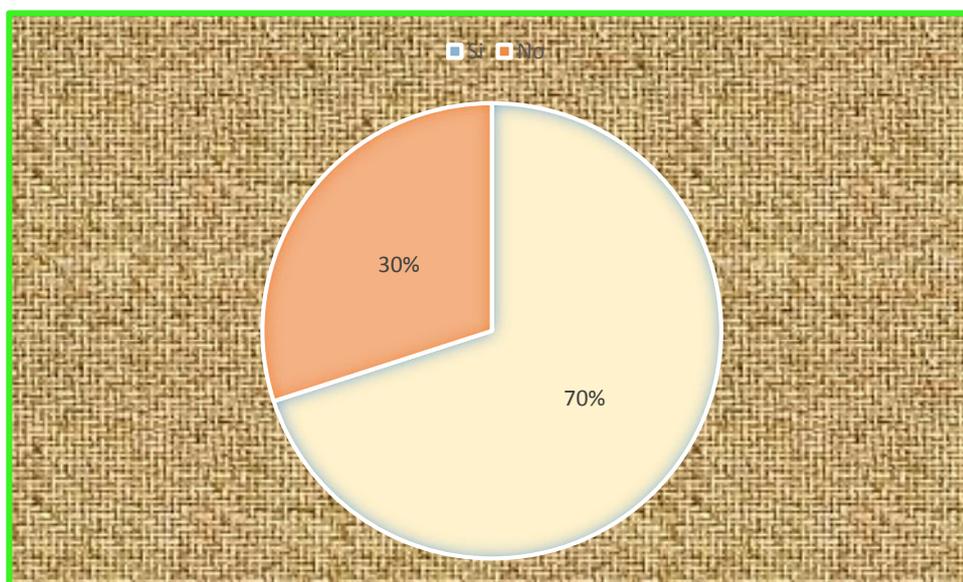


Figura 08: La unificación del plazo de abandono de trabajo por violencia familiar en el decreto Leg N° 728 disminuye los despidos de los trabajadores.

Fuente: cuestionario elaborado por el investigador

Descripción:

Con fines de sustentar nuestra hipótesis, se interrogo a los encuestados, en cuanto a la unificación del plazo de abandono de trabajo por Violencia Familiar en el decreto Leg N° 728 si esta disminuiría los despidos por parte de los empleadores; el 70% opina que la unificación es la mejor alternativa, mientras que el 30% afirma lo contrario.

Tabla 9 El estado proteger a los trabajadores y les brinda estabilidad Laboral



Si	9	90.0%
No	1	10.0%
TOTAL	10	100.0%

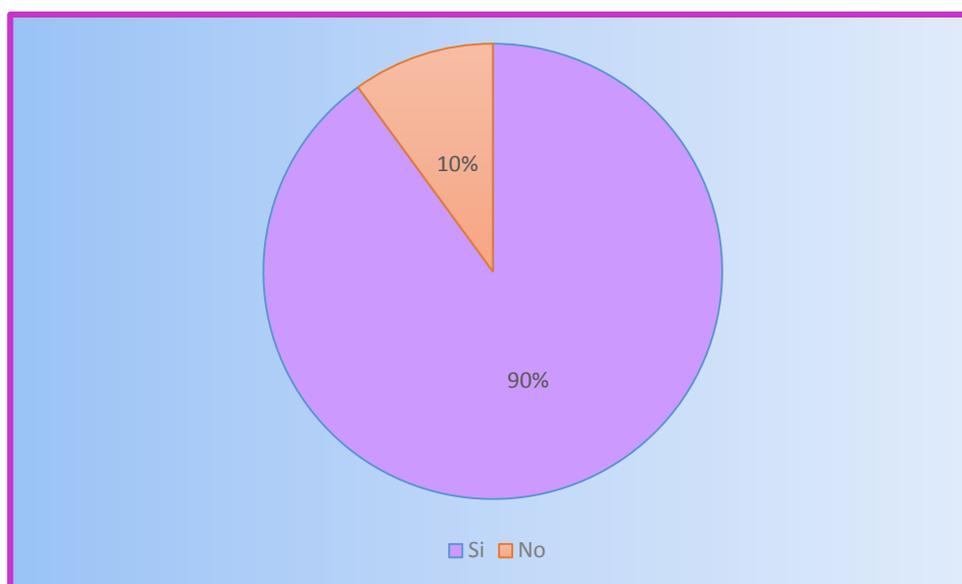


Figura 09: El estado proteger a los trabajadores y les brinda estabilidad Laboral

Fuente: cuestionario elaborado por el investigador

Descripción:

Teniendo en cuenta que uno de los objetivos primordiales del estado es proteger a los trabajadores y brindarles estabilidad laboral, el 90% afirma que lo antes mencionado es cierto, el 10% niega esta posición.

Tabla 10 El estado protege a los trabajadores que son víctimas de violencia familiar.

OPCION	RESPUESTA	PORCENTAJE
--------	-----------	------------

Si	10	100.0%
No	0	0.0%
TOTAL	10	100.0%

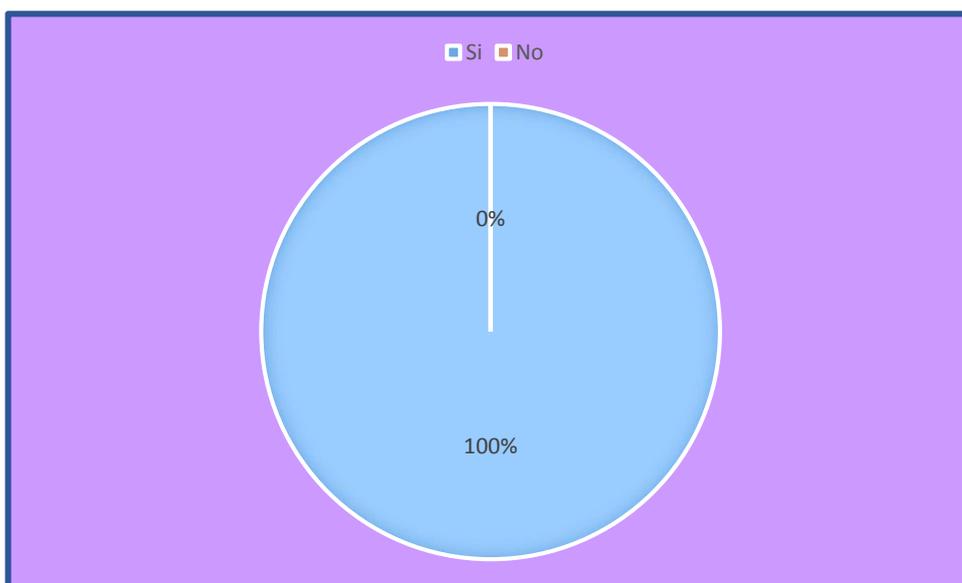


Figura 10 El estado protege a los trabajadores que son víctimas de violencia familiar.

Fuente: cuestionario elaborado por el investigador

Descripción:

De acuerdo a los datos obtenidos se corrobora que el estado debe proteger a los trabajadores que son víctimas de violencia familiar; por tanto el 100% está de acuerdo con lo planteado, y con un 0% niega la interrogante.

Tabla 11 La razón por la que los magistrados no aplican el plazo de abandono de trabajo por violencia familiar más conveniente para los trabajadores que son víctimas de violencia familiar.

a	6	60.0%
b	4	40.0%
TOTAL	10	100.0%

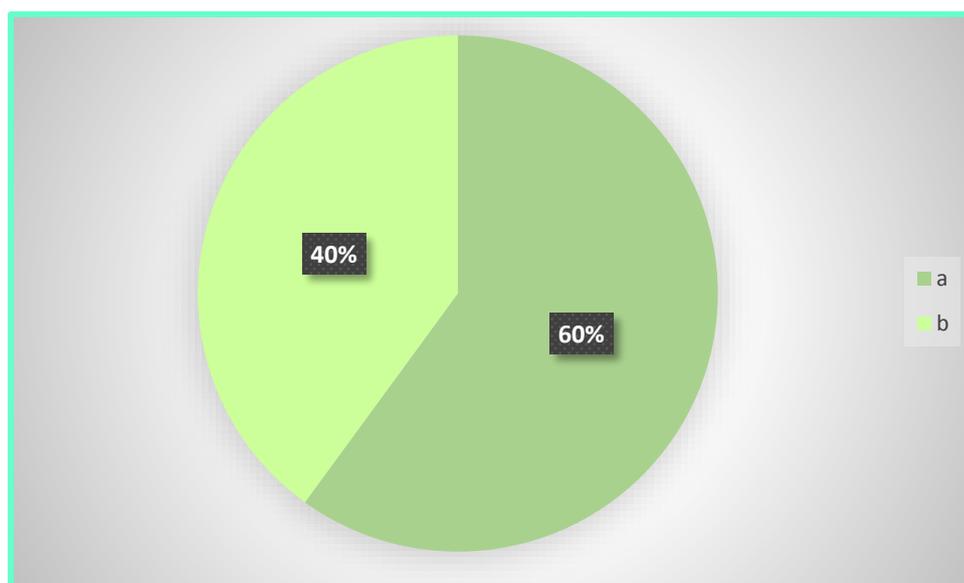


Figura 11: La razón por la que los magistrados no aplican el plazo de abandono de trabajo por violencia familiar más conveniente para los trabajadores que son víctimas de violencia familiar.

Fuente: cuestionario elaborado por el investigador

Descripción:

Los magistrados encuestados opinan que el plazo de abandono de trabajo por violencia familiar no se aplica por qué, 60% es por la falta de capacitación que se les brinda y el 40% considera que son difíciles de aplicar.

Tabla 12 la regulación del plazo de abandono de trabajo por violencia familiar en el D. L N° 728 ayuda a la mejor aplicación en la didáctica profesional en la actividad privada.

OPCION	RESPUESTA	PORCENTAJE
a) Si	9	90.0%
b) No	1	10.0%
TOTAL	10	100.0%

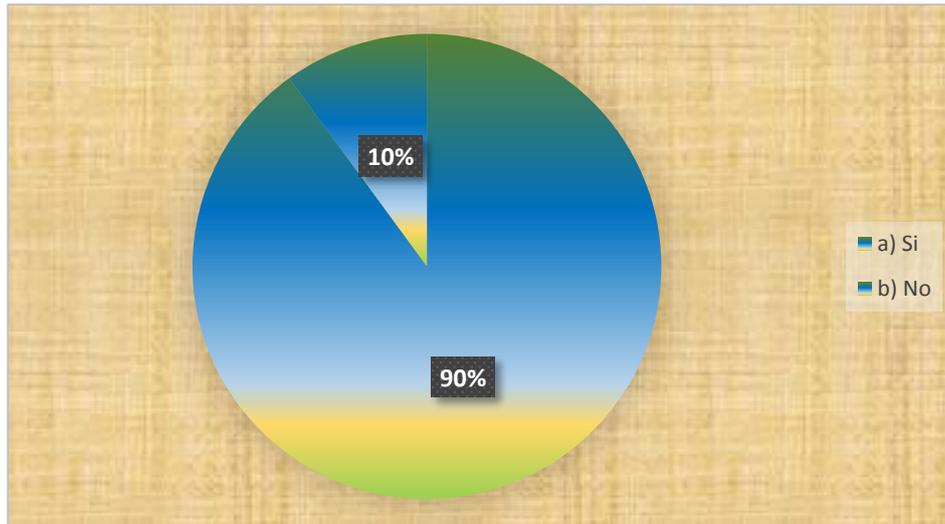


Figura 12: la regulación del plazo de abandono de trabajo por violencia familiar en el D. L N° 728 ayuda a la mejor aplicación en la didáctica profesional en la actividad privada

Fuente: cuestionario elaborado por el investigador

Descripción:

De la pregunta relacionada con la regulación del plazo de abandono de trabajo por violencia familiar en el D. L N° 728 ayudaría a la mejor aplicación en la didáctica profesional en la actividad privada un 90% considero que es verdad tal afirmación, mientras que el 10% niega lo planteado

V. DISCUSIÓN

2.1 Siendo los medios de comunicación el principal instrumento que en la actualidad nos mantenemos informados de los acontecimientos que suceden, ante esto como resultado del conocimiento que tiene sobre la regulación del plazo de

abandono por violencia familiar en la ley N° 30364 es de un 100%, en tanto el conocimiento por el plazo de abandono de trabajo regulado en el Decreto Leg N° 728 también es de un 100%, teniendo en cuenta que los encuestados son Jueces y como tal tienen que tener conocimiento; asimismo un 70% indicaron que la mala aplicación del derecho es a causa del desorden jurídico he allí la importancia que exista orden dentro del marco del derecho laboral ya que las leyes se encuentran dispersas y se conduce a los Jueces, Abogados y Estudiantes a errores en la práctica; es preciso indicar que en el **D. LEG. N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL (LPCL) D.S. N° 003-97-TR** en su **artículo 25 inciso H** indica como Falta grave a la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Inciso (H) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, la ausencia injustificada por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario. Asimismo en la **LEY PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR N° 30364 EN SU ARTÍCULO 11 inciso C:** derechos laborales, (C) los trabajadores que justifiquen sus inasistencias y tardanzas asu respectivo centro de trabajo procedentes de dichos actos de violencia. Estas inasistencias no pueden exceder de cinco días laborables en un período de treinta días calendario o más de quince días laborables en un período de ciento ochenta días calendario. Para ello, se considera documentos justificatorios la denuncia que presente ante la dependencia policial o ante el ministerio público.

2.2 El derecho protege a las personas que sufren Violencia Familiar, es importante mencionar que muchas de estas personas cuentan con un trabajo y estos actos afecta en su desempeño laboral dentro de los encuestados un 90% respalda esta interrogante, y el 10% aproximadamente niega lo mencionado es por ello que con el fin de salvaguardar los intereses de los trabajadores es preciso la Unificación del Plazo de Abandono de Trabajo por Violencia Familiar en el Decreto Leg N° 728 con el cual se puede reducir el porcentaje de despidos un 70% de los Jueces encuestados manifestaron estar de acuerdo con la unificación del plazo de abandono por Violencia Familiar; de esta manera, se le planteo la

interrogante cual era la razón por la que los magistrados no aplican el plazo de abandono de trabajo por Violencia Familiar más conveniente para los trabajadores que son víctimas de Violencia Familiar y ellos respondieron que 60% es por la falta de capacitación que no se les brinda y el 40% considera que son difíciles de aplicar, es acaso que debemos ponernos a analizar que no solo es suficiente sacar Leyes las cuales protejan a los ciudadanos si no también preocuparse por la mejor didáctica de estas mismas. Un 90% considero que es importante la regulación del plazo de abandono de trabajo por Violencia Familiar en el D. L N° 728 ayuda a la mejor aplicación en la didáctica profesional en la actividad privada puedo concluir afirmando lo antes mencionado porque del 100% de nuestra muestra un 90% está de acuerdo con la investigadora. En el Artículo 22 establece que el trabajo es un deber y un derecho, que busca el bienestar social y un medio por el cual se puede ver realizada la persona

Toyama afirma que todo deber contiene un derecho; y todo derecho encierra un deber. Al declararse al trabajo como un deber y como derecho, la constitución no menciona nada novedoso, al manifestar que el trabajo sirve de base al bienestar social; y al postular que es medio o instrumento para que la persona se realice.

VI. CONCLUSIONES

6.1 La tipificación del plazo de abandono de trabajo por violencia familiar en el Decreto Legislativo N° 728 regula la Productividad y los Derechos de los Trabajadores, por ello debe ser examinado muy detenidamente para regular el plazo de abandono de trabajo por la causal de Violencia Familiar.

6.2 Los dos marcos legales no concuerdan en los plazos establecidos por Abandono de Trabajo, en el D. L N° 728 el plazo de abandono por Violencia

Familiar es de tres días y el la Ley N° 30364 es de cinco días por la causal de Violencia familiar.

VII. RECOMENDACIONES

7.1 el decreto Legislativo N° 728 debe verificarse que en el mencionado Decreto Leg no existe el plazo de abandono de trabajo por la causal de violencia familiar he allí se presentar una controversia al momento de presentar la demanda por despido a consecuencia de Violencia Familiar, como es de verse tal como señala la ley de trabajo señala que serán competentes los juzgados laborales en

caso de conflictos entre trabajador y empleador; asimismo el trabajador al presentar su demanda en un juzgado de familia corre riesgo de declararse improcedente por competencia dejando al trabajador sin derecho a reclamo y porque muchas veces los empleadores despiden a sus trabajadores con el plazo estipulado en el Decreto Leg N° 728 sin tener en cuenta que de por medio existe otro plazo de cinco días tipificado en la ley N° 30364 ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

7.2 haciendo una comparación entre los dos marcos legales tanto el Decreto leg N° 728 y la ley N° 30364 ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar se confirma que los plazos de abandono de trabajo están dispersos ya que en el decreto Leg N° 28 tipifica un plazo de 3 días, ocurre lo contrario en la ley 30364 el cual tipifica un plazo de cinco días por la causal de violencia familiar lo que es necesario indicar que la mencionada ley regula derechos con los cuales se pretende prevenir, sancionar y erradicar la violencia familiar no tiene nada que ver con derechos laborales por lo tanto la presente investigación propone la unificación de dicho plazo en el marco legal que corresponde a los derechos laborales (DECRETO LEGISLATIVO N° 728) mediante un proyecto de ley.

VIII. REFERENCIAS

Almeida Peña Feliciano. Recurso de casación en el proceso laboral. Primer edición abril 1999, Editorial Marsol Perú Editores SA.

2.- Blancas. (2013) Despido en el Derecho Laboral, Tercera edición, Juristas editores.

3.- Burga delgado E. M (2015) “el derecho del trabajador a percibir remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos e

incausados (ARBITARIOS)” Biblioteca Señor de Sipan.
Pimentel Chiclayo.

- 4.- Quiñones, I. (2015). Despido laboral, primera edición, Gaceta jurídica.
- 5.- Toyama, M. (2015). El derecho individual del trabajo en el Perú, primera edición, Gaceta Jurídica
- 6.- Larcon, S. (2015). Manual de Reclamos y procedimientos laborales. Primera edición.
- 7.- Quispe, ch. (2010). El amparo laboral y la vía ordinaria. Primera edición. Gaceta Jurídica.
- 8.- Gomez V. (1998). La Ley procesal del trabajo, Primera Edición. Editorial San Marcos.
- 9.- Peña, C. (2012). Manuel de derecho procesal laboral. Editorial Juristas editores.
- 10.- Paredes Infanzón Julio. Análisis de la nueva ley procesal del trabajo Ley 29497. Edición 2010. Editorial Grafica Multi servicios la Esperanza SAC.
- 11.- Urquiza Pérez Jorge. Derecho procesal Labora, Edición. Impreso 1997, editorial Cooperativa Universitaria. D-09
- 12.- Toyama Miyagusuku Jorge, El derecho laboral, segunda edición, Gaceta Jurídica, febrero del 2005
- 13.- Valderra Luis, Régimen laboral explicado, primera edición. Gaceta Jurídica noviembre del 2015.
- 14.- Romero Montes Francisco Juavier. El nuevo procesal laboral, año 2011, Editorial Jurídica Grijley EIL
- 15.- Obando Garrido José María, Derecho Procesal Laboral. Edición Tumvivor 1993
- 16.- Tayama Miyagusuku J (2015) “el derecho individual del trabajo en el Perú” Gaceta jurídica S.A, Perú

- 17.- Walter Guitierrez (2005) “La Constitución Política del Perú”. Tomo I, Gaceta Jurídica S.A, Perú.
- 18.- Anacleto Guerrero V. (2012) “Manual de Derecho del Trabajo” Editorial y librería jurídica Grijley E.I.R.L
- 20.- Vitanea Recoba L (2015) “Guía laboral”. Gaceta jurídica S.A Perú
- 19.- Biblioteca Nacional de Lima (2015) “Manual de reclamos y procedimientos laborales” Gaceta jurídica S.A Perú
- 20.- Nuñez Molina W. y Castillo Soltero M, (2014). “Violencia familiar” Perú. Editorial y Distribuidora ediciones legales E.I.R.L´
- 21.- olea Alonso M, (2003). Manual de legislación laboral. Tomo I. Cultural Cuzco, Lima.
- 21.- Polaino, L. A. (2013). Violencia juvenil y violencia familiar. Madrid, ES: Ediciones Díaz de Santos.
- 22.- Mejía, H. J. M. G. (2010). Violencia familiar e identidad femenina: una estrategia de intervención terapéutica. México, D.F., MX: Instituto Politécnico Nacional.
- 23.- Camejo, L. R. (2014). La violencia en el funcionamiento familiar del adulto mayor en el área de salud del Policlínico Docente Manuel Fajardo Rivero del municipio Las Tunas. Buenos Aires
- 24.- Trujillo, S. F., & Fortes, R. M. R. (Eds.). (2009). Violencia doméstica y coeducación. Barcelona, ES: Ediciones Octaedro, S.L.
- 25.- Romero Montes F (2011). El nuevo proceso laboral. Editora y librería jurídica grijley E.I.R.L.
- 26.- Mangione M (20000) Derecho de Familia y proceso de estado. Universidad Nacional de Litoral, San fe Argentina.
- 27.- Omar S (2013) los factores determinantes de violencia familiar y sus implicancias. Lima

28.- Aguirre A (2012) el programa nacional contra la violencia familiar y sexual y su



impacto en la prevalencia de la violencia familiar y sexual en el Perú, período 2003-2009 (Tesis para optar el grado de maestro en gestión y desarrollo). Universidad Nacional de Ingeniería.

29.- Ventura D (2016) el proceso por Violencia Familiar, como Garantía de los derechos de las víctimas de violencia de Genero en el segundo juzgado de Familia de Huánuco, 2014 (Tesis para optar el título profesional de abogado). Universidad de Huanuco. Huanuco

30.- Zorrilla A Violencia contra la Mujer y los efectos que esto puede acarrear en la productividad laboral en una cadena de peluquerías en el Perú (Proyecto de tesis para optar el título profesional de licenciada de gestión de recursos humanos). Universidad San Martin de Porres. Lima

31.- Arenas R (2013) Violencia psicológica y mantenimiento en relaciones de pareja (Tesis para optar el título profesional de licenciado de Psicología Social). Universidad San Martin de Porres. Lima

ANEXO N°01

**ORIENTADO A LOS JUECES ESPECIALIZADOS, EN DERECHO
LABORAL, FAMILIAN**

Le agradecemos responder a este breve y sencillo cuestionario que tiene como propósito obtener datos que nos permitan identificar las causas de la: **UNIFICACIÓN EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 SOBRE EL PLAZO DE ABANDONO DE TRABAJO POR VIOLENCIA FAMILIAR – PERU -2017**, asimismo es preciso aclarar que el presente instrumento es totalmente anónimo y deberá marcar la alternativa que usted considere correcta con una X

DATOS GENERALES

1.- Situación, profesión o cargo en la actualidad:

Juez Especializado en Familia ()

Juez laborales ()

2.- Indique usted el tiempo como operador del derecho (en años).

a) 0 a 5 años ()

b) 6 a 10 años ()

c) 11 a 15 años ()

CUESTIONARIO

3.- conoce usted la regulación del abandono de trabajo por violencia familia en la ley N° 30364

a) si

b) no

4) Considera usted que la mala aplicación del derecho es a causa del desorden jurídico?

a) Si

b) No

5) ¿Considera usted que la Justicia Peruana tutela correctamente los derechos laborales de los trabajadores que han sido Víctimas de violencia familiar?

a) si

b) no

6. el plazo de abandono de trabajo se encuentra regulado en el decreto leg N° 728.

a) si

b) no

7. la violencia familiar afecta el desempeño laboral del trabajador

a) si

b) no

8. cree usted que la unificación del plazo de abandono de trabajo por violencia familiar en el decreto leg N° 728 disminuiría los despidos por parte del empleador.

a) si

b) no

9. su principal objetivo del estado es proteger a los trabajadores y brindarles estabilidad laboral

a) si

b) no

10. considera usted que el estado debe proteger a los trabajadores que son víctimas de violencia familiar

a) si

b) no

11. cuál es la razón por la que los magistrados no aplican el plazo de abandono de trabajo por violencia familiar más conveniente para los trabajadores que son víctimas de violencia familia

a) Falta de capacitación ()

b) Son difíciles de aplicar ()

12) la regulación del plazo de abandono de trabajo por violencia familiar en el D.
L N° 728 ayudaría a la mejor aplicación en la didáctica profesional en la
actividad privada

a) si

b) no