

## Problemática del despido incausado en el Perú

### Problem of uncaused dismissal in Peru

<sup>1</sup>David Eduardo Correa Romero

<sup>2</sup>Wilder Félix Rodríguez Otiniano

<sup>3</sup>Mg. Richard David Carrera Salazar

<sup>1-2-3</sup> Universidad Católica de Trujillo

#### ORCID de los autores:

<sup>1</sup>David Eduardo Correa Romero (<https://orcid.org/0000-0002-0334-666X>)

<sup>2</sup>Wilder Félix Rodríguez Otiano (<https://orcid.org/0000-0001-9730-5609>)

<sup>3</sup>Mg. Richard David Carrera Salazar (<https://orcid.org/0000-0002-3084-5448>)

Fecha de recepción: 30 09 2024

Fecha de aceptación: 28 11 2024

DOI: <https://doi.org/10.46363/derecho.v4i2.3>

#### Resumen

El presente trabajo titulado: “la problemática del despido incausado en el Perú”, tiene su origen en la vulneración constante de los derechos laborales de los empleados sujetos a trabajar en base a la producción, metas e intereses verticales del empleador sin un contrato transparente, equitativo y justo que se adecúe a los intereses comunes de ambos. Ante este análisis de la situación laboral en nuestro país surge la siguiente pregunta: ¿Como influye las condiciones del contrato de trabajo ante el despido incausado de trabajadores del área de ventas, Trujillo -2024? cuyo objetivo principal: es determinar cómo influye las condiciones

del contrato de trabajo ante el despido incausado de trabajadores del área de ventas, Trujillo-2024, la metodología empleada es de enfoque cualitativo de tipo descriptiva y de revisión sistemática. Después de un análisis, estudio comparado y revisión sistemática de legislaciones internacionales como España, México y Ecuador se llegó a las siguientes **conclusiones**: 1.) Que, en España, Ecuador y México, sus legislaciones brindan adecuada protección contra todo tipo de despido arbitrario, lo cual evidencia el respeto al derecho al trabajo y garantiza la estabilidad laboral. 2.) Que en el Perú no existe una correcta aplicación de las

condiciones laborales de los trabajadores ya que si bien es cierto está estipulado en la constitución y el estado debe garantizar y proteger a empleado, en la realidad se desnaturalizan los contratos afectando la estabilidad laboral.3.) Que las condiciones a los que son expuestos los empleados de ventas

son dentro de un clima laboral desfavorable, con presión continúa, obligados a firmar contratos donde priman los intereses de la empresa ya que al trabajar en base a metas y producción siempre está en juego su estabilidad laboral.

**Palabras clave:** Incausada – bilateralidad – disparidad – enfoque – sistemática

### **Abstract**

The present work entitled: “the problem of unjustified dismissal in Peru”, has its origin in the constant violation of the labor rights of employees subject to working based on the production, goals and vertical interests of the employer without a transparent contract, equitable and fair that adapts to the common interests of both. Given this analysis of the labor situation in our country, the following question arises: How do the conditions of the employment contract influence the unjustified dismissal of workers in the sales area, Trujillo -2024? whose main objective: is to determine how the conditions of the employment contract influence the uncaused dismissal of workers in the sales area, Trujillo-2024, the

methodology used is a qualitative, descriptive and systematic review approach. After an analysis, comparative study and systematic review of international legislation such as Spain, Mexico and Ecuador, the following conclusions were reached: 1.) That, in Spain, Ecuador and Mexico, their legislation provides adequate protection against all types of arbitrary dismissal, which demonstrates respect for the right to work and guarantees job stability. 2.) That in Peru there is no correct application of the working conditions of workers since although it is true that it is stipulated in the constitution and the state must guarantee and protect the employee, in reality the contracts are denatured, affecting stability.

**Keywords:** Uncaused - Job Stability – bilaterality – disparity – approach – systematic

## I. Introducción

Con respecto a la problemática sobre los despidos incausados, se ha analizado la siguiente literatura:

A nivel internacional se tiene una visión futurista con respecto a mejorar las condiciones de trabajo basado en las capacitaciones de las empresas con el personal a su cargo, buscando como objetivo en todo momento nutrirlos de conocimientos respecto al área a desempeñar, proporcionarles de un perfil adecuado, capacitarlos permanentemente con la finalidad que logre el desarrollo sistemático y se mejore la producción buscando una estabilidad en el empleado.

En España, (Sánchez, 2019). “Respecto al contrato de trabajo nos muestra que es obligatorio para el empleador dar ofrecimiento previamente al empleado una capacitación para ponerle en conocimiento las modificaciones introducidas, corriendo a cargo del empresario esa formación. Además, el tiempo destinado a la formación se considera como tiempo de trabajo efectivo, siendo necesario que el empresario abone al trabajador el salario medio que viene percibiendo.

Por último, como ya se ha dicho, el empresario no puede extinguir el contrato de trabajo hasta que hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se produjo la modificación o desde que finalizó el curso dirigido a la adaptación. (P. 102)”.

En México (Reynoso,2011) opina que el derecho del trabajo está sufriendo cambios significativos. Los contratos reflejan necesidades y requerimientos de empresas las cuales no ofrecen un espacio de bilateralidad. (P.115).

Se está orientando a mejorar los contratos y las condiciones de trabajo para un adecuado trato, se ajuste a las necesidades y realidad de la empresa buscando que los trabajadores se ven beneficiados en las cláusulas y no solo la empresa gane, sino también el trabajador, un gran avance en cuanto al trato equitativo entre empleador y empleado.

En Ecuador, (Quiloango, 2014) en su estudio sobre “El trabajador necesita gozar de una estabilidad laboral en su puesto de trabajo, esto le da un mínimo de tranquilidad y confianza en

el desarrollo óptimo de las labores a ello, la producción aumenta notablemente y repercute en el bienestar de la sociedad, la colectividad prospera y todos juntos marchan hacia el bienestar general (, p. 146).”

Es decir que Ecuador tiene que incluir reformas en el ámbito laboral para que los trabajadores no sean despedidos y estén protegidos de malos empleadores, los cuales sin sustento justificable propician la inestabilidad laboral que generando zozobra e intranquilidad en la sociedad., esto mejoraría las condiciones tanto del empleado como el empleador proporcionando el bienestar común.

En Perú según, (Pinedo, 2017) Es latente el incumplimiento de la indemnización de los trabajadores que tienen Contrato Administrativo de Servicio (CAS), en su mayoría son despedidos por incumplimiento de horario de trabajo, los trabajadores expresan que tienen sobrecarga laboral y labores que no ajenas a su especialidad por lo que se estarían vulnerando sus derechos laborales.

Se pretende dar a conocer la situación real y la problemática laboral donde las empresas seleccionan diferentes tipos de contratos para los trabajadores ya sea de ventas u otras áreas, priorizando sus intereses, conveniencia y de esta manera aprovecharse de los diferentes mecanismos legales para permanentemente abusar de las personas que se dedican a estos rubros, vulnerando la situación laboral de sus empleados. Las Causas esenciales son la variedad de contratos que existen en nuestro país, por lo tanto, son usados de manera fácil por algunos empleadores inescrupulosos, que solo buscan su beneficio económico y no cumplir con lo que la ley manda respecto a contratar a una persona para alguna actividad determinada.

La consecuencia muy clara de que las empresas tratan de distorsionar los contratos de trabajos a su propio beneficio, es la inestabilidad laboral que existe en nuestro país y que los empleados tienen cierta incertidumbre acerca de su futuro como padres de hogar y sus

respectivas necesidades en sus hogares. Los contratos de trabajos deberían de estar previstos de cláusulas que no despidan al empleado y que estos contengan por lo menos dos años de estabilidad laboral y reduzcan los despidos sin causa alguna.

En ese sentido, el gobierno peruano debe tratar de impulsar a través del Congreso la legislación de una reforma sobre los tipos de contratos laborales y de esta manera puedan cambiar, incrementar y eliminar algunas cláusulas que afectan al empleado perjudicando su alicaída economía e incentivando el desempleo.

Ante este análisis de la situación laboral en nuestro país se plantea la siguiente pregunta: ¿Como influye las condiciones del contrato de trabajo ante el despido incausado de trabajadores del área de ventas, Trujillo -2024?

La presente investigación sistemática , se justifica teóricamente, en atención que se dará a conocer las definiciones de las categorías de estudio, así tendrá una justificación metodológica , en atención que es una investigación

básica , el método de estudio esta direccionado a la revisión de la literatura; tiene una justificación legal , en atención que se dará cuenta de principios fundamentales e interpretación de las normas laborales ante supuestos de despido incausado, la utilidad práctica servirá a fin de que todas las personas que son parte de la fuerza laboral del país y empresas ayuden a mitigar las demandas por despido incausado, arbitrario y actos de hostilidad laboral.

El objetivo general de esta investigación se enfoca en: Determinar cómo influye las condiciones del contrato de trabajo ante el despido incausado de trabajadores del área de ventas, Trujillo-2024 y como objetivos específicos: 1) Explicar las características y condiciones del contrato de trabajo en el Perú ;2) Describir las condiciones laborales de trabajadores de ventas, Trujillo; 3) Describir los presupuestos jurídicos del despido incausado según Tribunal Constitucional.

Para fundamentar la presente investigación se consideró el aporte: Pareja (2021) en su trabajo titulado

“Despido como causal de extinción del contrato de trabajo” arribo a las siguientes conclusiones: Se observa una limitada protección al trabajador en los dispositivos legales como es en la ley procesal del trabajo ante la vulneración de los derechos fundamentales encontrando una desprotección sustancial viciando el derecho al trabajo, en su contenido esencial a la causa justa en el despido, y la adecuada protección contra el despido arbitrario, De acuerdo al Tribunal Constitucional, es procedente la tutela restitutoria con ocasión de un despido arbitrario, cuando se produce vulneración con derechos fundamentales, como consecuencia de un acto írrito y viciado de inconstitucionalidad como es en el caso del despido arbitrario que es incausado, fraudulento o nulo, Se observa que en los fallos judiciales no existe una uniformidad acorde de protección legal y constitucional no existe un tratamiento acorde y uniforme a la justicia laboral ordinaria, debido a la subsistencia del marco dual de protección legal y constitucional .

Aranda (2019), en su investigación

titulada, La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingresó directamente al cargo. Señala como objetivo general determinar la afectación de la estabilidad laboral del trabajador de confianza, que ingresó directamente al cargo, por la decisión del empleador de despedir por pérdida de confianza y como objetivos específicos: 1) demostrar la afectación a los fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral, 2) describir el marco normativo de los trabajadores de confianza y las consecuencias de su calificación, Siendo las metodologías utilizadas a) el método exegético, que fue de utilidad para encontrar el significado que el legislador dio al T.U.O. del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como la Constitución Política del Perú y las normas internacionales que versan sobre la protección de la estabilidad laboral de todos los trabajadores independientemente del cargo que ocupen. Las conclusiones que se llegó fueron: Se ha demostrado que las causas justas de despido

relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador, son las únicas causas que la Ley establece para que un despido de cualquier trabajador sujeto al régimen de la actividad privada sea justificado, independientemente de su cargo o función, sin diferencia de trato entre trabajadores de confianza y los que carecen de dicha condición, La decisión del empleador de despedir por pérdida de confianza al trabajador de confianza que ingresó directamente al cargo, afecta a la estabilidad laboral, el derecho al trabajo, a la continuidad laboral, y a la garantía de los derechos colectivos". García & Sierra (2020) en su trabajo titulado: "Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín.", El tipo de estudio que se realizó en esta investigación es de tipo cualitativa y arriba a las siguientes conclusiones: Se pudo apreciar por parte de la mayoría de los participantes la no capacitación como proceso gestor de éxito en la

consecución de los objetivos y a su vez subir la producción del área, Durante el proceso se percibió que la organización trabaja constantemente estos factores, pero generan problemas en el momento de accionar las funciones por la no capacitación de los empleados en función de productos y procesos a realizar, en donde el comportamiento organizacional no se percibe en el momento de trabajar la estructura de la organización, en alineación con las capacitaciones e inducciones de los colaboradores para brindar los elementos necesarios que dan pie a una buena gestión del área y a su vez de la productividad del mismo, Se menciona la motivación como factor individual, pero también se hace evidente que el tipo de personalidad afecta la situación laboral, en donde se hace referencia a la diversidad cultural de los empleados como factor individual, estas dos posturas se toman más desde los líderes que tienen el control del área y a los cuales ciertas situaciones organizacionales no están tan involucradas como los demás colaboradores del área .

Pérez, Monereo & López, (2019) en su trabajo de investigación titulado “Reorganización y modernización de las administraciones Públicas: sucesión laboral y despidos colectivos” dio como objetivo mostrar los inconvenientes de los procesos de la parte externa en el ámbito de la parte laboral; concluyendo: “tanto en el sector público como en el privado ha incidido la supresión de la autorización administrativa antes de los despidos colectivos dentro de los fines públicos pretenden tener trabajadores que tengan mayor eficiencia en el organismo público y lo lograran a través de la reestructuración de las plantillas laborales” (p.13).

En este trabajo de investigación, destaca la importancia de poner en conocimiento los puntos o pautas referido a los despidos incausados y de como los empleadores buscan estos criterios en la parte obrera.

Rengifo, (2020) en la investigación: “Indemnización por despido arbitrario a trabajadores de Confianza del Régimen Privado”. Su objetivo general fue dar a conocer los alcances que ha tenido

la intervención de la Corte Suprema y del tribunal constitucional; para lo cual se realizó un análisis para sustentar la protección de los trabajadores; concluye que “dentro de la legislación actual no se valida los retiros de confianza como causales para extinguir un contrato de trabajo y tampoco figura como una causa justa de despido y si se tienen en cuenta que no está tipificado como causal en consecuencia, corresponde el pago de una indemnización que está establecida por ley” (p.31).

Según lo expuesto se considera importante analizar las condiciones en el régimen privado y , establecer la diferencia y ver si hay igualdad de condiciones en la aplicación de sus derechos.

Según Carhuacusma, (2019) en su tesis “El despido arbitrario y la vulneración del derecho constitucional al trabajo, 2019”. El objetivo general fue: analizar la vulneración del derecho al trabajo ocasionado por el despido arbitrario; para lo cual siguió como metodología un enfoque cualitativo-cuantitativo, con nivel exploratorio



descriptivo y diseño no experimental retrospectivo y transversal; concluyo que “el despido arbitrario no es ajeno a evidenciar que más allá de la indemnización por reparación del daño ocasionado al trabajador por despido arbitrario va más allá del punto económico ya que también se tiene que plantear la estabilidad laboral, el daño psicológico y moral que se le causa al trabajador y también que la indemnización planteada por el estado no está bien regulada no es adecuada ni proporcional ya que tiene un máximo de 8 años lo que da una desigualdad a los trabajadores que hayan prestado su servicio por más de los 8 años ” (p.10).

Aquí se prima la importancia de proponer al margen de una indemnización pecuniaria para los trabajadores, es necesario propiciar su estabilidad laboral.

Para dar un análisis exhaustivo se ha revisado la literatura de temas referidos al ámbito laboral en lo respecto a los despidos y la estabilidad laboral, por lo que se de revistas científicas las cuales son:

Cáceres et.al (2021) desarrollaron un trabajo de investigación titulado: El despido fraudulento a la luz de la jurisprudencia del tribunal constitucional, la cual tiene como objetivos: Delimitar las razones de configuración del despido fraudulento, así también precisar el adelanto a la luz de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano; para contribuir en la búsqueda de la justicia predecible en condiciones hermenéuticas, dogmáticas y filosóficas, ratificando que el trabajador solo podrá ser despedido por causa justa, requiriéndose para la configuración del despido fraudulento un manifiesto dolo del empleador que implica conducta arbitraria y perversa afectando su derecho fundamental al trabajo.

Ayvar (2020) en la investigación titulada, la jurisprudencia y el daño moral derivado del despido teniendo como objetivos: determinar criterios utilizados por la jurisprudencia para fijar el daño moral, establecer sus consecuencias, y a partir de ello, proponer alternativas para establecer criterios generales que puedan aplicarse a los casos concretos, se hace un análisis dogmático sobre la

indemnización, el método aplicado es el dogmático y conceptual, como resultados se estableció que la jurisprudencia ha establecido criterios generales disimiles para establecer el daño moral como consecuencia de un despido arbitrario, así como determinar su monto, lo que puede extraerse del análisis de las sentencias casatorias que se pronuncian sobre la problemática en comento.

Franco (2019) en su trabajo de investigación titulado Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú, tiene como objetivo general fundamentar razones donde la jornada no puede constituir un factor determinante para desprender a los trabajadores contratados a tiempo parcial de la protección contra el despido arbitrario, asimismo evidenciar que cualquier medida que adopte el Estado con la finalidad de promover la inversión privada debe darse dentro del respeto a los derechos fundamentales y también que quitar a los trabajadores tiempo parcial de protección contra el despido arbitrario, constituye una

medida desproporcionada e irrazonable contraria a estándares de protección internacional y a los principios que sustentan a una economía social de mercado, al principio protector y al principio igualdad. Teniendo como conclusión que el trabajo constituye un bien necesario para llevar una vida digna y la clave esencial de toda cuestión social, cuyo contenido esencial entraña el derecho a la estabilidad laboral y a la protección contra el despido injustificado, ya sea a través de la reposición laboral o el pago de una indemnización. Sin embargo, a pesar que la Constitución Política del Perú garantiza una protección adecuada contra el despido arbitrario, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral ha establecido que para el despido de un trabajador que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador es indispensable la existencia de causa justa prevista en la ley, dejando sin protección a los trabajadores contratados a tiempo parcial, otra conclusión es que lo fundamental del principio protector es dar evidencia que el no proteger el

trabajador a tiempo parcial contra el despido injustificado otorga un poder único al empleador, que termina reflejándose en una total disparidad, perjudicando la parte más vulnerable de la relación laboral. Concluye que, en la vocación tuitiva del Estado por la parte más débil de la relación laboral subyace el principio de centralidad del ser humano; en tal sentido, resulta necesario un cambio legislativo que garantice una protección adecuada frente al despido arbitrario, cualquiera fuese su modalidad de contratación, sin que por razones de eficiencia de mercado desconozca la protección contra el despido arbitrario.

Catacora (2016) en su investigación titulada, El Despido Incausado y Fraudulento Laboral, trabajo de investigación presentada en la revista de la facultad de ciencias administrativas, UNMSM el objetivo es (1) identificar y proponer estrategias necesarias que permitan mejorar y solucionar la problemática relativa a la confusión entre el despido incausado y el despido fraudulento, en bien de la seguridad y

estabilidad de los trabajadores. (2) Demostrar que la solución de la polarización en materia de despido incausado y fraudulento provocará bienestar y estabilidad en los trabajadores. (3) Determinar si la incertidumbre en los trabajadores por la falta de definición en el despido incausado y fraudulento repercutirá en su rendimiento en el centro laboral. (4) Determinar si la definición y aclaración diferencial en materia de despido incausado y fraudulento causará seguridad en las decisiones que adoptarán los jueces especializados en materia laboral. Los métodos aplicados en esta investigación fueron el deductivo, inductivo, reflexivo. Las conclusiones más relevantes que se llegó fueron: 1. El despido incausado y fraudulento produce la indemnización por parte de la patronal a favor del trabajador, 2. El despido nulo declarado judicialmente, produce la reposición inmediata del trabajador al centro de trabajo, 3. Se ha establecido que en los reclamos laborales sobre despido incausado y fraudulento, los jueces laborales emiten sus sentencias en forma diferencial, provocando

desconcierto y confusión entre los litigantes y letrados patrocinadores.

Ferro (2012) en su investigación titulada La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, tiene como objetivo: Advertir la evolución de la protección otorgada por el ordenamiento constitucional frente al despido ilícito y su plasmación legal en modelos de tutela restitutoria (reposición) o resarcitoria (indemnización). Las conclusiones que se arribaron fueron: la afectación del derecho al trabajo no necesariamente conlleva una tutela restitutoria como consecuencia de su impugnación jurisdiccional, sino solo en la medida que el despido entrañe, adicionalmente, la violación de derechos fundamentales.

En la justificación, en el nivel teórico, se establece que se proponga la discusión y el análisis académico, para darle un contraste con todos los resultados y de esta forma darle un manifiesto de las varias conclusiones y las recomendaciones. En el nivel metodológico se llega a justificar por la formulación de los instrumentos

que miden y evalúan el objetivo que se está estudiando que es la problemática del despido incausado, todo esto en un contraste con los objetivos que se plantearon.

En cuanto a las bases teóricas, se ha analizado las siguientes categorías: El derecho laboral, Dentro de la ley, en la constitución está sustentado todo acerca de los derechos laborales y sus estatutos, los cuales dan valor óptimo e importante a todo lo relacionado con la importancia que debe tener este derecho para las empresas e instituciones donde se encuentre una persona realizando un trabajo en sumisión de un empleador.

Según, Rivera (2017) afirma sobre los derechos laborales, se encuentran sustentados en diversos documentos de carácter supranacional, propiciando seguridad jurídica a los trabajadores y ciudadanos en general, esto permite garantizar el ejercicio de sus derechos. Pero, es importante precisar que los derechos no son absolutos, pese a tener la categoría de fundamentales (p.34)

Derecho constitucional de la

estabilidad laboral, Todos sabemos que la constitución tiene dentro de sus estatutos y artículos el derecho laboral como una regla fundamental de respeto hacia esa parte que mediante ese intercambio ayuda a que el país se sostenga y pueda obrar en bien del territorio y los ciudadanos. Para ello el estado mediante estas leyes crean en su reglamento diferentes instrumentos de uso para la defensa del trabajador. Existen muchas empresas que son creadas solo para explotar y que buscan su beneficio propio y no del trabajador, es por ello que la constitución siempre va a amparar a los ciudadanos en este caso a los trabajadores.

Como señala Roeder (2019) con el transcurrir del tiempo, se dieron origen a instituciones que regularon la estabilidad laboral en el Perú, constituyéndose como primer antecedente a la estabilidad laboral, la promulgada Ley No 4916, la misma que había otorgado libertad al empleador para poner fin al vínculo laboral, siempre que se cumpla con un preaviso de 90 días o se pague una indemnización equivalente a este tiempo, legislando así el pre aviso de

despido y el acto de indemnización en garantía del derecho a la estabilidad laboral, justificado en el principio de continuidad de la relación laboral que destina el derecho del trabajador a mantener su empleo.

En el cuarto punto de su conclusion nos dice: la estabilidad laboral como derecho, es reconocido como algo intangible e innato a todo tipo de trabajador, y se basa en el principio de continuidad laboral.

**Estabilidad laboral,** El trabajador percibe cuando algo anda mal en el lugar donde trabaja, ya sea que le comunican o el simplemente lo siente ya que conoce el funcionamiento de los estatutos del lugar donde labora, es así que siempre existen situaciones en el lugar de trabajo donde a uno lo hace dudar si va o no a continuar trabajando o lo van a despedir. De esta manera y por otras razones más siempre va a existir una inestabilidad laboral en las empresas y en el momento menos pensado por la situación menos pensada, se termina la relación laboral entre ambas partes.

Según Cortés (2014) afirma “es aquella que el individuo percibe como

seguridad de permanecer por un periodo determinado acatando las normas establecidas por el trabajo” (p.11).

### **Inestabilidad laboral:**

Teniendo en cuenta, también a Leibovich de Figueroa (2006) refiere: que la inestabilidad laboral puede incidir de una manera negativa generando malestar en el trabajador, más si existe un desnivel entre el nivel de instrucción y la tarea que realiza. Asimismo, se corrobora que la inestabilidad laboral y el malestar que ella misma genera, pueden dar origen y provocar altos niveles de tensión psicológica en el trabajador.

**El despido**, viene hacer una causa que rompe el principio de tipicidad y también del principio de legalidad en la cual las personas se encuentran expuestas en sus diferentes centros de labores los cuales usan esta institución del despido para prescindir de sus trabajadores cuando sea necesario e incluso injustificado.

Franco (2019) considera al despido como una "institución causal" que dentro del principio de tipicidad

representa una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad. Esta razón propicia la inadmisibilidad del despido libre, debiendo obedecer a una causa justa tipificada por ley.

El despido arbitrario se basa en que no existe una causa legal o profesional para despedir a un trabajador de su puesto de trabajo de la empresa, es por ello que no existe razón o motivo jurídico o incumplimiento de alguna norma o reglamento dentro de la empresa por el cual el trabajador es removido o retirado de su puesto y por ende el retiro de la planilla de la empresa.

Gonzales (2018) refiere: “El despido incausado se evidencia cuando se despide al trabajador, de forma verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. En tal sentido, un despido se configurará como justificado o injustificado mientras la voluntad de extinguir la relación laboral por parte del empleador se realice con expresión de causa o sin ella, es decir, cuando se indiquen (o no) los hechos que motivan y justifican la

extinción de la relación laboral. Por lo tanto, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador esté fundamentada en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y comprobada debidamente en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que otorga el derecho fundamental al debido proceso” (p.20) Es así que el despido a un trabajador puede o no ser justificado, todo esto es de ley cuando el empleador decide terminar toda relación de trabajo con el empleado, pero este siempre tiene que expresar su motivo que llevo al despido del trabajador. Para así de esta manera se cumpla con los principios laborales.

Cabe resaltar que todo despido tiene que estar dentro de la ley y que cumpla todos los requisitos mínimos que esta la sustenta tanto en forma como en fondo. Es así que se tiene que llegar al despido de un trabajador con causales contempladas en la ley y no en otras de índole personal o de carácter mercantil o comercial.

**Reposición,** viene hacer una transformación de la forma como se

generan mecanismos de defensas los cuales sirven para defender a los trabajadores de alguna injusticia dada por el empleador y de esta manera cuando se haya ganado una demanda se le tiene que reponer al trabajador en sus actividades laborales las cuales tienen que ser de igual rango que tuvieron o de un rango superior en caso ya no exista ese puesto.

Paredes (2018), afirma que “la reposición laboral constituye algunos de los campos en los que el Derecho del Trabajo ha sufrido transformaciones, generando mecanismos de protección ante cualquier vulneración del derecho al trabajo”.

Teoría de los derechos fundamentales; (Alexis, 2009); Se orienta hacia la ponderación o proporcionalidad, que logra esbozar el ideal de que los derechos sean efectivos realmente tanto para el ente estatal como para las personas, esto es, es decir, la importancia de esta teoría reside en el reconocimiento que hace de la existencia y amparo de los derechos fundamentales.

## II. Metodología

La investigación fue de enfoque cualitativo de tipo descriptiva y de revisión sistemática.

Cualitativo. Porque la investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa, centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En la presente investigación se utilizó el siguiente tipo Básica- Descriptiva Investigación Básica: Según Muntané (2010) "Se denomina pura, teórica o dogmática. Caracterizado porque tiene su origen en un marco teórico y perdura en él. Tiene como finalidad incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlo con ningún aspecto práctico" (p.221; tercer párrafo).

El nivel es descriptivo: "la meta del investigador es describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y cómo se manifiestan. (...) se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se

someta al análisis" (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 92).

Hidalgo y Cañadas (2023) refieren que, la revisión sistemática viene a hacer una tipología de trabajo de investigación empleado con mayor frecuencia en los trabajos académicos. Su realización no es una tarea sencilla, una buena revisión sistemática requiere seguir de forma rigurosa y ordenada un protocolo e ir registrando cada uno de los pasos que se van dando. Este material busca ser un elemento de ayuda para la elaboración de trabajos académicos que quieran indagar en una temática concreta a través de la realización de una revisión sistemática.

Los artículos científicos han sido seleccionados de manera concatenada y organizada con criterios de similitud respecto al tema en estudio, asimismo con una antigüedad no mayor de cinco años y así poder analizar la evolución del sistema laboral en diversos países y la situación actual de nuestro país. El contenido de los artículos seleccionados es relevante y nos da



una visión panorámica del despido incausado, la estabilidad laboral, condiciones de los contratos y nos proporcionan además un perfil horizontal para un análisis del derecho comparado en lo referente al derecho laboral a nivel mundial.

### III. Resultados

Tabla 1.- Base de datos de análisis

	Alicia Concytec	Redalyc	Google Académico
1	<p>Catacora, P. (2016) El Despido Incausado y Fraudulento Laboral, Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Facultad. de Ciencias Administrativas, UNMSM, Vol. 19-II, N° 38.  <a href="https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/13791">https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/13791</a></p> <p>Aporte: Un despido declarado nulo en el ámbito judicial, da como resultado que el empleado sea repuesto en su trabajo</p>		
2			<p>Ayvar, C. (2020) La jurisprudencia y el daño moral derivado del despido, Revista de Investigación de la Academia de la Magistratura, Vol. 2, n.o 3, pág. 165-186.  <a href="https://revistas.amag.edu.pe/index.php/amag/article/view/69">https://revistas.amag.edu.pe/index.php/amag/article/view/69</a></p> <p>Aporte: Para dar a entender cual es el monto de indemnización a causa del despido y por el daño que se causó de forma moral, se tiene que establecer algunos criterios y que estos contengan claridad.</p>
3		<p>Ferro, V. (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Derecho PUCP, (68), 471-494.  <a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533656142021">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533656142021</a></p> <p>Aporte: admite que la vía resarcitoria sea la adecuada para reparar el derecho al trabajo afectado.</p>	
4		<p>Franco, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. Revista de Derecho, (52), 70-87.  <a href="http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85164002005">http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85164002005</a></p> <p>Aporte:  El principio protector evidencia que la ausencia de protección al trabajador a tiempo parcial contra el despido injustificado, es perjudicial porque proporciona ventajas brindándole poder ilimitado al empleador, reflejando una falta de equilibrio en la relación laboral.</p>	

5			<p>Cáceres, V., Pingo, I. Y Jiménez, M. (2021) El despido fraudulento a la luz de la jurisprudencia del tribunal constitucional. Rev. Tzhoecoen. Vol. 13 / N° 1. pp. 1 -12 - ISSN: 1997-8731. <a href="https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1864">https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1864</a></p> <p><b>Aporte:</b> Un trabajador, podría ser despedido sólo cuando existe una causa justificada dando a entender como un despido ilegal, el cual contenga pruebas que el trabajador tenga una conducta negativa, un manifiesto que el empleador muestre dolo implicaría vulneración al derecho al trabajo.</p>
6			<p>Pareja, A. (2021). Despido como causal de extinción del contrato de trabajo, Chimbote-Perú. (tesis de pregrado), Universidad San Pedro.</p> <p><b>Aporte:</b> en las decisiones judiciales no hay uniformidad acorde de protección legal y constitucional, asimismo no existe un equilibrio en su aplicación referido a la justicia laboral ordinaria, esto por la subsistencia del marco dual de protección legal y constitucional.</p>
7			<p>Aranda, M. (2019) La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingresó directamente al cargo [Tesis de pregrado] Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo-Perú.</p> <p><b>Aporte:</b> las causas justas de despido relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador, son las causas únicas que la Ley determina para que un despido de cualquier trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, sea justificado legalmente,</p>
8			<p>García Gallego, E. M., &amp; Sierra Trujillo, M. (2020). Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín (Doctoral dissertation, Universidad EAFIT).</p> <p><b>Aporte:</b> Se pudo apreciar por parte de la mayoría de los participantes la falta de capacitación como proceso gestor de éxito en la consecución de los objetivos y por consecuencia aumentar la productividad del área.</p>
9		<p>Pérez, J. I., Monereo, M; López, B. (2019). Reorganización y modernización de las administraciones Públicas: sucesión laboral y despidos colectivos. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, 40-58. <a href="https://www.redalyc.org/journal/2815/281561305003/">https://www.redalyc.org/journal/2815/281561305003/</a></p> <p><b>Aporte:</b> Se puede visualizar que es fundamental e importante conocer qué criterios se toman con respecto a los despidos arbitrarios y que características es lo que hoy en día buscan las entidades en sus trabajadores.</p>	
10			<p>Rengifo, F. H. (2020). Repositorio Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo</p> <p><b>Aporte:</b> En la legislación vigente no se contemplan como presupuestos para extinguir un contrato, los retiros de confianza, lo que quiere decir que no se considera</p>

			causa justa y legal de despido.
12			<p>Carhuacusma, H. O. (22 de diciembre de 2019). Repositorio de la Universidad Privada Telesup. Obtenido de Repositorio de la Universidad Privada Telesup: <a href="https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/653">https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/653</a></p> <p><b>Aporte:</b> el despido arbitrario no es ajeno a mostrar que más allá de la indemnización por reparación del daño ocasionado al trabajador por esta acción paralelo al aspecto económico, se debe considerar que afectar la estabilidad laboral, producen daño psicológico y moral en el trabajador</p>
13			<p>Rivera A. (2017) La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-aa/tc-caso huatuco. (Tesis de pregrado). Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.</p> <p><a href="https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1122">https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1122</a></p> <p><b>Aporte:</b> los derechos laborales, se encuentran estipulados en diversos documentos de carácter supranacional, estos otorgan seguridad jurídica a los trabajadores y garantizan el ejercicio de sus derechos. Pero cabe precisar que los derechos no son absolutos, pese a tener la categoría de fundamentales.</p>
14			<p>Roeder, N. (2019) Estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza. (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú</p> <p><a href="https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5779">https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5779</a></p> <p><b>Aporte:</b> La estabilidad laboral como derecho, es reconocido como algo intangible e innato a todo tipo de trabajador, este se basa en el principio de continuidad laboral.</p>

#### IV. Resultados

**Objetivo general:** Determinar cómo influye las condiciones del contrato de trabajo ante el despido incausado de trabajadores del área de ventas, Trujillo-2024

**Como resultado** se estableció que de la revisión sistema examinada en España, Ecuador y México, sus legislaciones rechazan todo tipo de despido arbitrario garantizando la estabilidad laboral, en estos países es obligatorio y se generan espacios donde al obrero se le brindan condiciones óptimas de trabajo a través de capacitaciones permanentes, mejorando su clima laboral identificando el propósito u objetivo de la empresa, esto con la finalidad de mejorar la producción y que el beneficio sea común sin llegar a los despidos arbitrarios no justificables, lo que quiere decir que se respeta la estabilidad laboral y el estado es el encargado de cautelar estos derechos laborales evitando arbitrariedades que atenten contra la ley y normas laborales vigentes.

**Coincidiendo con** Cáceres, Pingo & Jiménez (2021) quienes desarrollaron un trabajo de

investigación titulado: El despido fraudulento a la luz de la jurisprudencia del tribunal constitucional, la cual tiene como objetivos: Delimitar los supuestos de configuración del despido fraudulento, así como precisar la evolución a la luz de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano; para contribuir en la búsqueda de la justicia predecible en condiciones hermenéuticas, dogmáticas y filosóficas. Apoyados en el método cualitativo, el diseño de la investigación es interpretativo; llegando a las siguientes conclusiones: La delimitación conceptual del despido fraudulento, está guiado por la jurisprudencia constitucional, requiriéndose el engaño en la manifestación del comportamiento del empleador a fin de disponer al trabajador a realizar un acto jurídico que de otra forma no habría realizado, Se configura el despido fraudulento cuando el empleador mediando animo perverso: a) imputa hechos notoriamente falsos, inexistentes o imaginarios, b) atribuye falta no prevista legalmente,

c) fabrica pruebas, d) Sanciona irrazonada y desproporcionalmente, vulnerando el principio de inmediatez y el non bis ídem, e) y cuando el trabajador invoca la extinción de la relación laboral afectado por vicio de la voluntad y por ultimo con un aporte teórico, que el trabajador solo podrá ser despedido por causa justa, requiriéndose para la configuración del despido fraudulento un manifiesto dolo del empleador que implica una conducta arbitraria y perversa que vulnera su derecho fundamental al trabajo

Como sustento teórico nos amparamos en la Teoría de los derechos fundamentales; (Alexis, 2009); Se orienta hacia la ponderación o proporcionalidad, que logra esbozar el ideal de que los derechos sean efectivos realmente tanto para el ente estatal como para las personas, esto es, es decir, la importancia de esta teoría reside en el reconocimiento que hace de la existencia y amparo de los derechos fundamentales.

**Objetivo específico 1:** Explicar las características y condiciones del contrato de trabajo en el Perú.

**Como resultado** se pudo hacer un análisis que existe en el Perú informalidad creciente en los que respecta a la contratación, se desnaturaliza los contratos provocando en el empleado asumir funciones que no les corresponde, asimismo se afecta su estabilidad emocional, económica y por ende laboral. Si bien es cierto que según la legislación se debe garantizar la estabilidad laboral y proteger al empleado, en la realidad esto no se da cumplimiento cabal.

**Concordando** con Ramos (2018) todo contrato de trabajo tiene las características esenciales de un negocio entre dos personas o una empresa, la cual tiene forma jurídica y en ella se estipula básicamente o elementalmente que la persona que trabaja presta servicios de manera personal por cuenta ajena siempre acatando ordenes o como se le conoce con el nombre de subordinación y todo ello por un pago de dinero en favor del trabajador, dejando así en realce que todo contrato consta con ciertas características y condiciones que benefician a ambas partes.

**Objetivo específico 2:** Describir las condiciones laborales de trabajadores de ventas, Trujillo

**El resultado que se presenta es** que los empleados son sujetos a contratos unilaterales donde priman los intereses del empleador, es frecuente los contratos sujetos a resultados y metas que las empresas en un sentido autoritario de alguna manera los obligan a cumplir trabajando muchos de ellos bajo presión, esto provoca inestabilidad emocional, económica y por ende afectan sus derechos laborales en lo concerniente a la estabilidad laboral. Asimismo, en muchos casos se desenvuelven dentro de un clima laboral desfavorable que afecta la producción tanto individual como empresarial.

Concordando con Sánchez, (2019) que según este autor todo contrato trabajo viene con ciertas condiciones, que podrían ser: que el trabajador tenga cursos para que esta manera saber cómo funciona la empresa, así también como darle un tiempo de adaptación para que tenga

familiaridad con sus compañeros y el lugar donde vive. Es así que todas estas condiciones que puedan tener los trabajadores de esta area sean remuneradas, para que de manera rápida puedan empezar a explotar su area y se produzca la razón por la que se le contrato. También que su pago sea como se le describió en las condiciones. Y algo muy importante, se le tiene que dar un tiempo prudente para que tenga y goce de estas condiciones ya sea como mínimo de dos meses o máximo de cuatro meses para que este se desempeñe de una manera más eficiente.

Todo trabajador del area de ventas tiene que sentirse en un ambiente que valoran su trabajo y que las condiciones de trabajo sea las mas optimas que en el momento que este frente al cliente demuestre seguridad que otorga la empresa por medio de el y sus palabras para que siempre pueda llegar a cerrar una venta con seguridad.

Las condiciones no solo son que el empleador le otorgue dinero, también es que tenga una estabilidad laboral.

## V. Conclusiones

1. España, Ecuador y México, sus legislaciones brindan adecuada protección contra todo tipo de despido arbitrario, lo cual evidencia el respeto al derecho al trabajo y garantiza la estabilidad laboral.
2. En Perú no existe una correcta aplicación de las condiciones laborales de los trabajadores ya que si bien es cierto está estipulado en la constitución y el estado debe garantizar y proteger a empleado, en la realidad se desnaturalizan los contratos afectando la estabilidad laboral.
3. Las condiciones laborales de los empleados de ventas son desfavorable, obligados a firmar contratos donde priman los intereses de la empresa en base a metas y producción , no existiendo estabilidad laboral para los trabajadores por las amenazas constantes de despidos laborales.

## VI. Referencias Bibliográficas

- Alexy, R. (1993) Teoría de los derechos fundamentales, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 607 pp.
- Aranda, M. (2019) La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingresó directamente al cargo [Tesis de pregrado] Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo-Perú.
- Ayvar, C. (2020) La jurisprudencia y el daño moral derivado del despido, Revista de Investigación de la Academia de la Magistratura, Vol. 2, n.o 3, pág. 165-186. <https://revistas.amag.edu.pe/index.php/amag/article/view/69>
- Cáceres, V., Pingo, I. Y Jiménez, M. (2021) El despido fraudulento a la luz de la jurisprudencia del tribunal constitucional. Rev. Tzhoecoen. Vol. 13 / Nº 1. pp. 1 - 12 - ISSN: 1997-8731.



- <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1864>
- Carhuacusma, H. O. (22 de diciembre de 2019). Repositorio de la Universidad Privada Telesup. Obtenido de Repositorio de la Universidad Privada Telesup: <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/653>
- Catacora, P. (2016) El Despido Incausado y Fraudulento Laboral, Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Facultad. de Ciencias Administrativas, UNMSM, Vol. 19-II, N° 38. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/13791>
- Cortes, H. (2014) La inestabilidad laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores CAS del sector público, caso Gerencia de Fiscalización y Control – Municipalidad Metropolitana de Lima, Lima 2014. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Ferro, V. (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Derecho PUCP, (68), 471-494.
- <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533656142021>
- Franco, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. Revista de Derecho, (52), 70-87. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85164002005>
- García Gallego, E. M., & Sierra Trujillo, M. (2020). Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín (Doctoral dissertation, Universidad EAFIT).
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista; P. (2010) Metodología de la investigación. Quinta edición. México Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista; P. (2014). Metodología de la Investigación. Sexto edición. México Mc Graw Hill Education
- Hidalgo, N. (Coord.) y Cañadas, L. (Coord.) (2023). Materiales docentes para el diseño y desarrollo de investigaciones, innovaciones y revisiones sistemáticas en la formación inicial del profesorado: (1 ed.).

- Madrid, Dykinson.
- Leibovich de Figueroa, N. y otros (2006) Evaluación Psicológica de Estrés por Inestabilidad Laboral. Editorial Paidós. Buenos Aires, Argentina.
- Mejía, J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277–299.  
<https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>.
- Muntané, J. (2010) Introducción a la investigación básica, revisado el 28 de noviembre de 2022, <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>
- Pareja, A. (2021). Despido como causal de extinción del contrato de trabajo, Chimbote-Perú. (tesis de pregrado), Universidad San Pedro.
- Paredes, A. (2018). La reposición laboral en vía ordinaria: Cambios competenciales en la nueva ley procesal del trabajo.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA\\_84657e6ad45b43f97a5bd2affe8a0ff](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_84657e6ad45b43f97a5bd2affe8a0ff).
- Pérez, J. I, Monereo, M; López, B. (2019). Reorganización y modernización de las administraciones Públicas: sucesión laboral y despidos Científicas de América Latina y el Caribe, 40-58.
- Pinedo, L. K. (2017). Repositorio Universidad Nacional Hermilio Valdizan Medrano. Obtenido <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/3394>
- Quezada, J. (2016). El despido ineficaz en la legislación ecuatoriana. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Quilongo, Y. (2014) La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente. (Pregrado) Universidad central de Ecuador, Quito, Ecuador.
- Ramírez, T. (1999). Como hacer un Proyecto de Investigación. Caracas Editorial panapo
- Ramos, X. (2018) Proceso de desnaturalización de contrato de locación de servicios, contratos administrativos de servicios y pago de beneficios. (Tesis de doctorado) Universidad Católica De Santa María. Arequipa, Perú.
- Rengifo, F. H. (2020). Repositorio Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
- Reynoso, C. (2011) Los contratos de

- trabajo, Universidad autónoma metropolitana, primera edición, México
- Ríos Osorio, L. A. Higuera Gutiérrez, L. F. y Cardona Arias, J. A. (2016). Revisiones sistemáticas de la literatura científica: la investigación teórica como principio para el desarrollo de la ciencia básica y aplicada: (ed.). Bogotá, Colombia: Fondo Editorial Universidad Cooperativa de Colombia.
- Rivera A. (2017) La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente n° 5057-2013-aa/tc-caso huatuco. (Tesis de pregrado). Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
- Roeder, N. (2019) Estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza. (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú
- Sánchez García, S. (2019). El despido objetivo como forma de extinción del contrato de trabajo. Madrid, Wolters Kluwer España.
- Santa Cruz, J. (2015). La inclusión de la ley 728 – el despido incausado, fraudulento para la didáctica profesional bajo el régimen de la actividad privada.
- Trinidad, A. y Soriano. M. (2012). Teoría fundamentada "Grounded Theory": el desarrollo de teoría desde la generalización conceptual (2a. ed.). 2. Madrid, Spain: CIS - Centro de Investigaciones Sociológicas. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/52059?page=16>