

FACULTAD DE DERECHO Y RELACIONES INTERNACIONALES

CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO

Tesis

**ANÁLISIS DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR
PRIVADO EN LA NORMATIVA PERUANA Y SU RELACIÓN CON LA
FORMALIDAD DE LA PEA (POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA)**

DAYANA MARIA CRUZ NINA

Asesor: Christian Armando Campano Murillo

Para la obtención del Título profesional de:

Abogada

AREQUIPA – PERÚ

2026

ANÁLISIS DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO EN LA NORMATIVA PERUANA Y SU RELACIÓN CON LA FORMALIDAD DE LA PEA (POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA)

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
3	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
5	www.spdttss.org.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	www.inei.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	pdfcookie.com Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
13	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

20	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
21	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
22	m.inei.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
23	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 33 (2017)", Brill, 2018 Publicación	<1 %
25	lpderecho.pe Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
27	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
28	www.cepc.gob.es Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

31	eprints.ucm.es Fuente de Internet	<1 %
32	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
33	documents1.worldbank.org Fuente de Internet	<1 %
34	Bustamante, Carlos Blancas. "La cláusula de Estado Social en la Constitución: análisis tópico de los derechos fundamentales laborales", Pontificia Universidad Católica del Perú (Peru), 2023 Publicación	<1 %
35	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
36	www.procana.org Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	Chavez Velasquez, Gerardo Humberto. "Constitucionalidad del Plazo Legal de Prision	<1 %

Preventiva Aplicado a los Adultos Mayores en el Proceso Penal Peruano: Un Problema de Inobservancia de Principios", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru)

Publicación

41	vsip.info Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio-digital.cide.edu Fuente de Internet	<1 %
43	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
44	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
46	fdocuments.ec Fuente de Internet	<1 %
47	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	dtbabogados.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

50	Concha Valencia, Carlos Ramiro. "Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional.", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Perú), 2021 Publicación	<1 %
51	Flores, John Freddy Gonzalez. "El Debido Proceso en el Procedimiento de Despido. Un Análisis Normativo y Jurisprudencial", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Perú), 2022 Publicación	<1 %
52	Blondet Valdivia, Juan Carlos. "El régimen del contrato administrativo de servicio (CAS) y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, periodo 2013 - Lima. 2015", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Perú) Publicación	<1 %
53	documents.mx Fuente de Internet	<1 %
54	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
55	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
56	secuencia.mora.edu.mx Fuente de Internet	

		<1 %
57	Camasca Sulca, Manuel Teodocio. "Trabajo decente y jóvenes (14 a 29 años) en el Perú: determinantes de la participación de los jóvenes en las organizaciones sindicales en 2015.", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Perú), 2021 Publicación	<1 %
58	cronicadigital-opinion3.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
59	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
60	Submitted to unsaac Trabajo del estudiante	<1 %
61	periodicopalabrasmayores.com Fuente de Internet	<1 %
62	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
63	www.ahige.org Fuente de Internet	<1 %
64	www.revista-actualidadlaboral.com Fuente de Internet	<1 %
65	www.serviciodeempleo.gov.co Fuente de Internet	<1 %

66	Toyama Miyagusuku, Jorge. "Derechos inespecificos de los trabajadores en los empleadores ideologicos.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 Publicación	<1 %
67	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
68	Muñoz, Jennifer Jane Seguil. "Los Planes y Convenios de Formalización – Instrumentos para Fomentar la Formalidad Laboral en las Microempresas: Enfoque Legal de Formalización Laboral.", Pontificia Universidad Catolica del Peru (Peru) Publicación	<1 %
69	1library.co Fuente de Internet	<1 %
70	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	<1 %
71	Submitted to Universidad Rey Juan Carlos Trabajo del estudiante	<1 %
72	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
73	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

74	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
75	www.iesiperu.org.pe Fuente de Internet	<1 %
76	ilo.law.cornell.edu Fuente de Internet	<1 %
77	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
78	tc.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
79	Figueroa, Paolo Germán Pescetto. "Impacto de la Contratación a Tiempo Parcial en la Formalización del Empleo en el Perú", Pontificia Universidad Católica del Perú (Peru), 2024 Publicación	<1 %
80	iuslatin.pe Fuente de Internet	<1 %
81	oa.upm.es Fuente de Internet	<1 %
82	revistas.udem.edu.co Fuente de Internet	<1 %
83	www.ciess.org.mx Fuente de Internet	<1 %

84	www.eclac.cl Fuente de Internet	<1 %
85	api.worldbank.org Fuente de Internet	<1 %
86	http://about.com/gnosimodel/a/osimodel.htm Fuente de Internet	<1 %
87	investiga.banrep.gov.co Fuente de Internet	<1 %
88	justicia.misionesonline.net Fuente de Internet	<1 %
89	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
90	www.andi.com.co Fuente de Internet	<1 %
91	doczz.net Fuente de Internet	<1 %
92	laborem.spdtss.org.pe Fuente de Internet	<1 %
93	repositorio.uam.es Fuente de Internet	<1 %
94	vbook.pub Fuente de Internet	<1 %
95	www.paot.org.mx Fuente de Internet	<1 %

96	www.ulvr.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
97	Quiroz, Cesar David Ojeda. "Indemnizaciones Adicionales Reclamadas a Causa De Un Despido Arbitrario. Fundamentos Acerca De Su Viabilidad En Nuestro Ordenamiento juridico", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2022 Publicación	<1 %
98	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
99	biblio.juridicas.unam.mx Fuente de Internet	<1 %
100	ilostat.ilo.org Fuente de Internet	<1 %
101	doku.pub Fuente de Internet	<1 %
102	www.alvaygarces.com Fuente de Internet	<1 %
103	www.sutamp.org Fuente de Internet	<1 %
104	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
Submitted to Universidad Sergio Arboleda		

105	Trabajo del estudiante	<1 %
106	derechoenaccion.cide.edu Fuente de Internet	<1 %
107	Submitted to institutoeuropeodeposgrado Trabajo del estudiante	<1 %
108	nicole-manuel-micro.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
109	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
110	Submitted to usmp Trabajo del estudiante	<1 %
111	www.hrw.org Fuente de Internet	<1 %
112	www.migrationdataportal.org Fuente de Internet	<1 %
113	www.umh.es Fuente de Internet	<1 %
114	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 12 A (1996)", Brill, 1999 Publicación	<1 %
115	Arana Alva, Karla Maria. "Diagnostico cualitativo sobre los factores que condicionan la participacion de las mujeres en puestos	<1 %

laborales de liderazgo y su vinculacion al plan nacional de igualdad de genero.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021

Publicación

116	Meza Espinoza, Luis Alberto. "El trabajo penitenciario en el Peru: la aplicacion del trabajo como actividad obligatoria en la ejecucion de la pena privativa de la libertad", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021	<1 %
Publicación		

117	alainet.org Fuente de Internet	<1 %
-----	--	------

118	www.aciamericas.coop Fuente de Internet	<1 %
-----	---	------

119	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
-----	--	------

120	www.un.org Fuente de Internet	<1 %
-----	---	------

121	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 10 (1994)", Brill, 1996	<1 %
Publicación		

122	Submitted to Universidad Catolica Tecnologica de Barahona	<1 %
Trabajo del estudiante		

123	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
124	Velarde, Ccantu Stefany Osorio. "El Despido Laboral Basado En La Incapacidad Laboral Del Trabajador: Por Deficiencia Sobrevenida", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2022 Publicación	<1 %
125	catalog.ihsn.org Fuente de Internet	<1 %
126	idoc.tips Fuente de Internet	<1 %
127	periodico.morelos.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
128	vinculando.org Fuente de Internet	<1 %
129	www.cosladaempresa.org Fuente de Internet	<1 %
130	www.elheraldo.com.ec Fuente de Internet	<1 %
131	www.fe.ccoo.es Fuente de Internet	<1 %
132	www.justiciaviva.org.pe Fuente de Internet	<1 %

133	www.purochile.org Fuente de Internet	<1 %
134	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
135	www.segurosyfinanzashoy.com Fuente de Internet	<1 %
136	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 18 (2002)", Brill, 2006 Publicación	<1 %
137	Ciudad Reynaud, Adolfo Alberto. "Insuficiencia de las modalidades especiales del conflicto colectivo juridico en la legislacion procesal laboral peruana.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 Publicación	<1 %
138	JLA AMBIENTAL E.I.R.L. "MEIA de la Cantera Negro Africano-IGA0017675", R.D. N° 469-2020-PRODUCE/DGAAMI, 2022 Publicación	<1 %
139	Lina María Murillo Pérez. "El emprendimiento social como motor de desarrollo sostenible: propuesta de un modelo para fortalecer la gestión del impacto social en los grupos de	<1 %

interés", Universitat Politècnica de Valencia,
2022

Publicación

140	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
141	decon.edu.uy Fuente de Internet	<1 %
142	iniciativacomunista.org Fuente de Internet	<1 %
143	mipagina.cantv.net Fuente de Internet	<1 %
144	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
145	repositorio.ulasalle.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
146	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
147	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
148	ruor.uottawa.ca Fuente de Internet	<1 %
149	www.boletindenewyork.com Fuente de Internet	<1 %

150	www.corrientesnews.com.ar Fuente de Internet	<1 %
151	www.flora.org.pe Fuente de Internet	<1 %
152	www.oit.org.pe Fuente de Internet	<1 %
153	www.przetargi.info Fuente de Internet	<1 %
154	Gonzalez, Erick Giancarlo Beya. "Por Una Sociedad Igualitaria y Justa: Hacia La Conciliacion Laboral y Familiar Con Corresponsabilidad Como Derecho y Principio Constitucional.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 Publicación	<1 %
155	Machuca Fuentes, Carlos Espirito. "Técnicas de interpretación aplicadas en la incompatibilidad normativa, proveniente de la sentencia del tribunal constitucional, en el expediente N° 290-2011- PA-TC, del distrito judicial de Lima- Lima.2018", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru) Publicación	<1 %
156	ammonralibreria.com Fuente de Internet	<1 %

157	apps.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
158	asdown.org Fuente de Internet	<1 %
159	blog.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
160	burjcdigital.urjc.es Fuente de Internet	<1 %
161	elpais.com Fuente de Internet	<1 %
162	es.semrush.com Fuente de Internet	<1 %
163	fes.ugt.org Fuente de Internet	<1 %
164	foros.hispavista.com Fuente de Internet	<1 %
165	heinerantonioriverarodriguez.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
166	juridicas.com Fuente de Internet	<1 %
167	minerpa.com.pa Fuente de Internet	<1 %
168	pdffox.com Fuente de Internet	<1 %

169	pure.ups.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
170	redpes.sidalac.org.mx Fuente de Internet	<1 %
171	repositorio.iep.org.pe Fuente de Internet	<1 %
172	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
173	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
174	scielo.sld.cu Fuente de Internet	<1 %
175	unstats.un.org Fuente de Internet	<1 %
176	white.oit.org.pe Fuente de Internet	<1 %
177	www.ainfos.ca Fuente de Internet	<1 %
178	www.areafinanciacion.com Fuente de Internet	<1 %
179	www.aset.org.ar Fuente de Internet	<1 %
180	www.comunidadandina.org Fuente de Internet	<1 %

181	www.consumer.es Fuente de Internet	<1 %
182	www.gacetasanitaria.org Fuente de Internet	<1 %
183	www.garrigues.com Fuente de Internet	<1 %
184	www.graduadosocial.com Fuente de Internet	<1 %
185	www.la-moncloa.es Fuente de Internet	<1 %
186	www.mcei.gov.bo Fuente de Internet	<1 %
187	www.oalib.com Fuente de Internet	<1 %
188	www.psi.uba.ar Fuente de Internet	<1 %
189	www.repository.fedesarrollo.org.co Fuente de Internet	<1 %
190	www.rjuca.com Fuente de Internet	<1 %
191	www.studocu.com Fuente de Internet	<1 %
192	www.tesisproyectos.com Fuente de Internet	<1 %

193	"La productividad de la población económicamente activa (PEA) en México: historia, panorama actual y perspectiva", Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento, 2016	<1 %
Publicación		
194	"Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias", Universidad del Pacifico, 2016	<1 %
Publicación		
195	Aguilar Montes de Oca, Rosa Isela. "Características del Empleo en Chiapas, 2000: Desigualdades entre Poblacion Indigena y No Indigena", El Colegio de Mexico, 2021	<1 %
Publicación		
196	Cortez Segura, Jose Eduardo. "Analisis de las principales medidas implementadas por el Estado peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021	<1 %
Publicación		
197	Dos Santos Gil, Susana Isabel Pinto Ferreira. "As perspetivas civis do contrato de trabalho - o teletrabalho subordinado: seu estudo nos ordenamentos juridicos portugueses e	<1 %

-
- 198 Javier Espinoza Escobar. "delimitación jurisprudencial de las condiciones de validez para la movilidad geográfica en el ordenamiento laboral peruano", Revista Chilena de Derecho, 2023

Publicación

-
- 199 María Luz Ortiz Paniagua, Luis Carlos Gámez Adame, Anisabel Regla Gálvez Fernández, Roberto Joya Arreola. "Contribuciones de las microempresas de Autlán de Navarro, Jalisco al ODS 8 de la agenda 2030 de la ONU", Revista Temario Científico, 2025

Publicación

-
- 200 Neyra Salazar, Carole Ivonne. "El arbitraje potestativo como forma de solución de conflictos laborales.", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Peru), 2021

Publicación

-
- 201 Paredes Palacios, Paul. "El acceso a la justicia: Un criterio de política jurisdiccional postergado en las regulaciones procesales laborales ordinaria y constitucional.", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Peru), 2020

202	accesoalajusticia.poder-judicial.go.cr Fuente de Internet	<1 %
203	anuario.upnvirtual.edu.mx Fuente de Internet	<1 %
204	covid19.colorado.gov Fuente de Internet	<1 %
205	docta.ucm.es Fuente de Internet	<1 %
206	idus.us.es Fuente de Internet	<1 %
207	imparcialoaxaca.mx Fuente de Internet	<1 %
208	libros-revistas-derecho.vlex.es Fuente de Internet	<1 %
209	linguatools.de Fuente de Internet	<1 %
210	news.un.org Fuente de Internet	<1 %
211	polipapers.upv.es Fuente de Internet	<1 %
212	repositorio.banrep.gov.co Fuente de Internet	<1 %

repositorio.epnewman.edu.pe

213	Fuente de Internet	<1 %
214	repositorio.unaj.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
215	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
216	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
217	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
218	repositorioapi.neumann.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
219	ricaxcan.uaz.edu.mx Fuente de Internet	<1 %
220	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
221	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
222	vdocumento.com Fuente de Internet	<1 %
223	vrip.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
224	www.cogiti.es Fuente de Internet	<1 %

225	www.comunidadboliviana.com.ar Fuente de Internet	<1 %
226	www.consoft.es Fuente de Internet	<1 %
227	www.dlh.lahora.com.ec Fuente de Internet	<1 %
228	www.fundacionpar.org.ar Fuente de Internet	<1 %
229	www.gestiopolis.com Fuente de Internet	<1 %
230	www.hoydiariodelmagdalena.com.co Fuente de Internet	<1 %
231	www.lexarxius.com Fuente de Internet	<1 %
232	www.mercantilpensiones.com Fuente de Internet	<1 %
233	www.mintra.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
234	www.munizlaw.com Fuente de Internet	<1 %
235	www.nippon.com Fuente de Internet	<1 %
236	www.ocei.es Fuente de Internet	<1 %

237	www.oit.org.mx Fuente de Internet	<1 %
238	www.protek.com.py Fuente de Internet	<1 %
239	www.setravi.df.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
240	www.upf.edu Fuente de Internet	<1 %
241	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 32 (2016)", Brill, 2018 Publicación	<1 %
242	inba.info Fuente de Internet	<1 %
243	Leandro Sierralta, Noria. "Evaluación de técnicas jurídicas aplicadas en la sentencia del exp. N° 00669-2016-PA/TC-Ayacucho, del Tribunal Constitucional del Peru, 2019", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru) Publicación	<1 %
244	Torres, Sara Rosa Campos. "Supuestos de Solidaridad Laboral", Pontificia Universidad Católica del Peru - CENTRUM Católica (Peru), 2022 Publicación	<1 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias Apagado

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mis padres y a mi hermano, quienes siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo, amor y confianza en cada etapa de mi vida. Gracias por motivarme constantemente y ser el pilar fundamental para alcanzar mis metas.

AGRADECIMIENTOS

A dios, por bendecirme, darme fortaleza y permitirme llegar hasta este momento de mi vida.

A mi papá, por ser mi guía constante, mi apoyo incondicional y el ejemplo que me inspira cada día a seguir adelante. Gracias por acompañarme siempre con amor, fuerza y sabiduría.

A mi mamá, por su amor infinito, su paciencia y por estar siempre conmigo en cada momento de mi vida. Gracias por ser la persona que nunca deja de creer en mí.

A mi hermano, por ser el mejor hermano que podría tener, por llenar mis días de felicidad y por regalarme siempre su cariño y compañía.

Al Dr. Dante Cervantes Anaya, por haber sido mi maestro, quien con paciencia supo enseñarme y me dio la oportunidad de pertenecer a su equipo de trabajo.

A mi pequeña Rosita, por su compañía incondicional, por alegrarme cada día con sus travesuras y ocurrencias.

INDICE

INDICE DE ILUSTRACIONES	36
ÍNDICE DE TABLAS.....	37
RESUMEN	38
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	39
1.1. Planteamiento del problema	39
1.2. Preguntas de investigación	40
1.2.1. Pregunta general	40
1.2.2. Preguntas específicas.....	40
1.3. Hipótesis	40
1.4. Objetivos de la investigación.....	40
1.4.1. Objetivo general	40
1.4.2. Objetivos específicos.....	41
1.5. Justificación	41
1.5.1. Relevancia jurídica	41
1.5.2. Relevancia académica.....	41
1.5.3. Relevancia social	42
CAPÍTULO II: DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	43
2.1. Introducción.....	43
2.2. El derecho a la estabilidad laboral.....	44
2.2.1. Definición	44
2.2.2. Fundamentos jurídicos.....	46
2.2.2.1. El principio protector y la protección frente al despido	46
2.2.2.1.1. El despido como poder absoluto.....	47
2.2.2.1.2. El despido como poder limitado.....	48
2.2.2.1.3. El despido como un poder excepcional	49
2.2.2.2. El principio de continuidad laboral	51

2.2.2.2.1. La estabilidad “de entrada”	52
2.2.2.3. La garantía de los derechos colectivos	54
2.2.3. Objetivos de la estabilidad laboral	56
2.2.3.1. La protección al trabajador	56
2.2.3.2. La seguridad económica	58
2.2.3.3. El equilibrio en las relaciones laborales	59
2.2.3.4. La productividad y eficiencia	61
2.2.3.5. La protección contra el desempleo	62
2.2.3.6. La defensa contra la discriminación y las represalias.....	62
2.2.3.7. La promoción de la justicia social	63
2.2.4. Marco normativo	64
2.2.4.1. Evolución histórica	64
2.2.4.2. El Decreto Ley N.º 18471.....	65
2.2.4.3. El Decreto Ley N.º 22126.....	66
2.2.4.4. La Constitución Política de 1979	67
2.2.4.5. La Ley N.º 24514.....	67
2.2.4.6. La Constitución Política de 1993	68
2.2.4.7. Decreto Legislativo 728.....	69
2.2.5. Marco jurisprudencial.....	70
2.2.5.1. Sentencia recaída en el expediente 02392-2021-PA/TC	70
2.2.5.2. Sentencia recaída en el expediente 00206-2005-AA.....	71
2.2.5.3. Sentencia recaída en el expediente 01124-2001-AA.....	72
2.2.5.4. Sentencia recaída en el expediente 03380-2015-AA.....	73
2.2.5.5. Sentencia recaída en el expediente 00976-2001-AA.....	74
2.2.5.6. Sentencia recaída en el expediente 01112-1998-AA.....	76
2.2.5.7. Sobre la protección de la estabilidad en situaciones de vulnerabilidad. 77	

2.2.5.8. Despido con causa justa (debidamente normada, probada y respetando el debido proceso)	78
2.2.5.9. El despido no puede sustentarse en razones subjetivas	78
2.2.5.10. La naturaleza indeterminada de la relación laboral	79
2.2.5.11. La reposición e indemnización como doble mecanismo de protección	79
2.2.5.12. La divergencia en torno a la estabilidad laboral absoluta.....	79
2.2.5.13. Eficacia horizontal de los derechos fundamentales	80
2.2.5.14. Las dimensiones de la protección al despido.....	80
2.2.5.15. Desarrollo de la tipología del despido	81
2.2.6. A nivel internacional	81
2.2.7. Estabilidad y relación laborales	85
2.2.7.1. El principio de buena fe.....	86
2.2.7.2. El principio protector.....	87
2.2.7.3. El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales	88
2.2.8. La desnaturalización laboral	88
2.2.9. La estabilidad laboral frente a las modalidades de despido.....	89
2.2.9.1. Despidos reconocidos en la legislación laboral:.....	90
2.2.9.2. Tipos de despido, de acuerdo con la jurisprudencia	91
2.3. La formalidad laboral	93
2.3.1. Definición	93
2.3.2. Características.....	96
2.3.3. La informalidad laboral	97
2.3.4. Enfoques	99
2.3.4.1. El enfoque estructuralista	99
2.3.4.2. El enfoque institucionalista	100
2.3.5. Determinantes de la informalidad laboral	100
2.3.6. Consecuencias de la informalidad laboral	103

2.4. La Población Económicamente Activa (PEA)	105
2.4.1. Definición	105
2.4.2. Evolución histórica del concepto.....	106
2.4.3. Indicadores socioeconómicos	107
2.4.4. El factor de informalidad laboral.....	117
2.4.5. La PEA en el Perú	119
2.4.5.1. La PEA a nivel nacional	119
2.4.5.2. Características.....	139
2.4.6. La PEA y la regulación laboral.....	141
2.4.6.1. Informalidad laboral	141
2.5. La estabilidad laboral y la PEA en países de la región.....	149
2.5.1. Chile	150
2.5.1.1. Sobre la PEA y la informalidad.....	150
2.5.1.2. Comparación con el Perú.....	151
2.5.1.3. Situación laboral	153
2.5.2. Colombia	155
2.5.2.1. PEA.....	155
2.5.2.2. Comparación con el Perú.....	156
2.5.2.3. Situación laboral	158
2.6. Discusión sobre la estabilidad laboral y su relación con la PEA.....	159
2.6.1. La regulación vigente del derecho a la estabilidad laboral en el Perú.....	159
2.6.2. Datos de la formalidad laboral de la PEA en el Perú	165
2.6.3. Datos de la formalidad laboral en otros países de la región	168
2.6.4. La estabilidad laboral y la generación de empleo formal.....	171
2.7. Sobre la hipótesis planteada	174
2.8. Conclusiones.....	175
CAPÍTULO III: MARCO OPERATIVO	177

3.1. Tipo de investigación	177
3.2. Nivel de investigación	177
3.3. Diseño de investigación.....	177
3.4. Método de investigación.....	177
3.5. Enfoque de investigación.....	177
3.6. Técnicas e instrumentos	177
3.7. Referencias	179

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Población en Edad de trabajar, a nivel nacional.....	120
Ilustración 2 Población en edad de trabajar, según su área de residencia	121
Ilustración 3 PEA por sexo	122
Ilustración 4 PEA por grupos de edad	123
Ilustración 5 PEA según nivel de educación alcanzado	124
Ilustración 6 Población ocupada según el tamaño de la empresa.....	125
Ilustración 7 Población ocupada según ramas de actividad	126
Ilustración 8 Población ocupada con algún seguro de salud, de acuerdo con el sexo..	127
Ilustración 9 Población ocupada con algún seguro de salud, según grupo etario	128
Ilustración 10 Población ocupada con algún seguro de salud, según nivel de educación	129
Ilustración 11 Población ocupada con seguro, de acuerdo con el tipo de seguro.....	131
Ilustración 12 Población ocupada afiliada a un sistema de pensiones por sexo.....	132
Ilustración 13 Población ocupada afiliada a un sistema de pensión, según grupos de edad	133
Ilustración 14 Población ocupada afiliada a un sistema de pensión, según nivel de educación	134
Ilustración 15 Población ocupada, según tipo de afiliación a pensión	135
Ilustración 16 Niveles de empleo, por sexo.....	136
Ilustración 17 Niveles de empleo, según grupos de edad.....	137
Ilustración 18 Tasa de empleo informal y formal, según área residencial	141
Ilustración 19 Empleo formal e informal, según sexo.....	142
Ilustración 20 Empleo formal e informal, según grupos de edad.....	143
Ilustración 21 Empleo formal e informal por nivel de educación	144
Ilustración 22 Empleo formal e informal de acuerdo con el tamaño de la empresa.....	145
Ilustración 23 Empleo formal e informal de acuerdo con las ramas de actividad.....	146

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Comparación de la situación de la PEA respecto de la formalidad entre Chile y Perú.....	151
Tabla 2 Comparación de la legislación laboral entre Chile y Perú	154
Tabla 3 Comparación entre principales indicadores de la PEA Colombia y Perú	156
Tabla 4 Comparación de la legislación laboral entre Colombia y Perú	159
Tabla 5 Nivel de informalidad y estabilidad laboral	168

RESUMEN

La presente tesis se encuentra fundamentada en determinar si el derecho a la estabilidad laboral vigente en el Perú tal como está normado afecta positiva o negativamente a la generación del empleo formal en la Población Económicamente Activa (PEA) en el sector privado. Se revisa, en tal sentido, los conceptos básicos de doctrina y legislación acerca de la estabilidad laboral, formalidad laboral y la comparación del tratamiento de la estabilidad laboral con otros países de la región. La relevancia de la investigación, radica en que esta ha realizado un análisis crítico del derecho a la estabilidad laboral en el Perú, evaluando su efectividad práctica y su impacto dentro del ordenamiento jurídico; además, ha contribuido al estudio del Derecho Laboral peruano desde un enfoque interdisciplinario; y, finalmente, ha visibilizado la desconexión entre los derechos laborales reconocidos y su aplicación real, destacando la urgencia de un modelo de desarrollo laboral más justo, inclusivo y con enfoque de derechos. La metodología empleada en la presente investigación se caracteriza por ser de enfoque cualitativo, de tipo básico, de nivel explicativo y de diseño no experimental, la cual, a través del método dogmático, permitió el análisis de doctrina, legislación, jurisprudencia y data estadística relacionada con la formalidad y la estabilidad laborales en la PEA. Todo ello permitió arribar a la conclusión de que el derecho a la estabilidad laboral, tal como está regulado en el Perú, no contribuye de manera significativa ni suficiente a la generación de empleo formal en la PEA en el sector privado. Su formulación ambigua, la débil implementación, y el contexto económico estructuralmente informal limitan su eficacia como herramienta de inclusión laboral.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La estabilidad laboral se ha consolidado como uno de los derechos fundamentales de los trabajadores en el sector privado, con el objetivo de proteger a los empleados contra despidos arbitrarios y garantizar la permanencia en el empleo. Sin embargo, a pesar de estas normativas, la informalidad laboral en el país continúa siendo una problemática persistente, afectando a una porción significativa de la Población Económicamente Activa (PEA). En este contexto se plantea una paradoja: a pesar de la existencia de regulaciones que protegen la estabilidad laboral, la informalidad sigue siendo prevalente, lo que sugiere que las políticas actuales podrían no estar contribuyendo de manera efectiva a la formalización del empleo.

El problema se agudiza cuando se comparan los datos de formalidad laboral en Perú con los de otros países de la región que aplican diferentes enfoques sobre la estabilidad laboral. Estos países, que podrían tener políticas más flexibles o rígidas, presentan distintos niveles de informalidad, lo que abre la posibilidad de que exista una relación entre el tipo de regulación laboral y el grado de formalidad en el empleo. De esta manera, se hace necesario analizar cómo estas normativas afectan la estructura del mercado laboral y si las políticas de estabilidad laboral vigentes en Perú podrían estar, paradójicamente, contribuyendo a la informalidad en lugar de combatirla.

Dentro de este orden de ideas, el mercado laboral privado peruano está lleno de retos, desafíos y situaciones particulares de estudiar, pues, el trabajo en el Perú se desarrolla -en su mayoría- dentro de un entorno caracterizado por la informalidad y la precariedad en cuanto a los derechos, deberes y obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores. En ese sentido, la informalidad laboral se constituye como un auténtico obstáculo para el logro de los objetivos y la efectiva garantía del bienestar de la Población Económicamente Activa. Dicha informalidad, obedece a la precariedad de la economía, a factores culturales, educativos, legales e incluso políticos. Los grados de informalidad son varios, los cuales varían desde la omisión de cumplimiento de ciertos beneficios o derechos sociales, hasta la violación sistemática de los principios fundamentales del trabajo, las cuales se dan en un contexto de debilidad de los trabajadores, ineficiencia de las autoridades fiscalizadoras y, por su puesto, del aprovechamiento del empleador.

Este fenómeno ocasiona un bajo crecimiento económico que, además de afectar negativamente el desarrollo empresarial en el país, afecta las condiciones y la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias. En ese sentido, el empleador, permanentemente busca diseñar métodos de fácil contratación, definición de salarios acordes a la productividad, el diseño de incentivos para motivar el esfuerzo de los trabajadores, así como su despido a un costo predecible y razonable (Saavedra, 2014).

Por esta razón, la presente investigación propone investigar si el derecho a la estabilidad laboral tal como está normado en el Perú favorece o no a la generación del empleo formal en el sector privado. Además, se explorará si existen otras variables o condiciones que puedan estar influyendo en la persistencia de la informalidad laboral, más allá de la regulación sobre la estabilidad en el empleo.

1.2. Preguntas de investigación

1.2.1. Pregunta general

¿El derecho a la estabilidad laboral vigente en el Perú contribuye a la generación de empleo formal en la Población Económicamente Activa (PEA) en el sector privado?

1.2.2. Preguntas específicas

- ¿Cómo está regulado actualmente el derecho a la estabilidad laboral en el Perú en el sector privado?
- ¿Qué revelan los datos recientes sobre la formalidad laboral de la PEA en el Perú en el sector privado?
- ¿Qué relación existe entre la regulación de la estabilidad laboral y los niveles de formalidad laboral en otros países de la región con enfoques distintos al peruano?

1.3. Hipótesis

El derecho a la estabilidad laboral vigente en el Perú no contribuye a la generación de empleo formal en la Población Económicamente Activa (PEA) en el sector privado.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar si el derecho a la estabilidad laboral vigente en el Perú contribuye positivamente o negativamente a la generación de empleo formal en la Población Económicamente Activa (PEA) en el sector privado.

1.4.2. Objetivos específicos

- Analizar la regulación vigente del derecho a la estabilidad laboral en el Perú en el sector privado.
- Analizar los datos de formalidad laboral de la Población Económicamente Activa (PEA) en el Perú en el sector privado.
- Analizar los datos estadísticos de formalidad laboral de otros países de la región que tengan distinto tratamiento respecto a la estabilidad laboral.

1.5. Justificación

1.5.1. Relevancia jurídica

La presente investigación es relevante jurídicamente, dado que se realiza un análisis crítico y estructurado al derecho de la estabilidad laboral en el contexto del sector laboral privado peruano. Este derecho, reconocido como parte del contenido mínimo de los derechos laborales fundamentales, es una de las piedras angulares sobre la que reposa la efectividad del resto de derechos de carácter laboral. Por ello, no basta con que este derecho esté en la legislación, sino, además que, en el terreno práctico, surta sus efectos, es decir, ver si la norma cumple su finalidad dentro del ordenamiento jurídico peruano. En ese orden de ideas, la investigación propuesta pretende evaluar la conexión existente entre lo dispuesto normativamente y lo que sucede en la realidad, lo cual tiene implicancias directas acerca de la validez material y la legitimidad de las políticas laborales. Asimismo, aporta argumentos jurídicos relevantes para futuras reformas de orden legislativo, así como una interpretación más garantista del derecho laboral en el sistema de justicia.

1.5.2. Relevancia académica

En el plano académico, esta tesis es relevante dado que contribuye al estudio crítico del Derecho Laboral peruano contemporáneo, al articular análisis normativo, estadístico y comparado, en relación con un problema estructural: la informalidad. En particular, la investigación ofrece un enfoque interdisciplinario que combina teoría jurídica, datos empíricos y análisis regional, lo cual enriquece el debate sobre la efectividad normativa y los alcances reales de la protección laboral en países en desarrollo. Asimismo, el trabajo aporta una base teórica sólida para futuras investigaciones que analicen la eficacia de los derechos fundamentales laborales en contextos de desigualdad, informalidad y baja institucionalidad. De ese modo, fortalece la producción académica crítica en el área del derecho del trabajo, con una mirada contextualizada y comparativa.

1.5.3. Relevancia social

La informalidad laboral en el sector privado del Perú no es solo un problema jurídico, sino un fenómeno con profundas consecuencias sociales: precariedad, exclusión, desprotección y desigualdad. Por ello, esta tesis también tiene una fuerte relevancia social, al visibilizar la distancia entre los derechos laborales reconocidos y su ejercicio real por millones de trabajadores peruanos. En ese sentido, la investigación se convierte en una herramienta de diagnóstico y reflexión para actores sociales, sindicatos, formuladores de políticas públicas y organizaciones de defensa de derechos, que buscan transformar las condiciones laborales del país. Al cuestionar la ineficacia del derecho a la estabilidad laboral como mecanismo de inclusión, la tesis propone indirectamente la necesidad de un nuevo modelo de desarrollo laboral más justo, sostenible y con enfoque de derechos.

CAPÍTULO II: DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Introducción

A lo largo de los años, el Perú ha experimentado una profunda transformación en su estructura económica y social. Sin embargo, el mercado laboral peruano continúa presentando serias debilidades estructurales, siendo la alta informalidad uno de sus principales rasgos. A pesar del crecimiento económico y los esfuerzos por mejorar la empleabilidad, más del 70% de la Población Económicamente Activa (PEA) se encuentra actualmente fuera del empleo formal, sin acceso efectivo a derechos laborales fundamentales, como la seguridad social, pensiones, remuneraciones adecuadas ni estabilidad en el empleo.

En ese sentido, surge la siguiente interrogante: ¿el derecho a la estabilidad laboral vigente en el Perú tal como está normado contribuye realmente a la generación de empleo formal en el sector privado? La presente investigación se desarrolla bajo esta premisa, proponiendo una revisión crítica del marco jurídico actual, así como de los indicadores laborales nacionales y de la experiencia comparada en otros países de la región. Es decir, el análisis parte de una observación empírica y jurídica clara: la existencia formal de un derecho no garantiza su eficacia ni su impacto transformador en la realidad socioeconómica.

Dentro de ese contexto, el problema central de la investigación radica, por lo tanto, en la desconexión entre el derecho a la estabilidad laboral (establecido en normas legales y constitucionales) y la estructura real del empleo en el país, caracterizada por la precarización y la ausencia de protección para la mayoría de los trabajadores. Así, se plantea como hipótesis principal que: el derecho a la estabilidad laboral vigente en el Perú no contribuye a la generación de empleo formal en la PEA.

Por tal motivo, la presente investigación tiene como objetivo general determinar si el derecho a la estabilidad laboral vigente en el Perú contribuye positiva o negativamente a la generación de empleo formal en la Población Económicamente Activa (PEA) en el sector privado. Asimismo, como objetivos específicos se proponen: i) Analizar la regulación vigente del derecho a la estabilidad laboral en el Perú en el sector privado, ii) Analizar los datos de formalidad laboral de la PEA en el Perú en el sector privado y iii) Analizar los datos estadísticos de formalidad laboral de otros países de la región que tengan distinto tratamiento respecto a la estabilidad laboral.

Por ello, en cuanto a su contenido temático, el presente trabajo de investigación se estructura en torno a tres grandes bloques: en primer lugar, se desarrolla un marco teórico y normativo que examina la evolución a lo largo de los años, el diseño y la aplicación del derecho a la estabilidad laboral en el Perú.

En segundo lugar, se realiza un análisis estadístico detallado del mercado laboral peruano, con énfasis en los niveles de informalidad por edad, género, sector y región.

Y finalmente, se desarrollará una comparación con países como Chile y Colombia, a fin de observar cómo distintos modelos normativos en materia de estabilidad laboral se relacionan con la formalización del empleo. En ese sentido, el presente trabajo de investigación buscará analizar si realmente la estabilidad laboral tal como está normado contribuye o no a la generación del empleo formal en la Población económicamente activa (PEA).

2.2. El derecho a la estabilidad laboral

2.2.1. Definición

Para poder analizar sobre el estado actual de la estabilidad laboral en el Perú es necesario empezar por definir la misma, en ese sentido, para Plá (2015), la estabilidad laboral es un principio del derecho laboral que, a su vez, se desprende del principio de continuidad del derecho laboral, que garantiza la permanencia en el puesto de trabajo hasta su finalización por causas naturales o por alguna causa debidamente justificada. Para Infanzón (2017) es entendida como la permanencia en el empleo a pesar del transcurso en el tiempo y el derecho a que la relación de trabajo no finalice intempestivamente o sin un motivo legalmente justificado.

En esa línea de pensamientos, Torres (2017) la considera como una garantía legal que protege a los trabajadores contra despidos arbitrarios o injustificados, permitiéndoles conservar su empleo mientras cumplan con sus deberes laborales y contractuales. Es decir, este derecho busca brindar seguridad y continuidad en el trabajo, evitando decisiones unilaterales del empleador que puedan afectar la estabilidad económica y social del empleado.

El citado principio, pues, tiene una doble manifestación, la cual la doctrina ha señalado como la estabilidad laboral de entrada y la estabilidad laboral de salida. Cuando se habla de la primera (estabilidad laboral de entrada) se hace referencia a la preferencia que debe existir por la contratación a tiempo indeterminado, mientras que, cuando se

habla de la estabilidad laboral de salida, se hace referencia a los límites que el ordenamiento jurídico impone al despido arbitrario.

Esta última, a su vez, tiene una serie de grados de protección, explicados por Obregón (2016), mismos que son:

- La estabilidad laboral absoluta: Que es entendida como el derecho que el trabajador tiene a la reposición en su puesto de trabajo en casos de despido injustificado.
- La estabilidad laboral relativa: Que, a su vez, se subdivide en:
 - o La estabilidad laboral relativa propia: Cuando existe la posibilidad de elegir entre una indemnización o reposición en el puesto de trabajo ante un caso de despido injustificado, siendo la elección, de acuerdo con la situación y el contexto específico, deber del trabajador, del empleador o el juez.
 - o La estabilidad laboral relativa impropia: Cuando únicamente existe el derecho al pago de una indemnización.

Independientemente de las manifestaciones de este derecho, se puede señalar que, el objetivo y fin último que persigue el principio es brindar protección al trabajador, específicamente, de su derecho al trabajo, así como limitar e impedir la arbitrariedad del empleador.

Sus características principales son:

- La protección contra el despido injustificado: Pues, el empleador únicamente puede despedir al trabajador por las causas contempladas en la ley y/o en los reglamentos de trabajo o contrato.
- El debido proceso: Debe existir un procedimiento legal para poder demostrar la existencia de una causa justificada de despido, así como el derecho del trabajador a poder defenderse.
- La indemnización en el despido arbitrario: Entendida como una compensación económica como consecuencia de un despido que ha sido considerado como injustificado o arbitrario.
- La reposición en el cargo: Entendida como el derecho del trabajador a continuar en su empleo ya que la causa de su despido es injustificada o arbitraria.

- Protección especial a grupos vulnerables: Mujeres embarazadas, personas con discapacidad, minorías, o representantes sindicales suelen tener una mayor protección contra el despido arbitrario o injustificado.

2.2.2. Fundamentos jurídicos

Los fundamentos jurídicos del derecho a la estabilidad laboral mismos que han sido desarrollados por Blancas (2014) y estos son:

2.2.2.1. El principio protector y la protección frente al despido

Este principio, en palabras de De la Villa (2003) es considerado como el más importante del derecho laboral. Ello es una respuesta al profundo impacto y significado que representa el despido para el trabajador, mismo que tiene consecuencias de orden económico, personal, familiar y social, razón por la cual el legislador ha optado por colocar exigencias, barreras y límites de carácter sustancial y formal para que, de esa manera, el trabajador tenga garantías destinadas a su protección frente a decisiones abusivas del empleador que generen un perjuicio a su bienestar y estabilidad.

Dentro de este contexto, Martín et al. (1991) señalan que se trata de un principio derivado de una evolución basada en la constante divergencia de intereses entre empleadores y trabajadores en torno a la regulación que debe tener la finalización de la relación laboral, siendo la postura usualmente defendida por el empleador la libertad contractual, entendida esta como la libertad de las partes de crear, modificar y extinguir relaciones contractuales. Entonces, bajo esta lógica, si la relación laboral es un contrato, en consecuencia, es una relación contractual pasible de extinción por la sola voluntad de las partes. Por otra parte, el trabajador defiende el principio de “estabilidad en el empleo” o continuidad laboral, ello en razón a que, si bien la relación laboral es un contrato, las posiciones no son iguales, es decir, existe una posición de dominio del empleador sobre el trabajador, razón que motiva a que, a efecto de proteger a la parte débil, se restrinja al empleador de ciertas acciones o “libertades” que, desde la perspectiva del trabajador, pueden ser considerados como un abuso.

En ese orden de ideas, Blancas (1995) sostiene que la evolución del principio protector, desde la perspectiva del despido, ha pasado por tres grandes etapas, las cuales son: el despido entendido como poder absoluto, el despido entendido como poder limitado y el despido entendido como poder excepcional, mismas que se desarrollará a continuación:

2.2.2.1.1. El despido como poder absoluto

En primer lugar, cuando se habla del despido como un poder absoluto, se hace referencia a la etapa previa al desarrollo del derecho laboral, en el cual sus principios e instituciones (como es de esperarse) eran inexistentes, en otras palabras, la característica principal del derecho laboral era que se regía por los mismos preceptos e instituciones del derecho civil o comercial, por lo que la figura de la locación o arrendamiento de servicios era la única a través de la cual se podía contratar a una persona para que realice labores en favor de otra.

En ese sentido, las relaciones civiles se caracterizan por la existencia de un trato horizontal, es decir, presume en principio que las partes intervinientes en la relación contractual tienen los mismos deberes, derechos y obligaciones (igualdad), y, en consecuencia, ambas quedaban facultadas para ejercitar tales derechos como mejor considerasen necesario. Asimismo, se encontraban revestidas del principio de libertad contractual y autodeterminación de la voluntad. Esta sería la razón por la cual la disolución o resolución del contrato de trabajo era posible, bastando únicamente la voluntad de cualquiera de las partes para ello, sobre todo del empleador, quien, en aras de la citada voluntad y la igualdad de partes, podía, en la práctica, despedir al trabajador sin que su decisión estuviera condicionada a alguna exigencia formal o de fondo o, menos aún, a indemnizar o resarcir al trabajador por tal decisión.

Aquí es donde se ve el nacimiento de lo que posteriormente sería considerado como la forma de despido *ad nutum*, la cual, en palabras de García (1981) era considerada como el ejercicio del poder empresarial sin límites de ningún tipo, lo que facultaba al despido del trabajador sin que medie causa o justificación alguna y sin someter dicha decisión a alguna formalidad o requisito legal, no teniendo límites, además, en los efectos de tal decisión. Bajo esa lógica, no era posible cuestionar la legitimidad o licitud del acto de despido (que, en este caso, era la resolución del contrato).

Sin embargo, en la realidad socio jurídica peruana ello se aplicó de esa manera hasta 1924, con la promulgación de la ley N.º 4916, la cual nació con el propósito de reconocer derechos esenciales para los empleados de comercio, estableciendo por primera vez reglas claras sobre despidos, compensaciones económicas y condiciones de trabajo. En esencia, buscaba equilibrar la relación entre patrón y empleado, en un tiempo en que el trabajador dependía muchas veces únicamente de la voluntad de su empleador, ello a través del establecimiento del derecho a indemnización por despido injustificado, el

establecimiento de una vía de solución arbitral tripartita (Estado, empleador y trabajador) ante conflictos entre estos últimos, la obligatoriedad de un seguro de vida para empleados con más de cuatro años de servicio, así como el establecimiento de la irrenunciabilidad e inembargabilidad de los derechos contenidos en dicha ley. En ese sentido, esta ley fue un paso temprano en la regulación de los derechos de los empleados del sector privado.

2.2.2.1.2. El despido como poder limitado

En segundo lugar, se tiene el despido como poder limitado, el cual es el resultado de la evolución social y jurídica de las naciones, misma que se caracterizada por el nacimiento de los primeros principios e instituciones basadas en la idea de la protección al trabajador y en el reconocimiento de la desigualdad que, en el terreno de los hechos, existía entre el trabajador y el empleador. Es decir, la sociedad reconoció que dicha desigualdad material tenía como consecuencia que el empleador tome decisiones arbitrarias que lesionan los intereses y derechos del trabajador, mismas que no pueden ser amparadas por el derecho dada la inexistencia de una relación de igualdad, por lo que se hizo patente la necesidad de establecer límites y regulaciones que equilibren las posiciones y así poder validar las acciones del empleador, sobre todo en casos en los cuales se afecte potencialmente los intereses y el bienestar del trabajador (Van Der Laat, 1989).

Razón por el cual, en esta etapa se encontraron tres hitos con relación a la regulación del poder del empleador respecto de la finalización de la relación laboral, siendo estos:

- La exigencia de preaviso antes del despido;
- El pago de indemnizaciones en el caso de suceder el despido;
- La prohibición del despido en determinados periodos;
- La exigencia de que la terminación de la relación laboral que nazca del empleador se base en una causa debidamente justificada.

Cabe precisar, para Plá (2015) la exigencia del preaviso y el pago de una indemnización por el despido pueden ser clasificadas como la “limitación laboral impropia”, las cuales no deben ser entendidas como una negación del derecho a despedir por parte del empleador, sino que, como derecho, su eficacia dependerá de su onerosidad, pues, entre más gravosa sea la sanción, menos despidos injustificados existirán ante la ley. En ese sentido, la indemnización opera como un estímulo negativo al poder del empleador, quien únicamente ejercerá su derecho a despedir en casos en los cuales existan

causas que ameriten ello, dado que, de no ser así, se enfrentaría a un freno económico alto.

A pesar de ello, la doctrina reconoce que este modelo no permite efectuar una evaluación o juicio de legitimidad del despido, pues, como reconoció el citado autor, el derecho a despedir, valga la redundancia, sigue siendo un derecho del empleador, aunque con la diferencia que este se encuentra obligado a seguir una formalidad o, en el caso que la causa que motive no esté amparada por el ordenamiento jurídico, resarcir al trabajador (o ambas cosas, dependiendo del caso en concreto). Como no existe la obligación de acreditar o demostrar la validez de su decisión acorde a derecho, el empleador, independientemente de que su decisión esté respaldada por el ordenamiento jurídico igual puede ejecutar el despido, teniendo como única consecuencia el pago de una indemnización al trabajador o que este sea avisado con antelación de ello.

En el Perú, refiere Blancas (2014), este sistema se aplicó en el ordenamiento jurídico laboral peruano desde 1924 hasta 1970, en la que se reconoció las figuras del preaviso de despido y la indemnización por despido como consecuencias y límites al poder de decisión del empleador, específicamente, de su facultad de despido y resolución del contrato.

2.2.2.1.3. El despido como un poder excepcional

La tercera -y última- etapa del derecho laboral se caracteriza por la tendencia de la doctrina, la legislación y la jurisprudencia a favor de la estabilidad en el empleo (pro-trabajador) frente a la voluntad y libertad contractual, teniendo como efecto la restricción de la libertad del empleador para resolver un vínculo laboral, exigiéndose la existencia de una causa justa de despido (Martín y otros, 1991).

Es por ello, que Plá (2015) reconoce, que esta etapa se caracteriza por la institucionalización plena de la estabilidad laboral, denegando el derecho del empleador a despedir cuando no exista una causa debidamente justificada en el ordenamiento jurídico.

Entonces, en este principio el empleador no solo ya no tiene la libertad de poder resolver la relación laboral ni el derecho de ello, aunque sujeto a la indemnización o preaviso, sino, directamente ve negada esa facultad, pudiendo despedir al trabajador en casos “excepcionales”, observándose un tránsito del poder “ordinario” del empleador, al poder “extraordinario”. En razón a ello, el despido, entonces, se encuentra prohibido de

pleno derecho, salvo que exista alguna causa reconocida por la legislación, la jurisprudencia, los reglamentos o contratos internos de trabajo.

Ante este contexto, surge la duda: ¿Cuál es la causa justa? Esta, pues, se constituye como el elemento que permite legitimar al despido, en otras palabras, la existencia de una causa justa permite jurídicamente que el empleador ejerza el poder de despedir y, en consecuencia, resolver unilateralmente el vínculo laboral. De no existir tal causa justa, entonces, el acto de despido será considerado arbitrario por cuanto que responde al ejercicio de un derecho sin legitimidad jurídica, lo que a su vez faculta al trabajador para que este impugne tal despido por la vía judicial, para que este declare la invalidez de dicha acción del empleador y ordene, al mismo tiempo, la reposición del trabajador o su continuidad en el puesto de trabajo, marcando así una diferencia sustancial respecto de las dos primeras etapas.

Para Baylos (2009), la configuración del despido como un poder excepcional proviene de la consideración del despido sin sustento como un acto de violencia en contra del trabajador, ya que afecta de manera profunda su situación personal y varias dimensiones de su desarrollo y bienestar tales como su situación personal, económica, familiar, sus planes y expectativas, entre otros. El citado autor considera, aunándose a la consideración previa, que el despido convierte a la precariedad laboral como la regla de vida, teniendo consecuencias negativas en los vínculos afectos, familiares, económicos y sociales del ahora extrabajador.

Aunado a ello, la doctrina, pues, reconoce la precariedad laboral como una causa de exclusión social por cuanto que el estatus de ciudadanía y el nivel de vida dependen esencialmente de un sustento adecuado, el cual proviene del trabajo. En consecuencia, el trabajo, además de ser una fuente de sustento, se convierte en un mecanismo social que permite la inserción del trabajador en la vida social y como un mecanismo que garantiza una adecuada calidad y nivel de vida.

Entonces dicha consideración acerca del despido arbitrario fue expandiéndose en diferentes ordenamientos jurídicos a lo largo del mundo, teniendo como máxima expresión su reconocimiento por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), misma que, mediante el Convenio 158, señaló que no se podrá finalizar la relación laboral por parte del empleador, salvo que exista una causa que así lo justifique,

configurándose así la pérdida de la facultad del empleador de terminar de manera unilateral la relación laboral.

Por otro lado, la Convención Americana sobre Derechos Humanos reconoció también este poder como uno excepcional, a través del establecimiento de que los Estados deben garantizar en sus ordenamientos jurídicos, entre otros, la estabilidad laboral, teniendo únicamente causas justas para su separación, siendo que en el caso de no ser así (despido injustificado) sobrevivirá el derecho del trabajador a solicitar su reposición, indemnización u otra clase de prestaciones de acuerdo a lo que establezca el ordenamiento jurídico.

En el Perú, esta visión se adoptó hacia 1970 y se consolidó, finalmente, con la Constitución Política del Perú de 1979.

2.2.2.2. El principio de continuidad laboral

A través del principio de continuidad, se manifiesta el derecho de que la relación laboral tenga la mayor duración posible (Plá, 2015), lo que motiva, en consecuencia, la preferencia por la contratación a tiempo indeterminado, encontrándose estrechamente vinculado con la resistencia por la resolución unilateral del contrato por decisión del empleador.

Entonces, el principio de continuidad encuentra su estrecha relación con el principio de estabilidad laboral por cuanto que la continuidad exige una permanencia constante y estable dentro del centro de trabajo, por lo que el contrato de trabajo debe durar mientras dure la relación laboral, y esta última, a su vez, durar en tanto no exista una causa debidamente justificada que motive su terminación (Plá, 2015).

Si bien la estabilidad laboral se fundamenta en el principio de continuidad y, a su vez, se tratan de principios relacionados, no se tratan de principios iguales, pues, una es expresión de la otra en el caso específico de la terminación de la relación laboral. Ramírez (1986) considera al respecto que la continuidad abre las puertas a la permanencia en el puesto de trabajo, entendida esta como la expectativa razonable y jurídicamente garantizada de permanencia en el empleo, lo que permite al trabajador establecer planes y obligaciones de orden económico y social que garanticen su desarrollo y mejora en su calidad de vida. Añade, además, que la estabilidad se basa en el principio de continuidad empresarial, por cuanto que esta posibilita el progreso que las operaciones y actividades

de la empresa tienen gracias a la antigüedad y experiencia de sus trabajadores en sus puestos de trabajo.

Por otro lado, Torres (2017) sostiene que la relación entre ambos principios se sustenta en que, si bien como punto en común persiguen la protección del empleo y la garantía de la seguridad económica y social del trabajador, sus diferencias se evidencian en el enfoque en que estos principios abordan tales protecciones y garantías.

Por un lado, el principio de continuidad laboral se basa en la premisa de que las relaciones laborales deben ser permanentes y sostenibles en el tiempo. Asimismo, promueve que el contrato de trabajo tenga una vocación de duración indefinida, evitando la precariedad y el uso abusivo de contratos temporales. En consecuencia, su finalidad es preservar la relación laboral mientras subsistan las condiciones que la originaron, considerando el trabajo como una fuente estable de ingresos y desarrollo personal.

Por otro lado, sin embargo, el principio de estabilidad laboral se encuentra orientado a brindar una protección al trabajador contra el despido arbitrario o injustificado, garantizando que el trabajador solo puede ser despedido por causas legales previamente establecidas, como el incumplimiento grave de obligaciones laborales o necesidades objetivas de la empresa. De esa manera, pretende proporcionar seguridad jurídica al trabajador frente a posibles decisiones unilaterales por parte del empleador.

La relación entonces se ve en que la continuidad laboral garantiza la indefinida duración del contrato de trabajo, mientras que la estabilidad laboral exige que solo esta vigencia indefinida tendrá fin ante la existencia de justificaciones válidas para su terminación.

2.2.2.2.1. La estabilidad “de entrada”

Como se mencionó anteriormente, el principio de continuidad laboral garantiza, sobre todo, la estabilidad laboral de “entrada” al cual la doctrina ha denominado a la prevalencia de las relaciones laborales indeterminadas, indefinidas o permanentes, es decir, cuya vigencia no se encuentran sujetas a ningún límite de tiempo.

Ello pues, concuerda con lo establecido a través del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, que obliga que los Estados prevean garantías que permitan regular el uso de contratos de trabajo de duración determinada, de tal forma que estos no se empleen para eludir la protección a la continuidad y la estabilidad del

trabajador. Concuera ello, al mismo tiempo, con lo establecido en la recomendación 166 del citado organismo, el cual exige a los Estados el limitar el uso de los contratos de duración determinada, de tal forma que estos únicamente se empleen en aquellas relaciones que no puedan ser amparadas por una relación laboral de carácter indeterminado, destacando tres posibles causas, las mismas que detallo a continuación:

- La naturaleza del trabajo a realizarse (el cual puede ser un trabajo esporádico o específico).
- Las condiciones en las que se deba realizar el trabajo (por ejemplo, se trata del reemplazo a otro trabajador).
- En atención a los intereses propios del trabajador.

Siendo así, la mayoría de ordenamientos jurídicos existentes contempla a la relación laboral de carácter indeterminado como la regla general a la hora de suscribir contratos de trabajo, hecho que concuerda con la naturaleza permanente de las actividades dentro de la empresa, pues, si la actividad empresarial continúa, esto significa que la materia de trabajo también continúa, por lo que la necesidad de contar con un trabajador que ocupe dicho puesto también continua, motivo por el cual se hace razonable preferir y predeterminar la contratación a duración indeterminada de los trabajadores.

Entonces, como se mencionó anteriormente, la estrecha relación entre los principios de continuidad y estabilidad obligan a considerar la necesidad de indeterminación en la duración del trabajo para garantizar la estabilidad y la expectativa razonable de permanencia en el trabajador, de otro modo, de ser contratos sujetos a duración determinada, la noción de estabilidad como tal no tendría sentido, ya que no es posible generar la expectativa de permanencia del trabajador (De La Cueva, 1978).

También la doctrina considera que la primacía de la realidad, a través de la duración real del trabajo, debe ser aquella que predetermine cuánto durará una relación laboral por sobre la voluntad de las partes (Plá, 2015). La doctrina, entonces, defiende el derecho a que el trabajador conserve su puesto hasta que este termine por causas naturales tales como:

- La muerte del trabajador;
- La extinción del puesto de trabajo o actividad en concreto;
- La finalización de las actividades de la empresa;
- La jubilación;

- La incapacidad permanente.

O, en su defecto, la concurrencia de alguna falta o razón justificada que motive el despido (De Buen, 2009).

Entonces, Torres (2017) añade a lo descrito anteriormente, que la tendencia a la elección de la duración indeterminada en los contratos laborales obedece, además, a las siguientes razones:

- La consideración del trabajo como medio esencial para garantizar el sustento y desarrollo personal del trabajador, por lo que la seguridad y estabilidad en el empleo son un objetivo y una finalidad que permite evitar la precarización laboral y la incertidumbre económica.
- La presunción al trabajador, manifestada a través de la obligación al empleador de tener que demostrar la necesidad objetiva de establecer una relación laboral de duración determinada a modo de protección contra el despido arbitrario o contra la contratación temporal injustificada, mismas que no generan expectativa de estabilidad o permanencia en el empleo.
- El evitamiento de fraudes laborales, pues, la contratación temporal puede ser utilizada como un mecanismo para evadir obligaciones laborales, como indemnizaciones, beneficios sociales y estabilidad en el empleo. Por esta razón, el derecho laboral restringe su uso a casos específicos donde esté justificada, como proyectos temporales o actividades ocasionales.
- Es garantía de beneficios laborales: Beneficios derivados de la antigüedad y la experiencia en el puesto de trabajo (tales como ascensos, aumento de remuneración, entre otras consideraciones) únicamente pueden establecerse si la relación es de naturaleza permanente.
- La predictibilidad y favorabilidad: Manifestadas a través de la disposición de los empleadores a capacitar y formar a trabajadores con contratos permanentes, ya que ven en ellos una inversión a largo plazo. Esto beneficia tanto al trabajador como a la empresa en términos de productividad y eficiencia.

2.2.2.3. La garantía de los derechos colectivos

Autores como Sanguinetti (1989) consideran que el aseguramiento de la permanencia del trabajador garantiza, a su vez, el ejercicio de sus derechos colectivos y libertades sindicales, pues, la estabilidad laboral permite que el trabajador se libere de represalias y

actos discriminatorios, posibilitando su derecho a sindicalizarse, negociar colectivamente y, sobre todo, ejercer su derecho a la huelga, mismas que tienen como efecto la mejora de las condiciones laborales, sociales y salariales.

Ermira (2015) apunta que esta medida ha motivado a que en diversas legislaciones laborales en el mundo se adopten medidas de protección especial contra el despido arbitrario de dirigentes sindicales y quienes tengan alguna clase de representación de los trabajadores, configurándose así lo que el citado autor denomina una “estabilidad absoluta transitoria”, misma que se manifiesta desde la postulación al cargo de dirigente sindical hasta su cese y algún tiempo adicional, según disponga la ley.

Al mismo tiempo, dichos derechos sindicales y colectivos deben de circunscribirse no solo a los trabajadores que tienen funciones representativas o sindicales, sino también a la totalidad de los trabajadores dado que se tratan de derechos reconocidos constitucionalmente y que no tienen excepción o condición en su aplicación.

En la realidad social peruana, estudios como el de Pasco (2006) afirman la relación entre la estabilidad laboral, el goce y ejercicio de los derechos colectivos, encontrándose una alta desprotección laboral por parte de trabajadores que están sujetos a contratos de duración determinada. En este supuesto, es usual encontrar que los trabajadores en contratos de duración determinada no se encuentren sindicalizados, pues, los empleadores hacen uso de técnicas de discriminación antisindical con la finalidad evitar la afiliación de aquellos trabajadores que se encuentran sometidos a contratos limitados, siendo objetos de amenazas o represalias en el caso de sindicalizarse, tales como el despido o la no renovación del contrato. De la misma forma se aprecia cuando se trata de trabajadores que se suman a la huelga, quienes corren la misma suerte de ser despedidos o de no ver renovados sus contratos por tales conductas, en pro de la búsqueda y contratación de trabajadores que sean ciertamente más dóciles.

La finalidad de esto, como señala De La Cueva (1978) tiene que ver con la aspiración de las empresas de debilitar la fuerza de la negociación y defensa que tienen los trabajadores cuando estos actúan en manera conjunta y como mayoría, por ende, todo aquello que limite los derechos colectivos tendrá como consecuencia la afectación de los derechos individuales de cada uno de los trabajadores, ya que estos no tendrán la posibilidad real de mejorar sus derechos o beneficios y, además, los coloca en una situación de indefensión ante su violación o desconocimiento.

Es importante además recordar y tal como lo describe Villavicencio (2013) que eso se apreció en el Perú con el paso a la entonces novedosa Constitución de 1993, en la cual la tasa de afiliación sindical se redujo de 21.9% a 2.8% en el periodo comprendido entre 1990 y el 2000, doblándose, incluso, la cantidad de sindicatos cancelados respecto de sindicatos creados en los años 1995, 1996 y 1997.

2.2.3. Objetivos de la estabilidad laboral

Teniendo en cuenta que es la estabilidad laboral, los fundamentos jurídicos que la rigen, surge la pregunta ¿Y cuál es el objetivo de la estabilidad laboral? ¿Tal como está normado la estabilidad laboral en el Perú fomenta el empleo formal? Para Torres (2017) los objetivos del derecho a la estabilidad laboral son:

- La protección al trabajador;
- La seguridad económica;
- El equilibrio en las relaciones laborales;
- La productividad y eficiencia;
- La protección contra el desempleo;
- La defensa contra la discriminación y las represalias;
- La promoción de la justicia social.

En ese sentido, los objetivos de la estabilidad laboral buscan una adecuada protección a los trabajadores contra despidos que pueden ser arbitrarios, y con ello busca fomentar mayor empleo pues se entiende que la remuneración que uno percibe tiene carácter alimentario y es necesario para tener una mejor calidad de vida.

2.2.3.1. La protección al trabajador

En primer lugar, se tiene la protección al trabajador, pero aquí se debe hacer la pregunta ¿protección frente a qué? Se busca una protección al trabajador frente a despidos injustificados o arbitrarios. Este principio se basa en el reconocimiento del trabajo como un derecho humano fundamental y como un medio esencial para el desarrollo personal, económico y social del individuo en la sociedad.

Como señala el autor, el trabajador tiene derecho a conservar su empleo mientras cumpla con sus obligaciones laborales y no incurra en causas legales para el despido. Es decir, mientras el trabajador cumpla con todas sus obligaciones y no incurra en falta no puede ser despedido por su empleador.

Dentro de este contexto, entonces uno de los objetivos de la estabilidad laboral tal como está regulada en el Perú, se condiciona a que, si el empleador quiere dar por terminado el contrato de trabajo, debe existir una causa objetiva y debidamente comprobada (por ejemplo, incumplimiento grave del contrato o razones disciplinarias). En ausencia de una causa justificada, el despido se considera arbitrario, y el empleador está obligado a pagar indemnizaciones u ofrecer la reincorporación al puesto.

Entonces, ello no significa que el empleador no pueda despedir a sus trabajadores sino, sólo busca lograr un equilibrio entre ambos y que ninguno se vea en condiciones desiguales, pues el empleador puede cortar el vínculo laboral cuando lo viera por conveniente siempre y cuando este sea por causas justificadas y debidamente reguladas, estableciéndose expresamente cuales son las causas de despido admitidas en el ordenamiento jurídico, de tal forma que así se garantice la no vulneración de los derechos del trabajador, incluyendo, además, el acceso a procesos judiciales o administrativos para impugnar el despido si así lo viera por conveniente el trabajador.

Asimismo, la protección al trabajador se ve manifestada a partir de la limitación del poder unilateral del empleador como expresión del derecho a la estabilidad laboral, lo cual reduce las posibilidades de que utilice el despido como una herramienta de coerción, represalia o discriminación, protegiendo especialmente a trabajadores en situaciones vulnerables, como mujeres embarazadas, personas con discapacidades, dirigentes sindicales o quienes han denunciado irregularidades en la empresa.

Por otro lado, promueve la permanencia en el puesto de trabajo como una forma de reconocer la dignidad humana y el esfuerzo del trabajador, garantizando un ambiente laboral estable y libre de incertidumbre.

Finalmente, al proteger la estabilidad en el empleo, el trabajador puede continuar acumulando beneficios laborales como antigüedad, vacaciones, pensión y cobertura de salud, esenciales para su bienestar.

En esa línea de pensamientos, entonces este primer objetivo sobre la estabilidad laboral se ve manifestado a través de tres ejes, de acuerdo con Bolaños (2015) son los siguientes:

- La reducción de la precariedad laboral y fomento de la formalización del empleo.

- El incentivo de la inversión en capacitación y productividad al mantener una relación laboral estable.
- La disminución del desempleo estructural, brindando mayor seguridad a los trabajadores en momentos de crisis económica.

Dentro de este contexto, lo que busca este primer objetivo de estabilidad laboral es una protección frente a despidos por parte de los empleadores sin causa justa, y además con ello disminuir en parte la tasa de desempleo en el Perú, y así mismo busca que mayor cantidad de personas tengan un trabajo formal con todos los beneficios sociales que les corresponden debido a que la Constitución protege el derecho al trabajo, sabiendo que esta tiene carácter remunerativo y es necesario para una mejor calidad de vida.

2.2.3.2. La seguridad económica

Como segundo objetivo de la estabilidad laboral, se busca garantizar la seguridad económica del trabajador, proporcionando un sustento predecible y continuo para él y su familia. Entonces, este principio se basa en la idea de que el empleo no solo es una fuente de ingresos, sino también un pilar para el desarrollo personal, la inclusión social y la planificación a largo plazo y con ello también generar mayor empleo formal.

En ese sentido, la seguridad económica se ve manifestada a través de los siguientes puntos:

- Primero, la existencia de ingresos predecibles y regulares, pues, el trabajador recibe un salario fijo y periódico, lo que le permite cubrir sus necesidades básicas (alimentación, vivienda, salud y educación), evitando la incertidumbre económica derivada de despidos abruptos o inesperados.
- En segundo lugar, la planificación financiera, pues, al contar con un empleo estable, el trabajador puede planificar sus finanzas a mediano y largo plazo, incluyendo el ahorro, las inversiones, así como proyectos educativos, personales o familiares. Esta previsión financiera mejora la calidad de vida del trabajador y fortalece su capacidad de afrontar emergencias o imprevistos.
- En tercer lugar, el acceso al crédito y la mejoría en las condiciones financieras, ya que se facilita el acceso a préstamos bancarios e hipotecarios, puesto que las entidades financieras consideran el empleo estable como un factor clave para la solvencia económica. Los trabajadores con estabilidad laboral suelen obtener mejores condiciones crediticias (tasas de interés más bajas, plazos más largos).

- En cuarto lugar, la protección en tiempos de crisis, en la cual la estabilidad laboral actúa como un amortiguador frente a la pérdida de ingresos y la reducción del consumo familiar, protegiendo a los trabajadores de despidos masivos y ayuda a preservar el empleo como una fuente vital de ingresos.
- En quinto lugar, la mejoría en la seguridad y beneficios sociales, que se ve reflejada a través de un récord estable y que genera mayores beneficios relacionados con los aportes para pensiones y jubilaciones, beneficios por desempleo, cobertura médica y licencias pagadas, lo cual garantiza protección económica incluso en situaciones de vulnerabilidad (enfermedades, accidentes, vejez).
- Y finalmente, la mitigación de la precarización y el empleo informal, reduciendo la dependencia de trabajos temporales, por contrato o por cuenta propia, que suelen ofrecer menores beneficios y protección social.

Asimismo, para Dueñas (2018) la seguridad económica trae beneficios como:

- La reducción del estrés y ansiedad, pues, el temor al desempleo puede generar estrés y afectar la salud mental del trabajador. La estabilidad laboral contribuye al bienestar psicológico, mejorando el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.
- Una fuente de ingresos estable facilita el sustento de los miembros del hogar, garantiza la educación de los hijos y reduce los conflictos familiares relacionados con problemas económicos.
- La mejoría económica: Al contar con seguridad económica, los trabajadores contribuyen al crecimiento económico al mantener su capacidad de consumo y apoyar el dinamismo del mercado interno.

2.2.3.3. El equilibrio en las relaciones laborales

El tercer objetivo del derecho a la estabilidad laboral es promover un equilibrio en las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Este equilibrio se basa en la protección de los derechos de ambas partes, estableciendo un marco de respeto, justicia y corresponsabilidad que evita abusos y fortalecer la colaboración (Velasquez, 2017). Ello se ve manifestado a través de los siguientes puntos:

- Equilibrio en la relación de poder: Considerando que, usualmente, el empleador suele tener una posición de poder debido a su control sobre los recursos, las decisiones administrativas y la continuidad del contrato, el derecho a la estabilidad

laboral actúa como un contrapeso, limitando el uso arbitrario de ese poder y garantizando que las decisiones relacionadas con el empleo se basen en criterios objetivos y transparentes.

- Prevención de Abusos: Sin protección laboral, los empleadores podrían recurrir a despidos como mecanismo para intimidar a los trabajadores, imponer condiciones laborales desfavorables o reprimir actividades sindicales o reclamos legítimos, tal y como lo señala Pasco (2006). La estabilidad laboral reduce estas prácticas, promoviendo un ambiente de respeto y seguridad.
- Garantiza los derechos sindicales, protegiendo no solamente a quienes participan en actividades sindicales o de negociación colectiva, sino además a todos los trabajadores en conjunto, evitando represalias o despidos motivados por su afiliación sindical. Asimismo, fomenta el diálogo social y permite la resolución de conflictos laborales mediante mecanismos pacíficos.
- La estabilidad laboral incentiva la negociación como herramienta principal para resolver diferencias entre empleadores y trabajadores, pues, en vez de recurrir a medidas unilaterales (como despidos), se fortalecen los espacios de diálogo para buscar soluciones justas y equitativas.
- Asimismo, este derecho posibilita que los trabajadores tengan el derecho de conservar su empleo, pero también la obligación de cumplir con las tareas asignadas, respetar el reglamento interno y mantener un desempeño adecuado. Los empleadores, por su parte, deben garantizar condiciones laborales dignas y respetar los derechos fundamentales del trabajador.
- Se prohíbe, además, la realización de despidos basados en motivos discriminatorios como género, edad, religión, raza, orientación sexual, discapacidad o afiliación política, protegiéndose así contra despidos motivados por el ejercicio de derechos laborales, como exigir el pago de salarios atrasados o denunciar condiciones laborales peligrosas.

En ese sentido, como beneficios, Torres (2017) resalta:

- La generación de un clima laboral positivo, más estable, colaborativo y productivo.
- El fomento de la productividad, como consecuencia de la seguridad en sus empleos y la motivación para un mejor desempeño, lo que beneficia tanto a la empresa como al trabajador.

- La reducción de conflictos laborales, gracias a las reglas claras y los mecanismos de diálogo, mismos que evitan interrupciones en la producción o en la prestación de servicios.

2.2.3.4. La productividad y eficiencia

El cuarto objetivo del derecho a la estabilidad laboral es fomentar la productividad y eficiencia en el trabajo. Este objetivo se basa en la premisa de que un ambiente laboral estable motiva a los empleados, aumenta su compromiso con la organización y favorece un desempeño óptimo. Al reducir la incertidumbre y el temor al despido arbitrario, los trabajadores pueden enfocarse en mejorar su rendimiento y desarrollar sus habilidades.

Aspectos tales como la motivación y el compromiso laboral se ven manifestados a través de la generación de un sentido de pertenencia y lealtad hacia la empresa, lo que impulsa al trabajador a esforzarse más. Asimismo, los empleados motivados son más proactivos, colaboran mejor en equipo y buscan soluciones para mejorar los procesos internos (Vasquez, 2017).

Por otro lado, las empresas con altas tasas de rotación pierden tiempo y dinero en procesos de reclutamiento, selección y capacitación, minimizándose estos costos al retener el talento y permitir la continuidad operativa. Además, reduce el impacto negativo que provoca la salida de empleados experimentados en el funcionamiento de la organización.

Como se señaló también en líneas anteriores, los trabajadores que permanecen en la empresa a largo plazo adquieren conocimientos específicos del negocio, lo que mejora la eficiencia operativa. Esta experiencia acumulada se traduce en soluciones más rápidas, decisiones acertadas y procesos más optimizados.

Autores como Dueñas (2018) reconocen que la estabilidad laboral incentiva tanto a empleadores como a empleados a invertir en la formación continua, pues, los empleadores están más dispuestos a capacitar a trabajadores estables porque saben que podrán aprovechar las habilidades adquiridas a largo plazo. Los trabajadores, por su parte, sienten que el esfuerzo de mejorar sus competencias será reconocido y valorado.

Los empleados que se sienten seguros en su puesto están más dispuestos a proponer ideas innovadoras, participar en procesos de mejora y asumir riesgos calculados.

Este entorno favorece la creatividad y la adaptación a cambios tecnológicos o de mercado, fortaleciendo la competitividad de la empresa.

2.2.3.5. La protección contra el desempleo

El quinto objetivo del derecho a la estabilidad laboral es actuar como un mecanismo de protección contra el desempleo, garantizando la continuidad del ingreso del trabajador y evitando la pérdida abrupta de su fuente de sustento. Este principio busca proteger a los empleados de despidos arbitrarios y brindarles herramientas para afrontar periodos de desempleo en caso de terminación del contrato.

Salvador (2016) señala que la protección contra el desempleo, como objetivo de la estabilidad laboral, se manifiesta a través de los siguientes puntos clave:

- La imposibilidad de despido sin una causa justificada y comprobable: El despido solo se permite en situaciones claramente definidas por la ley (como bajo desempeño comprobado o faltas graves), lo que evita despidos injustificados o discriminatorios.
- La obligación de los empleadores a seguir procedimientos legales antes de despedir a un trabajador, incluyendo notificaciones previas y, en algunos casos, indemnizaciones.
- La reducción de la inseguridad laboral manifestaba a través de la mitigación de la incertidumbre sobre la continuidad del empleo, lo que permite que el trabajador pueda planificar su vida económica y personal con mayor seguridad.

2.2.3.6. La defensa contra la discriminación y las represalias

El sexto objetivo del derecho a la estabilidad laboral es ofrecer una defensa efectiva contra la discriminación y represalias en el entorno laboral. Es decir, este principio busca garantizar que todos los trabajadores sean tratados con igualdad, respeto y dignidad, protegiéndolos de actos arbitrarios motivados por prejuicios, diferencias personales o el ejercicio legítimo de sus derechos laborales.

Se hace referencia a que todos los trabajadores deben de ser tratados de manera equitativa e igual, por ello para Salvador (2016) dicha protección se ve exteriorizada a través de medidas como:

- La prohibición de cualquier forma de discriminación en el acceso al empleo, la permanencia o la promoción laboral basada en género o identidad de género, edad,

raza, etnia u origen nacional, religión o creencias, orientación sexual, condición socioeconómica, discapacidad física o mental, entre otros. Esta protección garantiza igualdad de oportunidades y trato justo para todos los trabajadores, promoviendo la inclusión y diversidad en el entorno laboral.

- La prevención de represalias, pues, se protege a los trabajadores que ejercen sus derechos laborales, como presentar denuncias por condiciones laborales inseguras, exigir el pago de salarios justos o prestaciones pendientes, participar en sindicatos negociar convenios colectivos, denunciar actos de corrupción, acoso o abuso de poder en el trabajo.
- Se prohíben despidos, degradaciones, traslados forzosos, cambios en las condiciones laborales o cualquier otro acto punitivo en represalia contra estas acciones legítimas.
- La protección a grupos vulnerables, tales como:
 - Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia: No pueden ser despedidas sin causa justificada y están protegidas contra cambios adversos en sus condiciones laborales.
 - Personas con discapacidades: La ley exige adaptaciones razonables para garantizar su inclusión y evitar tratos desiguales.
 - Trabajadores sindicalizados: No pueden ser despedidos o perseguidos por sus actividades gremiales, garantizando su derecho a organizarse.
 - Denunciantes: Aquellos que informen de prácticas ilegales dentro de la empresa están protegidos contra cualquier represalia.

2.2.3.7. La promoción de la justicia social

Finalmente, el último objetivo del derecho a la estabilidad laboral es impulsar la justicia social, garantizando que las relaciones laborales se desarrollen en un entorno de igualdad, equidad y respeto a la dignidad humana (Dueñas, 2018). Entonces, este objetivo busca crear un sistema laboral más justo y equilibrado, donde los trabajadores tengan acceso a oportunidades, protección frente a abusos y condiciones dignas para su desarrollo personal y profesional, a través de los siguientes ejes:

- En primer lugar, la estabilidad laboral como un acceso equitativo al empleo y garantía, lo que implica que las oportunidades de crecimiento profesional estén disponibles para todos los trabajadores, sin distinciones basadas en género, edad, raza, religión u origen étnico, orientación sexual, discapacidad o condición

socioeconómica, entre otros. Esto fomenta la inclusión y reduce las desigualdades estructurales en el ámbito laboral.

- En segundo lugar, la búsqueda de protección de los Derechos Fundamentales: El derecho a la estabilidad laboral está estrechamente vinculado a los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente. Protege al trabajador frente a despidos arbitrarios y garantiza que las decisiones laborales respeten los principios de equidad y justicia.
- La reducción de la pobreza y la exclusión social: Al proporcionar empleos estables, se asegura que las personas tengan ingresos regulares para satisfacer sus necesidades básicas, previniendo situaciones de pobreza extrema y exclusión social, fortaleciendo la cohesión social.
- El fortalecimiento del diálogo social: A través de la promoción del diálogo entre empleadores, trabajadores y el gobierno para resolver conflictos laborales, negociar condiciones justas y mejorar el ambiente de trabajo. El diálogo social reduce tensiones laborales, fortalece la cooperación y promueve soluciones consensuadas.

En ese sentido se puede colegir que todos estos objetivos que tiene la estabilidad laboral buscan que el trabajador tenga condiciones dignas y se cumpla con pagarles todos los beneficios sociales que les corresponden por ley, además se vela por que no sean despedidos de manera arbitraria sino por una causa debidamente justificada. Es por ello que se creó la estabilidad en el Perú, para proteger los derechos de los trabajadores y para que puedan tener mejores condiciones laborales a través del trato igualitario y equitativo. Sin embargo, se debe hacer mención que, aunque en teoría dichos objetivos son gratificantes, en la práctica muchos de ellos no se aplican, debido a que en la actualidad muchos trabajadores son despedidos sin causa justa, algunos no perciben sus beneficios sociales ya sea por desconocimiento o porque simplemente el empleador desconoció sus obligaciones.

2.2.4. Marco normativo

2.2.4.1. Evolución histórica

Como se señaló en las primeras páginas de este capítulo, el derecho a la estabilidad laboral pasó por tres etapas o estadios claramente definidos hasta llegar a lo que es actualmente:

- Primera etapa, el despido como poder absoluto: Caracterizado por el tratamiento de las relaciones laborales como relaciones civiles, existiendo el derecho y la libertad del empleador de poner fin a las relaciones laborales por su propia voluntad, sin consecuencia alguna.
- Segunda etapa, el despido como poder relativo: Caracterizado por el derecho del empleador a poner fin a la relación laboral, aunque con la sujeción a ciertas formalidades (el preaviso) y la indemnización en el caso de que este despido no tenga una causa justificada.
- Tercera etapa, el despido como poder excepcional: Caracterizado por la restricción de la facultad del despido del empleador, operando únicamente cuando existe una causa justificada por el ordenamiento jurídico y, además, posibilitando al trabajador impugnar tal decisión y obtener una indemnización o solicitar su reincorporación en el puesto señalado.

En ese orden de ideas esta última etapa (despido como poder excepcional), en el Perú, tuvo como origen el año 1970 en el que se estableció lo que Blancas (1995) denomina el “régimen de estabilidad laboral absoluta”, en el que tanto las normas legales, como la Constitución Política de 1979 regularon y protegieron el derecho a la estabilidad laboral.

2.2.4.2. El Decreto Ley N.º 18471

Para poder hablar de la evolución a lo largo de los años de la estabilidad laboral en el Perú, es necesario comenzar desarrollando el Decreto Ley N.º18471, el cual a grandes rasgos se caracterizaba por brindar protección al trabajador frente a los posibles abusos que pudieran cometer los empleadores en ese sentido. Este Decreto se caracterizó por lo siguiente:

- Ser extensible para trabajadores de actividad privada y pública.
- Ser un derecho que se adquiría luego de cumplir el periodo de prueba de tres meses, siendo que, tras ese periodo, únicamente podría ser despedido por la comisión de una falta grave, la reducción de personal atribuible a circunstancias económicas o por la liquidación de la empresa.
- En el caso de existir un despido injustificado, la medida reparadora era la reposición del trabajador, aunque reconociéndose el derecho a una indemnización, la cual debería ser equivalente a tres meses de remuneración. El empleador no

tenía la posibilidad de poder emplear algún recurso u oposición en contra de la reposición.

- El despido colectivo, o también denominado “reducción de personal” únicamente procedía si tal proceso contaba con la autorización del Ministerio de Trabajo luego de un procedimiento conciliatorio previo entre el empleador y el colectivo en cuestión.

2.2.4.3. El Decreto Ley N.º 22126

Este decreto, entrado en vigor desde marzo de 1978, derogó al Decreto Ley 18471, diferenciándose de este último por cuanto que el derecho a la estabilidad laboral absoluta se adquiriría luego de cumplir tres años ininterrumpidos de servicio al mismo empleador, configurándose de esa forma un periodo adquisitivo de la empleabilidad, el cual operaba entre el vencimiento del periodo de prueba y la adquisición del citado derecho, en el que el trabajador podría ser despedido sin justa causa, siempre que opere un preaviso con noventa días de anticipación.

Si el empleador no cumplía con brindar el preaviso mencionado, entonces, se configuraba un despido intempestivo, el cual otorgaba al trabajador el derecho de percibir una indemnización equivalente a la remuneración de todo ese plazo.

Esta disposición, de acuerdo con la doctrina, significó un retroceso en la protección al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, pues, se facultó al empleador para que este, dentro del periodo especial anterior a los tres meses, pueda despedir al personal que así considere necesario siempre que curse un preaviso.

Luego de cumplir los tres años exigidos por el decreto, el trabajador adquiría el derecho de estabilidad, pudiendo ser despedido únicamente en casos de falta grave o por causas de orden económico, técnico, de caso fortuito o fuerza mayor.

No obstante, los dirigentes sindicales fueron obviados de tales consideraciones de la norma, pues, ellos gozarían del beneficio de estabilidad absoluta sin que sea necesario contar con los tres años de servicios exigidos por la ley, por ende, la autoridad administrativa del trabajo sería la encargada de establecer la cantidad de dirigentes que podría gozar de tal protección en cada nivel de organización sindical.

Por otro lado, la indemnización, que anteriormente era de 3 remuneraciones mensuales, a la luz de esta nueva legislación pasaría a doce, aunque con un tope mensual equivalente a la Compensación por Tiempo de Servicios.

La ley, finalmente, limitó el trabajo no estable, a través de la regulación de un número máximo de trabajadores que las empresas podrían tener en periodo de prueba y en regímenes de trabajo inferiores a las cuatro horas diarias.

2.2.4.4. La Constitución Política de 1979

Esta Constitución destaca por ser la primera en la historia constitucional del Perú en reconocer, de forma expresa, la estabilidad en el trabajo como un derecho constitucional, específicamente, en su artículo 48, mismo que señalaba la posibilidad de que el trabajador sea despedido únicamente si mediase una causa justa, explícitamente contemplada en la ley y que, además, estuviera debidamente comprobada.

2.2.4.5. La Ley N.º 24514

Como consecuencia de la promulgación de la constitución previamente citada (Constitución de 1979), las dos primeras leyes estudiadas de pronto no tenían una compatibilidad completa con lo señalado en aquella respecto de la protección y el derecho a la estabilidad laboral, razón que motivó al legislador a aprobar y, posteriormente, a promulgar la Ley de Estabilidad en el Trabajo – Ley N.º 24514, misma que entró en vigor desde junio de 1986. Entre sus principales puntos clave se hallan:

- El retorno a la estabilidad laboral desde el vencimiento del periodo de prueba (3 meses), eliminándose el periodo de adquisición del derecho que había sido instaurado por el D.L. N.º 22126.
- Enumeró y conceptuó las causas justas de despido, añadiendo:
 - La falta grave.
 - Las situaciones excepcionales de la empresa, basadas en causas de orden económico, técnico, de caso fortuito o fuerza mayor.
 - La inhabilitación para el ejercicio de la actividad que sea impuesta por el Poder judicial.
 - La privación de libertad por sentencia judicial por la comisión de un delito doloso.

- Se introdujo la necesidad de contar con un procedimiento previo al despido, en el que el trabajador debiera ver garantizado su derecho de defensa ante las faltas que le hayan podido ser imputadas por su empleador.
- El despido contó con garantías formales efectivas, mismas que sancionaron la vulneración y omisión de tales requisitos a través de la declaración de improcedencia del despido.
- Unificó las acciones destinadas a impugnar el despido, señalando la vía administrativa como aquella avocada al conocimiento de las impugnaciones de reposición del trabajador y la sede judicial como aquella encargada de calificar el despido para, tras su declaración como injustificado o improcedente, ser opción del trabajador elegir su reposición o el pago de la indemnización, no existiendo oposición por parte del empleador en caso de que se opte por la reposición.
- Se introdujeron las medidas cautelares de reincorporación provisional del trabajador, así como la asignación de asignaciones provisionales de carácter económico mientras dure el proceso.
- Se amplió la aplicación de la estabilidad laboral a trabajadores de confianza, aunque limitando su eficacia a la indemnización (no había opción de solicitar la reposición).
- Como faltas del empleador se normaron las conductas que lesionasen la libertad sindical, los derechos políticos del trabajador, así como la discriminación basada en criterios subjetivos, así como actos que contravengan su dignidad e intimidad (hostigamiento sexual).
- Se impuso limitaciones al trabajo no estable (trabajo en periodo de prueba y jornada de medio tiempo).

2.2.4.6. La Constitución Política de 1993

La Constitución Política de 1993, supuso, de acuerdo con varios sectores de la doctrina, un retroceso en materia de protección de los derechos de los trabajadores, específicamente, respecto de la estabilidad laboral, debido a que esta constitución, a diferencia de su predecesora, eliminó la referencia a la estabilidad del trabajo como derecho fundamental, limitando únicamente a señalar en su artículo 27 que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario, lo que supone una relegación del ejercicio de este derecho.

2.2.4.7. Decreto Legislativo 728

Dentro de este orden de ideas, con la entrada de la Constitución de 1993 y la promulgación del Decreto Legislativo 728, se evidenció un contraste radical respecto del espíritu de la Constitución de 1979, pues, se transitó del modelo de estabilidad y continuidad laboral hacia el modelo de mínima protección. En ese sentido, el referido decreto tiene los siguientes puntos clave:

- La restricción del concepto de despido a la acción individual de cese de la relación laboral que obedece a la capacidad o conducta del trabajador, no contemplándose más el cese colectivo por causas objetivos, reconocido en anteriores legislaciones.
- La posibilidad de ampliación del periodo de prueba por acuerdo entre empleador y trabajador, pudiendo ser de hasta seis meses en caso de trabajadores calificados y de 1 año si se trata de un trabajador que ocupa un cargo de dirección o confianza, prolongándose, en consecuencia, el momento de alcance de estabilidad laboral.
- Se incluye una nueva causal de despido relacionada con la capacidad del trabajador.
- La reposición del trabajador fue mermada jurídicamente, pues, se facultó legalmente que el juez pueda sustituir la reposición por el pago de una indemnización cuando aquella no sea conveniente en atención a diversas situaciones. En el mismo orden de ideas, la cuantía de indemnización fue reducida, pasando de las doce remuneraciones a una remuneración mensual por cada año completo de servicios, adicionado a la fracción proporcional.
- La introducción del despido nulo, siendo este todo aquel que obedezca a los denominados “motivos prohibidos” que son: la actividad sindical del trabajador, la defensa de derechos frente a actos lesivos del empleador, la discriminación por motivos o razones subjetivas, el embarazo en el caso de la mujer trabajadora, y, en general, todo aquel despido que se funde en una vulneración de los derechos fundamentales que goza el trabajador, teniendo la consecuente nulidad de dicho despido sea la reposición forzosa del trabajador, siendo el único caso en el que el juez no tiene la facultad de sustituir dicha medida por la indemnización.
- En el mismo sentido, la impugnación del despido tuvo una modificación, restableciéndose el esquema plural y excluyente de acciones impugnatorias, siendo el trabajador despedido quien debiera optar por la reposición o la indemnización. De la misma manera, se suprimió la posibilidad de la asignación

de una reposición provisional del trabajador, salvo en el caso de inobservancia de las formalidades esenciales del despido.

- Se ampliaron las causas objetivas de cese colectivo, añadiéndose los motivos de orden económico, tecnológico, los estructurales y análogos, además de la disolución y quiebra de la empresa y las necesidades de funcionamiento de la empresa.
- Se ampliaron y regularon de forma más extensa los contratos sujetos a modalidad, llegándose a incorporar nueve modalidades contractuales, bajo tres categorías: i) Los contratos de naturaleza temporal; ii) Los contratos de naturaleza accidental y iii) Los contratos de obra o servicio, estando limitados a determinados plazos establecidos legalmente, aunque en casos de uso sucesivo se extiende a un plazo máximo de cinco (5) años.
- Incorporó la intermediación laboral a través de la regulación de las empresas de servicios temporales.

2.2.5. Marco jurisprudencial

Como se señaló anteriormente, si bien la Constitución Política reconoce la estabilidad laboral, esta ha sido objeto de críticas por cuanto que no se encuentra debidamente desarrollada. Siendo así, es la jurisprudencia (sobre todo, del Tribunal Constitucional) la que ha tenido a bien desarrollar el alcance, limitaciones y establecer el sentido en el cual debe interpretarse este principio en el ordenamiento jurídico, a la luz de determinadas circunstancias.

2.2.5.1. Sentencia recaída en el expediente

2.2.5.2. Sentencia recaída en el expediente 02392-2021-PA/TC

En ese sentido, la jurisprudencia no fue ajena al desarrollo de la estabilidad laboral por ello el Tribunal Constitucional, en la sentencia del Expediente N.º 02392-2021-PA/TC, realiza un desarrollo importante del derecho a la estabilidad laboral, especialmente en el contexto de protección a la maternidad y la prohibición de despido discriminatorio.

- Protección reforzada a la maternidad en el trabajo: Se reafirma que las mujeres embarazadas constituyen un grupo vulnerable en el ámbito laboral y que, por lo tanto, deben contar con una protección especial. Asimismo, se reconoce la existencia de un fuero maternal, basado en normas internacionales como el Convenio 183 de la OIT, el cual impide que una trabajadora gestante sea

despedida o no se le renueve su contrato salvo que la empresa pruebe que la causa de la terminación no está relacionada con su embarazo.

- Desnaturalización del contrato temporal y reconocimiento de estabilidad laboral: Se analizó que la trabajadora había sido contratada bajo un contrato modal por servicio específico, pero que sus funciones eran permanentes y no circunstanciales. En consecuencia, el Tribunal consideró que dicho contrato había sido desnaturalizado y que la trabajadora debía ser considerada como contratada a plazo indeterminado. Este reconocimiento es fundamental, ya que un trabajador con contrato a plazo indeterminado solo puede ser despedido por causa justa.
- Presunción de despido nulo en casos de embarazo: La sentencia establece que cuando una trabajadora gestante es despedida o no se le renueva el contrato, se presume que la causa del despido es su embarazo, salvo que la empresa demuestre lo contrario. Esta regla busca prevenir despidos encubiertos y garantizar estabilidad laboral a las mujeres embarazadas.

2.2.5.3. Sentencia recaída en el expediente 00206-2005-AA

Por otro lado, en la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N.º 00206-2005-PA/TC, se desarrollan aspectos fundamentales sobre el derecho a la estabilidad laboral y la protección contra el despido arbitrario, a través de los siguientes ejes:

- La estabilidad laboral y la protección frente al despido: Se reafirma que el derecho al trabajo y la protección contra el despido arbitrario son pilares del sistema laboral peruano, alineados con principios constitucionales e internacionales. En este sentido, se reitera que el despido debe sustentarse en una causa justa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador. Asimismo, se destaca que la estabilidad laboral no implica inamovilidad absoluta, pero sí exige que cualquier despido sea motivado y debidamente fundamentado.
- Despidos nulos y su tutela en sede constitucional: Se establecen criterios claros sobre el despido nulo, indicando que, en casos de despido por razones de discriminación, embarazo, afiliación sindical u otras condiciones de vulnerabilidad, el amparo es la vía idónea para proteger el derecho al trabajo. Se menciona expresamente que los despidos motivados por embarazo son nulos, ya que el artículo 23 de la Constitución obliga al Estado a brindar una protección especial a la madre trabajadora. En casos de discriminación por razones de sexo,

religión, opinión o discapacidad, también se considera que el amparo es procedente.

- Desnaturalización de contratos temporales: Se hace referencia a la posibilidad de que ciertos contratos temporales puedan ser desnaturalizados, transformándose en contratos de plazo indeterminado. Esto significa que, si un trabajador ha sido contratado temporalmente, pero sus funciones son permanentes y esenciales dentro de la empresa, el contrato debe ser considerado indeterminado. En estos casos, el trabajador solo puede ser despedido con causa justa, y si el despido no está justificado, se configura como arbitrario y, por tanto, pasible de reposición.
- Procedencia del amparo en casos de despido: Se aclara que el proceso de amparo es excepcional y solo procede en ciertos casos específicos:
 - o Sí procede el amparo cuando el despido es nulo (por embarazo, discriminación, afiliación sindical, entre otros).
 - o No procede cuando se trata de un despido controvertido que requiere la evaluación de pruebas y hechos complejos, en cuyo caso el trabajador debe acudir a la vía laboral ordinaria.
 - o Además, se refuerza la idea de que el amparo es residual y que los conflictos laborales deben resolverse preferentemente en los procesos laborales ordinarios, salvo en casos donde se afecten derechos fundamentales de manera urgente.

Este fallo establece un precedente vinculante sobre la procedencia del amparo en materia laboral, obligando a los jueces a seguir estos criterios en casos futuros. Se enfatiza que la protección constitucional en casos de despido nulo es prioritaria.

2.2.5.4. Sentencia recaída en el expediente 01124-2001-AA

En la Sentencia del Tribunal Constitucional correspondiente al expediente N.º 1124-2001-AA/TC, se desarrolla una doctrina fundamental sobre la estabilidad laboral, especialmente en relación con los despidos masivos y la protección de los derechos sindicales. A continuación, se destacan los principales aportes de esta sentencia:

- Reconocimiento de la estabilidad laboral como derecho constitucional: El Tribunal reafirma que el derecho al trabajo (artículo 22 de la Constitución) incluye la protección contra el despido arbitrario y que esta protección debe ser efectiva. En este sentido, el despido solo puede proceder por causa justa, lo que implica que el empleador debe fundamentar debidamente su decisión. Además, el artículo

27 de la Constitución impone al legislador la obligación de establecer una “protección adecuada” contra el despido arbitrario, lo que excluye cualquier disposición que vacíe de contenido este derecho.

- Inconstitucionalidad del despido arbitrario sin reposición: Uno de los aportes más importantes de esta sentencia es la declaración de inconstitucionalidad del artículo 34º, segundo párrafo, del Decreto Legislativo N.º 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral), que establecía que el despido arbitrario solo generaba una indemnización como única reparación, sin posibilidad de reposición. El Tribunal señala que esta norma vacía de contenido el derecho al trabajo, ya que permite el despido sin causa, contradiciendo el principio de estabilidad laboral. Se concluye que la única forma de reparación adecuada en estos casos es la reposición del trabajador despedido arbitrariamente.
- Protección de la libertad sindical y prohibición de despidos antisindicales: El Tribunal también desarrolla la protección reforzada de los trabajadores sindicalizados, en línea con el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. Se establecen los siguientes principios: i) No se puede despedir a un trabajador por su afiliación sindical o por participar en actividades sindicales; ii) Se presume que un despido que afecta principalmente a trabajadores sindicalizados es un despido antisindical y, por lo tanto, nulo.
- Control difuso y supremacía de la Constitución: El Tribunal aplica el control difuso, declarando inaplicable el artículo 34º, segundo párrafo, de la Ley de productividad y competitividad laboral por ser incompatible con la Constitución. Con esto se establece que ninguna norma puede ser interpretada o aplicada en contra de los derechos fundamentales y se refuerza la doctrina de que la estabilidad laboral tiene un rango constitucional y no puede ser eliminada por una norma infra constitucional.

2.2.5.5. Sentencia recaída en el expediente 03380-2015-AA

En la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N.º 03380-2015-PA/TC, se aborda los siguientes puntos relacionados con la estabilidad laboral:

- El reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral: El Tribunal reafirma que el derecho al trabajo está protegido por el artículo 22 de la Constitución, que lo define como un derecho fundamental y base del bienestar social. Además, el artículo 27 de la Constitución señala que la ley debe otorgar una protección

adecuada contra el despido arbitrario. Se ratifica que el despido de un trabajador a plazo indeterminado solo puede producirse por una causa justa. Asimismo, se enfatiza que los contratos temporales deben cumplir con una causa objetiva y verificable para ser válidos.

- Desnaturalización del contrato temporal y reconocimiento de contrato a plazo indeterminado: Un punto clave en esta sentencia es el análisis de la desnaturalización del contrato temporal, donde el Tribunal concluye que cuando un contrato temporal no tiene una justificación válida, se presume la existencia de una relación laboral de carácter estable, otorgando al trabajador el derecho a la protección contra el despido arbitrario.
- Protección efectiva contra el despido arbitrario: Este fallo refuerza la doctrina constitucional según la cual, cuando se demuestra la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, la única forma válida de despido es por una causa justa, pues, si el despido no se sustenta en una causa justificada, el trabajador tiene derecho a ser repuesto en su empleo. Por otro lado, el Tribunal rechaza la interpretación de que el despido arbitrario solo puede ser compensado con una indemnización, reafirmando que la restitución en el puesto de trabajo es la reparación adecuada en estos casos.
- Posiciones divergentes: Si bien la mayoría de los magistrados votaron a favor de la reposición de la trabajadora, hubo votos singulares en contra, en los que algunos magistrados sostuvieron que la Constitución de 1993 no consagra la estabilidad laboral absoluta y que la protección contra el despido arbitrario puede limitarse a una indemnización. Sin embargo, la postura mayoritaria del Tribunal reafirma que, cuando hay una relación laboral a plazo indeterminado, el despido sin causa es nulo y la reposición es la solución adecuada.

2.2.5.6. Sentencia recaída en el expediente 00976-2001-AA

La sentencia del Tribunal Constitucional en el expediente N.º 976-2001-AA/TC desarrolla ampliamente el derecho a la estabilidad laboral y la protección contra el despido arbitrario a través de los siguientes puntos:

- El carácter alternativo del amparo en materia laboral: El Tribunal rechaza la idea de que el amparo no sea una vía adecuada para resolver controversias laborales. Afirma que en el Perú el amparo es un proceso alternativo, no residual, por lo que un trabajador puede optar directamente por esta vía sin necesidad de agotar la

jurisdicción ordinaria, siempre que se alegue la vulneración de un derecho constitucional.

- Eficacia horizontal de los derechos fundamentales: Se reafirma que los derechos fundamentales no solo son exigibles contra el Estado, sino también entre privados (eficacia horizontal). Esto permite que el amparo proceda en conflictos laborales cuando el empleador vulnera derechos constitucionales del trabajador.
- Protección contra el despido arbitrario: El Tribunal enfatiza que el artículo 27° de la Constitución no reconoce un derecho a la estabilidad laboral absoluta, sino una “protección adecuada” contra el despido arbitrario. Sin embargo, deja en claro que la ley debe ofrecer una protección proporcional y adecuada.
- Se identifican dos formas en que el legislador puede brindar protección:
 - Preventiva: Impedir el despido arbitrario mediante requisitos previos (causa justa, procedimiento disciplinario, etc.).
 - Reparadora: Si el despido se produce arbitrariamente, se debe otorgar una indemnización o una reposición.
- Doble protección, reposición e indemnización: Se establece que el despido arbitrario puede ser sancionado de dos maneras: A través de la reposición, el cual se ordena cuando el despido vulnera derechos fundamentales y la indemnización, que procede cuando el trabajador acepta la compensación económica o inicia una acción ordinaria para obtenerla.
- Supuestos en los que procede la reposición: Se establecen tres escenarios en los que el amparo puede ordenar la reincorporación del trabajador:
 - Despido nulo: Si el despido se fundamenta en discriminación, actividad sindical, embarazo, VIH/SIDA, discapacidad, etc.
 - Despido incausado: Si no se invoca una causa para el despido.
 - Despido fraudulento: Si se emplean pruebas fabricadas o se atribuyen hechos falsos para justificar la terminación.
- Importancia del control constitucional en despidos arbitrarios: El Tribunal enfatiza que no se puede constitucionalizar el derecho del empleador a despedir arbitrariamente. Cualquier despido sin causa justa debe ser revisado, y si vulnera derechos fundamentales, debe ser declarado nulo y el trabajador reincorporado.

2.2.5.7. Sentencia recaída en el expediente 01112-1998-AA

La sentencia del Tribunal Constitucional en el expediente N.º 1112-1998-AA/TC aborda el derecho a la estabilidad laboral y la protección contra el despido arbitrario, estableciendo criterios clave sobre la protección de los trabajadores. A continuación, se resumen los aportes del Tribunal en este ámbito:

- El amparo como vía para proteger derechos fundamentales laborales: El Tribunal reafirma que el amparo es una vía procedente cuando se trata de proteger derechos fundamentales en el ámbito laboral, como el derecho al trabajo y el debido proceso, a pesar de que exista una jurisdicción laboral ordinaria. Se señala que el Juez Constitucional no califica el despido en términos laborales (si es arbitrario o no según la legislación ordinaria), sino que evalúa si afecta derechos constitucionales.
- Protección contra el despido arbitrario: El Tribunal considera que el despido de los demandantes fue inconstitucional, ya que la falta grave imputada no estaba debidamente tipificada (se acusó a los trabajadores de “disminución de productividad”, pero la norma exigía probar una “disminución deliberada y reiterada del rendimiento”). Además, la empresa no probó adecuadamente la falta, ni se verificó mediante los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo. Finalmente, no se respetó el derecho de defensa de los trabajadores, pues no se identificaron los hechos específicos en la imputación.
- El debido proceso en el despido: Se enfatiza que la tipicidad de la falta y el derecho de defensa son elementos esenciales del debido proceso, pues, la falta de una prueba fehaciente y la imprecisión de los cargos violan el artículo 139º de la Constitución, que garantiza el debido proceso y el derecho a la defensa.
- Eficacia de los derechos fundamentales en el ámbito privado: El Tribunal sostiene que los derechos fundamentales no solo son exigibles frente al Estado, sino también entre particulares (eficacia *inter privatos*).
- Reposición como forma de tutela efectiva: Al declararse la existencia de un acto lesivo a los derechos constitucionales, el Tribunal ordena la reincorporación de los trabajadores. Se invoca el artículo 1º de la Ley de Hábeas Corpus y Amparo (Ley N.º 23506), que establece que las acciones de garantía deben reponer las cosas al estado anterior a la violación del derecho.

- Diferencia entre reposición e indemnización: Se reafirma que la reposición es el remedio adecuado cuando el despido vulnera derechos fundamentales. No se ordena el pago de remuneraciones dejadas de percibir, pues el sueldo es una contraprestación por un servicio efectivamente trabajado.

2.2.5.8. Sobre la protección de la estabilidad en situaciones de vulnerabilidad

Continuando con la jurisprudencia sobre estabilidad laboral, el Tribunal Constitucional, concordando con lo señalado por la normativa y los estándares internacionales en derechos humanos ha considerado que, en situaciones de vulnerabilidad, el trabajador merece una protección especial a su derecho a la estabilidad laboral, lo que implica gozar de un blindaje jurídico mucho más robusto frente a despidos injustificados. Ello es denominado también como la “estabilidad laboral reforzada”, a través de la cual, el empleador debe demostrar que el despido en cuestión (de haberse dado) no se funda en la situación de vulnerabilidad que enfrenta el trabajador. Si no logra demostrar ello, se considerará que el despido fue originado por dicha causa y, en consecuencia, no será válido dicho despido ante la ley. A mayor grado de vulnerabilidad del trabajador respecto del empleador, mayor protección ameritará por parte del ordenamiento jurídico.

Ello se evidencia en el caso de la trabajadora embarazada o en etapa de lactancia, pues, su despido solo puede efectuarse en estrictas condiciones y con una justificación objetiva y razonable que sea completamente ajena a su condición biológica. Asimismo, se protege a los trabajadores que por condiciones de salud o discapacidad estén en desventaja frente a otros, dado que el despido podría interpretarse como un acto discriminatorio. Los trabajadores que se encuentran en licencia por enfermedad o en un proceso de recuperación de su salud gozan de protección reforzada ante despidos arbitrarios.

El Tribunal Constitucional ha señalado que en estos casos la carga de la prueba recae sobre el empleador, lo que significa que, si un trabajador protegido por esta normativa es despedido, el empleador debe demostrar que el despido no tuvo como causa la condición de vulnerabilidad, sino que responde a razones objetivas, comprobables y legítimas. Además, el grado de protección aumenta a medida que la vulnerabilidad del trabajador es mayor, de manera que el ordenamiento jurídico laboral busca compensar la asimetría de poder existente en la relación laboral.

2.2.5.9. Despido con causa justa (debidamente normada, probada y respetando el debido proceso)

La estabilidad laboral implica, de acuerdo con el Tribunal Constitucional, una protección al trabajador en cuanto que únicamente su vínculo laboral podrá extinguirse si media una causa justa que así lo amerite, pudiendo ser esta una contravención a lo señalado en la norma o alguna falta tipificada como tal en el reglamento interno de trabajo.

En ese sentido, no basta que dicha causa sea considerada así por parte del empleador, sino que debe ser concordante con la legislación externa (la normativa laboral existente a nivel nacional) o interna (el reglamento interno de trabajo). Además, para proceder al despido por dicha causal debe haberse seguido un debido proceso en el que el trabajador haya tenido la oportunidad de efectuar sus descargos y ejercer su derecho a la defensa respecto de la causa de terminación del contrato que se le imputa.

Ello permite evitar la arbitrariedad del empleador a la hora de determinar la comisión de una falta y las consecuencias que de ello se derivan. El Tribunal Constitucional enfatiza que el debido proceso es un derecho fundamental del trabajador antes de ser despedido, por ende, existe el deber de informar previamente al trabajador sobre la falta que se le imputa y de otorgarle la oportunidad de presentar sus descargos y su defensa. Finalmente, la sanción impuesta debe ser proporcional a la falta cometida, pues, no puede imponerse una sanción extremadamente gravosa a una falta que no lo sea (por ejemplo, llegar tarde una vez al trabajo no ameritaría una sanción tan gravosa como lo es el despido).

2.2.5.10. El despido no puede sustentarse en razones subjetivas

La objetividad del despido refiere que, la terminación de la relación laboral debe basarse en causas legítimas y que estén debidamente probadas, prohibiéndose los criterios subjetivos, aleatorios, arbitrarios o discriminatorios. Por ejemplo, la condición de la persona (su sexo, raza, estado civil, edad) o situaciones de la vida privada (como una postura política o pertenencia a un sindicato) no pueden configurarse como presupuestos o faltas para despedir al trabajador.

El estado de salud tampoco puede serlo, pues, como se vio anteriormente, ello sería discriminatorio e ilegal, razón por la cual las condiciones de salud y estado de vulnerabilidad de un trabajador ameritan una protección reforzada de la estabilidad

laboral, y, por ende, una mayor exigencia por parte del ordenamiento jurídico hacia el empleador.

2.2.5.11. La naturaleza indeterminada de la relación laboral

En la legislación, uno de los principios rectores tiene que ver con la preferencia y prioridad de la contratación a duración indeterminada, la cual es considerada como la regla general a la hora de establecer una relación laboral. En ese sentido, los contratos modales o sujetos a una determinada duración se constituyen como la excepción.

Siendo esto así, la relación laboral debe presumirse indeterminada y, en el caso que se opte, por lo contrario, dicha causa deberá tener una justificación objetiva, lo que quiere decir que la contratación a plazo fijo o bajo modalidad deberá responder a una necesidad que sea específica y que por su naturaleza sea temporal en la empresa, no pudiéndose contratar bajo dichas modalidades para la realización de funciones que, en el terreno de los hechos sean permanentes.

Si el empleador optase por contratar a un trabajador bajo un contrato modal o de duración determinada, pero en la práctica este realizase funciones que son permanentes, entonces, el contrato podrá ser desnaturalizado, lo que implica su conversión automática en una relación laboral de duración indeterminada, adquiriendo el trabajador los mismos todos los derechos y beneficios que esto implica.

2.2.5.12. La reposición e indemnización como doble mecanismo de protección

La indemnización, por sí misma, no es un mecanismo suficiente o idóneo en todos los casos para poder resguardar la estabilidad laboral de los trabajadores según lo dispuesto por el Tribunal Constitucional, pues, esta no siempre puede compensar el perjuicio económico, emocional y profesional del despido que ha sufrido el trabajador, así como tampoco garantiza la restauración del derecho afectado. En muchos entornos, además, la indemnización suele ser considerada como un costo asumible por parte del empleador, lo cual no disuade de forma eficaz los despidos injustificados. En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que el trabajador puede optar entre su reposición o la indemnización por el despido.

2.2.5.13. La divergencia en torno a la estabilidad laboral absoluta

A pesar de la doctrina jurisprudencial desarrollada por el Tribunal Constitucional en favor de la estabilidad laboral, existen posturas doctrinarias que discrepan de la aplicación de la reposición como mecanismo de protección. Algunas corrientes doctrinarias sostienen

que, si bien la estabilidad laboral es un principio constitucionalmente protegido, la legislación vigente no reconoce explícitamente el derecho a la reposición como una opción para los trabajadores despedidos injustamente.

Según esta postura, la legislación establece la indemnización como único mecanismo de reparación, por lo que la jurisprudencia no debería crear una vía adicional, por ende, la intervención del Tribunal Constitucional en este aspecto sería una extralimitación de sus funciones, ya que estaría legislando en lugar de interpretar la norma. Finalmente, la estabilidad laboral absoluta podría restringir la capacidad del empleador para organizar su empresa y administrar su personal, afectando la flexibilidad laboral y la competitividad empresarial.

Sin embargo, el Tribunal Constitucional ha defendido su posición señalando que la jurisprudencia constitucional no crea una nueva norma, sino que interpreta la Constitución y los principios laborales en favor de la estabilidad laboral, además que la reposición no es un mecanismo aplicable a todos los casos, sino a aquellos en los que el despido haya sido declarado nulo o inconstitucional. Finaliza señalando que la aplicación de la reposición se fundamenta en el principio de protección laboral, que busca garantizar la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores.

2.2.5.14. Eficacia horizontal de los derechos fundamentales

El Tribunal Constitucional ha reconocido que los derechos fundamentales del trabajador no solamente obligan al Estado, sino también a los particulares (entre los que se encuentran comprendidos los empleadores). Por ende, las relaciones laborales deben ajustarse a los principios constitucionales, normas y precedentes que garantizan la protección y promoción de los derechos constitucionalmente reconocidos de los trabajadores.

Los empleadores tienen la obligación de garantizar el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, evitar prácticas abusivas o discriminatorias y cumplir con las disposiciones que emanan de la legislación, de la normativa interna y los contratos.

2.2.5.15. Las dimensiones de la protección al despido

El Tribunal Constitucional ha reconocido que la protección al despido arbitrario se manifiesta desde dos ópticas:

- La óptica preventiva, que se centra en adoptar medidas que buscan evitar la ocurrencia del despido arbitrario y cuyo objetivo es limitar la discrecionalidad del empleador, garantizando que los despidos solo ocurran bajo condiciones estrictamente reguladas. Dentro de esta dimensión se incluye el principio de causalidad del despido (la existencia de causa objetiva, debidamente normada, justificada y comprobada para que proceda el despido), el debido procedimiento (la existencia de garantías procedimentales como la comunicación previa, el derecho de defensa y la proporcionalidad en la sanción) y el control de legalidad (que el despido y el procedimiento se ajusten a lo normado y no sean empleados como mecanismos de represalia o discriminación).
- La óptica reparadora, que comprende las acciones que tienen como propósito el compensar o restaurar la situación previa del trabajador cuando a pesar de las medidas preventivas, el despido arbitrario ha ocurrido. Las medidas que comprenden la reparación incluyen la reposición en el puesto de trabajo, la indemnización por daños y perjuicios y el reconocimiento de derechos laborales vulnerados.

2.2.5.16. Desarrollo de la tipología del despido

El Tribunal Constitucional establece una serie de despidos que, originalmente no se encontraban reconocidos en la legislación. Siendo así, este precedente establece el despido incausado (aquel que opera sin que exista una causa que justifique tal accionar por parte del empleador) y el despido fraudulento (aquel considerado como tal debido a que se funda en causales que, aparentemente son justificadas pero que realmente no lo son, tales como hechos inexistentes, faltas no previstas legalmente, la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad o fabricación de pruebas). Dicha tipología será desarrollada más adelante.

2.2.6. A nivel internacional

En el plano internacional, destacan dos instrumentos que regulan la estabilidad laboral: el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante “OIT”) sobre la terminación de la relación de trabajo y el Protocolo de San Salvador.

Respecto del primero (Convenio 158), este es un Convenio celebrado en 1982 y que entró en vigor a partir de 1985. En este, la OIT reconoce que los trabajadores, tras la finalización de su relación de trabajo, tiene los siguientes derechos:

- La indemnización por fin de servicios o de similar naturaleza.
- Las prestaciones de seguro de desempleo u otras formas de seguridad social.
- Un régimen que establezca tanto indemnizaciones como prestaciones.

Reconociendo así que los trabajadores tienen el derecho de poder elegir una u otra vía para poder compensar la finalización de su relación laboral, no obstante, no señala nada en torno a la reposición en el puesto de trabajo, lo cual, a decir de Obregón (2016) es considerado como una “posición extrema” adoptada por la jurisprudencia peruana.

Luego, se tiene también la recomendación 119 de la OIT, la cual señala, a través del punto 2.1, que no procede la terminación de una relación laboral salvo medie una causa justificada que esté relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador, la necesidad de la empresa o servicio que esta brinda.

Como señala Paredes (2017), la estabilidad laboral resguardada y desarrollada por el máximo ente del trabajo a nivel mundial es únicamente la estabilidad laboral de salida, no existiendo regulación o disposiciones en torno a la estabilidad laboral de entrada. Asimismo, es preciso indicar que, el Convenio 158 de la OIT hasta la actualidad no ha sido suscrito por el Perú.

Por otro lado, sin embargo, se tiene al Protocolo de San Salvador, el cual establece en su artículo 7, literal d) que los Estados deben reconocer y promover el derecho que los trabajadores tienen de gozar de estabilidad en el trabajo, pues, en casos de despido injustificado, estos podrán optar por una indemnización, la readmisión en el empleo u otra prestación que señale la legislación nacional, dejando así a elección del Estado acerca de la medida reparatoria que puede contemplar en sus dispositivos normativos.

A nivel internacional, sin embargo, Blancas (2014) resalta el impacto que la realidad y el contexto socio económico puede tener respecto de la rigidez o flexibilidad de la estabilidad laboral, pues, históricamente, ante escenarios de crisis económica y necesidad de mejorar y dinamizar el comercio en un país, los Estados se han visto en la necesidad de flexibilizar y limitar varios de los derechos o consideraciones que resguardan la estabilidad laboral, mientras que, una vez transcurridas dichas circunstancias y superada la crisis que originó tal flexibilización, dichos derechos vuelven a ser rígidos.

En ese contexto, se destaca el ejemplo del impacto de la crisis económica del 2008 en la estabilidad laboral, en la que varios de los países desarrollados afectados implementaron reformas que flexibilizaron el despido y la contratación, priorizando la competitividad de las empresas sobre la protección de los trabajadores, promoviéndose, además, la flexiguridad (flexibilidad más seguridad), aunque en la práctica, la flexibilidad ha predominado sobre la seguridad laboral.

Se destacan los casos de los siguientes países:

- España: Se introdujo una flexibilización significativa con la reforma laboral de 2012, otorgándose mayor poder a los empresarios para modificar condiciones laborales unilateralmente. Asimismo, se redujeron indemnizaciones por despido, se amplió la posibilidad de despidos económicos y se priorizó la negociación colectiva a nivel de empresa sobre la sectorial.
- Francia: En el caso francés, hacia 2013 se impulsó una reforma laboral que introdujo la “securización del empleo”, promoviendo acuerdos de empresa para modificar condiciones laborales en caso de crisis, lo cual otorga una mayor flexibilidad a los empresarios en la gestión del empleo, pero a cambio de implementar medidas de formación y movilidad laboral. Por otro lado, se fortaleció la flexibilidad interna, a través de los ajustes de horarios de trabajo y reajustes salariales.
- Alemania: La flexibilidad interna se basó en el modelo de reducción de jornada con compensaciones (*Kurzarbeit*), permitiendo mantener el empleo en tiempos de crisis. Ello trajo como consecuencia el aumento del empleo atípico, con un alto porcentaje de contratos temporales y *mini-jobs*. De la misma forma, se favoreció la negociación entre sindicatos y empresarios para evitar despidos masivos.
- Grecia: Aquí, la medida implementada para contrarrestar los efectos de la citada crisis económica fue, en principio, la aplicación de recortes salariales y reducción de derechos laborales bajo la presión de la Troika (FMI, BCE, Comisión Europea). Asimismo, se eliminaron indemnizaciones por despido para empleados con menos de un año de antigüedad. En última instancia, se debilitó la negociación colectiva y se facilitaron despidos masivos sin autorización administrativa.
- Italia: La reforma de 2012 (Ley Fornero) redujo la protección contra el despido injustificado, pues, se introdujo la posibilidad de despidos con indemnización sin obligación de reintegración, salvo en casos de discriminación. Además, se

promovió la descentralización de la negociación colectiva, permitiendo acuerdos de empresa que derogaran convenios sectoriales.

- Reino Unido: Se establecieron costos judiciales para trabajadores que deseen impugnar despidos. De la misma manera, se endurecieron los requisitos para acceder a protección laboral, exigiendo dos años de antigüedad para presentar una queja por despido injustificado. Finalmente, el marco normativo redujo los montos indemnizatorios, fijando el nuevo máximo de 12 meses de salario.

En ese orden de ideas, se puede determinar que, las tendencias encontradas en Europa se basan en cuatro ejes:

- El debilitamiento del contrato a duración indeterminada: Los periodos de crisis exigen medidas que favorezcan la dinamización de la economía y el empleo, razón por la cual se prescinde de la contratación indeterminada y se amplía los contratos temporales y flexibles (a modo de incentivo) para que los empleadores puedan tener mayores facilidades para la contratación de personal y, dicho personal, contar con un trabajo formal que le ayude a salir de la crisis.
- La priorización de la competitividad empresarial: La crisis económica como la vivida en 2008 trajo consigo serias secuelas respecto de la solvencia y estabilidad económica de muchas empresas y sectores comerciales, razón por la cual el Estado ha tenido que promover la flexibilidad y la reducción de costos para poder “salvar” a muchas empresas y, con ello, salvar los puestos de trabajo que dependen de estas, aunque a costa de ello se ha tenido que mermar la estabilidad laboral.
- La transformación de la negociación colectiva: Muchas legislaciones han quitado fuerza a la negociación colectiva por cuanto que esta puede representar un obstáculo a la hora de querer establecer medidas de recuperación y reactivación económica, por ende, la negociación colectiva fue descentralizada, de tal forma que se priorizó a los acuerdos de empresa por sobre los convenios sectoriales.
- La reducción de la protección en el despido: Los procesos de despido fueron simplificados y se redujeron las indemnizaciones a otorgar en casos de despido arbitrario, con la finalidad de que las empresas puedan tener una mayor solvencia económica y así sobrevivir, aunque sea con pocos trabajadores, en tiempos de crisis.

Como se ha podido ver, las reformas laborales postcrisis han erosionado la estabilidad laboral en favor de modelos más flexibles. Mientras que algunos países han

intentado equilibrar flexibilidad y seguridad (como Alemania y Francia), en otros la liberalización del mercado de trabajo ha sido más agresiva (España, Grecia, Italia). La tendencia general en Europa ha sido la precarización del empleo, con una mayor incertidumbre para los trabajadores.

2.2.7. Estabilidad y relación laborales

La estabilidad laboral es un presupuesto que se desprende de los principios, elementos y características del derecho laboral, los cuales, a su vez, tienen que ver con la naturaleza del derecho laboral (orientada a la protección del trabajador por la asimetría en la relación jurídica existente entre empleador y trabajador).

Los principios del derecho laboral, como señala Pasco (2009), son aquellos postulados que sientan las bases dogmáticas y axiológicas sobre las cuales reposa cualquier disciplina del derecho y que, en líneas generales, configura el desarrollo de las relaciones jurídicas e interpretación de las normas que pertenecen a esta. Estos principios deben guardar estrecha correlación con los principios generales del derecho y, desde luego, ser consonantes con los derechos fundamentales y constitucionalmente reconocidos, pues, no puede ampararse un principio específico de una disciplina que contravenga a un principio general del derecho y, a la vez, contravenga un derecho fundamental.

No obstante, ello no significa que tales principios estén exentos de colisionar en un eventual caso, razón por la cual el Tribunal Constitucional reconoce la graduación y extensión de estos derechos, los cuales deben ponderarse y evaluarse en cada situación específica en la cual confluyan dos o más principios (a través del test de ponderación).

Bajo esa consideración es que el Tribunal, a través de lo señalado en su jurisprudencia, específicamente, en la sentencia recaída en el expediente 0008-2005-PI/TC, reconoce a los principios del derecho laboral como aquellas normas que se encuentran destinadas a informar y servir de inspiración para la elaboración de normas laborales y la solución de conflictos de tal naturaleza a través de la interpretación, aplicación o integración.

Si bien la determinación de los principios que sustentan el derecho del trabajo difiere en varios sectores de la doctrina, pues, algunos autores reconocen la existencia de más o menos principios del derecho, para efectos de la presente investigación se utilizará el criterio establecido por Pacheco (2015) dado que dicha clasificación de principios

guarda y sustenta la relación existente con el derecho a la estabilidad laboral, el cual es el aspecto principal en esta investigación.

2.2.7.1. El principio de buena fe

Este principio se sustenta en la disposición de las partes de cumplir de forma voluntaria con las prestaciones y obligaciones asumidas, con la voluntad y probidad en su ejecución, excluyendo el engaño y la finalidad que pudiera afectar la relación contractualmente establecida. En ese sentido, el principio se concreta en la confianza que las partes tienen respecto de la actuación correcta, lealtad y fidelidad de la otra (Mangarelli, 2009). De acuerdo con Díez-Picazo (1996) este principio tiene su fundamento en el respeto hacia la dignidad humana, pues, los que celebran el contrato y ejecutan las prestaciones ahí contenidas son quienes encausan sus fines, intereses y aspiraciones derivadas de la racionalidad. Por ello, la falta de lealtad en la ejecución de las prestaciones puede presumirse como la instrumentalización de la otra parte para beneficio propio, ya que se está obrando con malicia y engaño.

En el derecho laboral, este principio es relevante dado que el trabajo cumple el rol fundamental de ser la base del bienestar social y, además, de ser el fundamento a través del cual se realiza la persona (tal y como lo reconoce la Constitución en su artículo 22). Ello se ve reforzado por la naturaleza de la relación laboral, en la cual, de por sí el trabajador se encuentran en una situación de desventaja frente al empleador, razón que obliga al Estado a exigir la buena fe de parte del empleador en el respeto de los derechos, principios y consideraciones de orden laboral, previniendo el abuso del derecho. Ahora bien, en el contexto de la estabilidad laboral, Pacheco (2006) señala que la relación entre la buena fe y la estabilidad laboral se ve manifestada a través de:

- La garantía de permanencia en el empleo: La estabilidad laboral exige al empleador que actúe de buena fe a la hora de poder decidir acerca de la continuidad del trabajador, pues, un despido que se base en razones que son fraudulentas, arbitrarias o injustificadas atenta contra la estabilidad laboral y vulnera la buena fe respecto de los términos que dieron lugar a dicha relación.
- El abuso de las partes: La buena fe obliga a que tanto el empleador como el trabajador actúen con diligencia, voluntad y probidad en sus actividades, por ende, el incumplimiento de deberes o abuso de los derechos por parte del trabajador puede dar lugar a la pérdida legítima de la estabilidad laboral, mientras que, el

empleo de pretextos por parte del empleador para despedir al trabajador también vulneraría tales principios.

- Seguridad jurídica en la relación laboral: La estabilidad laboral y la buena fe son presupuestos de un entorno de confianza y previsibilidad en el empleo, lo que permite al trabajador proyectar sus gastos e inversiones, sin temor a una represalia injusta que desestabilice su situación personal, familiar y vulnere sus derechos.

2.2.7.2. El principio protector

Este principio es uno de los más importantes dentro del derecho laboral, pues, se sustenta en la desigualdad que en el terreno de los hechos existe entre el empleador y el trabajador. En tal relación, el empleador muchas veces es considerado como la “parte fuerte” y el trabajador la “parte débil” debido a su estado de necesidad (Pasco, 2009). Entonces, este principio obliga al ordenamiento jurídico, en consecuencia, al derecho laboral, a establecer medidas destinadas a compensar dicha desigualdad, protegiendo al trabajador y equilibrando la relación entre ambas partes. Las presunciones pro-trabajador, la carga de la prueba por parte del empleador, el *in dubio pro-operario*, y la aplicación de la norma y condición más favorable a favor del trabajador, entre otras medidas, permiten compensar la vulnerabilidad derivada de la subordinación y dependencia económica existente como fruto de la relación de trabajo entre trabajador y empleador.

Ahora bien, en relación con la estabilidad laboral, esta se basa en aquella, pues, la protección contra el despido arbitrario es una de las manifestaciones de la estabilidad laboral que es considerada también como una expresión del principio protector, pues, evita que el trabajador quede en una situación de vulnerabilidad ante el empleador, restringiendo la capacidad que este tiene de poder finalizar el vínculo laboral. Asimismo, ante la existencia de conflictos respecto a la legalidad o indemnización que pueda corresponder ante el despido, el principio protector obliga a que la autoridad interprete y aplique la norma más favorable para los intereses y derechos del trabajador. Por otro lado, el principio protector se manifiesta a través de la limitación del poder del empleador, ya que este se encuentra impedido de poder despedir al trabajador salvo que medie una causa justa.

De igual forma, el principio protector obliga a que el empleador contrate al trabajador bajo la forma más beneficiosa para este, es decir, bajo un contrato de naturaleza permanente o indeterminada. Por último, la estabilidad laboral, apoyada en el principio

protector, impide que los empleadores reduzcan, limiten o eliminen derechos ya adquiridos por los trabajadores (teoría de los derechos adquiridos).

2.2.7.3. El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales

A través de este principio se establece que los derechos laborales, por su naturaleza, son inalienables e indisponibles por cuanto que son inherentes a la dignidad humana, razón por la cual estos no pueden ser limitados, condicionados o negociados ni por el Estado, ni por los privados (Pacheco, 2008). En ese sentido, la realización de algún pacto que contravenga este principio deviene en nulo, es decir, inexistente en el mundo jurídico.

En el derecho laboral, este es un fundamento que posibilita la protección del trabajador y de sus derechos, ya que se reconoce que, debido a su especial situación de dependencia, subordinación y necesidad, este pueda verse obligado por el empleador a disponer de sus derechos o realizar concesiones que perjudiquen sus propios intereses (Montoya, 2008). Por ello, la irrenunciabilidad protege al trabajador y limita la acción del empleador, quien deberá actuar conforme a las exigencias que el marco jurídico laboral dispone, en concordancia con los principios anteriormente señalados. En ese sentido, la relación entre la estabilidad laboral y la irrenunciabilidad de derechos viene de la mano en dos puntos de interés:

- La estabilidad laboral es un derecho irrenunciable, por ende, un trabajador no puede prescindir de su derecho a la estabilidad laboral. Pactos destinados a la renuncia a la indemnización, al reclamo, o incluso, la firma de un contrato de trabajo modal que encubra una relación de naturaleza indeterminada carece de validez legal (lo cual sirve de presupuesto para la desnaturalización del contrato de trabajo).
- La protección contra el despido injustificado o fraudulento, pues, al tratarse de un derecho irrenunciable, el trabajador tiene expedita la vía y los recursos para poder impugnar el despido y, ante la autoridad correspondiente, solicitar la indemnización o reposición, de acuerdo con el caso en concreto.

2.2.8. La desnaturalización laboral

La desnaturalización del contrato de trabajo, como se vio en las páginas anteriores, es una de las manifestaciones de la estabilidad laboral de salida y uno de los derechos a través de los cuales el trabajador puede exigir, en atención a la primacía de la realidad, el reconocimiento de una relación laboral a duración indeterminada que ha estado

encubierta bajo la apariencia de un contrato de naturaleza modal o civil (Vilchez, 2008). Castillo y Leon (2017) por su parte, añaden que esta figura tiene un vínculo estrecho con la simulación absoluta y el fraude a la ley, entendidas como la pretensión de alcanzar objetivos contrarios a la norma a través de la aplicación de normas que no corresponden ser aplicadas en el caso en concreto (Mansilla, 2016).

Sus fundamentos reposan en el principio de protección laboral, a través del cual el ordenamiento jurídico reconoce un especial cuidado al trabajador que, en atención a su condición de subordinado y dependiente del empleador, se encuentra en situación de vulnerabilidad respecto del empleador. Asimismo, se encuentra respaldado en el principio de estabilidad laboral por cuanto que es a través de este principio que se procura el reconocimiento de un vínculo laboral más favorable a la estabilidad laboral del trabajador, independientemente del vínculo que formalmente esté establecido en el contrato (siempre y cuando se demuestre la existencia en el terreno de los hechos de dicho vínculo).

Esto último lleva al principio de primacía de la realidad, el cual sustenta la desnaturalización contractual, dado que obliga al ordenamiento jurídico a priorizar las cosas que se observan en el terreno de los hechos sobre aquellas que constan formalmente, cuando exista una discrepancia entre estas y aquellas (García y otros, 2016).

2.2.9. La estabilidad laboral frente a las modalidades de despido

Como se hizo el repaso en las páginas previas, la estabilidad laboral guarda una estrecha vinculación con el despido, dado que este es un acto que afecta la estabilidad laboral debido a que finaliza el vínculo de trabajo existente entre el empleador y el trabajador.

Por ello, la estabilidad laboral obliga a que el acto de despido, para que sea legal y legítimo se base en una causa justa, en una falta debidamente normada, calificada y que el proceso de despido se haya hecho preservando el derecho del trabajador a un debido procedimiento y garantizando su derecho a la defensa. De otro modo, el ordenamiento jurídico aplicará las medidas resarcitorias o indemnizatorias para garantizar la estabilidad del trabajador ya que entenderá dicho despido como arbitrario, fraudulento o incausado.

Dicho esto, la legislación y jurisprudencia ha clasificado diversos tipos o modalidades de despido que infringen la estabilidad laboral, las cuales serán repasadas de forma breve, a continuación:

2.2.9.1. Despidos reconocidos en la legislación laboral:

- El despido arbitrario: Es aquel que obedece a la discreción del empleador y que, como tal, es ilegítimo dentro del ordenamiento jurídico (Arce, 2015). Aquí no existe una causa objetiva que motive el despido más allá de la propia voluntad y deseo del empleador. A ello, Valderrama (2014) añade que también se considerará como arbitrario aquel despido que, aunque aparentemente fundado en una causa justa, no llega a demostrarse como tal en la instancia judicial correspondiente. En la legislación, es el artículo 34 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral el que establece los supuestos en los cuales procede el despido arbitrario, siendo estos el despido sin expresión de causa y la ejecución del despido sin demostrar la causa en sede judicial. Aquí, la consecuencia de este despido, de acuerdo con la legislación es la tutela resarcitoria, es decir, la indemnización. No obstante, dicha regulación fue objeto de críticas debido a que varios sectores doctrinarios consideraron que la verdadera tutela resarcitoria debería manifestarse a través de la reposición (Neves, 1996), hecho el cual fue recogido por la jurisprudencia y corregido a través de esta.
- El despido nulo: Este despido es aquel que se funde en motivos que, jurídicamente hablando no se consideran válidos y, por lo tanto, no validan el acto extintivo del empleador, en otras palabras, se trata de aquellas “causas” de despido que se fundan en condiciones que son consideradas ilícitas por el ordenamiento jurídico (Blancas, 2013). En el marco normativo, el artículo 29 del T Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala como causas ilícitas: la afiliación, participación o representación en sindicatos, la presentación de quejas o participación en un proceso contra el empleador, la discriminación por razones subjetivas y condiciones personales (tales como la raza, sexo, religión, embarazo, lactancia, tuberculosis, padecimiento de VIH, entre otros). En estos casos, la legislación habilita al trabajador para solicitar la tutela restitutoria (o sea, la reposición) o la tutela resarcitoria (el pago de una indemnización).
- El despido indirecto: El cual se considera así dado que el empleador configura una serie de situaciones insoportables para el trabajador, que impiden que este continúe laborando (Russomano, 2015). La doctrina entiende que son casos de despido indirecto cuando hay el incumplimiento de obligaciones y condicionales laborales por parte del empleador, cuando el trabajador se considera despedido a

consecuencia de ello y cuando al trabajador se lo retira de su centro de trabajo (Plá, 1980). Lo peculiar de esta clase de despido (y lo que da sentido a su denominación) es que el empleador no despide al trabajador, sino que crea una situación que le obliga a éste a considerarse despedido o abandonar forzosamente el centro de trabajo. En la legislación, el artículo 30 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece ello como los “actos de hostilidad equiparables al despido”, comprendiendo dentro de ellas: La falta de pago de la remuneración, la reducción inmotivada de remuneración o categoría, el traslado del trabajador a otro lugar distinto al que habitualmente trabajaba y que le genere un perjuicio, la inobservancia de medidas de salud e higiene que pongan en riesgo la vida y salud del trabajador, los actos de violencia física o verbal en contra del trabajador o de su familia, los actos de discriminación, los actos contra la moral y aquellos que lesionen la dignidad del trabajador, y la discriminación a trabajadores con discapacidad a través de la falta de acondicionamiento del lugar de trabajo para su acceso. En este caso, la legislación faculta al perjudicado a solicitar la indemnización (tutela resarcitoria).

2.2.9.2. Tipos de despido, de acuerdo con la jurisprudencia

Como señala Quispe (2014), el derecho laboral fue una de las áreas que mayor desarrollo ha tenido por parte de la jurisprudencia nacional, sobre todo del Tribunal Constitucional. En ese sentido, el citado tribunal ha hecho un extenso desarrollo acerca de las diversas modalidades de despido existentes en la legislación y, además, ha determinado nuevas causales que previamente no se encontraban reconocidas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

- El caso FETRATEL (Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú): Desarrollado a través de la sentencia recaída en el expediente N.º 1124-2001-AA/TC, el Tribunal Constitucional hizo una interpretación de los artículos 34 de la LPCL y de la Constitución Política (específicamente, los artículos 22 y 27), de tal forma que precisó que la norma específica (la Ley de Productividad y Competitividad Laboral) no es compatible con el espíritu constitucionalmente establecido. El principal argumento de ello (como se analizó en páginas anteriores) fue que la limitación a la tutela resarcitoria vacía el contenido del derecho laboral por cuanto que desaparecería el principio tuitivo. Para el Tribunal Constitucional, entonces, una adecuada protección frente al despido arbitrario

- debería comprender, además de la indemnización o tutela resarcitoria, la solicitud de reposición (tutela restitutoria).
- El caso Llanos Huasco: Desarrollado en la sentencia del expediente N.º 976-2001-AA/TC, hizo un desarrollo más extenso sobre las clases de despido a través de las cuales el trabajador puede solicitar tutela restitutoria (reposición): El despido nulo, el despido incausado y el despido fraudulento.
 - o El despido incausado es aquel que, a entender del Tribunal, calza con el supuesto desarrollado en el caso FETRATEL (expuesto previamente). Consiste en el despido efectuado sin expresión de causa que justifique tal despido.
 - o El despido fraudulento, por su parte, es aquel que deriva de lo desarrollado en la sentencia del expediente 0628-2001-AA/TC, el cual consiste en el despido con un ánimo perverso y engañoso, contrariando a la verdad y la probidad que debería caracterizar a la relación laboral, ya sea a través de la imputación de hechos inexistentes, falsos, imaginarios, la atribución de faltas que no están establecidas como tales en las normativas (vulneración al principio de tipicidad), la extinción de la relación laboral en la cual confluye un vicio de voluntad o la fabricación de pruebas como presupuesto para la extinción de dicha relación.
 - Caso Baylón Flores: Desarrollado en la sentencia recaída en el expediente 0206-2005-PA/TC, su enfoque se orienta más a establecer al amparo como una vía de carácter residual en aquellos casos en los cuales se pretenda la reposición laboral. Para ello, señaló que el amparo es una vía residual a la que podrá acudir cuando las vías ordinarias no sean las idóneas, satisfactorias o eficaces para cautelar el derecho en cuestión, o cuando existe urgencia respecto de la protección del derecho.
 - Las casaciones 9739-2013-ICA y 9791-2013-Junción: Desarrolladas por la Corte Suprema de Justicia de la República, tienen a bien llenar el vacío que el Tribunal Constitucional dejó a la hora de definir lo que debía entenderse como “despido injustificado”. Dichas casaciones refieren que, dentro del denominado despido arbitrario, existen el despido incausado (el cual es producido sin causa) y el despido injustificado (el consiste en aquel despido que, si bien tiene causa, esta no ha podido ser demostrada en juicio).

Como se ha podido ver de todo el desarrollo hecho, tanto la legislación, como la jurisprudencia, entienden que el despido es el principal factor por el cual se puede afectar la estabilidad laboral. Siendo así, la estabilidad laboral obliga la definición y parametrización del despido para que este, si se da, sea válido ante el ordenamiento jurídico, es decir, se base en una causa justa, normada y evaluada en un debido proceso que respete los derechos del trabajador (sobre todo, su derecho defensa). Además, la adecuada tipología del despido permitirá al trabajador acceder a la tutela resarcitoria o indemnizatoria, de ser el caso, así como tener una mejor evaluación de su caso por parte de la autoridad judicial.

En síntesis, es posible determinar que la legislación reconoce tres clases de despido: El arbitrario, el nulo y el indirecto. El arbitrario, se produce por la sola voluntad del empleador, sin una causa objetiva. Aunque la legislación prevé la indemnización como medida resarcitoria, la jurisprudencia ha señalado que la reposición es una mejor garantía para la estabilidad laboral. El despido nulo, en cambio, se da cuando el despido tiene una causa ilícita, como la discriminación o la violación de derechos fundamentales. En estos casos, el trabajador puede optar por la reposición o una indemnización. Finalmente, el despido indirecto tiene lugar cuando el empleador genera condiciones intolerables para que el trabajador renuncie, como el impago de salarios, maltrato o cambios perjudiciales en sus condiciones de trabajo. La estabilidad laboral se protege mediante el derecho a la indemnización.

Por otro lado, la jurisprudencia añadió tres clases más a esta tipología: el despido incausado, el fraudulento y el injustificado. Siendo el primero aquel que no tiene causa expresa y afecta directamente la estabilidad laboral. El despido fraudulento, en cambio, se basa en pruebas falsas o hechos inexistentes para justificar la terminación del contrato, lo que vulnera la confianza y seguridad laboral del trabajador y, en último lugar, el despido injustificado, aunque tiene una causa aparente, esta no se logra demostrar en juicio.

2.3. La formalidad laboral

2.3.1. Definición

La estabilidad laboral, es considerada aquella relación de trabajo que cumple con los requisitos legales y de fondo que establece la legislación. Se traduce, en la práctica, como aquella condición en la cual el trabajador tiene un contrato de trabajo en el que se

reconocen todos los derechos y beneficios laborales y sociales tales como la seguridad social, prestaciones, vacaciones, entre otros beneficios de acuerdo con el régimen en cuestión (Pérez, 2018).

No obstante, el fenómeno de la formalidad (o informalidad) laboral, no es un fenómeno sencillo de determinar o entender (aunque parezca), pues, no se trata de una dicotomía en la que, o una relación es o no es formal, sino se trata de la evaluación de diferentes circunstancias o factores que permiten colegir que una relación es más o menos informal. No es suficiente con que exista un contrato firmado de acuerdo con la ley para que una relación laboral sea realmente formal. Es necesario que el trabajo descrito en el contrato coincida con el que el trabajador realmente desempeña (lo que se conoce como el principio de la primacía de la realidad).

Del mismo modo, no basta con que el trabajador esté registrado en planilla o en los sistemas correspondientes; es fundamental que reciba su salario completo y todos los beneficios adicionales que le correspondan, como el pago de horas extras, vacaciones y otros derechos. Tampoco es suficiente que sus derechos laborales estén reconocidos si, en la práctica, no se respeta su jornada de trabajo o no cuenta con las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones adecuadamente.

La formalidad en una relación laboral no depende solo de si está reconocida por la ley, sino que es un concepto que se mide en distintos niveles. Para que una relación laboral sea realmente formal, no solo debe cumplir con lo que establece la ley, sino que también debe reflejarse en la realidad, es decir, que los derechos y prestaciones sean respetados en la práctica. Si hay aspectos que no se cumplen o se aplican de manera parcial, eso no significa que el trabajador sea completamente informal o formal, sino que se encuentra en un punto intermedio dentro de un grado de formalidad.

Siendo así, Peralta (2011) reconoce que, para poder hablar del empleo formal, es necesaria la revisión de diferentes factores tales como:

- La existencia de un contrato laboral que cumple con las exigencias de la ley, lo que implica que, el documento sobre el cual repose la configuración de la relación laboral contenga todos los elementos y requisitos que el marco normativo exige para su validez, así como que este haya sido firmado y celebrado sin ningún vicio de voluntad, considerándose como un acto jurídico válido.

- La correspondencia entre la labor realizada y lo estipulado en el contrato, pues, las funciones que realice el trabajador deben coincidir con aquellas establecidas en el contrato. De otro modo, se hablaría de una formalidad aparente o con un menor grado de formalidad, pues, aunque aparentemente formal por los documentos, en la práctica habría situaciones distintas y no reguladas las cuales impiden el goce de determinados beneficios. Esas condiciones pueden ser:
 - La asignación de tareas distintas a las establecidas en el contrato sin que se haga el ajuste o compensación salarial correspondiente.
 - La exigencia de horas extras sin la retribución adecuada.
 - Las modificaciones arbitrarias de las condiciones laborales sin que exista acuerdo entre empleador y trabajador.
- El cumplimiento de los derechos y obligaciones por parte del empleador. No basta con que el empleador y el trabajador suscriban un contrato y las actividades del trabajador sean fieles a las estipuladas allí, sino que, además, el empleador deberá cumplir con sus obligaciones y deberes para la adecuada efectivización de los derechos y beneficios laborales y sociales. En ese sentido, una relación laboral será más formal cuando:
 - Se respeten los derechos del trabajador (el reconocimiento de un salario justo, seguridad social, vacaciones, estabilidad laboral).
 - Se hagan los aportes y pagos correspondientes de acuerdo con lo indicado en la ley en forma, monto y plazo (los impuestos, seguridad social, fondo de pensiones, remuneración).
 - Se garantice un entorno de trabajo que sea seguro y que cumpla con la normativa de salud y seguridad en el trabajo.

Todo ello permite coadyuvar en la determinación de formalidad de una relación laboral. No obstante, ante la existencia de una incongruencia entre el contrato y la realidad laboral, pueden surgir problemas tales como:

- La falsa formalidad: Que se caracteriza por tratarse de una relación de trabajo aparentemente formal debido a lo revisado en la documentación pero que, en la práctica no se ve representado, pues, el trabajador no percibe los beneficios y derechos que debieran corresponderle.
- El fraude laboral: Algunas empresas registran a sus trabajadores con condiciones inferiores a las reales, tales como el registro en modalidades de trabajo a tiempo

parcial o la declaración de un salario menor al que realmente abonan para evitar hacer aportaciones y pagos de impuestos altos.

- La desprotección al trabajador: En caso de despido o conflictos laborales, si el contrato no refleja fielmente la realidad del trabajo, el trabajador puede verse en desventaja al reclamar sus derechos.

Todo ello permite ver que, en definitiva, la formalidad laboral no debe entenderse solo como la mera firma de un contrato conforme a los requisitos señalados por ley, sino como el cumplimiento real y efectivo de los términos pactados en dicho documento. Si no hay una correspondencia entre la labor desempeñada y lo estipulado en el contrato, la formalidad laboral se convierte en una mera simulación, dejando al trabajador en una situación de vulnerabilidad y desprotección legal.

2.3.2. Características

Conforme a lo señalado por Peralta (2011), la formalidad laboral se caracteriza por la concurrencia en mayor o menor grado de diversos factores, entre los cuales se encuentran:

- El contrato de trabajo: Existe un acuerdo formal entre el trabajador y el empleador, que puede ser por tiempo determinado o indefinido, en el cual se establecen derechos, deberes y condiciones de trabajo.
- Registro ante las instituciones: El trabajador se encuentra debidamente inscrito ante la Autoridad Administrativa del Trabajo, EsSalud, SUNAT y otras entidades que correspondan.
- Pago de beneficios sociales: El empleador reconoce el derecho de las vacaciones, gratificaciones, indemnizaciones, entre otros.
- Aportaciones a la seguridad social y fondo de pensiones: El empleador hace la aportación correspondiente para la seguridad social del trabajador, así como se encarga de retener y hacer el abono correspondiente al fondo de pensiones correspondiente.
- Salario conforme a la legislación: La remuneración se hace acorde a la Remuneración Mínima Vital (RMV) o en un monto superior, el cual dependerá del sector, puesto y competitividad. Asimismo, se respetan los derechos de pago de horas extras y bonificaciones según la normativa.
- Condiciones de trabajo reguladas conforme a la ley: Se respetan límites de jornada laboral, descansos obligatorios y condiciones adecuadas de seguridad e higiene en el trabajo.

- Derecho a sindicalización: Los trabajadores pueden formar parte de sindicatos y participar en negociaciones colectivas.
- Protección contra el despido injustificado: La terminación del contrato debe cumplir con procedimientos legales, garantizando indemnización o justificación válida.

2.3.3. La informalidad laboral

Contrario a la formalidad, se encuentra la informalidad laboral. De acuerdo con Sandoval (2014), la informalidad laboral se encuentra estrechamente vinculada con la informalidad económica, pues, aquella es un reflejo de esta, ya que la informalidad de los establecimientos y de las prácticas empresariales conlleva a que, entre las normas que evaden o cumplen defectuosamente, se encuentren aquellas de índole laboral.

En ese sentido, se determina que, si las actividades productivas de la empresa son consideradas informales debido a que no cumplen con las exigencias que el marco regulatorio prevé para ello, entonces será más probable que las relaciones laborales que esta establezca también adolezcan de ser informales.

Para Miranda (2005) la informalidad laboral se entiende como la exclusión parcial o total de las normas que conforman el derecho laboral, las cuales pueden darse en el contexto de la economía formal o informal y pueden darse tanto por parte de la empresa o debido a circunstancias específicas del trabajador.

Para Pachamango (2014) se trata de la principal razón por la que los trabajadores no tienen protección laboral. En teoría, quienes trabajan en este sector tienen condiciones de trabajo más precarias que los empleados formales. Sin embargo, en la práctica, también hay empleados formales que enfrentan problemas similares.

En ese orden de ideas, el sector informal laboral se caracteriza, de acuerdo con Tokman (2001) por:

- Ser una actividad más cercana: Es decir, se puede ingresar a un trabajo informal con mayor facilidad que a un trabajo formal, lo cual es vital para personas que no tienen la suficiente preparación profesional o académica y que no cumplen con las condiciones para el acceso al empleo formal.
- Es más económica: Al ser informal, muchos de los empleos ahí generados son más económicos en contraposición con el sector formal en atención a que el

empleador no registra formalmente al trabajador en planilla y, en consecuencia, no existe un reconocimiento pleno de los derechos laborales y prestaciones sociales y económicas (seguridad social, fondo de pensiones, entre otros) que si existe en el sector privado.

- Predominan actividades poco estructuradas y capitalizadas del mercado: El trabajo informal usualmente se dará en empresas que no se encuentran debidamente desarrolladas, son muy pequeñas (como las PYMES) y que tienen un bajo nivel tecnológico.
- Predomina la economía informal: Como se señaló anteriormente, la informalidad laboral es una consecuencia o parte del contexto de economía informal que puede existir dentro de una empresa, mercado o sociedad determinada.
- Implica el desconocimiento de derechos y beneficios sociales y laborales: La informalidad, caracterizada por el apartamiento de lo que la legislación exige para la contratación laboral, implica un desconocimiento por parte del empleador de los beneficios que, de otro modo, deberían corresponderles a los trabajadores. En consecuencia, los trabajadores no tienen acceso a seguridad social, fondo de pensiones, vacaciones, ni tienen garantizada la jornada laboral de ocho horas, días de descanso o, en casos extremos, perciben remuneraciones menores a la Remuneración Mínima Vital.

Todo ello permite definir que la informalidad laboral no es sino un fenómeno económico y sociocultural que es multidimensional, es decir, depende y tiene consecuencias en muchos ámbitos del desarrollo social, predominando en economías emergentes y donde la presencia del Estado es escasa, lo cual genera una mayor brecha socioeconómica entre quienes tienen la oportunidad de acceder a un empleo formal (que son una minoría) y quienes no la tienen (amplia mayoría) perpetuando la precariedad económica.

En el contexto nacional, Sánchez y Chafloque (2019) explican, por su parte, que en el Perú la informalidad laboral encierra una serie de circunstancias entre las cuales predominan:

- La informalidad de los mercados laborales (incluida la precariedad en la formación técnica y profesional).
- Las dinámicas entre oferta y demanda de trabajo (existe mayor oferta de trabajadores de lo necesario).

- Los altos costos de la formalidad (tributarios, aportes sociales, estructuras organizativas amplias y costosas que impiden la formalización) que impiden ofrecer bienes y productos accesibles económicamente al grueso de la población.

2.3.4. Enfoques

De acuerdo con la doctrina, la informalidad laboral tiene dos enfoques reconocidos: El enfoque estructuralista y el enfoque institucionalista.

2.3.4.1. El enfoque estructuralista

De acuerdo con Jiménez (2012), el enfoque estructuralista comprende la existencia de una dualidad en la economía del país: un sector económico moderno y otro sector tradicional. El primero concentra a las unidades productivas que se caracterizan por:

- Ser grandes.
- Utilizar técnicas de producción intensivas en capital.
- Tener altos niveles de productividad.
- Requerir puestos altamente calificados.
- Tener operaciones motivadas por la acumulación capitalista.
- Tener estabilidad y proyección de continuidad en el tiempo.

Por otro lado, el sector tradicional se caracteriza por:

- Ser pequeñas.
- Utilizar técnicas de producción rudimentarias o precarias, basadas en mano de obra.
- Tener bajos niveles de productividad.
- Requerir puestos que no requieren calificación alguna.
- Operar bajo la motivación de subsistencia.
- Ser inestables y existir incertidumbre respecto de la continuidad de sus operaciones.

En ese sentido, la determinación de que tan grande es uno u otro sector económico en un país depende mucho del crecimiento económico, el cual, a su vez depende de los niveles de diversificación económica e integración de las tecnologías, pues, entre mayor sea dicha integración y diversificación, existirá un mayor desarrollo económico que sentará las bases para que el sector tradicional crezca y se transforme en una industria moderna.

Ello, de acuerdo con este enfoque, es la principal explicación del por qué los países desarrollados tienen una economía en la que el sector moderno tiene un porcentaje bastante alto de presencia, pues, sus economías se encuentran estratégicamente diversificadas e integradas, además de contar con el apoyo de instituciones y mecanismos que alientan a la productividad y competitividad a nivel local, regional e internacional.

Al mismo tiempo, ello explica el por qué los países en vías de desarrollo se caracterizan por la escasa integración tecnológica y diversificación de la económica, lo cual se perpetúa por la importación de tecnología producida por países desarrollados y una débil gestión pública que no promueve mecanismos para generar mayor crecimiento económico y promover la modernización económica.

En ese orden de ideas, el enfoque estructuralista sostiene que la informalidad laboral es la consecuencia de una confluencia de situaciones externas que orillan a los privados a desarrollarse de ese modo, pues, es una alternativa de subsistencia. En otras palabras, el desarrollo formal no les permite subsistir, razón por la que no tienen otra alternativa sino desarrollarse al margen de la formalidad.

2.3.4.2. El enfoque institucionalista

Por otro lado, el enfoque institucionalista percibe a la informalidad como un fenómeno que agrupa determinadas actividades económicas que son realizadas bajo la ilegalidad, entendiéndose esta como el débil cumplimiento (o el incumplimiento) de las normas y reglamentos comerciales, tributarios, laborales, ambientales, entre otros. Se basa, entonces, del ofrecimiento de productos y servicios que generan beneficios a costa de la evasión de la normativa.

Desde este enfoque, el rol de las instituciones del Estado es fundamental para la promoción o erradicación de la informalidad, pues, la elección de optar por la formalidad o la informalidad es una cuestión derivada de un análisis costo beneficio que hacen particulares y empresas, por ende, quienes operan en la informalidad no lo hacen porque así son las condiciones que impiden un desarrollo mejor (como lo explica el enfoque estructural), sino lo hacen por decisión propia.

2.3.5. Determinantes de la informalidad laboral

Cuba (2020) señala, desde su perspectiva, que se debe diferenciar entre la informalidad empresarial y la informalidad laboral, pues, no necesariamente una empresa informal puede conllevar a la generación de empleo informal, y viceversa, pues, pueden existir

empresas formalmente constituidas y cuyas actividades económicas y procedimientos sean formales y, aun así, tener trabajadores en la informalidad.

En ese contexto, resalta que la informalidad laboral puede ser dividida en dos categorías, a saber:

- Los trabajadores informales que trabajan en empresas formales: Aquí se trata de aquellos casos en los cuales existe una combinación entre la rigidez laboral, el salario mínimo, baja productividad laboral y la falta de control por parte del Estado. No existe una capacidad adecuada para generar excedentes en las operaciones económicas, pues, las normas tributarias y sectoriales no se pueden aplicar sin comprometer la estabilidad económica de la empresa, dejando su cumplimiento únicamente a aquellas empresas que se encuentran en el sector moderno.
- Los trabajadores informales que trabajan en empresas informales: Aquí se trata de aquellos casos en los cuales todo el proceso productivo, económico y el contexto social en el que se desenvuelve la empresa y el trabajador no generan otra alternativa sino la informalidad. Existe poco nivel de capital por trabajador y mano de obra poca (o nulamente) calificada, pues, no es posible realizar ninguna actividad formal sin comprometer la subsistencia de la empresa.

Para Pachamango (2014), los determinantes de la informalidad laboral deben ser entendidos como aquellas causas que incentivan, estimulan, influyen o conducen a una empresa hacia la informalidad, siendo estas:

- La falta de información: La primera causa determinante tiene que ver con la ignorancia que las personas tienen respecto de sus obligaciones, deberes y derechos. El empleador desconoce (o bien conoce, pero no entiende) sus obligaciones y de las normas que regulan los aspectos productivos de su actividad, incluyendo la tributación, derechos laborales, entre otras. Asimismo, el trabajador desconoce de sus derechos laborales y de los deberes que el empleador debería tener para con él, así como de la existencia de mecanismos e instituciones a través de los cuales puede hacer valer su derecho. Se materializa a través de:
 - o El desconocimiento de los regímenes laborales y el marco normativo que regula cada tipo de empresa.

- El desconocimiento o incomprensión de los requisitos y procedimientos para poder formalizarse.
- El desconocimiento de los incentivos y ventajas que representa ser formal.
- El temor acerca de la actuación de ciertas instituciones como la SUNAT (Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria).

Dicha falta de conocimiento, como señala el autor, tiene su seno en:

- La falta de un sistema que facilite la información al ciudadano.
 - El bajo nivel o grado de estudios de un gran porcentaje de la población.
 - El desinterés en informarse, pues, el interés se centra únicamente en la obtención de ganancias.
 - La preterintencionalidad de querer evadir los costos de la formalización para maximizar las ganancias.
- La burocracia: La complejidad de los trámites y el costo que estos representan influyen directamente en los interesados, quienes se ven desalentados ante los engorrosos plazos y etapas de cada procedimiento que implica la formalización. Muchas veces, trabajadores y empleadores no se encuentran en la disposición de ceder su dinero o su tiempo a los complejos trámites que existen para exigir la formalidad (en el caso de los trabajadores) o cumplir con la formalidad (en el caso de empleadores), pues, dicho tiempo podría ser mejor invertido en su trabajo o en su actividad económica que generará ganancias. Aunado a ello, la percepción acerca de los beneficios de la formalidad tiende a ser corta y distante en el tiempo, en tanto que el asumir el cumplimiento de las regulaciones se considera un costo directo e inmediato. En sí, se señala:
- La inversión de tiempo y dinero que no tiene una retribución directa o inmediata.
 - La realización de trámites engorrosos que escapan del interés o desincentivan a los empleadores y trabajadores a su continuación.
 - El exceso de los costos de transacción que se traduce en una percepción de que los recursos empleados para la formalización son un desperdicio injustificado.
- El temor de perder ganancias: Debido a la precariedad e inestabilidad propia del sector tradicional (el cual es el mayormente informal), la formalidad representa un costo que muchas veces puede mermar y comprometer las expectativas

económicas y la subsistencia de la empresa. Asimismo, las empresas suelen ver en la formalidad:

- La posibilidad de tener mayores pérdidas que ganancias como consecuencia de no formalizarse debidamente.
 - Temor a la fiscalización, que puede acarrear multas y sanciones a la empresa.
 - La inestabilidad propia de la empresa y su expectativa de subsistencia, lo cual genera la percepción de que es probable que en determinado periodo no genere los ingresos suficientes para asumir las obligaciones derivadas de la formalidad.
- El factor cultural: La cultura influye en la forma en que se comportan las personas dentro de un grupo específico. Esto se refiere a cómo actúan en su vida diaria, cómo toman decisiones y cómo siguen las normas sociales, legales y éticas de su entorno. La cultura también impacta en la población, en la manera en que se producen y consumen bienes, en el desarrollo económico y en cómo se perciben otros países. En otras palabras, refleja la identidad de una sociedad y está relacionada con:
- El nivel socioeconómico: La situación económica y social de una persona, ya sea empleador o trabajador, influye en cómo inicia un negocio. Algunos lo hacen con la intención de hacerlo crecer a largo plazo, mientras que otros solo buscan emprender sin un plan claro de futuro.
 - La “viveza criolla”: En la región y en el país, es común la idea de que es más astuto quien logra evadir las normas para obtener mayores beneficios en los negocios. Esto se debe a que muchas personas ven el comercio como una solución temporal para subsistir.
 - El incumplimiento de las leyes: Mientras no haya un control riguroso del Estado, algunas personas optan por no pagar impuestos, creyendo que así obtendrán más ganancias a corto plazo.

2.3.6. Consecuencias de la informalidad laboral

De acuerdo con Huayhua (2019), las consecuencias más significativas que derivan del empleo informal en el país son:

- La pobreza y la desigualdad: Pues, la informalidad tiene un efecto sobre la pobreza, ya que esta se caracteriza por no garantizar el adecuado acceso a las

prestaciones y beneficios sociales y laborales, así como a una percepción económica mucho menor por parte del trabajador a comparación de quienes si tienen empleo formal, ocasionando un detrimento en la situación económica de las familias y de quienes dependen del trabajador, perpetuando la precariedad económica en la sociedad.

- Falta de protección social: Al actuar al margen de la ley, la informalidad laboral es el principal obstáculo para que el trabajador disfrute de las garantías y seguridades que la normativa ofrece, por ende, queda excluido de beneficios tales como la seguridad social, el fondo previsional, vacaciones, gratificaciones, entre otros beneficios.

Asimismo, autores como Guataquí et al. (2010) señalan que las consecuencias de la informalidad laboral pueden verse a través de tres ejes: las consecuencias para los trabajadores, para las empresas y para el Estado.

Sobre los trabajadores, señala que las consecuencias de la informalidad se traducen en:

- La falta de derechos laborales, pues, no tienen acceso a prestaciones como seguro social, pensión, vacaciones pagadas o indemnización por despido.
- La inestabilidad laboral y bajos ingresos, ya que, al ser trabajadores contratados sin la protección del marco normativo, tienen salarios ínfimos, irregulares y no gozan de una protección adecuada de su estabilidad laboral.
- Condiciones laborales precarias, puesto que usualmente son sometidos a jornadas largas, falta de seguridad y salud en el trabajo, así como abusos sin que existan mecanismos de protección al respecto.
- Dificultad para el acceso al crédito, pues, al no contar con un contrato formal, es difícil acceder a préstamos bancarios o comprar vivienda.

Luego, cuando se habla de las consecuencias para las empresas, estas son:

- La competencia desleal: Las empresas formales enfrentan desventajas respecto de empresas informales que ofrecen productos y servicios a menor precio como consecuencia de la evasión de impuestos y de obligaciones.
- La baja productividad: Ante la falta de estabilidad, capacitación e incentivos, los trabajadores tienen un menor rendimiento, lo que repercute en la productividad y competitividad empresarial.

- Los riesgos legales: Las empresas que operan en la informalidad se exponen a procedimientos de fiscalización y sanciones que pueden eventualmente destruir la solvencia del negocio.

Finalmente, para el Estado, la informalidad laboral tiene como consecuencias:

- Un menor ingreso fiscal: La evasión tributaria reduce los ingresos del Estado, lo que repercute en los servicios públicos.
- La desigualdad y pobreza: La informalidad laboral perpetúa la desigualdad económica dado que limita el acceso a oportunidades y derechos laborales.
- Afecta el crecimiento económico: La informalidad evita el desarrollo de los sectores productivos y mantiene la economía en un estado precario.

2.4. La Población Económicamente Activa (PEA)

2.4.1. Definición

La población Económicamente Activa (o también denominada “PEA”) es un concepto que, por primera vez, se introdujo por la Organización de las Naciones Unidas en 1958 a través de los “principios y recomendaciones relacionados a los censos de población de 1960” (Elizaga & Mellon, 1971). Conforme a Samuelson (2010) se trata de aquel grupo de personas de uno u otro sexo que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios. Los citados autores, además, señalan la relación y diferencia que debe mediar entre el Producto Bruto Interno (o PBI) y la PEA, pues, mientras que el Producto Bruto Interno estudia el valor total de bienes y servicios finales que son producidos en un país en un año, le PEA se avoca a analizar a las personas que están involucradas en tal producción (Peralta, 2016).

Para Miguel et al. (2022), la PEA es un concepto que, estadística y económicamente es relevante por cuanto que permite estudiar las características de las personas que se encuentran en edad de trabajar (esto es, desde los quince años aproximadamente hasta los 65) y que se encuentran ocupadas o desocupadas. Estudia a estos dos grupos:

- Personas ocupadas: Aquellos que tienen un tipo de empleo, independientemente de sus características o formalidad.
- Personas desocupadas: Aquellos que no tienen empleo, pero se encuentran buscando uno o disponibles para tenerlo.

En ese sentido, las personas que no son parte de la PEA lo comprenden aquellos que no trabajan, ni buscan trabajo tales como: estudiantes, personas jubiladas, personas que se dedican al mantenimiento del hogar, o quienes se encuentran impedidos por cualquier otra razón.

2.4.2. Evolución histórica del concepto

Históricamente, a pesar de que el concepto de la PEA formalmente se incluyó en 1958 (como se mencionó anteriormente), lo cierto es que su estudio tiene antecedentes directos en el Censo de Revillagigedo de 1790, en el cual se reportó datos tan útiles en la Nueva España (González, 2003), tales como:

- Habitantes: 4 636 074.
- Distribución de habitantes por sexo: 49.7% hombres y 50.3% de mujeres.
- Distribución por grupo etario: 39.8% de niños (0-14 años), 7.9% de adultos mayores (50 años en adelante) y 52.3% de adultos (15-49 años).

Dentro de la población adulta (es decir, entre quienes tenían 15 a 49 años):

- 1 774 184 personas ocupadas (31.7%), entre los cuales se encontraban los religiosos, empleados del Estado, nobleza, entre otros.

En ese sentido, Peralta (2016) resalta que, la evolución de este concepto se marca en tres claras tendencias, fuertemente inducidas por el contexto socioeconómico que caracterizó la sociedad:

- La PEA en la era preindustrial: La cual se ve representada por un interés mínimo (por no decir inexistente) en medir de forma sistemática el empleo o el desempleo, pues, al ser las sociedades en su mayoría rurales, los miembros de la familia casi en su totalidad participaban en alguna forma de producción u oficio. En ese sentido, no existía una diferencia real entre el trabajo formal e informal, ni entre el oficio, la profesión y el ocio, al menos no de la forma en la que, actualmente, se entiende tales conceptos.
- La PEA en la era industrial: El crecimiento y desarrollo de las fábricas y el surgimiento del trabajo asalariado motivó entender las características de la fuerza laboral, por lo que las primeras estadísticas laborales se hicieron presentes (como las vistas anteriormente). Se distingue, además, entre quienes trabajan a cambio de un salario y quienes no.

- La PEA en el siglo XX: El Concepto, conforme la sociedad fue evolucionando y, después de hitos como la revolución de Querétaro de 1917 y la gran Depresión de 1929 motivaron al surgimiento y fortalecimiento del Estado del bienestar, en el cual se reconoce la labor activa del Estado en hacer seguimiento y normar lo concerniente a políticas sociales, económicas y laborales, ya que estos adquirieron reconocimiento internacional como derechos fundamentales. En ese sentido, los gobiernos comenzaron a recolectar información sistemática sobre el empleo y desempleo. Hacia 1933 la Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos propuso metodologías y métricas más claras para ello, hasta su posterior reconocimiento e inclusión por parte de organismos tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas, anteriormente mencionados, destacándose las métricas que, hasta la fecha, se emplean para conocer las características de las personas que se encuentran en edad de producir y trabajar. En Latinoamérica, la aplicación de tales evaluaciones comenzó a darse de manera progresiva hacia la década de 1950 y 1960.
- La PEA en la actualidad: En la actualidad, la PEA es medida de forma regular a través de encuestas nacionales de empleo e incluyen el estudio de factores y características más detalladas que permiten desglosar con mayor profundidad la realidad laboral de una sociedad determinada (a través de métricas como el empleo informal, el subempleo, desempleo estructural, brechas de género, inclusión, entre otros). Asimismo, está en constante evolución, incorporándose criterios de nuevos fenómenos y tendencias en el derecho laboral tales como el teletrabajo, la denominada *gig economy*, así como el impacto de la automatización y, recientemente, la inteligencia artificial.

2.4.3. Indicadores socioeconómicos

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual, a través de la Resolución relativa a las estadísticas de la población económicamente activa, la ocupación, la desocupación y subempleo, se aprueban los indicadores de la base de datos Estadísticas del Trabajo - 19ª CIET (WORK), que se basan en las normas de la 19ava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo adoptadas en 2013 (OIT, 2013). Estos, son:

- Tasa de actividad: Es aquella que mide el porcentaje de la población en edad de trabajar o que están buscando empleo. Se considera un indicador clave del tamaño de la oferta laboral disponible en una economía.
 - Los conceptos clave de este indicador son:
 - Población activa = personas empleadas + personas desempleadas.
 - Población en edad de trabajar = generalmente mayores de 15 años, aunque puede variar según país.
 - Tasa de actividad (%) = $(\text{Población activa} / \text{Población en edad de trabajar}) \times 100$.
 - La tasa de inactividad = $100 - \text{tasa de actividad}$.
 - La relación ocupación-población excluye a los desempleados del numerador.
 - Interpretación y usos:
 - Es esencial para analizar la disponibilidad de recursos humanos, el diseño de políticas de empleo, así como la planificación de sistemas de seguridad social.
 - Refleja diferencias entre diferentes grupos por edad, género, educación, zona en la que se ubican.
 - A través de este indicador, se puede saber cómo factores como la salud, el nivel educativo y el estado civil influyen en esta tasa, sobre todo en mujeres, quienes suelen tener una tasa más baja y tener un patrón distinto debido a pausas por maternidad y cuidado familiar.
 - Tendencias globales:
 - En países menos desarrollados la tasa disminuye con el crecimiento económico (efecto U).
 - En economías desarrolladas hay una convergencia creciente entre hombres y mujeres en participación laboral.
 - La participación laboral juvenil depende de las oportunidades educativas.
 - En adultos mayores, refleja la actitud hacia la jubilación y la cobertura de redes sociales.
 - Limitaciones:

- Comparabilidad limitada entre países debido a la diferencia en conceptos, métodos y fuentes estadísticas, distintas edades mínimas/máximas consideradas y la inclusión/exclusión de trabajadores informales, zonas geográficas, militares, etc.
- Las encuestas de fuerza laboral son la fuente más confiable, pero aún tienen variaciones.
- Ocupación por actividad económica: Este indicador permite conocer la forma en la que se distribuye el empleo en diversos sectores económicos (tales como la agricultura, la industria, los servicios, entre otros), siendo útil para detectar cambios estructurales en la economía, analizar el desarrollo económico, así como monitorear el progreso en cuanto a los Objetivos del Desarrollo Sostenible.
 - Conceptos clave:
 - Empleo: incluye a todas las personas que están en edad laboral (usualmente igual o mayor de 15 años) que trabajaron o tenían empleo, aunque no trabajaran en el periodo de referencia.
 - La rama de actividad económica se refiere al sector principal de la empresa donde trabaja la persona, no a sus tareas individuales.
 - Se utiliza la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) para categorizar las actividades económicas (con varias revisiones: Rev.2, Rev.3, Rev.3.1, Rev.4).
 - Interpretación y usos
 - A medida que los países se desarrollan, el empleo se mueve de la agricultura a la industria y luego a los servicios.
 - Hoy en día, en la mayoría de los países, el sector servicios es el más grande.
 - El análisis por sector puede identificar industrias emergentes o en declive, apoyar políticas de formación profesional y ajuste oferta-demanda laboral y estudiar la productividad y su relación con el desplazamiento de mano de obra.
 - El desglose por sexo permite analizar la segregación de género en el empleo. Por ejemplo, las mujeres tienden a estar más concentradas en sectores de servicios, a menudo con peores salarios, pero mayor flexibilidad, así mismo, también influye la cultura en la distribución laboral por género.

- Limitaciones:
 - La comparabilidad internacional es limitada por diferencias en la definición de “empleo” y cobertura por edad, la inclusión o exclusión de fuerzas armadas (afecta el peso del sector servicios), el tratamiento desigual de trabajo familiar no remunerado, aprendices, etc., y el hecho de que algunas encuestas sólo miden empleo remunerado o con cierto número mínimo de horas trabajadas.
 - Las frecuencias de medición varían (mensual, trimestral, anual), lo que puede ocultar cambios por estacionalidad.
 - El uso desigual de las versiones de la CIIU entre países, lo que complica comparaciones detalladas, aunque los grandes sectores (agricultura, industria, servicios) no se ven tan afectados.
- La ocupación por ocupación: A través de este indicador se conoce como se distribuye la ocupación entre diferentes tipos de trabajos u ocupaciones. Es clave para analizar temas como la igualdad de género, el nivel de cualificación de la fuerza laboral, así como los cambios estructurales en el mercado de trabajo.
 - Conceptos clave:
 - Ocupación: Conjunto de tareas y funciones asignadas a una persona en su trabajo.
 - La clasificación se basa en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO): CIUO-58, CIUO-68, CIUO-88, CIUO-08.
 - Empleo incluye asalariados y autónomos, siempre que hayan trabajado al menos una hora en el periodo de referencia.
 - La población en edad de trabajar se considera, en general, como las personas de 15 años o más, aunque varía según el país.
 - Interpretación y usos:
 - Sirve para estudiar la evolución de la estructura ocupacional de una economía, identificar necesidades de formación y cualificación profesional e informar a jóvenes y personas desempleadas sobre las perspectivas laborales.
 - A medida que las economías evolucionan, disminuye la ocupación en agricultura/pesca y aumenta el empleo en sectores altamente

cualificados como profesionales, técnicos y áreas de Tecnología de la Información y la Comunicación.

- El desglose por sexo permite analizar la segregación ocupacional de género.
- Este indicador se usa especialmente para medir avances en igualdad de género (Objetivo del Desarrollo Sostenible 5), ya que permite calcular cuántas mujeres ocupan puestos de liderazgo o dirección.
- Limitaciones:
 - Problemas de comparabilidad por diferencias en los límites de edad considerados, inclusión o no de fuerzas armadas (como grupo aparte o en ocupaciones civiles), diferencias en el tratamiento de ciertos grupos (trabajo familiar no remunerado, aprendices, producción no comercial), así como la limitación de algunas encuestas, las cuales solo miden empleo remunerado o con ciertas horas mínimas trabajadas.
 - Variación en la frecuencia de recolección de datos (mensual, anual), lo cual afecta la detección de cambios estacionales o temporales.
- Ocupación por estado en ocupación: A través de este criterio, se clasifica el empleo según el riesgo económico asumido, así como el nivel de autoridad sobre el lugar de trabajo o sobre los trabajadores, siendo útil tanto para analizar las condiciones laborales, estructuras de empleo y vulnerabilidad laboral, así como para medir el trabajo digno y el avance hacia el cumplimiento de los Objetivos del Desarrollo Sostenible.
 - Su clasificación obedece a dos grandes tipos:
 - El empleo asalariado, caracterizado por ser aquel en el que media un contrato y salario base no vinculado a los ingresos del empleador.
 - El empleo por cuenta propia, el cual incluye a los empresarios (que contratan otros trabajadores), los trabajadores por cuenta propia (que no contratan personal), los trabajadores familiares auxiliares (no remunerados debido a la relación familiar entre estos) y los miembros de cooperativas de productores.

- Los no clasificables, de quienes no es posible definir su estatus.
- Interpretación y usos:
 - Permite responder a preguntas como: ¿Qué porcentaje trabaja con sueldo? ¿Cuántos son autónomos o empresarios? ¿Cuántos son trabajadores familiares sin pago?
 - Asimismo, ayuda a entender el nivel de desarrollo económico (más asalariados es igual a una economía más formalizada), la vulnerabilidad laboral (siendo los vulnerables aquellos que trabajan por cuenta propia más familiares auxiliares y los no vulnerables los asalariados y empresarios) y el género y trabajo no remunerado, donde el trabajo familiar colaborativo es común entre mujeres en zonas rurales.
 - A medida que disminuye el empleo agrícola, también cae el número de trabajadores familiares auxiliares.
- Limitaciones: Su comparabilidad es limitada debido a:
 - Las diferencias en definiciones nacionales de empleo y límites de edad.
 - Inclusión o exclusión de fuerzas armadas.
 - Tratamiento diverso de formas de empleo atípicas (aprendices, trabajo familiar, trabajo informal, etc.).
 - Algunos países agrupan categorías, lo que puede distorsionar el análisis.
 - No distingue entre contratos temporales o permanentes ni el nivel de protección laboral.
- La relación ocupación-población (ROP): Este indicador permite conocer el porcentaje de la población en edad de trabajar que está empleada. En ese sentido, es útil para medir la capacidad de una economía para generar empleo, evaluar la inclusión laboral por grupos (sexo, edad, zonas) y monitorear el progreso hacia los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (especialmente el ODS 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico).
 - Conceptos clave:
 - Fórmula: $ROP (\%) = \left(\frac{\text{Personas empleadas}}{\text{Población en edad de trabajar}} \right) \times 100$

- Se considera población en edad laboral generalmente a las personas de 15 años o más, aunque esto varía según país.
- El empleo incluye asalariados y autónomos, siempre que hayan trabajado al menos una hora en el periodo de referencia.
- En muchos países, se excluyen de la base poblacional instituciones como fuerzas armadas, prisiones, hospitales psiquiátricos, etc.
- Interpretación y usos:
 - Una ROP alta indica una alta participación laboral, pero no siempre es sinónimo de trabajo decente.
 - Puede ser engañosa si hay carencia de opciones educativas o muchas personas aceptan empleos informales, mal remunerados o sin derechos laborales.
 - Es más significativa cuando se desglosa por sexo (revela desigualdades laborales de género) y edad (muestra dinámicas como el envejecimiento laboral o inserción juvenil).
 - Muestra el aporte real de la población a la economía, más allá de cifras absolutas de empleo.
- Limitaciones: La comparabilidad internacional se ve afectada debido a:
 - Diferencias en límites de edad considerados.
 - Inclusión/exclusión de grupos especiales (fuerzas armadas, trabajo familiar no remunerado).
 - Distintos umbrales de horas trabajadas.
 - Frecuencia de recolección de datos (mensual, trimestral, anual), que afecta la detección de estacionalidades.
 - Uso de diferentes fuentes: encuestas de hogares vs. censos.
- Tasa de desocupación: Mide el porcentaje de personas activas laboralmente que están sin empleo, pero disponibles y en búsqueda activa de trabajo. Es uno de los indicadores más conocidos del mercado laboral y se utiliza ampliamente para medir la subutilización de la fuerza laboral, evaluar la capacidad de la economía para absorber mano de obra y dar seguimiento al cumplimiento del ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico sostenible).
 - Conceptos clave:
 - Fórmula: $\text{Tasa de desocupación (\%)} = \left(\frac{\text{Personas desempleadas}}{\text{Población activa}} \right) \times 100$

- Requisitos para ser considerado desempleado: No tener trabajo, estar disponible para trabajar y haber buscado trabajo activamente recientemente.
- Se incluyen también quienes ya tienen una oferta futura de empleo o están en programas de formación laboral.
- Se excluyen personas que desean trabajar, pero no buscan activamente, muchas veces por barreras estructurales o culturales, lo cual puede subestimar especialmente la desocupación femenina.
- Mano de obra potencial: La Resolución 19 de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo - CIET introdujo el concepto de población activa potencial, que incluye a los demandantes no disponibles (buscan trabajo, pero no están disponibles aún), los disponibles no buscadores (quieren y pueden trabajar, pero no están buscando activamente) y los trabajadores desanimados (disponibles, pero no buscan por desconfianza en encontrar empleo adecuado).
- Interpretación y usos:
 - En países desarrollados, la tasa de desocupación sigue siendo una medida clave del rendimiento del mercado laboral.
 - En países en desarrollo, puede ser poco representativa por la ausencia de seguros de desempleo, prevalencia del empleo informal y la necesidad de trabajar “en lo que sea”, incluso si no es adecuado o decente.
 - Se recomienda complementar con indicadores como: Subempleo por tiempo, ocupación informal, nivel de ingresos y población activa potencial.
- Limitaciones
 - La tasa no mide la precariedad ni la pobreza.
 - No distingue entre desempleo estructural (a largo plazo, por falta de habilidades o cambios económicos) y desempleo cíclico (a corto plazo, por crisis económicas).
 - Puede ocultar desigualdades por educación, etnia, experiencia, etc.
 - No refleja la calidad del empleo ni el acceso a derechos laborales.
- Sobre su comparabilidad y frecuencia:

- Las comparaciones internacionales suelen ser difíciles debido a diferencias en las encuestas y cuestionarios, periodos de referencia distintos, la inclusión/exclusión de ciertas poblaciones (fuerzas armadas, trabajo informal, etc.) y las diferencias geográficas (encuestas solo urbanas, por ejemplo).
- Sin embargo, si se mantiene una metodología constante, la tasa es útil para estudiar ciclos económicos (recesión vs. expansión), monitorear políticas públicas de empleo y comparar dinámicas de género: la tasa de desempleo suele ser mayor entre mujeres.
- La tasa de subocupación por insuficiencia de horas: Es aquella que mide el porcentaje de personas empleadas que trabajan menos horas de lo deseado y están disponibles y dispuestas a trabajar más. Refleja una forma de subutilización de la fuerza laboral. Además, complementa la información que ofrecen otros indicadores como la tasa de desocupación o la relación ocupación-población.
 - Criterios para considerar a una persona como subocupada:
 - Deseo de trabajar más horas.
 - Disponibilidad para hacerlo en un periodo próximo.
 - Trabajo actual por debajo de un umbral de horas (que varía según país: puede ser el límite entre jornada completa y parcial o basado en leyes, promedios nacionales).
 - Fórmula de cálculo: Tasa de subocupación por tiempo (TRU) (%) = $(\text{Personas subocupadas} / \text{Personas empleadas}) \times 100$
 - Interpretación y usos:
 - Indica la infrautilización de la capacidad productiva de personas que sí están empleadas.
 - Se vincula con la baja remuneración, la baja productividad y el uso insuficiente de competencias.
 - Es especialmente útil en contextos donde la desocupación tradicional no refleja toda la realidad, como en economías en desarrollo con empleo informal generalizado.
 - Se recomienda analizar junto con otros indicadores, como el subempleo por ingresos, la subutilización de capacidades y la población activa potencial.

- La Resolución 19 de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (2013) introdujo la “tasa combinada” de desocupación y subempleo por tiempo, para captar mejor la situación del mercado laboral.
- Limitaciones:
 - Existen grandes diferencias entre países en cuanto al umbral de horas que se usa (legal, habitual, subjetivo), el tipo de “tiempo parcial” que se considera subempleo y el cómo se formula la pregunta en las encuestas.
 - No hay una definición internacional única de “empleo a tiempo parcial”, lo cual dificulta la comparación internacional.
- Aunque la tasa de desocupación suele ser la más citada, la tasa de subocupación revela a menudo realidades ocultas: personas que sí tienen trabajo, pero en condiciones insatisfactorias o insuficientes, sobre todo en contextos de pobreza o informalidad laboral.
- La tasa de “ninis” juveniles: Esta tasa mide el porcentaje de jóvenes de 15 a 24 años que no están empleados, no cursan estudios formales o no formales ni reciben formación técnica o profesional. Se considera un indicador clave del desaprovechamiento del potencial juvenil. Asimismo, se usa para seguir el Objetivo del Desarrollo Sostenible 8: promover trabajo decente y crecimiento económico inclusivo. La tasa de ninis no solo mide inactividad económica, sino inactividad productiva en general, mostrando cuántos jóvenes están completamente fuera de sistemas de integración social y económica.
 - Cálculo:
 - Fórmula principal: $Tasa\ NEET = [(Jóvenes\ totales - Jóvenes\ en\ ocupación - Jóvenes\ en\ educación\ o\ formación)] / Jóvenes\ totales \times 100$
 - Alternativamente: $Tasa\ NEET = [(Desempleados + Inactivos) - (Desempleados\ en\ formación + Inactivos\ en\ formación)] / Jóvenes\ totales \times 100$
 - No se debe contar dos veces a quienes están simultáneamente empleados y estudiando.
 - Educación y formación consideradas

- Se considera como educación, a aquella que es formal (institucionalizada, estructurada), no formal (cursos, talleres, seminarios planificados), excluyéndose al aprendizaje informal (autodidacta, familiar, comunitario).
- Se considera como formación a aquella de carácter técnica/profesional escolarizada, excluyéndose la formación práctica basada en el lugar de trabajo.
- Interpretación y usos:
 - Refleja desconexión del mercado laboral y del sistema educativo, riesgo de exclusión social y laboral y el impacto de barreras estructurales, especialmente para mujeres jóvenes (tareas domésticas, normas de género).
 - Complementa a otros indicadores como la tasa de participación juvenil y la tasa de desocupación juvenil.
 - Una alta tasa NEET junto a una baja tasa de desempleo puede indicar desánimo entre los jóvenes, retiro del mercado laboral sin buscar activamente empleo.
- Limitaciones:
 - Problemas de comparabilidad internacional por diferencias en definiciones nacionales de “empleo”, “educación” y “formación”, la variación en la cobertura geográfica, poblacional y por edad de las encuestas.
 - Algunos jóvenes aún no han terminado su educación a los 24 años, lo cual puede distorsionar los resultados.

2.4.4. El factor de informalidad laboral

La informalidad es un fenómeno que, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2013), hace referencia a aquel sector que, de acuerdo con los criterios establecidos por la legislación y los diversos parámetros internacionales, trabaja sin adecuarse total o parcialmente a la normativa sobre el trabajo. Su relevancia, conforme al citado informe, tiene que ver con que en un gran número de países el sector informal absorbe gran parte de la población económicamente activa y opera como mecanismo de supervivencia ante la falta de redes de protección social.

En ese sentido, la importancia del sector informal se debe a que esta representa una parte significativa del empleo, producción e ingresos, es crucial en contextos de crecimiento poblacional o urbano rápido y actúa como red de seguridad donde no hay cobertura estatal (seguros de desempleo, etc.).

El informe de la Población Económicamente Activa de la Organización Internacional del Trabajo (2013) considera las siguientes definiciones que configuran este indicador:

- La ocupación informal: Personas que no están protegidas por legislación laboral, seguridad social, ni reciben beneficios laborales (vacaciones, licencias, etc.).
- Sector informal: Empresas no registradas, sin personalidad jurídica, controladas por hogares, y que venden parte de su producción.
- Trabajo informal: Puede darse tanto en el sector formal como informal (ej. un trabajador sin contrato en una empresa formal).

En ese sentido, se clasifica a los trabajadores informales de la siguiente manera:

- En cuanto a los trabajadores informales, se incluye a los autónomos en empresas informales, productores para autoconsumo familiar, trabajadores familiares no remunerados y los asalariados sin cobertura legal o beneficios.
- En cuanto al empleo fuera del sector formal, se incluye tanto al sector informal, como a los trabajadores de los hogares.

En cuanto a su metodología, se usan encuestas de hogares y microdatos para identificar la unidad de producción: formal, informal, hogar, así como la naturaleza del empleo: formal o informal. Se calculan los indicadores en base a porcentaje de empleo informal y el porcentaje de empleo fuera del sector formal.

Este criterio, sin embargo, tiene como retos y limitaciones en su uso e interpretación, los siguientes:

- Las estadísticas varían entre países debido a definiciones flexibles.
- Falta de comparabilidad internacional por diferencias en registro de empresas, tamaño de empresa considerado informal, así como la inclusión o no de ciertas actividades (domésticas, autoconsumo).

Es importante resaltar que, este criterio es de especial relevancia social, debido a que la informalidad se encuentra ampliamente vinculada con la pobreza, afectando, sobre

todo, a las mujeres, quienes muchas veces recurren a trabajos informales por barreras culturales o familiares.

En ese orden de ideas, se puede concluir que las estadísticas derivadas del empleo de este criterio permiten la creación de políticas públicas que estén enfocadas en la protección social, la mejora de condiciones laborales, la inclusión económica y la equidad de género, permitiendo, además, visualizar las contribuciones económicas de grupos que, histórica y tradicionalmente han sido invisibilizados.

2.4.5. La PEA en el Perú

La Población Económicamente Activa (en adelante “PEA”) en el Perú, conforme a lo señalado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (en adelante “INEI”) es la oferta de mano de obra en el mercado laboral, la cual se encuentra constituida por personas que tienen la edad mínima para ofrecer la mano de obra para la producción de bienes y servicios (INEI, 2017).

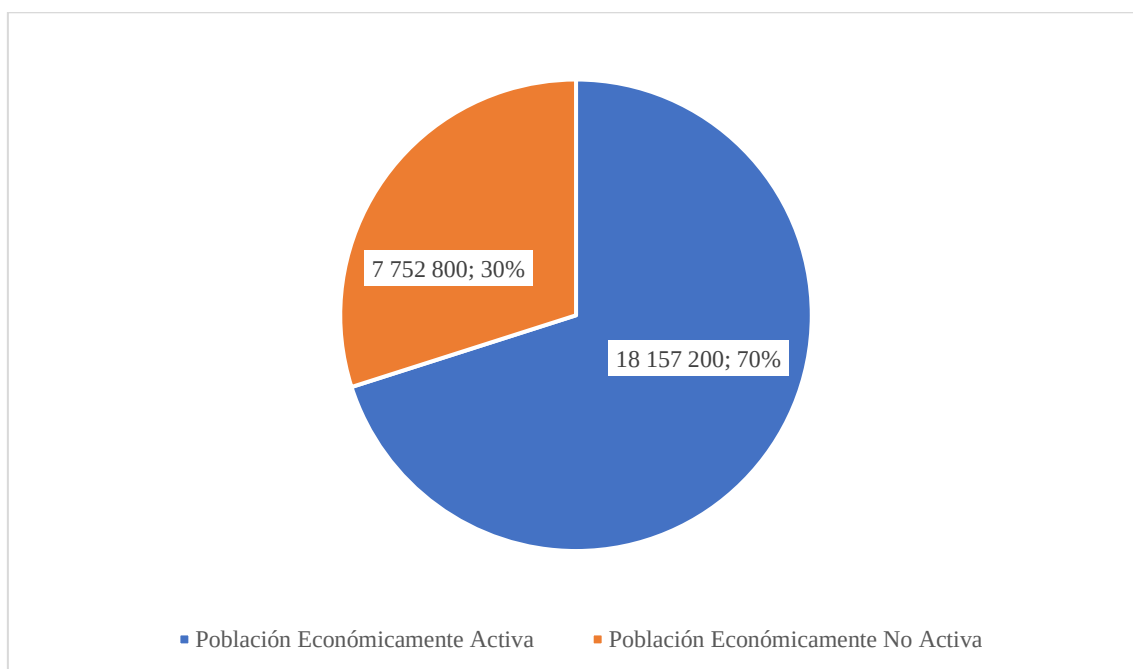
En el Perú, conforme cita el informe, la edad mínima está considerada los 14 años.

2.4.5.1. La PEA a nivel nacional

De acuerdo con el Informe de Comportamiento de los Indicadores de Mercado Laboral a Nivel Nacional y en 27 ciudades, publicado por el INEI en febrero de 2025, los datos acerca de la PEA en el Perú, a finales del 2024 la población en edad de trabajar según condición de actividad es de 25 910 000 de personas, cuya condición de actividad es la siguiente:

Ilustración 1

Población en Edad de trabajar, a nivel nacional



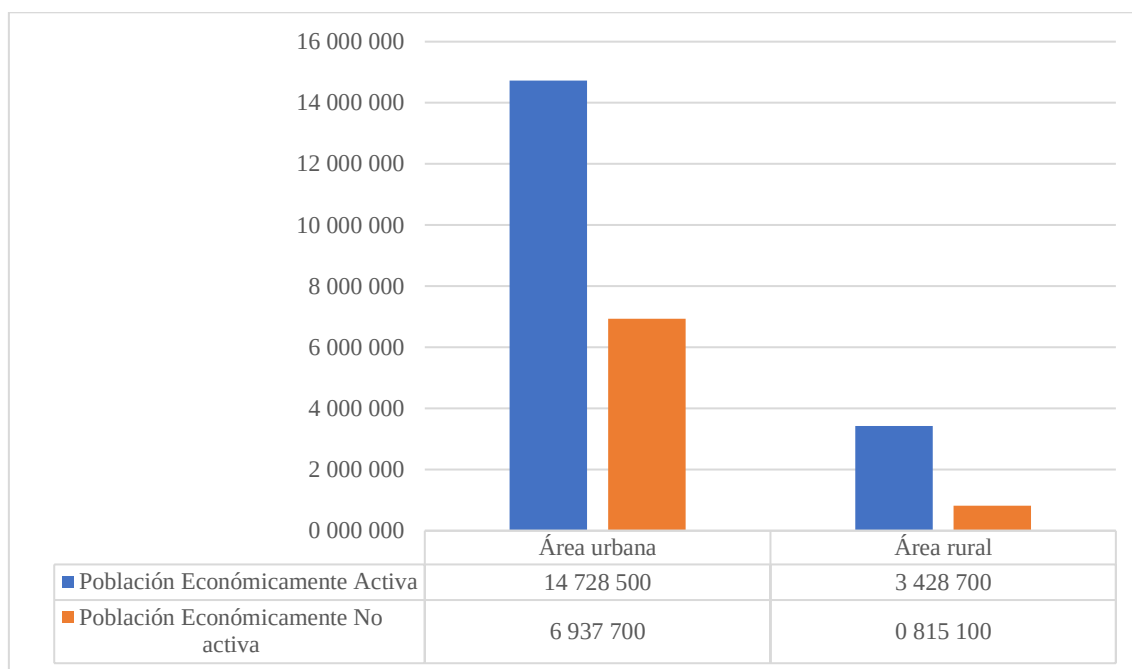
La población en edad de trabajar a nivel nacional muestra una dinámica importante en términos de actividad económica. De un total de aproximadamente 25,910,000 personas, 18,157,200 se encuentran activas económicamente, lo que representa la mayoría significativa, aproximadamente un 70% de este grupo poblacional. Este segmento indica una participación robusta de individuos que se encuentran trabajando o en búsqueda activa de empleo, reflejando una alta disponibilidad de mano de obra potencial para la economía nacional.

Por otro lado, hay un grupo considerable de 7,752,800 personas (cerca del 30%) que se encuentran económicamente no activas, es decir, individuos que, aunque en edad de trabajar, no participan ni buscan incorporarse al mercado laboral. Este porcentaje sugiere la existencia de retos estructurales importantes, tales como acceso limitado a oportunidades laborales, responsabilidades domésticas, estudios o condiciones que impiden o desalientan la participación laboral.

En resumen, si bien existe una proporción dominante de personas económicamente activas, el tamaño significativo del grupo no activo evidencia la importancia de implementar políticas públicas y económicas que favorezcan la inclusión laboral, reduzcan barreras de acceso al trabajo y aprovechen plenamente el potencial productivo del país.

Ilustración 2

Población en edad de trabajar, según su área de residencia



La población en edad de trabajar a nivel nacional asciende a 25, 910,000 personas, de las cuales 18,157,200 forman parte de la población económicamente activa (PEA), es decir, aquellas personas que trabajan o que buscan activamente empleo. Esto representa aproximadamente el 70.1% del total. Por otro lado, 7,752,800 personas pertenecen a la población económicamente no activa (PENA), lo que equivale al 29.9% restante. Esta proporción muestra que, de cada diez personas en edad de trabajar, alrededor de siete están insertas en el mercado laboral, mientras que tres no lo están por diversas razones, como estudios, tareas del hogar, jubilación anticipada, discapacidad, entre otras.

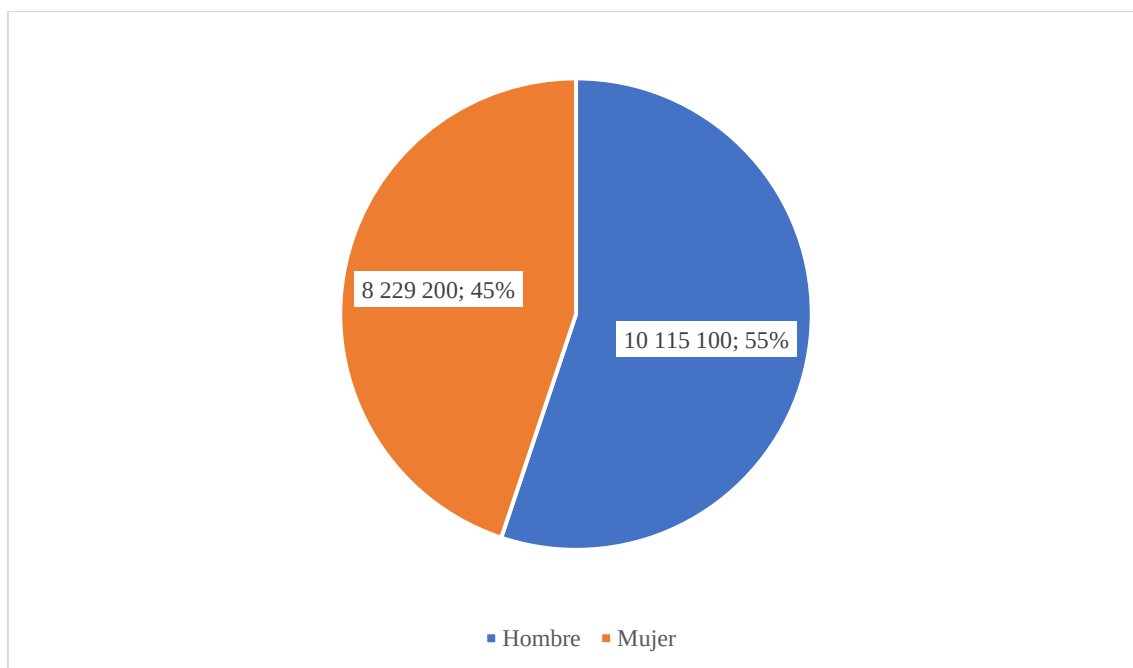
Al analizar la distribución por área de residencia, se observa una fuerte concentración en zonas urbanas. En estas áreas se encuentran 21,666,200 personas en edad de trabajar, lo que representa el 83.6% del total nacional. De ellas, 14,728,500 conforman la población económicamente activa urbana, mientras que 6,937,700 pertenecen a la población no activa. En contraste, en las zonas rurales hay 4,243,800 personas en edad de trabajar (16.4% del total), distribuidas entre una población activa de 3,428,700 y una no activa de 815,100 personas.

Dentro de este contexto, aunque la mayor parte de la población en edad laboral reside en zonas urbanas, la tasa de participación económica —es decir, el porcentaje de personas activas respecto al total en edad de trabajar— es notablemente más alta en el

área rural. Mientras que en las zonas urbanas esta tasa alcanza un 68%, en las zonas rurales llega al 80.8%. Esto puede interpretarse como un indicio de que, en contextos rurales, una mayor proporción de personas se ve en la necesidad de integrarse al mercado laboral, probablemente por menores niveles de escolaridad prolongada, menores ingresos familiares o una menor presencia de alternativas no laborales.

En conclusión, los datos de esta gráfica revelan una sociedad predominantemente urbana en cuanto a su población en edad de trabajar, pero con una participación laboral más intensa en el ámbito rural. Esto ofrece pistas importantes para la formulación de políticas públicas diferenciadas, tanto en términos de empleo como de educación, formación técnica y acceso a oportunidades laborales en ambos contextos.

Ilustración 3 PEA por sexo



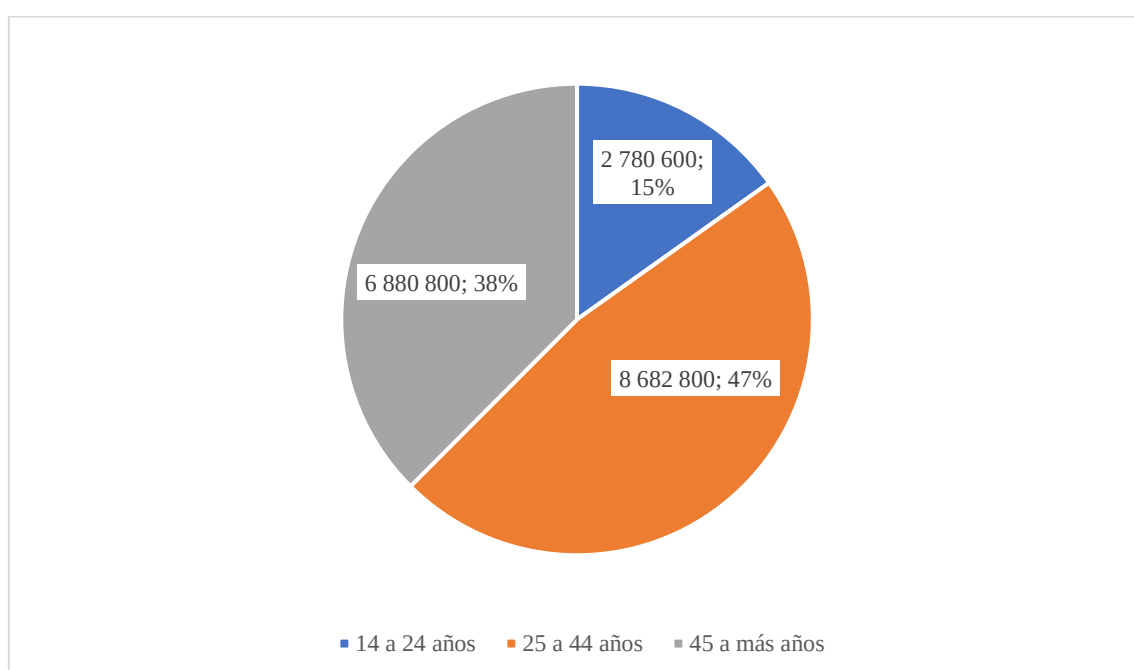
Al analizar la población económicamente activa (PEA) por sexo, se observa una notable brecha de género. De los 18,157,200 individuos económicamente activos a nivel nacional, 10,115,100 son hombres, mientras que 8,229,200 son mujeres. Esto representa aproximadamente un 56% de participación masculina frente a un 44% femenina.

Esta diferencia, aunque no extremadamente amplia, revela un desafío persistente en la inclusión económica de las mujeres en el mercado laboral, reflejando posiblemente

barreras culturales, sociales o económicas que limitan el acceso equitativo al empleo o a oportunidades productivas.

Este análisis sugiere que, aunque existe una significativa participación laboral femenina, aún hay espacio para impulsar políticas que busquen disminuir esta brecha, fomentando una mayor igualdad en las oportunidades laborales entre hombres y mujeres, lo que podría generar beneficios significativos en términos sociales y económicos para la nación.

Ilustración 4
PEA por grupos de edad



Al examinar la Población Económicamente Activa (PEA) según grupos de edad, se observa claramente cómo varía la participación en el mercado laboral a lo largo del ciclo de vida de las personas.

El grupo de edad que concentra la mayor parte de la población económicamente activa es el de 25 a 44 años, con 8,682,800 personas, representando cerca del 48% del total nacional. Este segmento es estratégico, dado que agrupa a individuos en edades altamente productivas, que generalmente ya poseen experiencia laboral, estabilidad y probablemente están en la cima de su potencial económico.

El siguiente grupo en importancia es el de 45 años y más, con 6,880,800 individuos (aproximadamente el 38%). Este dato refleja una importante participación de personas que, aunque están en etapas más avanzadas de sus carreras, siguen activas

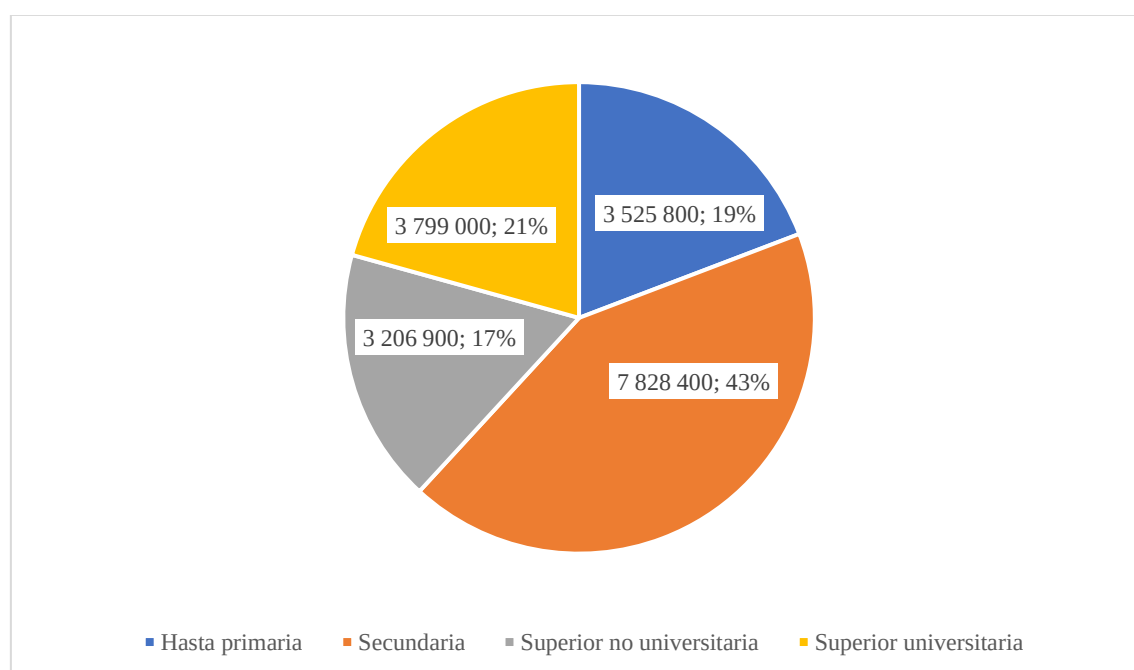
laboralmente, aportando experiencia y estabilidad al mercado de trabajo, pero que también podrían enfrentar desafíos relacionados con la empleabilidad y la adaptación a nuevas tecnologías o procesos.

Finalmente, el grupo más joven, de 14 a 24 años, representa la menor proporción con 2,780,600 personas (aproximadamente el 15% del total). Esta cifra muestra una participación más limitada, posiblemente porque una parte significativa de este grupo aún se encuentra estudiando o enfrentando dificultades de inserción laboral debido a falta de experiencia o formación.

Este análisis permite inferir que existen desafíos específicos para cada grupo etario: políticas que faciliten la inserción laboral juvenil, programas de capacitación y actualización para adultos mayores, así como medidas que optimicen la productividad del grupo central (25 a 44 años) que sostiene gran parte de la economía nacional.

Ilustración 5

PEA según nivel de educación alcanzado



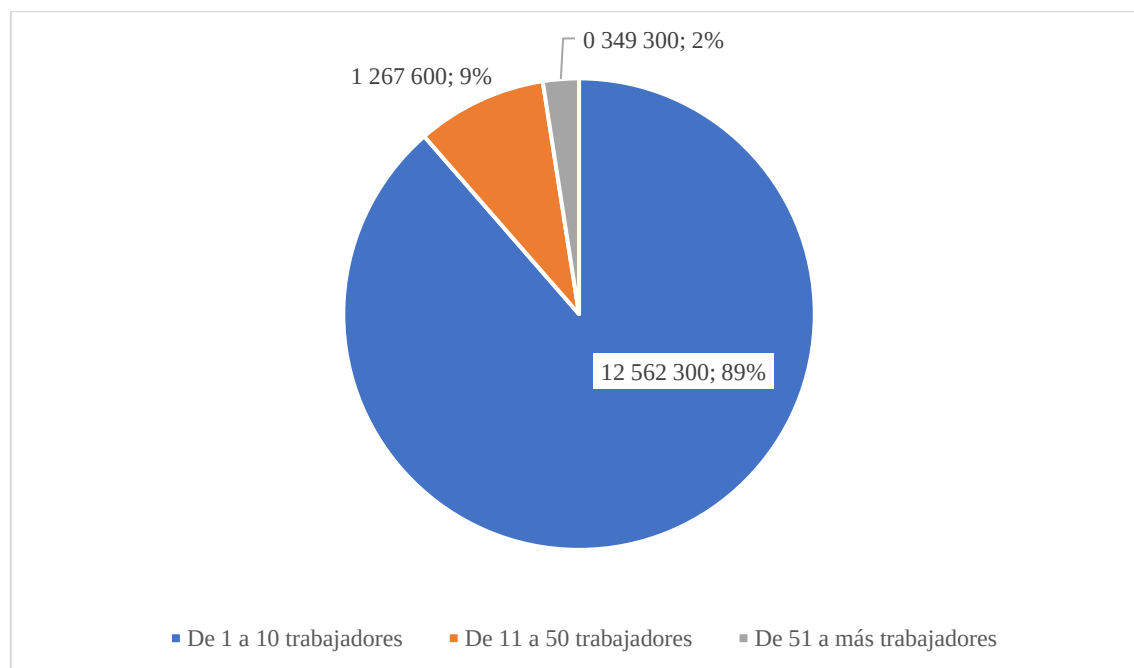
Al observar el nivel educativo alcanzado dentro de la PEA, se aprecia una diversidad importante. La mayoría cuenta con educación secundaria completa o incompleta: 7,828,400 personas (43.1%). Le siguen quienes alcanzaron educación superior universitaria (3,799,000) y superior no universitaria (3,206,900), que en conjunto constituyen alrededor del 38.5% de la PEA. En cambio, 3,525,800 personas tienen como máximo nivel educativo la primaria, lo que representa el 19.4%. Esto sugiere que, si bien

una proporción significativa de la población económicamente activa ha accedido a niveles superiores de educación, todavía existe una porción relevante con bajos niveles de formación académica, lo cual puede influir en la calidad del empleo y en las oportunidades de crecimiento laboral.

En conjunto, estos datos permiten identificar desafíos importantes en términos de equidad de género, inclusión juvenil en el mercado laboral, y la necesidad de fortalecer las capacidades educativas de la fuerza de trabajo. Fortalecer políticas de formación técnica, programas de empleabilidad juvenil y medidas para reducir las barreras de inserción laboral de las mujeres podría contribuir a una participación más equitativa y productiva en la economía.

Ilustración 6

Población ocupada según el tamaño de la empresa



El análisis de la población ocupada según el tamaño de empresa muestra claramente que la mayoría absoluta de trabajadores está empleada en empresas pequeñas, con entre 1 y 10 trabajadores. En concreto, 12,562,300 personas (más del 88%) están ocupadas en estas microempresas, destacando la importancia crucial de este tipo de negocios en la economía nacional, especialmente en términos de generación de empleo.

Por otro lado, las empresas medianas, de 11 a 50 trabajadores, emplean a 1,267,600 personas, lo que equivale aproximadamente al 9% del total. Aunque

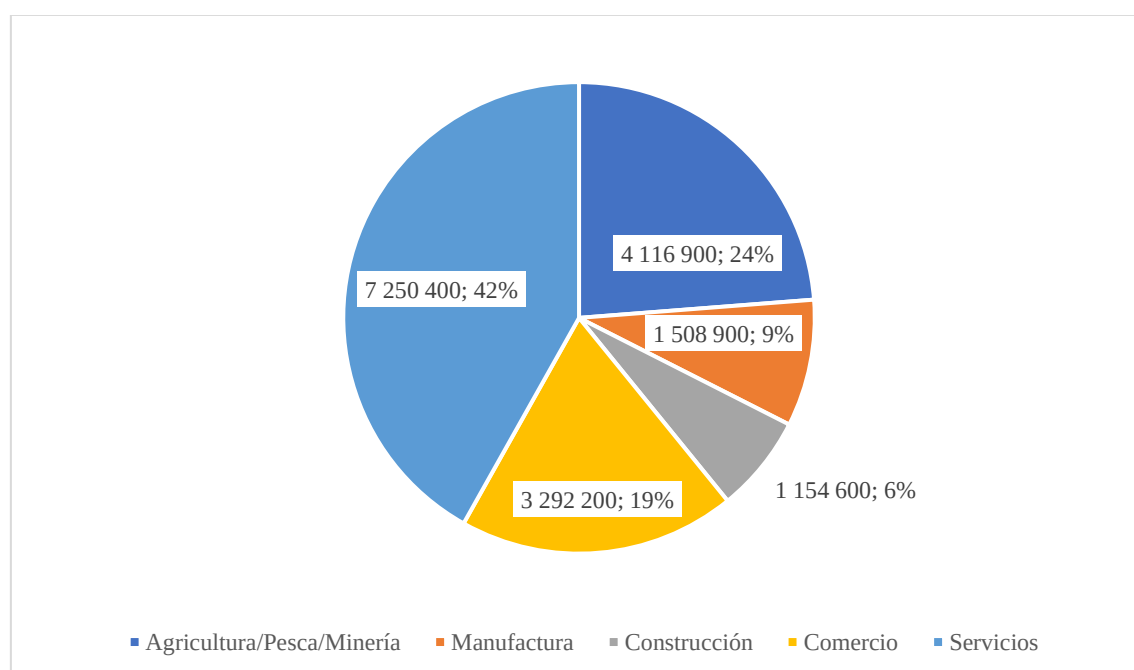
significativamente menor que las microempresas, esta categoría todavía juega un rol relevante en la estructura productiva del país.

Finalmente, las empresas más grandes (de 51 o más trabajadores) representan una proporción reducida en términos de generación de empleo directo, con solo 349,300 trabajadores ocupados, aproximadamente un 2% del total. A pesar de esta menor proporción, estas empresas podrían tener una relevancia estratégica por su capacidad de impacto económico, tecnológico y productivo, aunque no necesariamente se traduzca en mayor volumen de empleo directo.

Este panorama indica claramente la predominancia de la micro y pequeña empresa como columna vertebral del empleo en el país, resaltando la necesidad de fortalecer políticas de apoyo específico dirigidas a este segmento empresarial, para fomentar su crecimiento, formalización y sostenibilidad económica a largo plazo.

Ilustración 7

Población ocupada según ramas de actividad



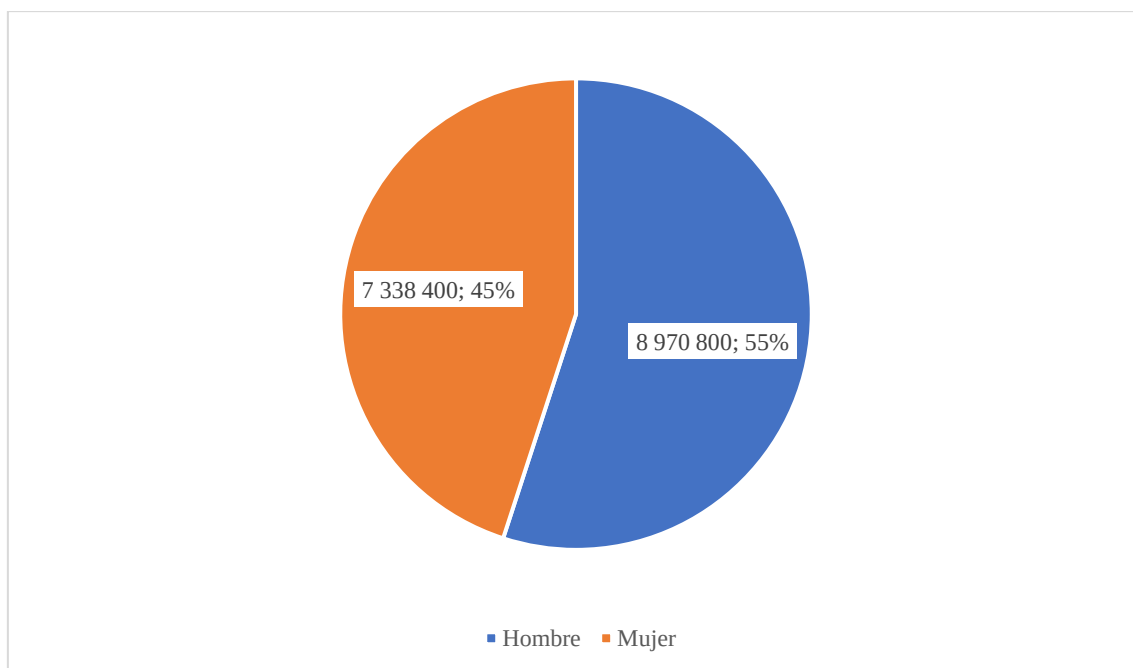
En cuanto a las ramas de actividad económica, el sector servicios encabeza la ocupación con 7,250,400 personas, lo que representa el 50.6% del total. Le siguen agricultura, pesca y minería, con 4,116,900 trabajadores (28.7%), y el comercio, con 3,292,200 (23%). Actividades como la manufactura y la construcción concentran una menor proporción, con 1,508,900 (10.5%) y 1,154,600 (8.1%) personas ocupadas respectivamente.

Dentro de este orden de ideas, este perfil sugiere una economía en transición hacia los servicios, aunque con una base todavía importante en actividades primarias como la agricultura, especialmente si se tiene en cuenta que muchos de estos trabajos se desarrollan en el ámbito rural y en unidades de pequeña escala.

En síntesis, los datos muestran un mercado laboral donde predomina el empleo en pequeñas empresas y en sectores que suelen tener mayores niveles de informalidad, como la agricultura y el comercio. Esto plantea importantes retos para el desarrollo económico sostenible y equitativo, ya que mejorar la calidad del empleo pasa por fomentar la formalización, el crecimiento empresarial y la diversificación productiva en sectores con mayor valor agregado.

Ilustración 8

Población ocupada con algún seguro de salud, de acuerdo con el sexo



Al analizar la población ocupada que cuenta con algún tipo de seguro de salud, considerando el sexo, se observan diferencias importantes que reflejan ciertos patrones de inclusión social y laboral.

De un total aproximado de 16,309,200 personas ocupadas que cuentan con cobertura de salud, 8,970,800 son hombres y 7,338,400 son mujeres. Esto indica que alrededor del 55% corresponde a trabajadores masculinos, mientras que el 45% restante son mujeres. Esta distribución, aunque relativamente equilibrada, muestra una brecha de

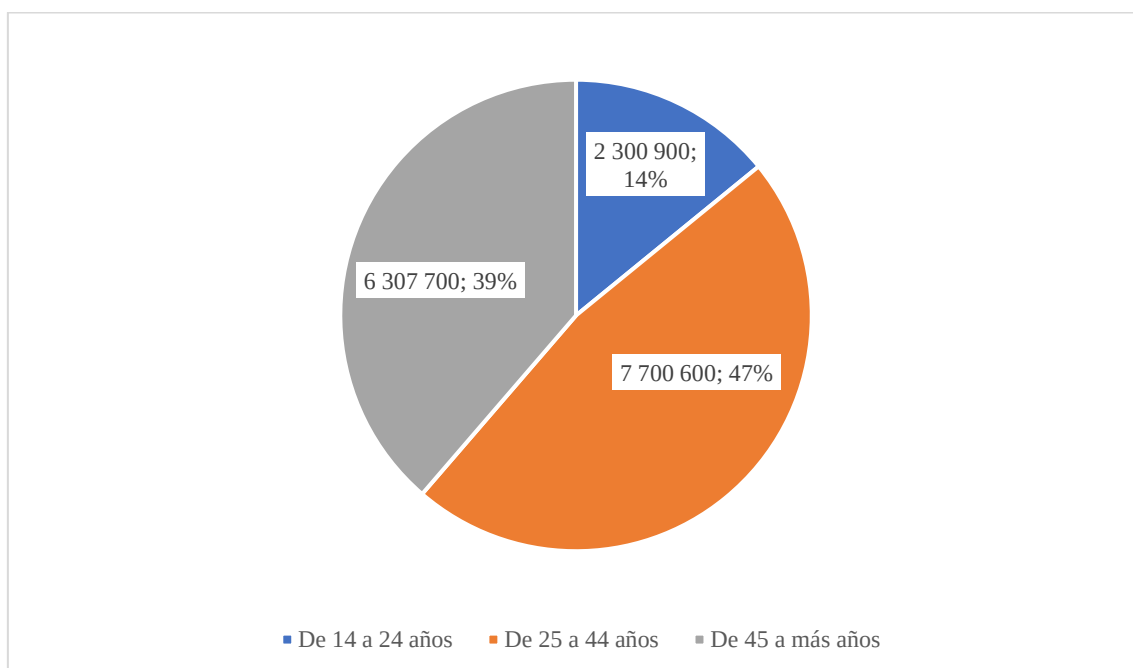
género que podría estar relacionada con diferencias en los tipos de empleo, niveles salariales o condiciones laborales más precarias para las mujeres.

Este dato sugiere que los hombres tienen un acceso ligeramente mayor a empleos formales o protegidos por sistemas de salud, mientras que las mujeres presentan un rezago relativo, posiblemente vinculado a empleos informales, trabajos a tiempo parcial, o sectores donde la protección social es menor.

Este análisis resalta la importancia de implementar políticas laborales inclusivas, orientadas a garantizar igualdad de acceso a empleos dignos y formales con protección social para ambos sexos, reduciendo así la vulnerabilidad social y económica especialmente para las mujeres trabajadoras.

Ilustración 9

Población ocupada con algún seguro de salud, según grupo etario



Al analizar la población ocupada que cuenta con seguro de salud según los grupos etarios, se observa claramente cómo la protección social evoluciona a medida que aumenta la edad de los trabajadores.

El grupo de 25 a 44 años es el que presenta mayor número de personas protegidas, con 7,700,600 individuos, representando aproximadamente el 47% del total. Este segmento concentra gran parte de la fuerza laboral en edad productiva, usualmente insertada en empleos más formales, estables, y con mayor acceso a beneficios sociales.

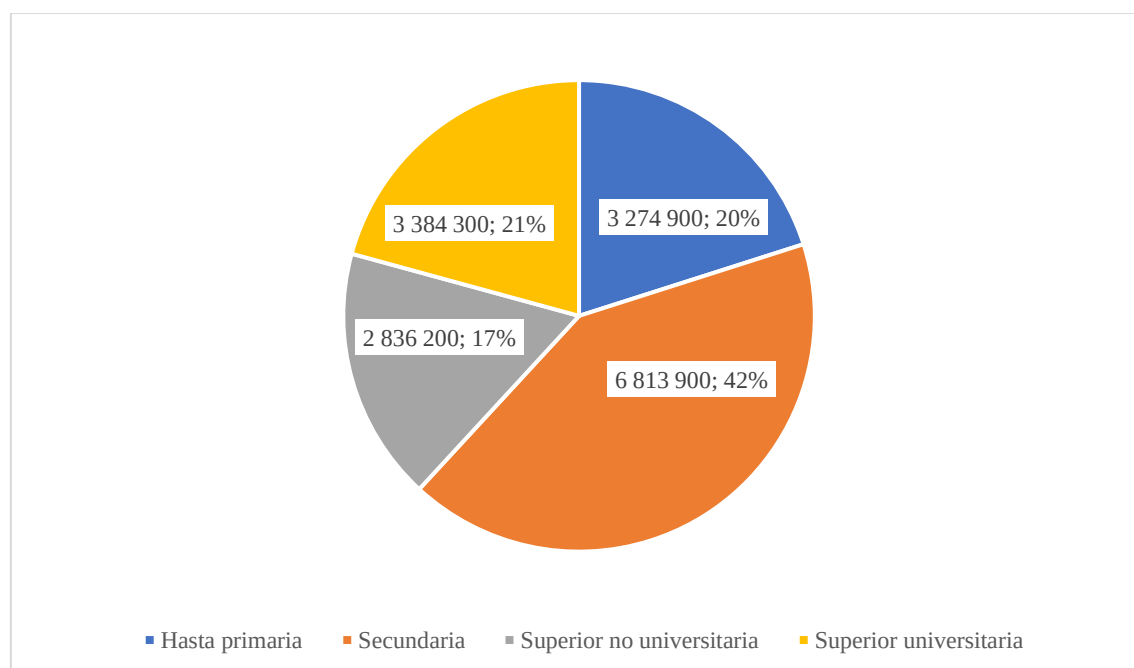
En segundo lugar, está el grupo de 45 años o más, con 6,307,700 personas aseguradas, representando cerca del 39%. Este segmento probablemente cuenta con mayor estabilidad laboral acumulada, antigüedad y experiencia, factores que suelen asociarse a mejores condiciones de empleo y mayor acceso a protección social.

Finalmente, el grupo más joven, entre 14 y 24 años, registra la menor cobertura, con 2,300,900 personas, cerca del 14% del total. Esto refleja una menor participación juvenil en empleos formales o protegidos, posiblemente debido a contratos temporales, trabajos informales o menor experiencia laboral.

Estos datos evidencian la necesidad de fomentar políticas dirigidas a mejorar la inclusión laboral juvenil y reducir la informalidad en las etapas iniciales de la carrera laboral, al tiempo que aseguran la protección social y continuidad laboral para los grupos de edad más avanzados.

Ilustración 10

Población ocupada con algún seguro de salud, según nivel de educación



Al examinar la población ocupada con acceso a seguro de salud según el nivel educativo alcanzado, emerge claramente una relación directa entre educación y protección social.

La población con educación hasta secundaria presenta la mayor cantidad de asegurados, alcanzando 6,813,900 personas, lo que representa aproximadamente el 42%

del total. Esto refleja que una gran parte de los trabajadores con nivel educativo intermedio tiene acceso a empleos relativamente formales y protegidos.

Le sigue el grupo con educación superior universitaria, con 3,384,300 personas (aproximadamente el 21%). A pesar de ser menor en términos absolutos que el grupo con educación secundaria, su alta representación indica que quienes poseen estudios universitarios acceden generalmente a empleos formales, con mejores condiciones laborales y una cobertura más amplia de salud.

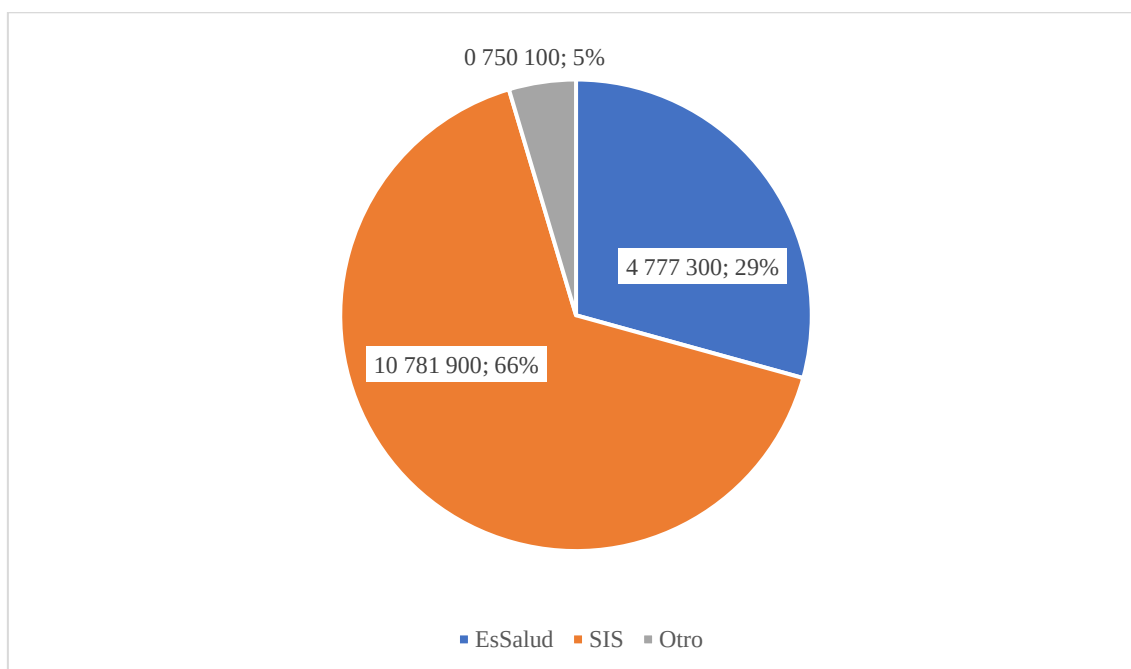
En tercer lugar, está la población con educación hasta primaria, conformada por 3,274,900 personas (alrededor del 20%). Este segmento refleja probablemente empleos menos calificados y una mayor incidencia de informalidad laboral, lo que limita el acceso a protección social.

Finalmente, las personas con educación superior no universitaria suman 2,836,200 personas aseguradas (cerca del 17%), mostrando que este nivel intermedio de formación técnica o vocacional también facilita acceso a empleos protegidos, aunque en menor proporción respecto a la educación universitaria.

Este análisis resalta la estrecha relación entre mayor nivel educativo y mejor acceso a la protección social. Por tanto, es fundamental promover políticas que impulsen el acceso y permanencia educativa, ya que ello potencia no solo la empleabilidad, sino también la calidad del empleo y el bienestar social general.

Ilustración 11

Población ocupada con seguro, de acuerdo con el tipo de seguro

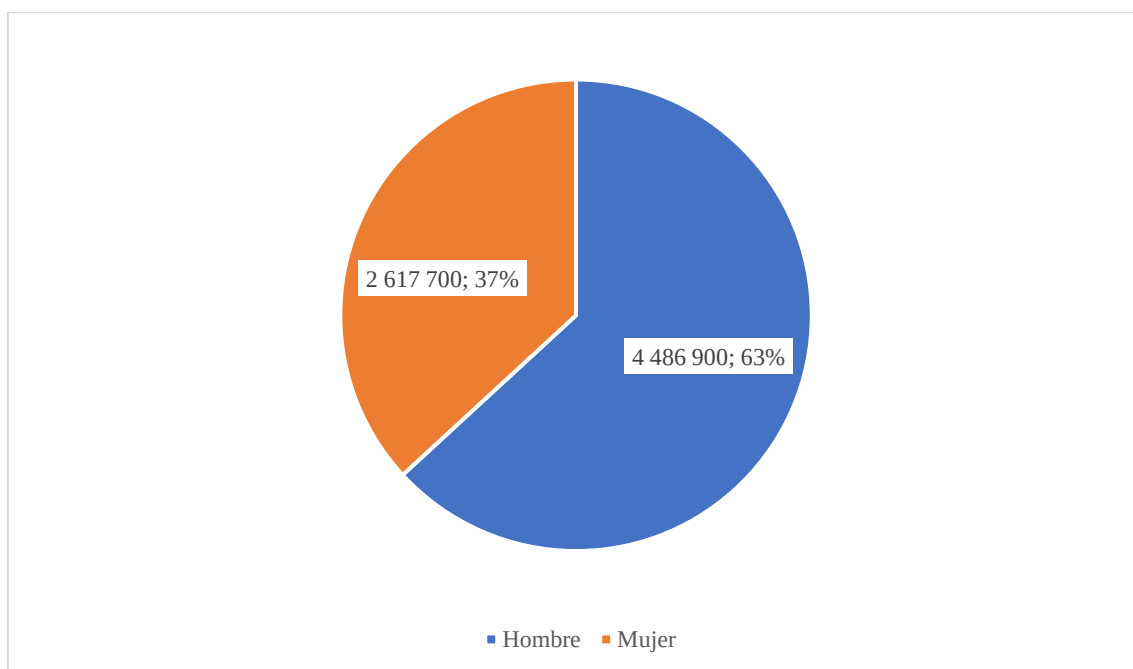


En el ámbito laboral, el acceso a un seguro de salud es un indicador esencial de bienestar y formalización del empleo. Según los datos disponibles, se observa que, una gran mayoría se encuentra afiliada al Seguro Integral de Salud (SIS), con 10,781,900 personas, lo que indica que buena parte de la población ocupada tiene acceso a un sistema orientado a quienes no están en el régimen contributivo. Le sigue el Seguro Social de Salud (Essalud) con 4,777,300 personas, vinculado generalmente a empleos formales en el sector privado y público. Un grupo menor (750,100 personas) cuenta con otro tipo de seguro, probablemente correspondiente a seguros privados, de fuerzas armadas o policiales.

En resumen, aunque una parte considerable de la población ocupada cuenta con algún tipo de seguro de salud, existen importantes brechas en función del territorio, la edad, el nivel educativo y el tipo de empleo. Estas diferencias reflejan una segmentación del sistema de salud que sigue siendo un reto para alcanzar la equidad en la protección social y la formalización laboral en el país.

Ilustración 12

Población ocupada afiliada a un sistema de pensiones por sexo



Al analizar la población ocupada afiliada a un sistema de pensiones según sexo, emerge claramente una marcada brecha de género en términos de acceso a la seguridad social previsional.

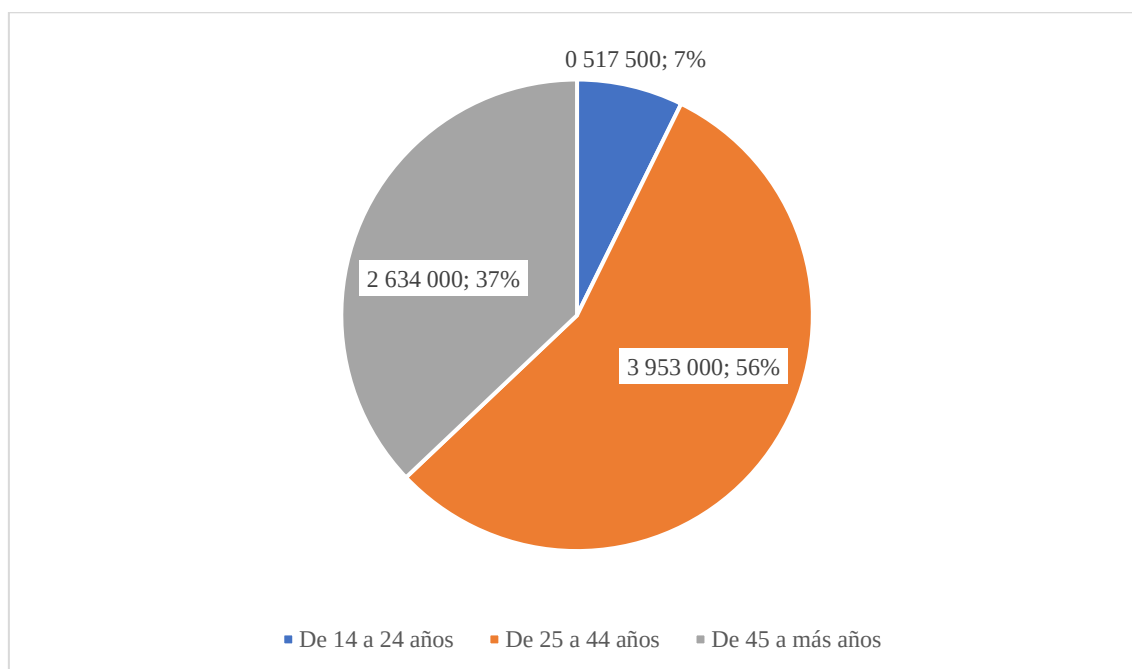
De un total aproximado de 7,104,600 personas ocupadas afiliadas, la mayoría son hombres, con 4,486,900 afiliados, lo que representa cerca del 63% del total. En contraste, la cantidad de mujeres afiliadas es significativamente menor, con solo 2,617,700 personas, representando aproximadamente el 37% restante.

Esta notable diferencia evidencia que las mujeres enfrentan condiciones laborales menos favorables, con mayor presencia en empleos informales o de menor calidad, lo cual limita su acceso a sistemas formales de pensiones. Esta situación refleja también una potencial vulnerabilidad futura, con riesgos asociados a la desprotección económica en la vejez para las mujeres.

Ante esta realidad, es esencial implementar políticas que fomenten la equidad de género en la afiliación previsional, promoviendo la inclusión laboral femenina en empleos formales, mejorando la cobertura de pensiones para las mujeres, y asegurando una protección equitativa y sostenible a largo plazo.

Ilustración 13

Población ocupada afiliada a un sistema de pensión, según grupos de edad



Al analizar la población ocupada afiliada a un sistema de pensiones según grupos etarios, se revela claramente cómo la afiliación evoluciona a lo largo de la vida laboral.

El grupo de edad con mayor cantidad de afiliados es el de 25 a 44 años, alcanzando 3,953,000 personas, representando aproximadamente el 55% del total de afiliados. Esta cifra refleja que gran parte de la población en edad productiva ya se encuentra insertada en empleos más estables y formales, lo que le facilita un mejor acceso a la protección previsional.

Le sigue el grupo de edad de 45 años o más, con 2,634,000 afiliados, aproximadamente el 37% del total. Este segmento representa trabajadores que se acercan al retiro y que generalmente cuentan con afiliaciones derivadas de una trayectoria laboral más extensa y estable.

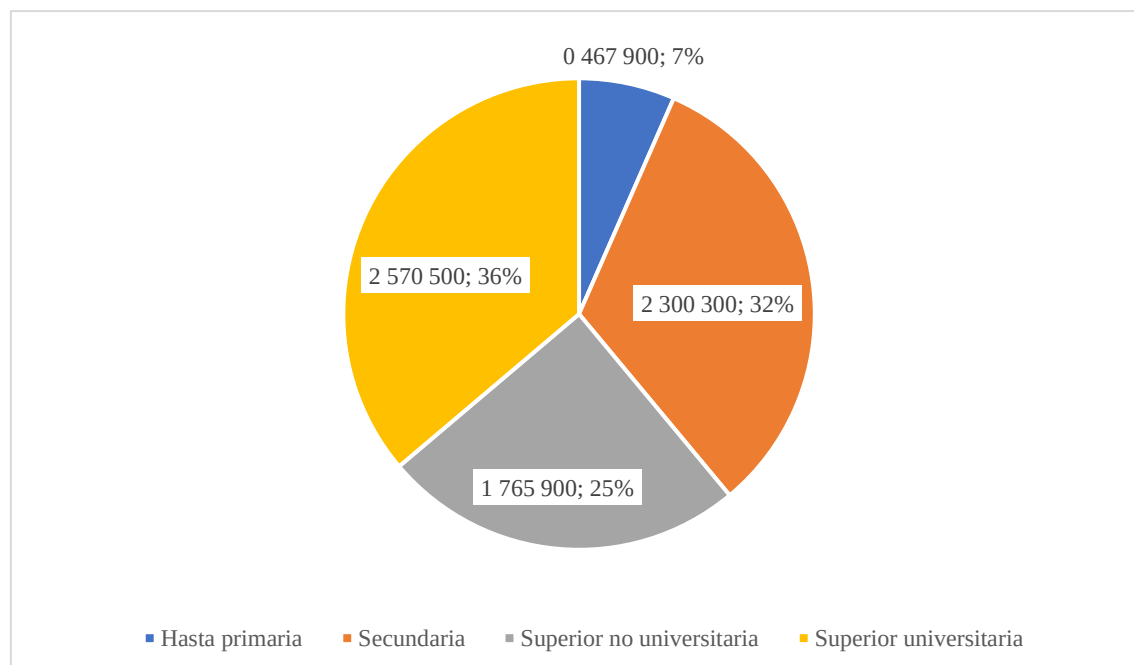
Finalmente, el grupo de 14 a 24 años tiene la menor cantidad de afiliados, con apenas 517,500 personas (aproximadamente el 7%). Esta baja afiliación previsional probablemente se debe a que este grupo etario se caracteriza por empleos informales, eventuales o en etapa de ingreso inicial al mercado laboral.

Estos datos resaltan la importancia de implementar políticas que impulsen la afiliación temprana a sistemas de pensiones, especialmente en jóvenes, para asegurar una

mayor estabilidad financiera a largo plazo, así como fortalecer la continuidad en la afiliación durante toda la vida laboral.

Ilustración 14

Población ocupada afiliada a un sistema de pensión, según nivel de educación



Al analizar la afiliación previsional según el nivel educativo de la población ocupada, se observa una clara relación entre educación y acceso a sistemas formales de pensiones.

El grupo con educación superior universitaria concentra la mayor cantidad de afiliados, con 2,570,500 personas, representando aproximadamente el 36% del total. Este resultado confirma que a mayor nivel educativo, existe una mayor posibilidad de insertarse en empleos formales, estables y mejor remunerados, facilitando el acceso a beneficios previsionales.

Le sigue la población con educación hasta secundaria, con 2,300,300 afiliados, equivalente a cerca del 32%. Aunque numeroso, este grupo refleja una situación intermedia, con empleos formales, pero probablemente con menor estabilidad o remuneración que aquellos con estudios superiores.

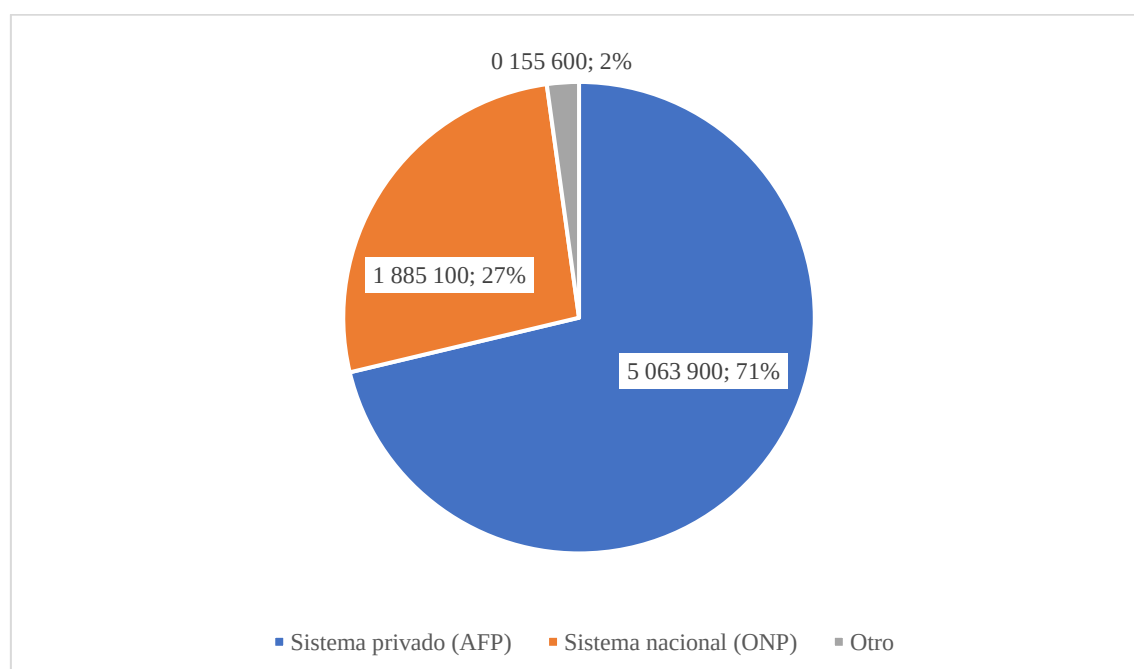
En tercer lugar se ubican las personas con educación superior no universitaria, alcanzando 1,765,900 afiliados (aproximadamente el 25%). Este grupo muestra una participación considerable, lo que indica que una formación técnica o vocacional también permite acceso relativamente bueno a empleos protegidos.

Finalmente, quienes cuentan con educación hasta primaria tienen la menor cantidad de afiliados, con apenas 467,900 personas (cerca del 7%). Esto refleja claramente que una educación básica limita significativamente las oportunidades de acceder a empleos formales y protegidos, aumentando la vulnerabilidad social y económica futura.

Estos datos subrayan la importancia crucial de promover el acceso a una mejor educación, como medio para garantizar mayor protección social, estabilidad económica, y bienestar a largo plazo para la población trabajadora.

Ilustración 15

Población ocupada, según tipo de afiliación a pensión

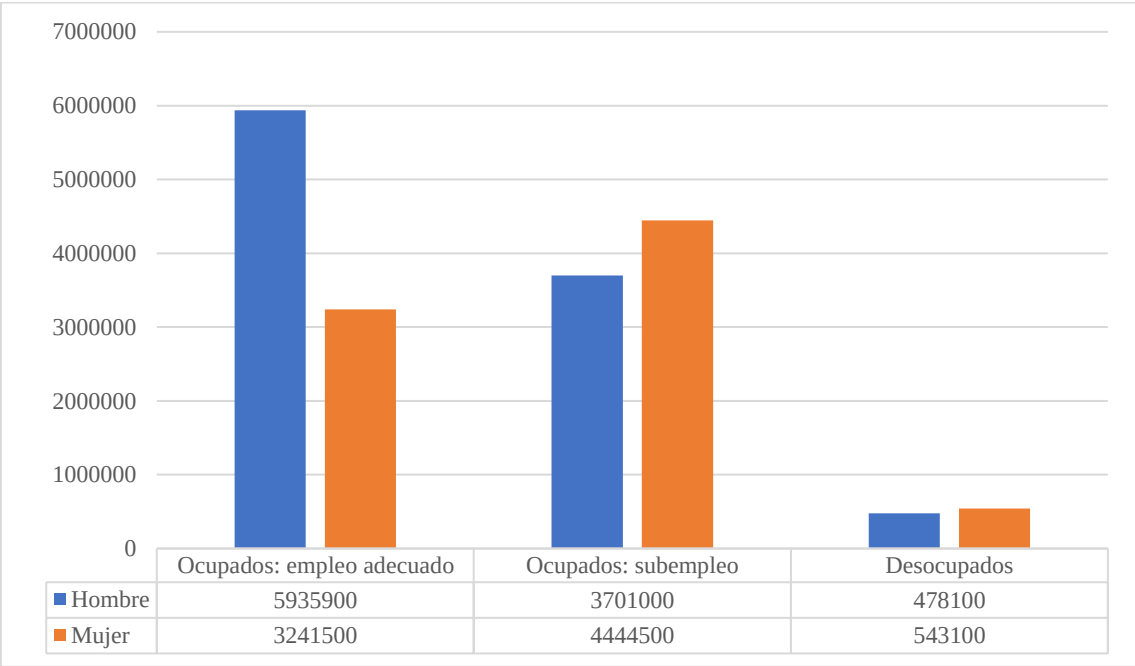


El acceso a un sistema de pensiones constituye un componente fundamental del trabajo formal y de la protección social a largo plazo. Sin embargo, los datos muestran que la cobertura previsional en la población ocupada es aún limitada y presenta disparidades significativas, pues, respecto al tipo de afiliación, la mayoría se encuentra en el sistema privado de pensiones (AFP), con 5,063,900 personas, lo que representa el 69% de los afiliados. En el sistema público de pensiones, hay 1,885,100 afiliados, mientras que 155,600 personas están registradas en otros esquemas previsionales, posiblemente vinculados a fuerzas armadas, policías o regímenes especiales.

En resumen, la afiliación previsional de la población ocupada en el país es aún limitada y desigual. Las brechas más profundas se presentan entre mujeres, jóvenes y

personas con menor nivel educativo. Estos datos subrayan la necesidad de reforzar políticas que promuevan la formalización del empleo, especialmente en sectores y territorios tradicionalmente excluidos, así como la sostenibilidad y equidad del sistema previsional a largo plazo.

Ilustración 16
Niveles de empleo, por sexo



El desglose de la población económicamente activa (PEA) por sexo y niveles de empleo muestra claras diferencias en las condiciones laborales entre hombres y mujeres. Aunque ambos grupos enfrentan desafíos, las mujeres presentan una situación más crítica en términos de subempleo y desocupación.

Entre los hombres, 5,935,900 tienen un empleo adecuado, mientras que 3,701,000 se encuentran en situación de subempleo. Además, 478,100 hombres están desocupados, es decir, activos en la búsqueda de empleo sin éxito. Esto suma una PEA masculina de 10,115,000 personas, donde el 58.7% tiene empleo adecuado, el 36.6% está subempleado, y el 4.7% está desocupado.

En el caso de las mujeres, solo 3,241,500 cuentan con empleo adecuado, mientras que 4,444,500 están en subempleo. La cifra de mujeres desocupadas asciende a 543,100. Esto da un total de 8,229,100 mujeres en la PEA, con apenas el 39.4% en empleo adecuado, un elevado 54% en subempleo, y un 6.6% desocupadas.

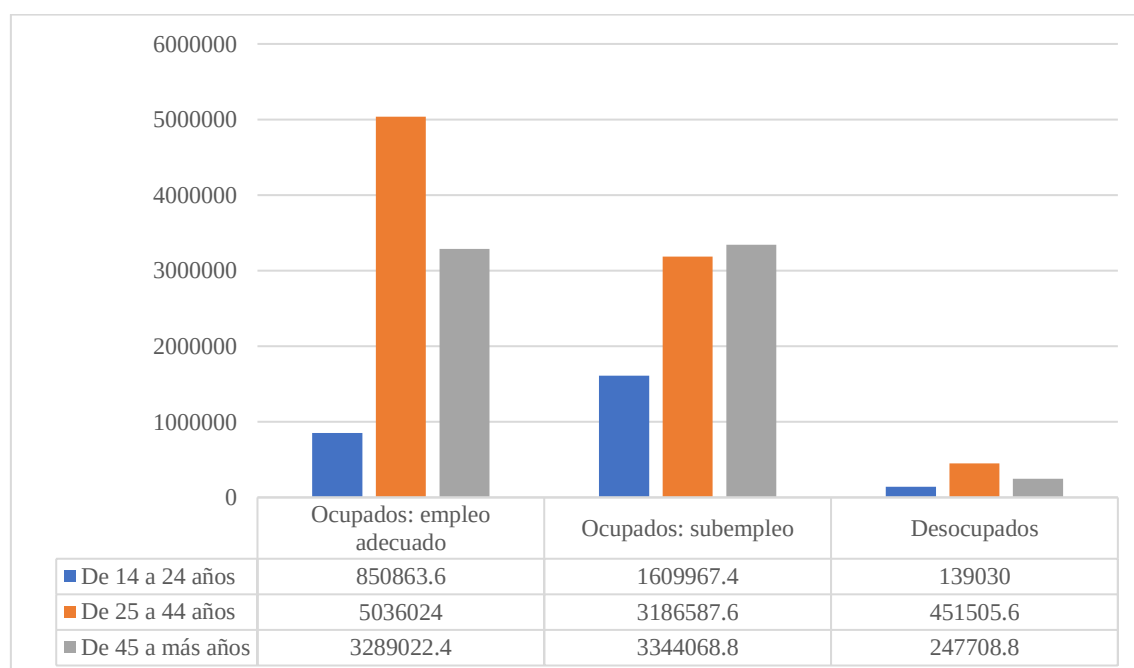
Esta distribución evidencia una notoria desigualdad de género en la calidad del empleo. Mientras que más de la mitad de los hombres ocupados acceden a empleos adecuados, en el caso de las mujeres esta proporción no llega al 40%. Por el contrario, el subempleo afecta a más de la mitad de las mujeres ocupadas, en comparación con poco más de un tercio de los hombres. Además, las mujeres también presentan una tasa de desocupación más alta.

Estos datos reflejan las barreras estructurales que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, tales como la concentración en sectores informales o de baja remuneración, la sobrecarga de tareas domésticas no remuneradas, y la discriminación en los procesos de contratación o promoción laboral.

En conjunto, estos indicadores apuntan a la urgente necesidad de políticas de empleo con enfoque de género, que no solo promuevan la inserción laboral femenina, sino que aseguren condiciones de trabajo dignas y equitativas. Esto incluye incentivos a la formalización, servicios de cuidado que faciliten la conciliación trabajo-familia, y medidas para erradicar la brecha salarial y las prácticas discriminatorias.

Ilustración 17

Niveles de empleo, según grupos de edad



El análisis de la población económicamente activa (PEA) por grupos de edad y niveles de empleo revela patrones claros sobre cómo evoluciona la calidad del empleo a

lo largo del ciclo laboral. Se evidencian diferencias importantes entre los jóvenes, los adultos en edad productiva y los mayores de 45 años.

En el grupo de 14 a 24 años, la mayoría de las personas ocupadas se encuentra en situación de subempleo: 1,609,967 jóvenes, frente a solo 850,864 con empleo adecuado. Además, hay 139,030 jóvenes desocupados, lo cual representa una proporción significativa considerando el tamaño total de esta cohorte. En términos generales, el 65.4% de los jóvenes ocupados se encuentran subempleados, lo que refleja una inserción temprana en empleos precarios, con bajos ingresos, pocas garantías laborales y escasa estabilidad. Esto suele estar relacionado con la falta de experiencia, menor nivel educativo o la necesidad de trabajar durante los estudios.

En el grupo de 25 a 44 años, que corresponde a la etapa de mayor actividad laboral, se observa una mejora notable en la calidad del empleo: 5,036,024 personas tienen empleo adecuado, frente a 3,186,588 en subempleo, y 451,506 están desocupadas. Aquí, el 61.2% de los ocupados acceden a un empleo adecuado, lo cual es coherente con una etapa de mayor estabilidad, experiencia laboral acumulada y mejores niveles educativos en comparación con los jóvenes.

Por su parte, el grupo de 45 años a más muestra un equilibrio casi igual entre empleo adecuado y subempleo: 3,289,022 frente a 3,344,069 personas, respectivamente. Además, 247,709 se encuentran desocupadas. Aunque se trata de un grupo con mayor trayectoria laboral, la alta proporción de subempleo (50.4%) podría estar asociada a dificultades de reinserción laboral, discriminación por edad o desplazamiento hacia empleos informales tras procesos de desvinculación o jubilación anticipada.

Este análisis por edad confirma que los jóvenes enfrentan las peores condiciones de empleo, con una inserción laboral mayoritariamente precaria, mientras que los adultos entre 25 y 44 años gozan de mayor acceso a empleo adecuado. Sin embargo, en la madurez laboral (45 años a más), vuelve a crecer el subempleo, lo cual sugiere una curva de calidad del empleo en forma de campana, con mejores condiciones en la mediana edad.

Estas diferencias generacionales subrayan la importancia de políticas específicas: programas de empleabilidad juvenil, formación técnica y pasantías para los más jóvenes; conciliación laboral y desarrollo profesional en la adultez; y reentrenamiento, reconversión laboral o inclusión activa para mayores de 45 años, de modo que se garantice una trayectoria laboral digna y continua a lo largo de toda la vida activa.

2.4.5.2. Características

De acuerdo con lo anteriormente estudiado, es posible señalar que, a la fecha, las características que definen a la PEA, en el país, a finales del 2024, son:

- Sobre su definición y composición: La PEA es la oferta laboral en el mercado y está conformada por personas desde los 14 años en adelante que trabajan o buscan empleo activamente.
- Sobre la magnitud de la PEA: De la población total en edad de trabajar (25,910,000 personas), la PEA comprende aproximadamente 18,157,200 individuos (70%). Existen alrededor de 7,752,800 personas (30%) en edad de trabajar, pero que no participan activamente en el mercado laboral (Población Económicamente No Activa - PENA).
- En cuanto a la distribución por área de residencia: El área urbana tiene la mayor concentración de población (83.6%), con menor tasa de participación laboral (68%), mientras que, el área rural tiene una menor población total (16.4%) pero con mayor tasa de participación económica (80.8%), debido posiblemente a necesidades económicas más apremiantes.
- En cuanto a la distribución por sexo, existe una brecha significativa en la participación laboral por sexo, pues el 56% está conformado por hombres (10,115,100 personas), mientras que el 44%, por mujeres (8,229,200 personas). Las mujeres enfrentan mayores barreras sociales, culturales y económicas en el acceso equitativo al mercado laboral.
- En cuanto a la distribución por edad, la mayor participación laboral entre 25 y 44 años (48% de la PEA), etapa altamente productiva. Luego, los adultos mayores de 45 años o más representan el 38%, mostrando estabilidad y experiencia, pero también dificultades de empleabilidad. Finalmente, los jóvenes entre 14 y 24 años conforman la menor proporción (15%), con desafíos importantes en inserción laboral por falta de experiencia o estudios.
- Sobre el nivel educativo de la PEA: Predomina educación secundaria (43.1%), seguida por educación superior (38.5% entre universitaria y no universitaria). Un significativo 19.4% posee como máximo nivel educativo la educación primaria, lo que limita su acceso a empleos de calidad y mayor formalidad.
- Acerca del tamaño de las empresas empleadoras, predominan ampliamente las microempresas (entre 1 y 10 trabajadores), empleando al 88% de la población

ocupada. Por otro lado, las medianas empresas (11 a 50 trabajadores) ocupan al 9%. Finalmente, las empresas grandes (más de 50 trabajadores) apenas emplean al 2%, aunque con mayor influencia económica y tecnológica.

- En los sectores económicos predominantes, el sector servicios (50.6%) es el principal empleador, seguido por agricultura, pesca y minería (28.7%) y comercio (23%). No obstante, existe una menor participación del sector manufactura (10.5%) y construcción (8.1%).
- Acerca de la cobertura en salud, este es limitado, pues, la mayoría está cubierta por el Seguro Integral de Salud (SIS).
- En cuanto a la afiliación a sistemas previsionales (pensiones), existe una baja cobertura de pensiones, pues, apenas alrededor de 7,104,600 personas ocupadas están afiliadas, con una clara brecha de género (63% hombres, 37% mujeres). Predominan afiliados en el sistema privado de pensiones (AFP - 69%).
- Cuando se habla de la calidad del empleo, se observa que el empleo adecuado representa el 55.6%, aunque con significativo subempleo (38%) y desocupación (6.4%).
- Se evidencia, además, una amplia desigualdad de género en calidad de empleo, pues, los hombres tienen más acceso al empleo adecuado (58.7%) comparado con las mujeres (39.4%), quienes enfrentan mayor subempleo (54%) y desocupación (6.6%), evidenciando barreras estructurales.
- En cuanto a la calidad del empleo por grupo de edad, los jóvenes presentan mayor subempleo (65.4%) frente al empleo adecuado, mientras que los adultos entre 25-44 años tienen mejores condiciones laborales (61.2% empleo adecuado). Finalmente, los adultos mayores de 45 años presentan equilibrio entre subempleo (50.4%) y empleo adecuado, enfrentando retos de estabilidad laboral.

Entonces todas las características mencionadas permiten concluir que, la PEA peruana se caracteriza por tener una marcada concentración del empleo en microempresas, sectores de servicios y actividades informales. Ello conlleva a que persistan fuertes desigualdades laborales, especialmente de género, edad, área geográfica y nivel educativo. Es necesario, en consecuencia, se den políticas públicas integrales enfocadas en reducir barreras laborales, mejorar acceso a educación y formación, fomentar la formalización empresarial y reducir la informalidad laboral para aprovechar plenamente el potencial productivo nacional.

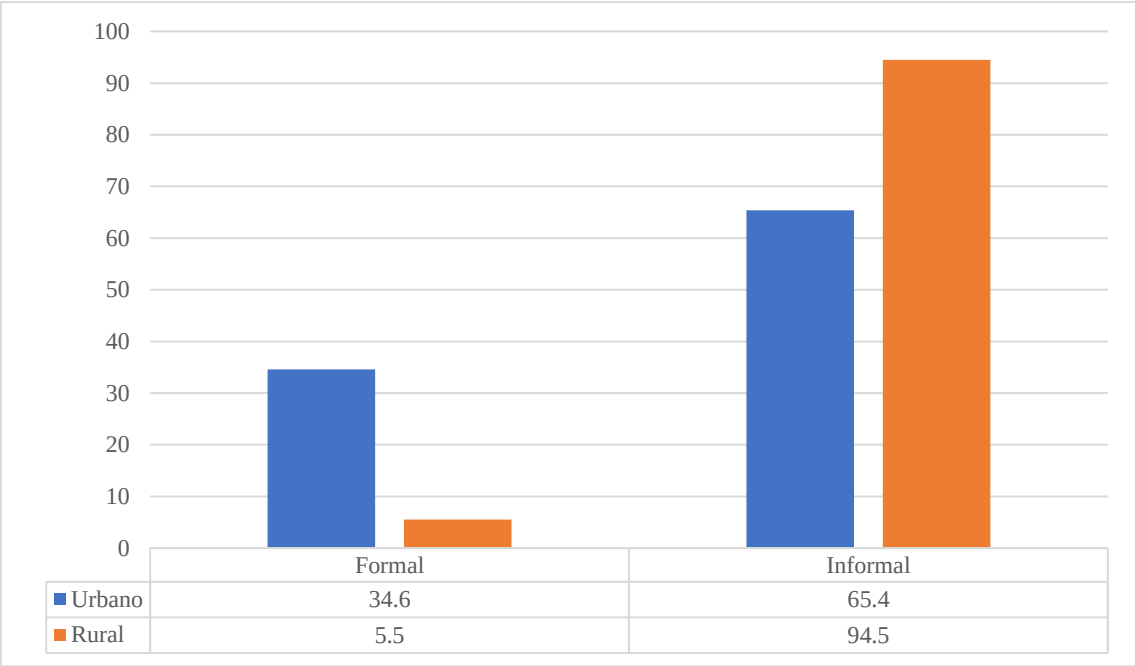
2.4.6. La PEA y la regulación laboral

2.4.6.1. Informalidad laboral

De acuerdo con los resultados de la Encuesta de Empleo Nacional (EPEN) del 2024, realizada por el INEI a finales del año 2024, la situación de la formalidad e informalidad de la PEA en el Perú es la siguiente:

Ilustración 18

Tasa de empleo informal y formal, según área residencial



El análisis de la tasa de empleo formal e informal según área de residencia refleja una profunda brecha estructural entre las zonas urbanas y rurales.

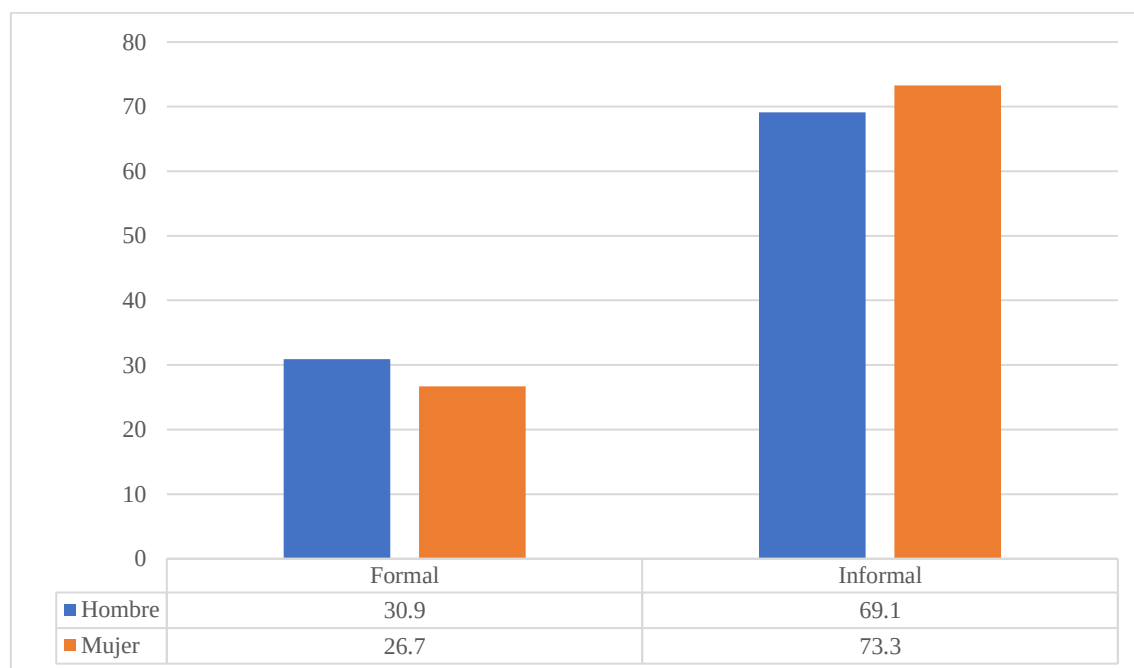
En el contexto urbano, la tasa de empleo formal es del 34.6%, mientras que la informalidad alcanza un 65.4%, indicando que, aunque existe una mayoría informal, aún permanece una considerable participación en empleos formales con mejores condiciones laborales y protección social.

Por otro lado, en las zonas rurales, la situación es mucho más crítica: la formalidad es extremadamente limitada, representando apenas el 5.5% del empleo, mientras que el 94.5% restante corresponde a empleos informales. Esto pone de manifiesto las dificultades estructurales en las áreas rurales, donde la informalidad prevalece, asociada especialmente con actividades agrícolas, comerciales y de subsistencia, caracterizadas por empleos precarios, sin acceso a seguridad social, pensiones o cobertura médica.

Dentro de ese contexto, el panorama evidencia claramente la necesidad urgente de políticas públicas que busquen reducir la informalidad laboral, particularmente en zonas rurales, promoviendo empleos dignos, estables y con protección social, lo cual no solo mejoraría la calidad de vida de la población, sino que también impulsaría un desarrollo económico más equilibrado y sostenible en el país.

Ilustración 19

Empleo formal e informal, según sexo



Al analizar los datos del empleo formal e informal según sexo, es evidente una significativa diferencia de género en la estructura laboral del país. Entre los hombres, el empleo formal representa el 30.9%, mientras que el empleo informal es mayoritario con un 69.1%. Aunque esta cifra muestra una predominancia importante de la informalidad, existe un porcentaje notable de hombres en empleos formales.

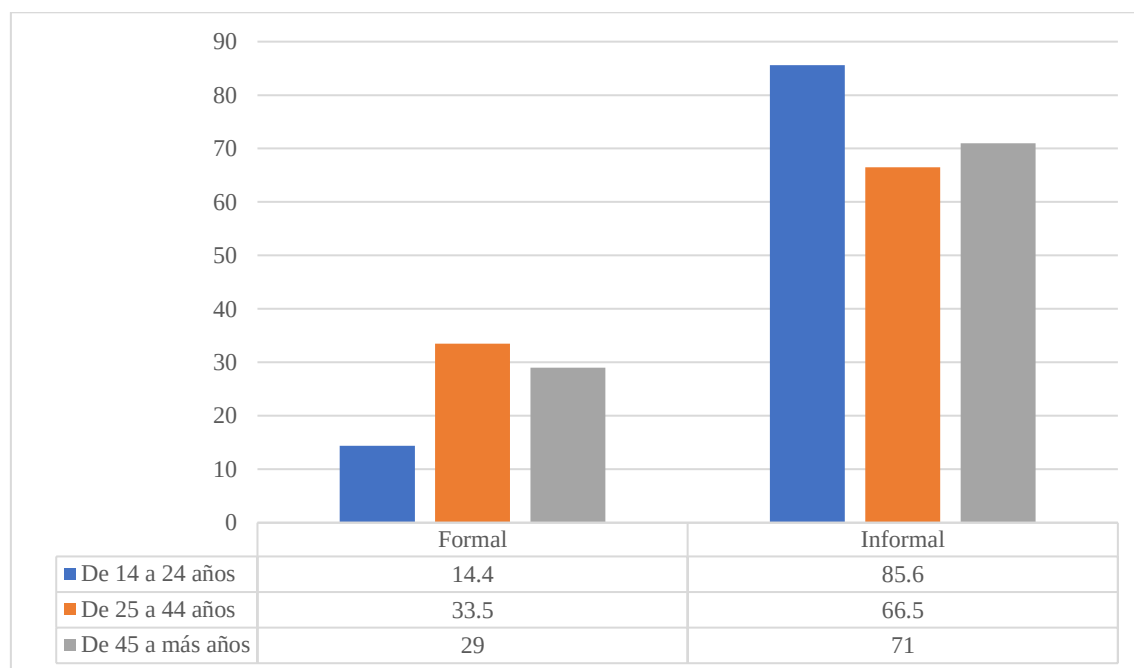
En el caso de las mujeres, la situación es aún más crítica: únicamente el 26.7% tiene acceso a empleo formal, mientras que la gran mayoría, el 73.3%, se desempeña en trabajos informales, caracterizados generalmente por condiciones laborales precarias, ausencia de seguridad social y menor estabilidad económica.

Estos resultados ponen de manifiesto la persistencia de una importante brecha de género en la calidad del empleo, donde las mujeres tienen menores oportunidades de acceder a trabajos formales, quedando más expuestas a la informalidad y vulnerabilidad económica.

Por tanto, se hace necesaria la implementación de políticas orientadas a promover la equidad de género en el mercado laboral, facilitando el acceso de las mujeres a empleos de calidad, seguros y con plena protección social.

Ilustración 20

Empleo formal e informal, según grupos de edad



El análisis del empleo formal e informal según grupos de edad revela diferencias importantes en la estructura laboral según la etapa del ciclo de vida.

En el grupo más joven, de 14 a 24 años, la situación es especialmente crítica, pues solo el 14.4% cuenta con empleo formal, mientras que una gran mayoría, el 85.6%, labora en condiciones informales. Esto evidencia las dificultades para insertarse en el mercado laboral formal al inicio de la trayectoria profesional, probablemente por la falta de experiencia laboral, capacitación o acceso limitado a empleos formales.

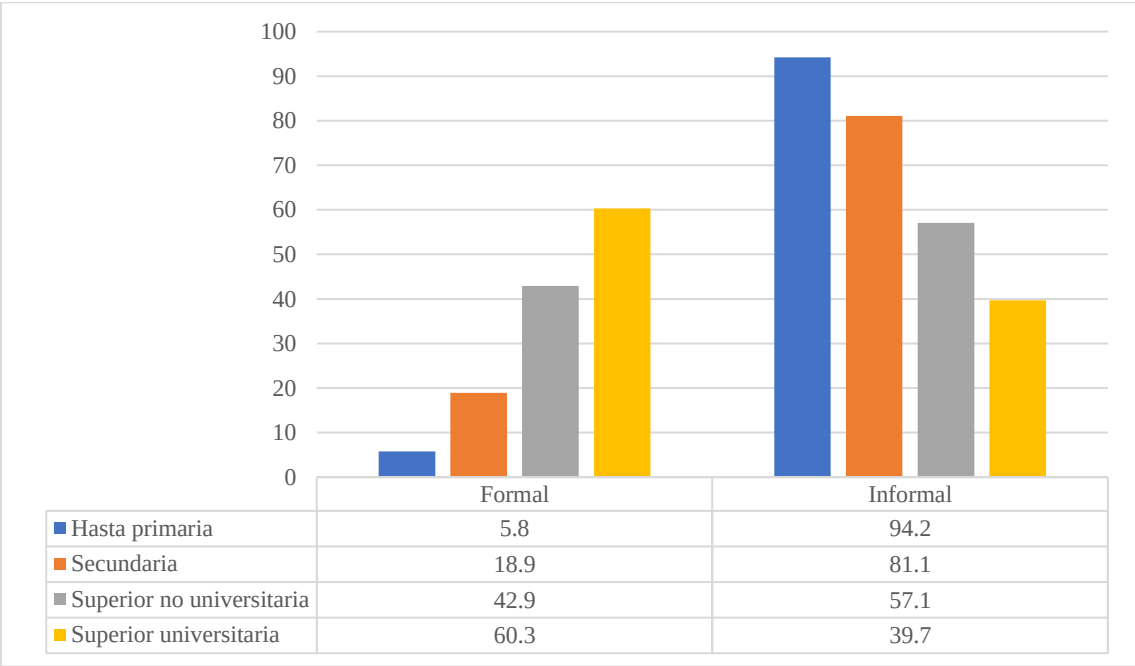
El grupo de 25 a 44 años, que corresponde al rango etario más productivo y activo laboralmente, presenta la tasa más alta de empleo formal con 33.5%, aunque sigue predominando la informalidad con un 66.5%. Esta situación refleja una mejor inserción laboral formal en comparación con el grupo más joven, pero sigue indicando una alta proporción de trabajadores en condiciones vulnerables.

Finalmente, en el grupo de 45 años o más, la formalidad disminuye ligeramente a 29%, mientras que la informalidad vuelve a subir al 71%. Esto podría explicarse por el incremento de dificultades para mantener empleos formales en edades más avanzadas,

dados factores como discriminación por edad, dificultades para actualizar competencias o transición hacia trabajos informales por necesidad económica.

Estos datos resaltan claramente la necesidad urgente de implementar políticas que reduzcan las barreras al empleo formal, especialmente para jóvenes y adultos mayores, ofreciendo oportunidades equitativas y sostenibles de trabajo digno y protegido socialmente a lo largo de toda la vida laboral.

Ilustración 21
Empleo formal e informal por nivel de educación



El análisis del empleo formal e informal según nivel educativo revela claramente una relación directa entre la educación alcanzada y la calidad del empleo al que se accede.

Las personas con educación hasta primaria enfrentan la situación más crítica: solo el 5.8% tiene acceso a empleos formales, mientras que una mayoría abrumadora, 94.2%, se encuentra en situación informal. Esto evidencia que una educación básica limita significativamente la inserción laboral formal, relegando a estos trabajadores a empleos vulnerables, con escasa o nula protección social.

Para quienes cuentan con educación secundaria, el acceso al empleo formal mejora ligeramente, alcanzando un 18.9%, aunque la informalidad continúa siendo muy alta, con un 81.1%. Este nivel educativo, aunque más alto, sigue ofreciendo oportunidades limitadas para obtener trabajos formales estables.

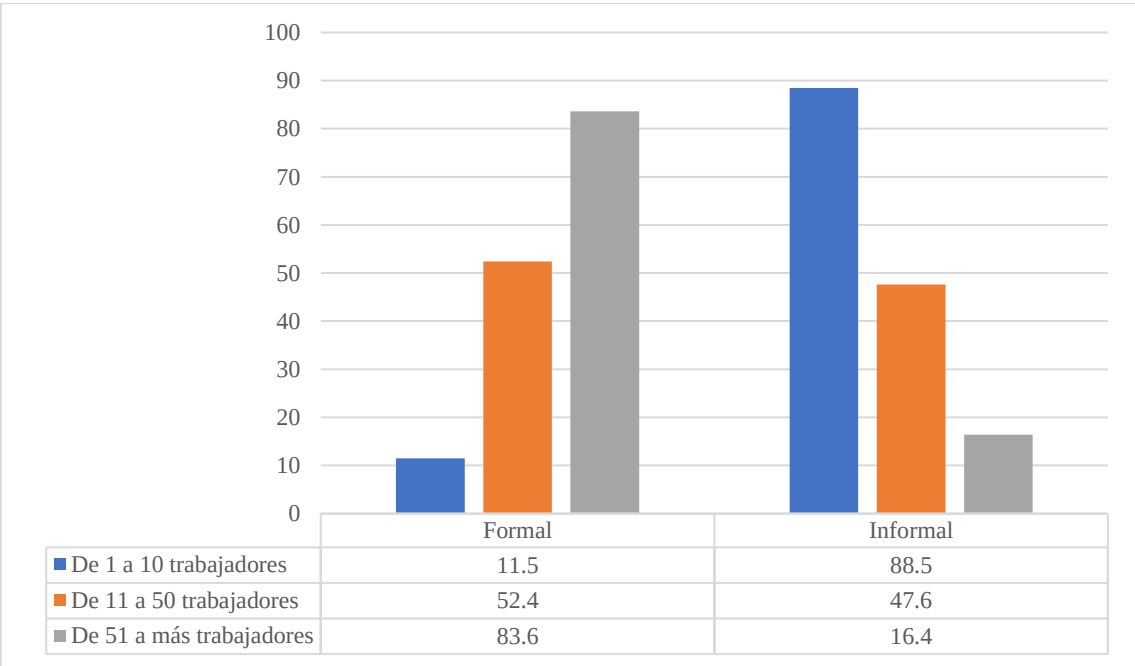
En cambio, aquellos que tienen una educación superior no universitaria presentan una mejora notable en la formalidad laboral, con un 42.9% en empleos formales frente al 57.1% de informalidad. Esto indica que la educación técnica o vocacional es efectiva para aumentar significativamente la probabilidad de obtener trabajos protegidos y estables.

Finalmente, la población con educación superior universitaria cuenta con las mejores condiciones laborales: la mayoría (60.3%) tiene acceso a empleos formales, mientras que la informalidad se reduce al 39.7%. Este resultado demuestra claramente que la educación universitaria incrementa considerablemente las oportunidades laborales en sectores formales, protegidos y mejor remunerados.

En resumen se puede indicar que estos datos resaltan la importancia crucial de promover el acceso a niveles educativos más altos para mejorar la calidad del empleo y reducir drásticamente la informalidad laboral. Esto, además, contribuye directamente al bienestar económico y social de la población en general.

Ilustración 22

Empleo formal e informal de acuerdo con el tamaño de la empresa



El análisis del empleo formal e informal según el tamaño de las empresas revela claramente que existe una relación directa entre el tamaño empresarial y la calidad del empleo generado.

En las empresas más pequeñas, con 1 a 10 trabajadores, prevalece ampliamente la informalidad: solo un 11.5% de los empleos son formales, mientras que una gran mayoría

(88.5%) labora en condiciones informales. Esto refleja la dificultad de las microempresas para cumplir con las obligaciones formales, fiscales y laborales, manteniendo así una estructura predominantemente precaria.

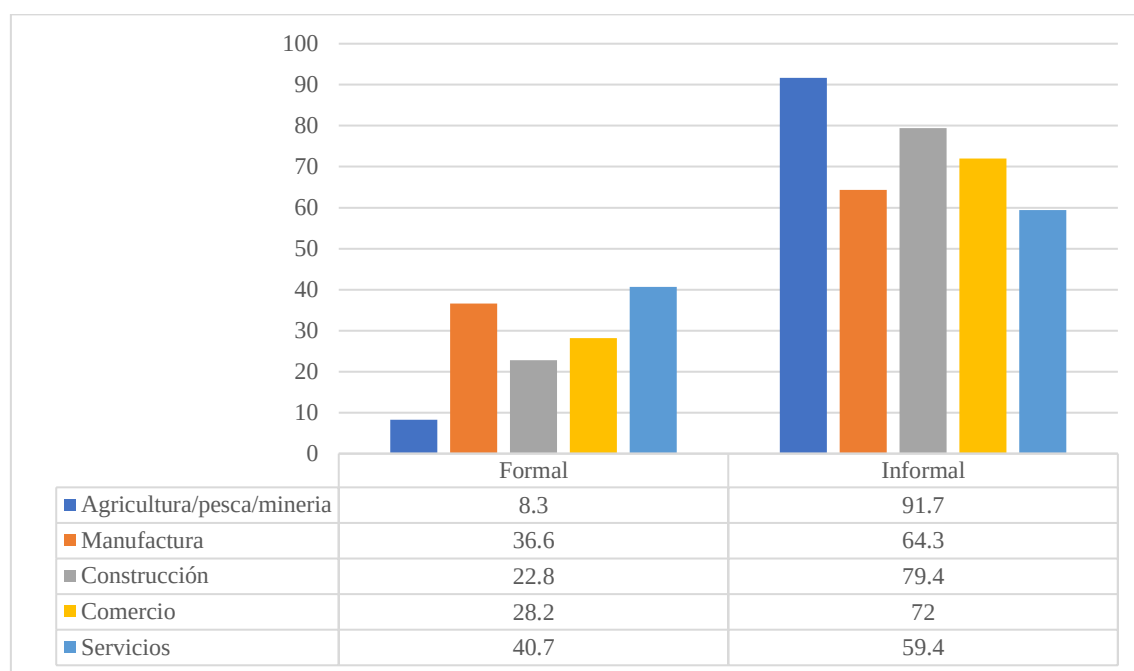
En empresas medianas, de 11 a 50 trabajadores, se observa una mejora considerable: la formalidad laboral sube al 52.4%, aunque aún permanece una importante proporción informal (47.6%). Este segmento empresarial presenta un escenario mixto, donde los empleos formales comienzan a predominar, aunque persisten dificultades significativas en cuanto a protección social.

Finalmente, en las empresas más grandes, con 51 o más trabajadores, se alcanza la mayor tasa de formalidad laboral, con un 83.6% frente a solo un 16.4% de informalidad. Esto confirma que las grandes empresas tienen mayor capacidad económica y administrativa para ofrecer empleos formales, protegidos, estables, y en mejores condiciones laborales.

Estos resultados destacan la importancia crucial de apoyar el crecimiento empresarial, especialmente en las micro y pequeñas empresas, para reducir la informalidad laboral y mejorar sustancialmente las condiciones de trabajo y la protección social de la población empleada.

Ilustración 23

Empleo formal e informal de acuerdo con las ramas de actividad



El análisis del empleo formal e informal según las ramas de actividad económica muestra diferencias sustanciales, indicando claramente la relación entre el tipo de actividad y la calidad del empleo generado.

En la rama Agricultura, pesca y minería, la informalidad domina ampliamente, alcanzando un 91.7%, con una tasa de empleo formal de apenas 8.3%. Esta realidad refleja condiciones laborales extremadamente precarias, vinculadas a actividades extractivas donde prevalecen empleos temporales o no regulados.

En el sector Construcción, la situación también es crítica, con una informalidad del 79.4% frente a un 22.8% de empleos formales. Este sector presenta una alta rotación laboral, trabajos eventuales, y contratos precarios, lo que limita significativamente la formalidad laboral.

La rama Comercio igualmente registra alta informalidad (72%), con solo 28.2% de empleos formales. Esto indica que la mayoría de los empleos comerciales, especialmente los pequeños negocios, permanecen en condiciones informales.

En contraste, la rama de Manufactura presenta una mejora significativa, con una formalidad del 36.6%, aunque todavía prevalece la informalidad (64.3%). Este sector suele estar compuesto por empresas medianas y grandes que tienen más capacidad para ofrecer contratos formales y cumplir regulaciones laborales.

Finalmente, el sector de Servicios registra la mejor situación laboral relativa, con la formalidad alcanzando un 40.7%, aunque la informalidad sigue siendo alta (59.4%). Este resultado refleja la diversidad del sector, que incluye empleos altamente formales (educación, salud, finanzas) junto con otros de menor calidad laboral (actividades domésticas, transporte informal).

Este panorama subraya claramente la necesidad de promover políticas diferenciadas que mejoren la calidad laboral en sectores críticos como agricultura, construcción y comercio, reduciendo la informalidad y ofreciendo mejores condiciones laborales y protección social.

Dicho todo esto, y en merito a la graficas se puede advertir los siguiente respecto a las características de la formalidad y la informalidad en la PEA peruana:

- La existencia de una brecha significativa según la zona residencial: En áreas urbanas, existe una mayoría de empleos informales (65.4%), aunque todavía hay una participación considerable en empleos formales (34.6%).
- Marcadas diferencias según sexo: Las mujeres enfrentan mayores dificultades para acceder a empleos formales, alcanzando solo un 26.7% de formalidad, frente al 30.9% en los hombres. La informalidad afecta mayormente a las mujeres (73.3%), poniendo de manifiesto una considerable brecha de género en el mercado laboral peruano.
- Importantes diferencias por grupo de edad: Los jóvenes (14 a 24 años) presentan la situación más precaria, con un 85.6% en condiciones informales, debido principalmente a la falta de experiencia y capacitación. El grupo de edad más productivo (25 a 44 años) logra una mejor inserción laboral formal (33.5%), aunque sigue predominando la informalidad (66.5%). Los mayores de 45 años muestran una ligera disminución en formalidad (29%), atribuido posiblemente a discriminación por edad y dificultades para actualizar competencias laborales.
- Fuerte correlación entre nivel educativo y formalidad laboral: Existe una marcada correlación positiva entre el nivel educativo y el acceso a empleos formales. Personas con educación primaria tienen un acceso mínimo (5.8%) a empleos formales, mientras que aquellos con educación superior universitaria acceden mayoritariamente a empleos formales (60.3%). Esto indica que la educación es clave para reducir significativamente la informalidad laboral.
- Relación directa entre tamaño de empresa y formalidad laboral: Las microempresas presentan una altísima informalidad laboral (88.5%), mientras que en empresas medianas (11-50 trabajadores) la formalidad mejora notablemente al 52.4%. Las empresas grandes muestran una formalidad aún más alta (83.6%), evidenciando que la capacidad administrativa y económica de las empresas influye directamente en la calidad del empleo.
- Variabilidad según la actividad económica: La informalidad predomina considerablemente en agricultura, pesca y minería (91.7%), construcción (79.4%) y comercio (72%), mientras que manufactura y servicios presentan tasas relativamente mejores de formalidad (36.6% y 40.7%, respectivamente). Este resultado refleja diferentes capacidades sectoriales para ofrecer condiciones laborales dignas.

En ese sentido, después de analizar cada gráfica se puede colegir que la PEA peruana se caracteriza por ser altamente informal, con una mayor incidencia en grupos de vulnerabilidad, pero informal, al fin y al cabo, por lo que urgen políticas específicas dirigidas a la población joven, mujeres y adultos mayores, promoviendo empleos formales, protección social, capacitación laboral y educación superior. Se requiere, además, fomentar el crecimiento de las micro y pequeñas empresas, mejorando su capacidad para ofrecer empleos de calidad. Es fundamental implementar políticas diferenciadas para sectores económicos específicos (como agricultura, comercio y construcción) con mayores niveles de informalidad, para garantizar una transición efectiva hacia el empleo formal.

2.5. La estabilidad laboral y la PEA en países de la región

Para la determinación de la evolución de la PEA en la región, es que se ha optado por realizar un símil con países que, salvando ligeros matices, guardan una similitud legislativa en materia laboral y, en materia social, con el Perú. En ese sentido, se ha optado por analizar los países de Chile y Colombia. Ello debido a que:

- Ambos países cuentan con una economía relativamente estable a la fecha.
- Ambos países tienen un modelo económico, jurídico y laboral similar al peruano, lo que permite la comparación.
- La situación sociopolítica de ambos países es relativamente estable, lo que permite que los datos que se analizarán no se encuentran sesgados por problemas de tal índole.

Se excluyen otros países de la región, por los siguientes motivos:

- Argentina: Actualmente su economía está en estado crítico, asimismo, el país está siendo objeto de severas reformas a nivel social, político y económico.
- Bolivia: Actualmente su economía está en estado crítico, asimismo, no hay mucha accesibilidad a los datos más recientes al respecto.
- Ecuador: No hay mucha accesibilidad a los datos más recientes al respecto.
- Venezuela: Actualmente su economía está en estado crítico, asimismo, no hay mucha accesibilidad a los datos más recientes al respecto.
- Brasil: El sistema jurídico brasileño dista del peruano, por ende, no hay punto de comparación.

2.5.1. Chile

2.5.1.1. Sobre la PEA y la informalidad

En Chile, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE Chile, 2025), en su boletín estadístico 317 del 28 de marzo de 2025, ha destacado los principales aspectos sobre la evolución de la PEA y su relación con la informalidad laboral, destacándose los siguientes aspectos:

- Fuerza de trabajo total: 10 256 604 personas.
- Personas ocupadas: 9 396 874 individuos.
- Personas desocupadas: 859 731 personas.
- Tasa de participación laboral: 62,3%.
- Tasa de ocupación: 57,1%.
- Tasa de desocupación nacional: 8,4%.
 - Mujeres: 9,3%.
 - Hombres: 7,7%.
- Población ocupada informal: 2.448.161 personas.
- Tasa de ocupación informal:
 - Mujeres: 27,3%.
 - Hombres: 25,2%.
- Sector informal: representa un 15,0% del empleo total.
- Categorías ocupacionales afectadas por la informalidad:
 - Trabajadores por cuenta propia.
 - Asalariados privados informales.
- Sectores económicos con mayores caídas en informalidad:
 - Comercio.
 - Industria manufacturera.
- Sectores económicos con mayor crecimiento en ocupación formal:
 - Actividades financieras y de seguros.
 - Transporte.
 - Administración pública.
- Horas trabajadas:
 - Promedio semanal de horas efectivas trabajadas: 35,8 horas, reducción anual de 1,3%.
 - Hombres trabajan en promedio 38,5 horas.
 - Mujeres trabajan en promedio 32,2 horas.

Este análisis destaca un leve crecimiento en la ocupación, acompañado de una disminución en la tasa de desocupación y una reducción considerable en la informalidad laboral, especialmente en sectores como el comercio y manufactura, sugiriendo un avance hacia una mayor formalización del mercado laboral en Chile.

2.5.1.2. Comparación con el Perú

Tabla 1

Comparación de la situación de la PEA respecto de la formalidad entre Chile y Perú

Aspecto	Chile	Perú
Fuerza de trabajo (PEA)	10 256 604 personas	18 344 200 personas
Tasa de participación laboral	62.3%	69.8%
Tasa de ocupación	57.1%	65.9%
Tasa de desocupación nacional	8.4%	5.6%
Tasa de informalidad nacional	26.1%	Urbano: 65.4%, rural: 94.5%
Sectores económicos con informalidad	Comercio e industria manufacturera	Manufacturera y comercio
Sectores con mayor formalidad	Actividades financieras. Transporte. Administración pública.	Servicios.
Horas trabajadas promedio mensual	35.8 horas	No especifica.

En ese sentido, las diferencias que existen entre Chile y Perú son las siguientes:

- Tamaño y estructura del mercado laboral: Perú tiene una PEA considerablemente mayor (18.3 millones) que Chile (10.2 millones), reflejando diferencias poblacionales importantes.
- Tasa de participación laboral: Perú muestra mayor tasa de participación laboral (69.8%) en comparación con Chile (62.3%), lo que implica que una mayor proporción de peruanos en edad de trabajar participa activamente en la economía.
- Ocupación y desocupación: La tasa de ocupación es más alta en Perú (65.9%) que en Chile (57.1%), mientras que la tasa de desocupación es más baja en Perú (aproximadamente 5.6%) en comparación con Chile (8.4%). Esto sugiere mayor inserción laboral, aunque posiblemente en condiciones menos favorables debido a la alta informalidad peruana.
- Nivel general de informalidad:

- Chile: Presenta un nivel moderado-bajo de informalidad (26.1%), indicando un mercado laboral con mayor estabilidad y protección social.
- Perú: Se caracteriza por una informalidad notablemente superior, especialmente en zonas rurales (94.5%) y alta también en zonas urbanas (65.4%), revelando una fuerte debilidad estructural en el mercado laboral peruano.
- Brecha de género:
 - Chile: La informalidad es ligeramente mayor entre las mujeres (27.3%) que en los hombres (25.2%), con una diferencia relativamente reducida.
 - Perú: La brecha es mucho más pronunciada (mujeres 73.3% informales vs. hombres 69.1%), mostrando una profunda inequidad laboral por género en el Perú.
- Sectores económicos más afectados por la informalidad:
 - Chile: Ha logrado reducir significativamente la informalidad en sectores como comercio e industria manufacturera, tradicionalmente afectados por la informalidad.
 - Perú: Estos mismos sectores continúan siendo altamente informales (Comercio con 72% informal y Manufactura 64.3%), evidenciando un desafío aún sin resolver.
- Sectores con mayor crecimiento en formalidad:
 - Chile: Los sectores financieros, transporte y administración pública lideran la formalidad laboral, reflejando diversificación y fortalecimiento institucional.
 - Perú: El sector servicios tiene relativa formalidad (40.7%), pero sigue enfrentando alta informalidad en subsectores como transporte informal y servicios domésticos, evidenciando menos diversificación institucional que Chile.
- Situación por categoría ocupacional:
 - Chile: Informalidad concentrada en trabajadores por cuenta propia y asalariados privados informales.
 - Perú: Predomina ampliamente la informalidad en microempresas (88.5%) y sectores como agricultura (91.7%) y construcción (79.4%), indicando que la informalidad permea más tipos de empleos y empresas pequeñas en comparación con Chile.

- Efectividad de políticas públicas:
 - Chile: Evidencia una tendencia favorable, mostrando resultados efectivos en formalización laboral, especialmente en sectores críticos como comercio y manufactura, fruto probable de políticas focalizadas.
 - Perú: Requiere urgentemente políticas públicas más efectivas y focalizadas, sobre todo en actividades económicas críticas (agricultura, construcción, comercio).
- Horas trabajadas y calidad del empleo:
 - Chile: Menor cantidad de horas trabajadas (promedio de 35.8 horas semanales), sugiriendo condiciones laborales relativamente equilibradas.
 - Perú: Aunque no especificado explícitamente en el documento, la alta informalidad sugiere jornadas extensas y condiciones laborales precarias, típicas del sector informal.

A modo de conclusión, se puede señalar que Chile muestra avances importantes hacia la formalización del mercado laboral, con niveles moderados de informalidad y políticas efectivas en sectores clave, además de un entorno laboral relativamente más equilibrado y equitativo. En contraste, Perú enfrenta un panorama mucho más complejo, con alta informalidad laboral generalizada, profundizadas brechas urbano-rurales y de género, escasa formalización en sectores críticos y desafíos estructurales importantes en cuanto al tamaño de las empresas y niveles educativos.

La comparación resalta la importancia crítica de implementar políticas efectivas que promuevan el empleo formal, especialmente en países como Perú, para reducir significativamente la informalidad y mejorar el bienestar social y económico general.

2.5.1.3. Situación laboral

En Chile, es el Código del Trabajo el principal instrumento normativo que regula la situación laboral en su aspecto sustantivo y adjetivo. El cual, de acuerdo con Irueta (2021), se caracteriza por la influencia del modelo económico chileno, es decir, la economía de libre mercado, por ende, tiene ciertos matices de flexibilidad pro económica y otras de rigurosidad, en atención a las recientes reformas que, en los últimos años, se viene haciendo a su legislación.

En ese orden de ideas, se resaltan los siguientes aspectos:

- En cuanto a los aspectos rigurosos, se destacan:

- La Protección al trabajador: Hay un fuerte énfasis en proteger los derechos del trabajador, con normas claras sobre jornada laboral, descanso, vacaciones, despidos, etc.
- Despido regulado: Aunque es posible despedir a un trabajador, se deben cumplir causales específicas y muchas veces pagar indemnizaciones. Los despidos injustificados pueden ser demandados.
- Fiscalización: La Dirección del Trabajo realiza fiscalizaciones y puede sancionar a empleadores que incumplan la ley.
- Sindicación y negociación colectiva: Hay un marco legal que regula y protege el derecho a sindicalizarse y a negociar colectivamente, aunque algunos sectores lo consideran aún débil comparado con otros países.
- Mientras que, en los aspectos flexibles, se encuentran:
 - Contratación por obra o faena: Muy común en rubros como la construcción o minería. Da cierta flexibilidad al empleador, pero ha sido criticada por la precarización que puede generar.
 - Trabajo a honorarios (freelance): Muchas funciones públicas o independientes operan bajo esta modalidad, fuera del Código del Trabajo.
 - Reformas recientes: Ley de trabajo a distancia y teletrabajo (2020): Introdujo modalidades más adaptables.
 - Reducción de jornada laboral (Ley 40 horas): Se implementará de forma progresiva, buscando mayor equilibrio vida-trabajo.
 - Modernización laboral: Algunas propuestas buscan permitir pactos individuales o colectivos más flexibles dentro de ciertos márgenes.

En ese sentido, se puede comparar los marcos normativos entre ambos países, de la siguiente forma:

Tabla 2
Comparación de la legislación laboral entre Chile y Perú

Aspecto	Chile	Perú
Estabilidad laboral	Más protegida: indemnización por años trabajados, causales más exigentes para despido.	Menos protegida: más fácil despedir con pago de compensación (sin necesidad de justificar tanto). La reposición fue reincorporada jurisprudencialmente.

Duración de la jornada	45 horas semanales (bajando a 40 progresivamente por la nueva ley).	48 horas semanales (máximo legal).
Despidos	Requieren causa legal o se pagan indemnizaciones. Existen juicios por despido injustificado.	Puede ser sin causa, con pago de indemnización. Más flexible pero menos protector. Persiste el derecho a reposición.
Negociación colectiva	Marco legal sólido, aunque limitado en algunos sectores.	Permitida, pero más débil y con menor cobertura sindical.
Trabajo informal	Relativamente menor, aunque existe.	Mucho más alto: más del 70% del empleo puede ser informal.
Fiscalización	Dirección del Trabajo activa.	SUNAFIL existe, pero tiene menos alcance y recursos.
Modalidades flexibles	Teletrabajo regulado, contrato por obra/faena, honorarios.	Muchas modalidades contractuales: CAS, locación de servicios, etc., con menor protección.
Vacaciones	15 días hábiles al año.	30 días calendario al año (más generoso).

2.5.2. Colombia

2.5.2.1. PEA

De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) del 2023, se tienen los siguientes datos sobre la PEA de ese país:

- La PEA representa alrededor del 63% del total de la población, lo que implica aproximadamente 24,5 millones de personas.
- Sobre la informalidad laboral
 - Tasa de informalidad laboral nacional: 62%
 - Tasa de informalidad en las 23 principales ciudades: 42,7%
 - Tasa de informalidad en las 13 principales áreas metropolitanas: 41,2%
- La informalidad laboral de acuerdo con datos demográficos:
 - Género: Las mujeres tienen tasas más altas de informalidad que los hombres. Se estima que, por cada 10 mujeres empleadas, cerca de 6 trabajan informalmente.
 - Edad: Los jóvenes (entre 15 y 24 años) presentan la mayor tasa de informalidad (hasta el 68%).

- En cuanto al nivel educativo, los trabajadores con educación básica presentan tasas de informalidad superiores al 70%. Personas con educación superior presentan menores tasas de informalidad, pero aún son significativas (alrededor del 30%).
- La informalidad según el sector económico:
 - El sector con mayor tasa de informalidad es el comercio, con 60% de informalidad.
 - El segundo lugar es el sector de servicios, con el 55% de informalidad.

En ese sentido, la economía colombiana se caracteriza por depender mucho de empleos informales, sobre todo en sectores como comercio y servicios. Asimismo, existen claras desigualdades: mujeres, jóvenes, y personas con educación básica enfrentan más riesgos de informalidad.

Aunque las ciudades presentan mejores indicadores, la informalidad en zonas rurales sigue siendo una problemática preocupante. Por ello, la reducción del desempleo no necesariamente representa una mejora en las condiciones laborales.

2.5.2.2. Comparación con el Perú

Tabla 3

Comparación entre principales indicadores de la PEA Colombia y Perú

Categoría	Indicador	Colombia (2024)	Perú (2024)
Población Económicamente Activa	Tamaño de la PEA	Aprox. 24,5 millones de personas	18,34 millones de personas
	Participación de la PEA respecto a población en edad de trabajar	63% (aprox.)	69,8%
Tasa de informalidad laboral	Tasa de informalidad nacional	62%	70% - 80% (estimado según referencia previa)
	Ciudades principales	42,7% (23 principales ciudades)	Alrededor de 60% en principales ciudades (estimado según tendencia previa)
Distribución Urbana y Rural de la PEA	Urbana	Mayor concentración en ciudades principales (sobre el 70%)	67,8% (14,98 millones)
	Rural	Alta informalidad rural (estimado superior al 80%)	80,6% (3,36 millones)

Informalidad por género	Mujeres	Más alta que hombres (~60%)	Menor participación en la fuerza laboral: 44,9%, pero alta informalidad
	Hombres	Menor que mujeres, pero significativa (~55%)	Mayor participación laboral: 55,1%, pero también alta informalidad
Informalidad según nivel educativo	Primaria o inferior	Superior al 70%	19,2% de la PEA con primaria o inferior
	Secundaria	Aproximadamente 50-60%	42,3% de la PEA
	Superior	Alrededor del 30%	38,5% (superior no universitaria + universitaria)
Sectores económicos y empleabilidad informal	Comercio	Mayor sector informal (60%)	Alta informalidad (aproximadamente 60%)
	Servicios	Significativa informalidad (55%)	Principal sector laboral (41,9%), pero también alta informalidad
	Agricultura, Pesca, Minería	Alta informalidad especialmente en áreas rurales	23,8% ocupación total, informalidad alta
Seguridad social y condiciones laborales	Cobertura de seguridad social	Baja cobertura entre informales (menos del 30%)	Alta cobertura global (94,1%), mayormente por SIS (Seguro Integral de Salud), pero aún limitada en términos de pensiones (41% cobertura)

Hecha esta comparación, la conclusión es que existe una mayor informalidad en el Perú respecto de Colombia. Siendo así, Perú muestra una participación más alta en el mercado laboral, pero con condiciones laborales más precarias. Mientras tanto, en Colombia, la informalidad es preocupante, pero algo más baja y concentrada principalmente en ciudades secundarias. No obstante, ambos países requieren mejorar la inclusión laboral formal de mujeres, jóvenes y población de menor educación. Finalmente, la seguridad social es mejor en Perú en términos de cobertura en salud básica, pero limitada en aspectos como pensiones.

2.5.2.3. Situación laboral

La situación laboral colombiana, de acuerdo con Serna (2021), es considerada como intermedia, es decir, mantiene un equilibrio entre protección al trabajador y cierta flexibilidad para el empleador. Esto se traduce en que protege bastante al trabajador formal, pero, a su vez, permite modalidades más flexibles, especialmente para quienes se desempeñan en actividades independientes o temporales. Su principal fuente normativa es el Código Sustantivo del Trabajo (CST) el cual se constituye como la norma principal que regula las relaciones labores de naturaleza individual y colectiva y sus diversas modificaciones.

En ese sentido, los aspectos más rigurosos son:

- Despidos sin justa causa: Están permitidos, pero el empleador debe pagar indemnización según la antigüedad. Si hay despido con justa causa, debe demostrarse legalmente.
- Contratos a término indefinido: Se privilegia esta figura en la ley. Asimismo, los contratos a término fijo tienen duración y renovaciones limitadas.
- Seguridad social obligatoria: Para trabajadores dependientes e incluso independientes formales (pensión, salud, riesgos laborales).
- Licencias y beneficios:
 - Maternidad: 18 semanas.
 - Paternidad: 2 semanas.
 - Subsidios por incapacidad, enfermedad, etc.
- Derecho colectivo: Sindicatos, negociación colectiva y derecho a huelga están regulados por ley.

Por otro lado, los aspectos más flexibles son:

- Contratos a término fijo y por obra/labor: Legales y usados ampliamente. Más fáciles de terminar sin pagar indemnización grande.
- Trabajo informal: A pesar de la legislación, cerca del 50-60% del empleo es informal, lo que refleja cierta tolerancia o incapacidad del sistema para controlarlo.
- Jornada laboral: Era de 48 horas semanales, pero está en reducción progresiva a 42 horas para 2026. Se permite distribuirlas de forma flexible en la semana.

En ese sentido, se compara la legislación peruana con la colombiana, de la siguiente forma:

Tabla 4

Comparación de la legislación laboral entre Colombia y Perú

Aspecto	Colombia	Perú
Jornada laboral	48 horas semanales (reducción progresiva a 42 hasta 2026).	48 horas semanales.
Tipos de contrato	Contrato a término fijo, indefinido, por obra o labor, y contrato de prestación de servicios (independiente).	Similar variedad, pero con más contratos temporales y modalidades precarias (CAS, locación de servicios).
Indemnización por despido	Se exige causa justa. Si no hay, hay indemnización según antigüedad.	Puede ser sin causa justificada, solo pagando una compensación. Más fácil despedir. Persiste el derecho de reposición, incorporado jurisprudencialmente.
Protección laboral	Intermedia. Buen nivel de protección si el trabajador está formalizado.	Más débil en general. Alto nivel de temporalidad y tercerización.
Trabajo informal	Alto (alrededor del 58% en 2023).	Muy alto (supera el 70%).
Seguridad social	Obligatoria para trabajadores formales e independientes.	Similar, pero muchos trabajadores independientes no aportan.
Licencia por maternidad/paternidad	Maternidad: 18 semanas. Paternidad: 2 semanas (con intención de ampliar).	Maternidad: 98 días. Paternidad: 10 días.
Negociación colectiva y sindicatos	Permitida. Hay libertad sindical, aunque con poca cobertura real.	Permitida, pero más débil aún. Menor afiliación sindical.
Inspección y sanciones	Tiene mecanismos como el Ministerio de Trabajo, pero con limitaciones.	SUNAFIL también fiscaliza, pero con más dificultades y menos recursos.

2.6. Discusión sobre la estabilidad laboral y su relación con la PEA

2.6.1. La regulación vigente del derecho a la estabilidad laboral en el Perú

El ordenamiento jurídico peruano se caracteriza por tener un desarrollo normativo progresivo pero oscilante del derecho a la estabilidad laboral, influenciado por cambios

constitucionales, políticos y económicos. Tales cambios, se han sintetizado en siete ejes, que se mencionarán a continuación:

Evolución del concepto y su positivización jurídica

La estabilidad laboral ha transitado históricamente desde una visión de poder absoluto del empleador, hacia una limitación normativa, y finalmente a un modelo que intenta concebir el despido como un acto excepcional. Esta evolución demuestra una creciente toma de conciencia sobre la necesidad de proteger al trabajador, parte estructuralmente más débil en la relación laboral.

No obstante, la regulación vigente, reflejada principalmente en la Constitución de 1993 y el Decreto Legislativo N.º 728, marca un retroceso normativo, al despojar a la estabilidad laboral de su categoría como derecho constitucional explícito. Aunque el artículo 27 establece una “protección adecuada” contra el despido arbitrario, su formulación ambigua abre espacio a interpretaciones flexibles y a veces regresivas.

Estabilidad relativa y absoluta: una protección desigual

Actualmente, la regulación distingue entre estabilidad relativa (con derecho a indemnización) y estabilidad absoluta (con derecho a reposición). Esta dualidad genera una protección desigual que, en la práctica, puede depender de:

- La vía procesal elegida (ordinaria vs. amparo).
- La existencia o no de vulneración de derechos fundamentales.
- La modalidad del contrato.

Se observa, en consecuencia, que muchos trabajadores no logran la reposición aun cuando el despido es arbitrario, pues se les encamina hacia la compensación económica como única forma de reparación. Esto contradice, parcialmente, la jurisprudencia constitucional reciente, que tiende a reconocer la reposición como el remedio adecuado ante el despido sin causa justa.

Contratos temporales y su desnaturalización: una práctica de precarización

Uno de los hallazgos más consistentes del marco teórico es la crítica al “uso abusivo” de contratos de duración determinada, especialmente en el sector privado. Aunque el marco normativo prevé que estos contratos deben tener una causa objetiva y excepcional, en la práctica se utilizan para eludir la estabilidad.

Estudios como el de Espejo y Torres (2022) destacan que, desde la entrada en vigor de la Constitución Política de 1993, el uso de contratos modales ha sido cada vez más utilizado y con frecuencias cada vez más cortas. Así, comparan que, mientras que antes de 1993 el uso de contratos temporales en trabajadores apenas superaba el 18%, luego de su promulgación se evidenció hasta un 44% de su uso hacia 1997. En la actualidad, estiman que aproximadamente el 60% de trabajadores que tienen menos de 30 años realizan actividades que, por su naturaleza son permanentes, bajo la consideración de modalidades temporales, siendo estas un promedio que varía entre 6 meses a un (1) año, mismos que se renuevan sucesivamente hasta llegar a un límite de tres (3) o cuatro (4) años, para prevenir lo dispuesto en el artículo 74 del D.S. 003-97-TR, es decir, la duración máxima de cinco (5) años de la celebración de diversos contratos bajo distintas modalidades de forma sucesiva.

Aunado, a ello, se precisa que, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en base a las planillas electrónicas del año 2018, se advierte que el 64% del empleo formal en nuestro país se estarían basando en los denominados contratos temporales o también denominados contratos modales, situación que en el transcurso de los años comprendidos entre los periodos 2008-2017, creció de un 56% a un 64%. Sin embargo, por otro lado, lo referido a la contratación a plazo indeterminado, se redujo en 8 puntos porcentuales de 44% en el año 2008 y 36% en el año 2017. Dentro de este contexto, se precisa que los contratos modales se usan con mayor frecuencia cuando los mismos son excepciones al contrato de plazo indeterminado, el cual nos permite advertir que el uso continuo de estos tipos de contratos modales constituye un “uso abusivo” de los mismos, cuando su finalidad de la legislación laboral es proteger los derechos laborales de la persona, y la regla o contrato de trabajo debe ser a tiempo indeterminado, ello al amparo del principio de casualidad y continuidad.

Así mismo, según el Informe Mensual de Empleo Formal Privado N.º 82, de fecha abril de 2025 siendo el más reciente publicado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, contempla información referida a los tipos de contrato de los cuales se advierte una comparativa entre los años 2024 y 2025, ambos al mes de abril, ahora respecto a abril de 2024, se ha contrato por parte de las empresas privadas a plazo indeterminado un 31,0% de personal, en cambio a plazo fijo se ha contrato un 68,7%. Respecto al año 2025, se contrató personal a plazo fijo 69,9% mientras que a plazo indeterminado únicamente un 29,8%.

Que, de acuerdo a lo descrito en los párrafos precedente se advierte que existe una mayor contratación a plazo fijo, cuando este tipo de contrato debe de ser utilizado de manera excepcional, en ese sentido, dicha información proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo nos permite inferir que a la actualidad como en años pasados las empresas mayormente contratan a plazo fijo, haciendo un “uso abusivo” de los contratos modales, cuando lo que busca la normativa laboral vigente es generar mayor estabilidad laboral de los trabajadores.

Sin perjuicio del mismo, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha sido clara en varios casos: cuando las funciones son permanentes, el contrato debe considerarse a plazo indeterminado. Sin embargo, esta desnaturalización requiere que el trabajador acceda al sistema judicial para ser reconocida, lo que limita la efectividad del derecho.

Protección frente a discriminación y despido nulo: avances importantes pero focalizados

Se reconoce como un avance el desarrollo del concepto de despido nulo por causales discriminatorias (embarazo, sindicalización, etc.), que otorga reposiciones automáticas. Sin embargo, su aplicación es restringida a contextos muy específicos. En el resto de los casos, el despido arbitrario sigue siendo tratado bajo una lógica indemnizatoria, aun cuando implique afectaciones serias a la vida del trabajador.

Rol de la jurisprudencia: protagonista en el desarrollo del derecho

El análisis muestra que el Tribunal Constitucional ha sido clave para el desarrollo y protección del derecho a la estabilidad laboral. Ante un marco legal que a veces resulta insuficiente o ambiguo, la jurisprudencia ha servido para:

- Ampliar criterios de protección.
- Declarar inconstitucionales disposiciones regresivas.
- Reconocer la reposición como reparación idónea en ciertos supuestos.
- Esto refleja una judicialización de la estabilidad laboral, que, si bien es necesaria, también revela vacíos normativos que el legislador aún no ha corregido.

Sobre el periodo de prueba

Un aspecto importante dentro del régimen laboral es el período de prueba, establecido en el artículo 10 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que permite extinguir la relación

laboral sin expresión de causa dentro de los primeros tres meses (y hasta 6 o más meses en ciertos casos).

Este mecanismo, si bien se encuentra previsto como una medida de evaluación inicial, es utilizado muchas veces como herramienta para evitar el reconocimiento de estabilidad laboral, incluso en trabajadores que ya forman parte de la PEA formal. Su uso sistemático y a menudo abusivo presenta varias consecuencias, de conformidad con Gerónimo (2024):

- Desnaturalización del vínculo laboral, debido a que se renueva constantemente personal bajo prueba para evitar consolidación de derechos.
- Precarización encubierta del empleo formal, pues, aunque el trabajador figure como formal, no goza de estabilidad real ni de proyección laboral futura.
- Erosión del principio de causalidad del despido, ya que, al permitir la terminación libre, se reduce el estándar constitucional de justificación para la extinción del contrato.

Ello se reitera en el estudio realizado por García (2021), quien señaló que el impacto en la calidad del empleo formal se ve en el hecho de que un gran número de trabajadores, aunque registrados, carecen de condiciones mínimas de permanencia, debilitando el contenido material de la formalización.

Si bien es cierto, no se cuentan con estadísticas que permitan conocer el porcentaje de trabajadores que se encuentran en dicho periodo (debido, sobre todo, a la falta de reportes estadísticos sobre tal información dada la naturaleza de la actividad laboral privada), se estima que es un fenómeno que padecen, sobre todo, trabajadores jóvenes. En consecuencia, el período de prueba, cuando es mal utilizado en el terreno de los hechos, anula parcialmente el alcance del derecho a la estabilidad laboral, pues crea una zona de “no protección” que afecta a personas que ya están integradas formalmente en la PEA, pero sin garantía efectiva de continuidad laboral.

Sobre las modalidades formalidades formativas como puente a la estabilidad

Las modalidades formativas laborales (como prácticas preprofesionales, profesionales y programas de aprendizaje) están diseñadas legalmente como puentes de acceso al empleo formal y eventual estabilidad laboral, especialmente para jóvenes y personas en transición educativa-laboral. No obstante, su funcionamiento y efectividad se encuentra limitado severamente, pues, de acuerdo con la información estadística, la PEA joven (15–29 años)

tiene una informalidad del 85.6% (INEI, 2024), lo que evidencia que la transición desde las modalidades formativas hacia el empleo formal no se concreta de manera efectiva. Ello puede deberse a factores como:

- El hecho de que no todos los jóvenes cuentan con formación profesional o equivalente que motive su incorporación en tales programas (prácticas pre o profesionales).
- La informalidad existente en sectores como el manufacturero, construcción y comercio, cuyos índices son del 64.3%, 79.4% y 72%, respectivamente (INEI, 2024). En consecuencia, en un sector donde predomina la informalidad, se prescinde de emplear herramientas como las modalidades formativas laborales, que implican procedimientos formales (como la suscripción de un convenio de modalidades formativas, inscripción ante la Autoridad de Trabajo y SUNAT, pago de subvenciones económicas por un monto equivalente al de una RMV, restricciones respecto de la jornada máxima de tales modalidades, entre otros).
- La desconsideración de la importancia de las modalidades formativas, pues, aun en sectores formales, se considera que los jóvenes se encuentran “aprendiendo” y, por lo tanto, se desprecia su derecho a tener un pago por tal jornada de aprendizaje, considerándose, incluso, que se trata de un favor o que el pago hacia el practicante es la experiencia ganada (Holguín, 2023).

Asimismo, los índices de absorción al empleo formal son marginales, y muchas empresas utilizan estas modalidades solo como formas temporales de contratación barata, sin proyección a largo plazo.

Por último, como resalta Holguín (2023), la fiscalización de las condiciones y plazos de estas modalidades es casi inexistente, lo que permite abusos. Tampoco existe un incentivo real para el empleador de contratar formalmente al concluir la etapa formativa, tal y como se ve reflejado en reportes como el expedido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sobre los desafíos de las modalidades formativas laborales en el Perú (2022) donde se estima que existiría una brecha de 221 mil estudiantes que, estando en el último año de estudios técnicos y profesionales y que, por ende, deberían estar inscritos en alguna modalidad formativa, no lo están, estando únicamente inscritos un total de 33 mil beneficiarios.

Asimismo, a pesar de que leyes como la N.º 31396 (2022) reconocen la experiencia ganada en las prácticas preprofesionales y profesionales como experiencia laboral, no existe consideración de derechos como la estabilidad laboral u otros derechos o beneficios laborales, lo cual impide que sus beneficiarios, aunque registrados, no consoliden derechos laborales reales.

Inclusive, se puede emplear tal modalidad para la contratación de practicantes para la realización de actividades ajenas a las de su formación profesional (como, por ejemplo, secretariado o asistencia administrativa), para evitar la contratación de un trabajador dedicado a dicha área (quien, por su condición laboral, si tendría derecho a beneficios de carácter laboral y social).

En la práctica, entonces, estas modalidades operan como una “antesala precarizada” más que como un puente efectivo a la formalización y la estabilidad, reproduciendo el ciclo de empleabilidad sin derechos y sin continuidad.

Tensiones entre libertad empresarial y protección laboral

Finalmente, el análisis muestra que persiste una tensión estructural entre los principios de libertad contractual del empleador y protección de la parte más débil. Si bien la legislación ha intentado encontrar un equilibrio, el diseño actual tiende a favorecer la flexibilidad empresarial más que la seguridad del trabajador, reproduciendo escenarios de precariedad, desigualdad e informalidad.

Todo ello permite señalar que, la regulación vigente del derecho a la estabilidad laboral en el Perú muestra avances importantes, especialmente desde el desarrollo jurisprudencial, pero también retrocesos normativos que dificultan una protección efectiva, uniforme y garantista.

2.6.2. Datos de la formalidad laboral de la PEA en el Perú

El análisis estadístico de la PEA en el Perú, complementado con el marco teórico, revela una estructura laboral profundamente marcada por la informalidad, la desigualdad y la precariedad, especialmente en sectores vulnerables por edad, sexo, área geográfica y nivel educativo, lo cual se sintetiza a partir de los siguientes puntos:

- Del total de la población en edad de trabajar (25.9 millones), un 70% forma parte de la Población Económicamente Activa (PEA). Sin embargo, la calidad del empleo es deficiente, ya que más de 7 de cada 10 trabajadores están en condición

de informalidad, y solo una minoría accede a empleos adecuados con derechos reconocidos. En ese sentido, la existencia de grandes brechas por edad, sexo, área geográfica y nivel educativo, además de una alta concentración del empleo en microempresas, evidencia que el mercado laboral no genera suficientes empleos formales, a pesar de la existencia del derecho a la estabilidad laboral consagrado en la normativa nacional.

- Los costos y rigideces asociados a la contratación y despido pueden haber llevado a las empresas (especialmente micro y pequeñas) a operar informalmente para evitar tales cargas.
- Las mujeres enfrentan mayor informalidad, pues, tienen menor participación laboral (44% de la PEA) y una mayor tasa de informalidad (73.3%) en comparación con los hombres (69.1%). Además, las mujeres tienen menos acceso al empleo adecuado (39.4%) y mayor subempleo (54%), lo cual refleja una persistente brecha de género, alimentada por:
 - Desigual distribución del trabajo doméstico.
 - Menor acceso a educación técnica y universitaria.
 - Prejuicios estructurales en la contratación.
- La informalidad afecta especialmente a jóvenes y adultos mayores, pues, la tasa de empleo formal según edad muestra una curva en forma de campana: En el caso de los jóvenes (14–24 años), solo el 14.4% tiene empleo formal, en tanto que, el 65% está subempleado. En el caso de los adultos (25–44 años) hay una mejor inserción formal (33.5%) y mayor acceso a empleo adecuado (61.2%). Finalmente, en los mayores de 45 años el empleo formal baja nuevamente al 29%, con alta proporción de subempleo (50.4%). Este patrón refleja barreras de entrada para los jóvenes (falta de experiencia y oportunidades) y dificultades de permanencia y reinserción para los adultos mayores.
- Los jóvenes y las mujeres no acceden a empleos estables ni formales, lo que indica que la normativa no genera inclusión laboral efectiva. Por el contrario, las empresas suelen preferir contrataciones temporales o informales para evitar las dificultades de despido asociadas a la estabilidad laboral.
- El nivel educativo es un factor determinante para acceder a empleo formal, pues, solo el 7% de quienes tienen educación hasta primaria están afiliados a un sistema de pensiones. En contraste, quienes cuentan con educación universitaria concentran el 36% de afiliaciones previsionales y tienen mejores condiciones

laborales. La mejora del nivel educativo tiene impacto directo en la empleabilidad, la estabilidad y el acceso a beneficios como seguros, pensiones y mejores salarios. Esto revela que los factores estructurales (educación, productividad) tienen más peso que la existencia de normas de estabilidad. La estabilidad, sin políticas complementarias de capacitación o incentivos, no produce empleo formal por sí misma.

- El 88% de la población ocupada trabaja en microempresas (1-10 trabajadores). Estas unidades productivas, por lo general, operan con baja regulación, escasa productividad y limitado cumplimiento de obligaciones laborales y tributarias. Esto evidencia que la informalidad laboral está estrechamente ligada al tamaño empresarial, y revela una economía fragmentada con poco soporte institucional para la formalización, pues, estas empresas suelen evadir la formalización porque los beneficios laborales (estabilidad, CTS, seguros, vacaciones, entre otros) se perciben como costos altos e inflexibles, lo que refuerza la hipótesis de que la estabilidad laboral no genera formalización, sino que impulsa la segmentación entre pocos empleos formales y muchos informales.
- Solo 7.1 millones de personas de la PEA están afiliadas a un sistema previsional (menos del 40%). De este universo, el Seguro Integral de Salud (SIS) cubre al 66% de los asegurados, lo que indica una mayoría fuera del sistema contributivo (Essalud). Las mujeres y los jóvenes tienen menor cobertura de pensión y salud, lo que acentúa su vulnerabilidad social y económica futura.
- El 50.6% de los ocupados trabaja en servicios, seguido por agricultura/pesca/minería (28.7%) y comercio (23%). Estos sectores, especialmente agricultura y comercio, concentran mayor informalidad, baja productividad y menor fiscalización. Esto impone un reto estructural para la economía peruana, que debe diversificar su base productiva y fortalecer sectores con mayor valor agregado.
- Desde el enfoque estructuralista, la informalidad se presenta como una estrategia de subsistencia ante una economía segmentada. La evidencia respalda esta visión, especialmente en entre personas con menor educación. Desde el enfoque institucionalista, las altas tasas de informalidad también pueden explicarse por los altos costos de formalización, trámites engorrosos, y la percepción de que ser formal no representa beneficios inmediatos. La falta de control estatal y cultura

de evasión también influyen. Ambos enfoques son complementarios y se manifiestan claramente en la realidad laboral peruana.

Por todo ello, se puede señalar que, la formalidad laboral en la PEA peruana es limitada, desigual y estructuralmente condicionada. El mercado laboral está dominado por el subempleo, el trabajo en microempresas y sectores con baja regulación. Los grupos más vulnerables –jóvenes, mujeres y personas con menor nivel educativo– enfrentan las peores condiciones de empleo.

En síntesis, la estabilidad laboral no ha contribuido significativamente a la generación de empleo formal, ya que eleva los costos y riesgos de contratación formal, no se adapta a la estructura productiva fragmentada del país y no va acompañada de políticas de educación, productividad y simplificación laboral. Estos datos reafirman la urgencia de políticas integrales de educación, capacitación técnica y reconversión laboral, reformas para reducir los costos y trámites de formalización, programas específicos para mujeres y jóvenes y el fortalecimiento de la fiscalización y estímulos económicos a la formalidad.

2.6.3. Datos de la formalidad laboral en otros países de la región

Este análisis se centra en identificar patrones entre el nivel de rigurosidad normativa en materia de estabilidad y la formalidad laborales efectiva en tres países de América Latina: Perú, Chile y Colombia. Los hallazgos revelan tendencias contrastantes que permiten reflexionar sobre el impacto que tiene la legislación laboral en la estructura del empleo.

Tabla 5

Nivel de informalidad y estabilidad laboral

País	Tasa de informalidad laboral	Tasa de participación laboral	Rigurosidad normativa (estabilidad laboral)
Chile	26.1%	62.3%	Alta (protección ante despido, fiscalización activa)
Colombia	62% nacional (43% en ciudades)	63%	Media (causa justificada para despido, pero flexibilidad contractual)
Perú	70–80% (94.5% en zonas rurales)	69.8%	Media (despido sin causa siempre que haya compensación económica, reposición judicial a elección del trabajador incorporada posteriormente)

El caso de Chile

Chile presenta el menor nivel de informalidad y también uno de los marcos normativos más exigentes respecto al despido, con exigencia de causal, indemnización proporcional y fiscalización efectiva. Perú, en cambio, permite despidos sin expresión de causa, compensados únicamente con una indemnización estándar (aunque la jurisprudencia, posteriormente, estableció la reposición absoluta), lo cual coincide con sus altos niveles de informalidad.

No obstante, hay algunos factores que contribuyen también a la variación del nivel de formalidad, los cuales son:

- Los factores económicos: Si bien Chile y Perú tienen modelos económicos similares y, en la actualidad tienen una situación económica equiparable, lo cierto es que esto es de reciente data. Chile tiene este modelo y ha experimentado un desarrollo económico claro desde la década de 1980 hasta la actualidad, en tanto que, el Perú recién experimentó la bonanza económica y desarrollo desde finales de la década de 1990.
- Los factores políticos: El Perú cuenta con instituciones débiles, lo que afecta la efectividad y cumplimiento de la norma.
- Los factores sociales: Chile tiene menor cantidad de habitantes, y un territorio menos diverso que el Perú, lo que, en consecuencia, se traduce en una sociedad con menor diversidad cultural. El Perú, en cambio, tiene más habitantes y, por la extensión territorial cuenta con mayor diversidad cultural, lo que genera una brecha más visible entre el desarrollo urbano y el rural, y el desarrollo de la capital respecto del resto de regiones.

En síntesis, se puede observar que Chile cuenta con una mayor protección normativa y efectiva en cuanto a materia laboral, que se traduce en una mayor estabilidad laboral en su PEA, a diferencia del Perú.

El caso colombiano: un modelo intermedio

Colombia ofrece una protección legal razonable (causal para despido, indemnización escalonada, obligatoriedad de la seguridad social), pero también permite formas contractuales flexibles (prestación de servicios, obra o labor), lo que genera un entorno dual. Esta dualidad (similar a la peruana) se traduce en una informalidad moderada (62% nacional), más baja que en Perú, pero todavía alta.

Además, la informalidad varía por región y demografía, afectando más a mujeres, jóvenes y trabajadores con baja educación, al igual que en Perú, aunque con menor intensidad.

Colombia comparte muchos rasgos con el Perú, tanto a nivel social, como económico, lo cual se traduce en que, respecto de su fuerza laboral, esta adolezca de los mismos defectos que tiene el Perú. Ello permite entrever que, si bien una protección intermedia puede generar un mercado laboral más equilibrado, si esta no se acompaña de control estatal y políticas de formalización, la informalidad persiste.

Desigualdades estructurales: género y edad

En todos los países comparados, los grupos más vulnerables al empleo informal son:

- Mujeres: Mayor informalidad en los tres países, aunque en Chile la brecha es menor.
- Jóvenes (14–24 años): Altas tasas de informalidad en todos los casos (hasta 85.6% en Perú, 68% en Colombia).
- Chile logra reducir estas brechas, en parte, gracias a políticas focalizadas y mayor fiscalización.

Estructura económica y diversificación: clave para la formalización

Chile ha logrado reducir la informalidad en sectores tradicionalmente vulnerables (comercio, manufactura), con aumento en ocupación formal en sectores estratégicos (finanzas, transporte, administración pública).

Colombia y Perú siguen altamente dependientes de sectores como comercio y agricultura, con bajos niveles de formalidad, lo cual demuestra que la diversificación económica, junto con el fortalecimiento institucional, incide positivamente en el crecimiento del empleo formal.

Calidad del empleo y jornada laboral

En Chile, la jornada promedio de 35.8 horas/semana, con tendencia a la reducción (Ley 40 horas), lo cual apunta a un entorno más equilibrado. En cambio, en Colombia y Perú se mantiene la jornada de 48 horas, con mayor precarización en el sector informal, especialmente en Perú.

Entonces, a partir de todo ello, se destaca que:

- La regulación y la adecuada ejecución de esta regulación (traducido en exigencia normativa) son factores clave para propiciar una mayor estabilidad laboral y promover la formalidad en la PEA.
- La formalidad y la estabilidad laboral dependen de factores que van más allá de lo estrictamente laboral: La economía, la cultura, la diversidad, e incluso la política son factores que indirectamente pueden incidir en ello.
- La flexibilidad extrema no garantiza formalización: Perú flexibilizó severamente sus normas laborales con la introducción del modelo económico de 1993 y, si bien posteriormente se incorporaron ciertos mecanismos para una mejor protección del trabajador, tiene la informalidad más alta de los tres países. Esto sugiere que la flexibilidad no genera por sí sola más empleo formal.
- Las políticas públicas, fiscalización y diversificación productiva son claves: La reducción de la informalidad requiere no solo reformas legales, sino también instituciones sólidas, incentivos a la formalización y promoción de sectores con mayor valor agregado.
- Protección equilibrada favorece una economía más justa y eficiente: El modelo chileno sugiere que no es necesario sacrificar derechos laborales para generar formalidad, sino construir un sistema laboral que combine estabilidad, protección social e incentivos para el cumplimiento.

2.6.4. La estabilidad laboral y la generación de empleo formal

El objetivo general busca demostrar que, en el caso peruano, la existencia del derecho a la estabilidad laboral —tal como está normativamente configurado— no tiene un impacto positivo directo o suficiente sobre la formalización del empleo en la PEA. El análisis realizado permite sostener esta hipótesis mediante una revisión crítica de tres dimensiones clave: la normativa interna, los datos estadísticos nacionales, y la comparación con otros países de la región.

La protección ambigua de la regulación del derecho a la estabilidad laboral en el Perú

Como se evidenció en el primer objetivo específico, el derecho a la estabilidad laboral en el Perú carece de una configuración sólida:

- El marco normativo, en principio, permite el despido sin expresión de causa, bajo una lógica indemnizatoria, lo que reduce el carácter disuasivo de la norma frente al despido arbitrario, aunque posteriormente fue corregido por el Tribunal

Constitucional, señalando la posibilidad de exigir la reposición. Asimismo, permite el subempleo (jornada de trabajo de tiempo parcial) con acceso restringido a derechos y beneficios sociales.

- La dualidad entre estabilidad relativa y absoluta genera una protección desigual: mientras algunos trabajadores logran la reposición, la mayoría solo accede a una compensación económica.
- La prevalencia de contratos temporales y su desnaturalización ha convertido la formalidad legal en una formalidad aparente. Al mismo tiempo, se mal utiliza el periodo de prueba como una forma de emplear temporalmente, pero aprovechándose de la facultad de despido arbitrario para rotar personal.
- La limitada efectividad de las modalidades formativas laborales, pues, un gran sector de la población juvenil (específicamente, el 85.6%) se encuentra laborando de manera informal en sectores donde prima el trabajo informal y, del sector formal, cerca del 75% se encontraría realizando prácticas profesionales o preprofesionales al margen de lo establecido en la ley de modalidades formativas laborales o, inclusive, utilizándose tales modalidades para encubrir relaciones laborales de servicios, con la finalidad de evitar la contracción de obligaciones propias de la relación laboral (como seguridad social, CTS, pensiones, entre otros).

En ese sentido, se puede señalar que, la estabilidad laboral, en su actual diseño legal, es más simbólica que efectiva, y su debilidad estructural no genera incentivos reales para promover empleo formal.

Datos estadísticos de la PEA en Perú: alta informalidad estructural

El análisis estadístico de la situación laboral peruana demuestra que la PEA participa activamente en el mercado laboral (69.8%), pero en condiciones predominantemente informales: La tasa de informalidad laboral nacional supera el 70%, siendo los más afectados mujeres, jóvenes y trabajadores con baja educación, sectores con menor acceso a protección.

El 88% del empleo se genera en microempresas, donde la regulación laboral es difícil de aplicar o fiscalizar. Incluso dentro del empleo formal, muchos trabajadores carecen de acceso pleno a pensiones o seguridad social, revelando un déficit estructural.

En este contexto, la legislación laboral, en su intento de proteger al trabajador mediante el principio de estabilidad laboral, ha generado efectos contraproducentes en la

dinámica del empleo formal. Las normas rígidas de contratación y despido, los altos costos asociados a la formalización y la escasa flexibilidad del régimen laboral han llevado a muchas empresas (especialmente micro y pequeñas) a optar por la informalidad como estrategia de supervivencia económica.

En lugar de fomentar la creación de empleo formal y sostenible, la legislación vigente desincentiva la incorporación de trabajadores al sistema formal, perpetuando un mercado dual en el que la mayoría de la PEA opera sin derechos laborales ni protección social. De este modo, la estabilidad laboral, concebida como un mecanismo de seguridad, termina exacerbando la informalidad laboral y limitando el desarrollo de un empleo digno y productivo en el país.

Comparación regional: mayor protección no implica menor formalidad (ni al revés)

La comparación con Chile y Colombia ofrece evidencias relevantes, pues, Chile, con mayor protección frente al despido (indemnización por años trabajados, causales tasadas, fiscalización activa), presenta solo un 26.1% de informalidad, demostrando que una regulación exigente no ahuyenta el empleo formal, sino que puede coexistir con él cuando hay políticas públicas eficientes y una economía diversificada.

Colombia, con una legislación intermedia y cierto grado de flexibilidad, tiene una informalidad moderada (62%), más baja que en Perú, pero aún significativa. Perú, con una normativa más flexible y permisiva, tiene la mayor informalidad (hasta 80%).

En ese sentido, no hay evidencia de que una mayor flexibilidad laboral (como la que ofrece Perú) genere más empleo formal. De hecho, los países con mayor exigencia legal frente al despido y mejores políticas institucionales tienen tasas más bajas de informalidad.

Todo ello permite colegir que, el derecho a la estabilidad laboral, tal como se encuentra regulado en el Perú, no contribuye efectivamente a la generación de empleo formal en la PEA. Esta afirmación se sustenta en que:

- La debilidad del diseño normativo lo convierte en una protección poco exigible.
- El contexto estructural de informalidad hace que la norma tenga escasa incidencia real.

- La experiencia comparada demuestra que mayor estabilidad jurídica puede coexistir con mayor formalización, siempre que exista voluntad estatal y políticas integrales.

Por lo tanto, no es la “rigidez” de la norma lo que desalienta la formalización, sino la falta de implementación efectiva, el diseño ambiguo, la fiscalización débil y la estructura económica altamente fragmentada del país.

2.7. Sobre la hipótesis planteada

Durante la investigación, se planteó la siguiente hipótesis: “El derecho a la estabilidad laboral vigente en el Perú no contribuye a la generación de empleo formal en la Población Económicamente Activa (PEA)”.

En ese sentido, el análisis del marco normativo peruano demuestra que el derecho a la estabilidad laboral no tiene una protección robusta ni efectiva, pues, presenta una dualidad artificial entre estabilidad absoluta (reposiciones judiciales y excepcionales) y relativa (compensación económica). Asimismo, permite regímenes intermedios o jornadas de trabajo con sendas diferencias respecto de la aplicación de los derechos o beneficios laborales (como, por ejemplo, la falta de protección ante el despido arbitrario en el caso de la jornada a tiempo parcial o el régimen de contratación administrativa de servicios). Asimismo, tiene un escaso nivel de aplicabilidad real en contextos donde predominan contratos temporales, trabajo por servicios, microempresas y formación laboral, siendo que, incluso dentro del sector formal, la estabilidad muchas veces no se ejerce plenamente por falta de fiscalización y prácticas elusivas.

Todo ello permite concluir que el diseño jurídico de la estabilidad laboral en Perú no actúa como un pilar estructural del empleo formal, sino como una norma con eficacia reducida. Esta realidad normativa no incentiva ni garantiza el empleo formal dentro de la PEA.

Por otro lado, la estadística confirma que el 70–80% de la PEA se encuentra en la informalidad, por ende, el empleo formal no garantiza estabilidad laboral plena ni acceso sostenido a beneficios sociales (pensiones, salud). De este contexto, grupos vulnerables como mujeres, jóvenes y personas con baja educación presentan los mayores índices de informalidad, sin que el derecho a la estabilidad laboral tenga capacidad efectiva de amparo.

En la práctica, la existencia del derecho a la estabilidad laboral no se traduce en una expansión de empleo formal. La mayoría de la PEA continúa operando al margen de este derecho.

Ahora, en el análisis del derecho comparado, otros países con mayor protección tienen menos informalidad, pues, la comparación con Chile y Colombia refuerza la hipótesis. Chile, con un régimen de despido más regulado y exigente, muestra solo un 26.1% de informalidad, demostrando que mayor estabilidad laboral no impide la formalización. Colombia, con una protección laboral media y cierta flexibilidad, tiene una informalidad más baja que en el Perú. En ese sentido, pese a tener una legislación más flexible y tolerante, tiene los niveles más altos de informalidad, lo que evidencia que mayor permisividad laboral no se traduce en mayor formalidad.

Por ende, la evidencia regional desmiente la idea de que la flexibilización del derecho a la estabilidad laboral estimula la generación de empleo formal.

Todo esto permite concluir que la hipótesis planteada se confirma empírica y normativamente, pues, el derecho a la estabilidad laboral vigente en el Perú no contribuye a la generación de empleo formal en la PEA, lo cual se debe a que:

- Su contenido legal es insuficiente y flexible, más simbólico que efectivo.
- Su implementación es débil, con escaso impacto en el entorno informal.
- El mercado laboral está dominado por estructuras económicas informales, sobre las que la norma carece de capacidad transformadora.

La comparación internacional refuerza la idea de que la formalidad laboral requiere más que solo regulación: necesita institucionalidad, fiscalización, incentivos y voluntad política.

2.8. Conclusiones

- La normativa vigente sobre estabilidad laboral presenta una protección ambigua, fragmentada y desigual, que privilegia una visión flexibilizadora de la relación laboral. La existencia de una dualidad en las formas de despido, compensación y reposición laboral, la débil fiscalización estatal y la prevalencia de modalidades contractuales atípicas han debilitado el contenido sustancial del derecho a la estabilidad. Esta configuración, sumada a factores sociales, económicos, políticos y culturales, no garantiza una protección efectiva ni genera condiciones reales de

seguridad laboral, especialmente en un entorno caracterizado por alta rotación, subcontratación y precarización del empleo.

- El mercado laboral peruano presenta un alto nivel de informalidad estructural, afectando a más del 70% de la PEA. Este fenómeno alcanza con mayor fuerza a mujeres, jóvenes, trabajadores con baja escolaridad y empleados en microempresas. La participación de la PEA no se traduce en acceso a empleo formal con derechos laborales plenos, lo que refleja una desconexión entre la norma y la realidad. La formalidad laboral sigue siendo una excepción más que una regla dentro de la dinámica económica del país, mientras que la estabilidad laboral, tal como está concebida en la ley, no ha funcionado como incentivo para la formalidad, sino que podría estar actuando como una barrera estructural que desincentiva la contratación formal en el sector privado.
- La comparación con Chile y Colombia revela que mayor protección legal frente al despido no implica necesariamente una reducción del empleo formal. De hecho, Chile, con una legislación laboral más rigurosa y fiscalización activa, presenta los niveles más bajos de informalidad entre los países analizados (a pesar de contar con un modelo económico similar al peruano). Por el contrario, Perú, pese a su flexibilidad normativa, tiene la mayor tasa de informalidad. Esto demuestra que la calidad institucional, la diversificación productiva y las políticas públicas eficaces son más determinantes que la rigidez o flexibilidad normativa por sí sola para promover el empleo formal. No obstante, siempre deben tomarse en cuenta los contextos sociales, históricos y culturales que también juegan un rol importante en la configuración laboral de cada uno de los países.
- El derecho a la estabilidad laboral, tal como está regulado en el Perú, no contribuye a la generación de empleo formal en la PEA. Su formulación ambigua, la débil implementación, y el contexto económico estructuralmente informal limitan su eficacia como herramienta de inclusión laboral. Por lo tanto, la sola existencia normativa del derecho a la estabilidad laboral no garantiza un efecto positivo sobre la formalización del empleo, siendo necesario un enfoque integral que combine reformas legales, fortalecimiento institucional, incentivos económicos y políticas diferenciadas según sector y territorio.

CAPÍTULO III: MARCO OPERATIVO

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica, pues, se funda en la teoría y contribuye al conocimiento sobre el tema que es materia de investigación. Los aportes teóricos y las conclusiones arribadas sirven como base para nuevos estudios e investigaciones de orden aplicado.

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación desarrollado es el explicativo, pues, explica, a través del análisis, interpretación de las diferentes fuentes de información, las causas y consecuencias de un fenómeno determinado. En el caso en concreto, busca explicar si el derecho a la estabilidad laboral vigente en el Perú contribuye positiva o negativamente a la generación de empleo formal en la Población Económicamente Activa (PEA) en el sector privado.

3.3. Diseño de investigación

Esta investigación se realiza en el marco de un diseño no experimental. Ello, debido a la naturaleza propia del derecho, misma que impide la manipulación de las categorías o variables o fenómenos jurídicos que se estudian, limitándose únicamente a su estudio.

3.4. Método de investigación

La investigación hace uso del método dogmático, el cual permite la recolección y análisis de información de origen documental, las cuales permiten explicar las teorías y fundamentos existentes hasta el momento.

3.5. Enfoque de investigación

Esta investigación cuenta con un enfoque cualitativo, esto quiere decir, que se basa en la observación, análisis e interpretación de información que no es objetiva y que no se puede cuantificar. De esta manera, la interpretación propia constituye el principal aporte de la investigación al conocimiento sobre esta materia.

Si bien es cierto se recurrió a la cita y análisis de información estadística, esta no constituye el eje central de la investigación (pues, se trata de información estadística ya existente a la fecha), más tal información sirve como base para el análisis a la luz de lo señalado por la legislación, la doctrina y la jurisprudencia.

3.6. Técnicas e instrumentos

Esta investigación emplea la técnica de la observación y análisis documental, que permite la recolección, clasificación y análisis de información documental que repose en libros,

artículos académicos, científicos, investigaciones previas, legislación y jurisprudencia. Para ello, se utilizó el instrumento de la ficha de observación y análisis documental.

3.7. Referencias

- Alonso, M. (1981). *Curso de Derecho del Trabajo*. Ariel.
- Arce, E. (2015). *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*. Ubi Lex Asesores.
- Baylós, A., & Pérez, J. (2009). *El despido o la violencia del poder privado*. Trotta.
- Blancas, C. (1995). El despido en la reforma de la Ley de Fomento del Empleo. *Revista de Derecho de la PUCP*(49).
- Blancas, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. Jurista Editores.
- Blancas, C. (2014). El Estado actual de la estabilidad laboral. *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Nacional*. Arequipa: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Blancas, C. (2014). Estado actual de la estabilidad laboral. *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima.
- Bolaños, O. (2015). *Protección al trabajador y sus efectos multidimensionales*. Editores ATAR derecho.
- Carrillo, M. (2011). La estabilidad de entrada y de salida como expresiones del principio de continuidad. Una aproximación desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(12), 179-186.
- Castillo, V. A. (2017). *¿La "desnaturalización" es un hecho o una pretensión?* Poder Judicial.
- Cuba, E. (2020). Sobre la informalidad. *Revista IDEELE, la revista del Instituto de Defensa legal (IDL)*.
- De Buen, N. (2009). *Derecho del trabajo*. Porrúa.
- De La Cueva, M. (1978). *Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa.
- De la Villa, G., & López, L. (2003). *Los principios del Derecho del trabajo*. Centro de Estudios Financieros.

- De los Heros, A. (2013). Estabilidad laboral: 43 años después. En AA.VV., *Libro homenaje por las bodas de plata de la sociedad peruana de derecho del trabajo y de la seguridad social* (págs. 159-169). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Díez-Picazo, L. (1996). *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial*. Civitas.
- Dueñas, M. (2018). *Protección, estabilidad y continuidad laboral*. Editores ATAR derecho.
- Elizaga, J. C., & Mellon, R. (1971). *Aspectos demográficos de la mano de obra en América Latina*. Centro Latinoamericano de Demografía.
- Ermira, O. (2015). *La estabilidad laboral en América Latina*. OIT Informa.
- Espejo, K. M., & Torres, L. F. (2022). *El uso indebido de los contratos sujetos a modalidad de inicio o incremento de actividad y la vulneración en la estabilidad laboral del trabajador*. [Tesis para optar el título profesional de abogado. Repositorio de la Universidad Privada del Norte].
- García, A., De Lama, M., & Quiroz, L. (2016). *Manual de contratación laboral: Análisis legal, doctrinario y jurisprudencial*. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- García, J. (2021). *Factores de la desnaturalización del periodo de prueba en el contrato laboral indeterminado peruano 2020*. [Tesis para optar el título profesional de abogada. Universidad César Vallejo].
- Gerónimo, J. (2024). El despido en el periodo de prueba y los derechos fundamentales del trabajador. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 7(9), 231-259. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v7i9.905>
- González, L. (2003). El paréntesis de Santa Anna. En D. Cossío Villegas, *Historia mínima de México* (págs. 97-107). Colegio de México.
- Guataquí, J. C., García, A. F., & Rodríguez, M. (2010). El perfil de la informalidad laboral en Colombia. *Perfil de Coyuntura Económica*(16), 91-115.
- Holguín, N. E. (2023). *Las consecuencias negativas del no reconocimiento productivo (laboral) por el legislador en las prácticas pre profesionales como modalidad*

formativa laboral en el sector privado del Perú: una propuesta para reivindicar el empleo juvenil. Pontifica Universidad Católica del Perú.

Huayhua, J. C. (2019). *La informalidad laboral y su incidencia en el ámbito tributario y financiero en las empresas de transporte de carga en el distrito de Mariano Melgar - Arequipa, periodo 2017.* Universidad Nacional de San Agustín.

INE Chile. (2025). *Boletín estadístico: empleo trimestral.* Instituto Nacional de Estadísticas de Chile.

INEI. (2017). *Participación de la Población en la Actividad Económica.* Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Irureta, P. (2021). Reglas y principios en el derecho del trabajo. Una mirada desde el derecho del trabajo chileno. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(32), 23-50. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.32.15308>

Jiménez, D. M. (2012). *La informalidad laboral en América Latina.* Cuadernos de economía.

Ley N.º 31396. (18 de Enero de 2022). Ley que reeconoce las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el Decreto Legislativo 1401. Perú.

Mangarelli, C. (2009). La buena fe en el derecho del trabajo. *Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, 52(234), 317-334.

Mansilla, M. E. (2016). *Fraude a la ley: fraus legis facta.* Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Derecho.

Martín, A., Rodríguez-Sañudo, F., & García, J. (1991). *Derecho del Trabajo.* Editorial Tecnos.

Miguel, A. E., Martínez, L. A., García, L. F., & Hernández, A. P. (2022). Desarrollo sostenible, ocupación y ciudadanas. El caso de Oaxaca, México. *Secuencia*(114), 1-34. <https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i114.1940>

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Boletín estadístico 2021.*

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Informe Mensual del Empleo Formal Privado, agosto 2018.*

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2025). *Informe Mensual del Empleo Formal Privado, abril 2025*.
- Miranda, G. (2005). *Informalidad laboral y la acción estatal en el Perú*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Montoya, A. (2008). *Derecho del Trabajo*. Tecnos.
- Neves, J. (1996). La estabilidad laboral en la Constitución de 1993. En AA.VV., *Lecturas sobre temas constitucionales* (págs. 48-60). Comisión Andina de Juristas.
- Obregon, T. M. (2016). Estabilidad laboral no es sinónimo de reposición. *Derecho & Sociedad*(46), 199-206.
- OIT. (2013). *Descripción de la base de datos ILOSTAT*. Organización de Internacional del Trabajo.
- Pachamango, N. (2014). *La ley de formalización laboral N.º 30056: Beneficios en los trabajadores de las MYPES del sector calzado en el distrito el Porvenir*. Universidad Nacional de Trujillo.
- Pacheco, L. (2006). El respeto a la dignidad humana y el deber de buena fe. *Análisis laboral: aspectos socioeconómicos y jurídicos*, 30(354), 7-9.
- Pacheco, L. (2008). La dignidad humana en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En L. Pacheco, *60 años de la Declaración Universal de los Derechos Humanos* (págs. 9-30). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Pacheco, L. (2015). Los principios del derecho del trabajo. En AA.VV., *Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmopolis* (págs. 589-607). Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Paredes, J. (2017). La estabilidad laboral en el Perú. *Revista del Poder Judicial*, 1-5.
- Pasco, M. (2006). *El trabajo eventual: Una perspectiva jurídica*. Fundación Friedrich Ebert.
- Pasco, M. (2009). Reafirmación de los principios del Derecho del Trabajo. En AA.VV., *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho peruano. Libro homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez* (págs. 3-20). Grijley.

- Peralta, E. F. (2016). La productividad de la población económicamente activa (PEA) en México: historia, panorama actual y perspectiva. *Entreciencias: diálogos en la Sociedad del conocimiento*, 4(10), 165-186.
- Peralta, M. C. (2011). Significados asociados al futuro laboral: entre la formalidad y la informalidad. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 107-124.
- Pérez, J. (2018). Formalización laboral asalariada en Perú: una mirada regional. *Boletín informativo laboral*(80), 1-14.
- Plá, A. (1980). La terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador y la seguridad de los ingresos de los trabajadores afectados. *Análisis Laboral*, 100-115.
- Plá, A. (2015). *Los principios del Derecho del Trabajo*. DePalma.
- Quispe, W. (2014). El despido injustificado: análisis sobre los límites que genera su calificación en la interpretación judicial. *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Arequipa: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Ramirez, L. (1986). *Manual del despido*. Editorial Hammurabi S.R.L.
- Russomano, M. V. (2015). *La estabilidad del trabajador en la empresa*. Universidad Autónoma de México.
- Saavedra, J. C. (10 de Noviembre de 2014). *Revista Poder*. La Mula: <https://revistapoder.lamula.pe/2014/11/10/reforma-laboral-del-consenso-a-la-accion-por-jose-carlos-saavedra/poder/>
- Salvador, S. (2016). *Protección contra el despido arbitrario: alcances doctrinarios*. Ediciones ATAR derecho.
- Samuelson, P., & Nordhaus, W. (2010). *Economics*. McGraw Hill.
- Sanchez, M., & Chafloque, R. (2019). *La informalidad laboral en el Perú. Un mapa nacional basado en ENAHO*. Universidad San Martín de Porres.
- Sandoval, G. (2014). La informalidad laboral. *Equidad y desarrollo*(22), 9-45.
- Sanguinetti, W. (1989). *El derecho de estabilidad en el trabajo en la Constitución Peruana*. Cultural Cuzco.

- Serna, L. J. (2021). *Informalidad, empleo y salarios de los trabajadores domésticos remunerados en Colombia: estimación de la inclusión de un derecho laboral*. Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.
- Tokman, V. E. (2001). Las relaciones entre los sectores formal e informal. Una exploración sobre la naturaleza. *Revista del Departamento de Economía*(2), 15-30.
- Torres, M. (2017). *Estabilidad laboral en el derecho peruano contemporáneo*. Editorial ATAR derecho.
- Valderrama, L., & Tovalino, F. (2014). *Despido arbitrario. Nuevos criterios jurisprudenciales sobre su calificación*. Gaceta Jurídica.
- Van Der Laat, B. (1989). La tutela del trabajador contra el despido ilegítimo en el Sector Privado en Centro América. *Principi per un Codice Tipo di Diritto del Lavoro en América Lattina. Congreso Internazionale*. Roma.
- Vasquez, T. E. (2017). Efectos de la formalidad laboral en el derecho latinoamericano. En AA.VV., *Los efectos multidimensionales de la proteccion y promoción de los derechos laborales en el Perú* (págs. 41-60). Ediciones ATAR derecho.
- Velasquez, D. (2017). *Poder y posiciones de dominio en la contratacion laboral*. Editorial ATAR derecho.
- Vilchez, L. (2008). Desnaturalización del contrato de trabajo. *Ius et veritas*, 18(36), 366-384.
- Villavicencio, A. (2013). El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú*(71), 309-339.
<https://doi.org/10.18800/derechopucp.201302.012>