



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO

FACULTAD DE DERECHO Y EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

Estabilidad laboral en los trabajadores del Decreto Legislativo N.º 728
que han circulado en un mismo grupo empresarial, Lambayeque, 2023

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autora

Bach. Rodas Rodas, Lucy

Asesora

Mg. Diana del Rocio Vizconde Burga

(Código ORCID: 0000-0002-1736-7699)

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Derecho público y privado

Pimentel, julio, 2024.



ACTA DE CONTROL DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Enrique Rodas Ramírez, Decano de la Facultad de Derecho y Educación ha realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado, según la Directiva de Similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del Informe presentado por la bachiller: RODAS RODAS LUCY.

Título: "ESTABILIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 QUE HAN CIRCULADO EN UN MISMO GRUPO EMPRESARIAL, LAMBAYEQUE, 2023".

Elaborado por la estudiante, RODAS RODAS LUCY. Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 13% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de Investigación vigente.

Píntel, 14 de noviembre de 2024.


Dr. Enrique Rodas Ramírez
Decano

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres y
a mis amadas hijas.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora de tesis
la Dra. Diana Vizconde.

| | |
|---|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice De Tablas | v |
| Índice De Figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. DESARROLLO | 5 |
| III.- METODOLOGÍA | 14 |
| 3.1. Tipo De Investigación. | 14 |
| 3.2. Diseño De Investigación. | 14 |
| 3.3. Categorías, Subcategorías Y Matriz De Categorización Apriorística. ... | 15 |
| 3.4. Escenario De Estudio | 16 |
| 3.5. Participantes | 16 |
| 3.6. Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos..... | 16 |
| 3.7. Procedimiento De Recolección De Datos E Informaciones | 17 |
| 3.8. Validez Y Confiabilidad | 18 |
| 3.9. Rigor Científico | 18 |
| 3.10. Aspectos Éticos | 18 |
| IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 19 |
| V. CONCLUSIONES | 40 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 41 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 42 |
| ANEXOS | 47 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 <i>Tabla de categorización</i> | 15 |
| Tabla 2 <i>¿Qué es el principio de continuidad laboral?</i> | 19 |
| Tabla 3 <i>¿El principio de continuidad laboral les asiste a los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial en el Perú? Si, no ¿Por qué?.....</i> | 20 |
| Tabla 4 <i>Principio de continuidad laboral en colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial.....</i> | 22 |
| Tabla 5 <i>¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral?</i> | 24 |
| Tabla 6 <i>¿Los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial en el Perú tienen estabilidad laboral? Si, no ¿Por qué?.....</i> | 25 |
| Tabla 7 <i>Estabilidad laboral en colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial.....</i> | 26 |
| Tabla 8 <i>¿Cómo se manifiesta la protección frente al despido arbitrario en el Perú?</i> | 28 |
| Tabla 9 <i>¿Cuáles son los criterios para considerar que la protección frente al despido arbitrario les asiste a los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial en el Perú?</i> | 29 |
| Tabla 10 <i>¿Cómo garantizar el derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores que han circulado en un mismo grupo empresarial?.....</i> | 30 |
| Tabla 11 <i>¿Si se considera el principio de continuidad laboral en todas las empresas por las que ha circulado el trabajador se permite una adecuada protección frente al despido arbitrario?.....</i> | 31 |
| Tabla 12 <i>¿Considera que si se considera la contabilidad del periodo de prueba en todas las empresas por las que ha circulado el trabajador se permite una adecuada protección frente al despido arbitrario? Si, no ¿Por qué?</i> | 32 |
| Tabla 13 <i>¿Si se considera el tiempo de servicios en todas las empresas por las que ha circulado el trabajador se permite una adecuada protección frente al despido arbitrario? Si, no ¿Por qué?</i> | 33 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 <i>El principio de continuidad laboral les asiste a los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial en el Perú</i> | 21 |
| Figura 2 <i>El principio de continuidad laboral en el ordenamiento jurídico peruano</i> | 23 |
| Figura 3 <i>¿Los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial en el Perú tiene estabilidad laboral? Si, no ¿Por qué?.....</i> | 26 |

Resumen

El estudio tuvo como objetivo establecer cómo garantizar el derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores que han circulado en un mismo grupo empresarial. La investigación fue de tipo básica, se desarrolló utilizando un enfoque cualitativo de diseño fenomenológico. Las técnicas que se utilizaron fueron la entrevista y el análisis documental, para lo cual se utilizó una guía de entrevista que constó de nueve preguntas abiertas y una ficha de análisis documental. Se obtuvo como resultado que es necesario considerar el pase del periodo de prueba como periodo de inicio de la relación contractual, sin que el traslado entre empresas vinculadas acredite un cese en sus funciones, sino por el contrario, va adquiriendo diversas experiencias en las diversas áreas en las cuales labore. En función a la primacía de la realidad, todos los colaboradores gozan de protección frente al despido arbitrario a través de la reposición. Se concluye que garantizar el derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores del Decreto Legislativo 728 que han circulado en un mismo grupo empresarial, es necesaria la valoración del principio de continuidad laboral, el periodo de prueba y el tiempo de servicios como sustento para la demanda por despido arbitrario, pero resulta necesario que el Estado regule la situación de la circulación de los trabajadores en grupos empresariales.

Palabras clave: circulación, estabilidad laboral, grupo empresarial, trabajadores.

Abstract

The aim of the study was to establish how to guarantee the right to employment stability for workers who have circulated in the same business group. The research was of a basic type, using a qualitative approach with a phenomenological design. The techniques used were interviews and documentary analysis, for which an interview guide consisting of nine open questions and a documentary analysis form were used. The result was that it is necessary to consider the probationary period as the starting period of the contractual relationship, without the transfer between related companies accrediting a cessation of their functions, but on the contrary, they are acquiring different experiences in the different companies in which they work. On the basis of the primacy of reality, all employees are protected against arbitrary dismissal through reinstatement. It is concluded that in order to guarantee the right to employment stability for the workers of Legislative Decree 728 who have circulated in the same company group, it is necessary to evaluate the principle of continuity of employment, the probationary period and the length of service as a basis for the claim for arbitrary dismissal, but it is necessary for the State to regulate the situation of the circulation of workers in company groups.

keywords: circulation, employment stability, company group, workers.

I. INTRODUCCIÓN

La importancia del estudio radica en comprender que los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial le permiten una adecuada protección frente al despido arbitrario, pues el cómputo de su tiempo de servicios debe ser transversal, en atención al principio de continuidad laboral en el grupo empresarial. El estudio beneficiará a todos los colaboradores que trabajen en grupos de empresas en el Perú (Beltrán, 2023)

A nivel internacional, las Naciones Unidas señalan que en Colombia, la estabilidad laboral reforzada es un concepto de raíz normativa cuyo carácter se establecía en principio en la protección del trabajador frente al cese por situación de vulnerabilidad, entendida ahora también como situación de debilidad manifiesta temporal o permanente. El alcance de esta protección, en relación con otros derechos fundamentales, es que a este particular se le ha concedido un grado de derecho fundamental, cuya extensión es mayor a la inicialmente señalada en la normativa que lo regula, en un proceso que se ha producido gracias a la actividad jurisprudencial del Tribunal Constitucional (Naciones Unidas, 2020).

En Ecuador, las normas otorgan protección laboral a las personas con discapacidad y suplentes una protección especial en forma de estabilidad reforzada, así como a las mujeres embarazadas, las mujeres en situación de licencia por maternidad, las mujeres que están amamantando y las personas con enfermedades que son catastróficas, identificando su minusvalía en la persona misma y no mirando la relación persona y empresas, lo cual es una característica del derecho tuitivo laboral, inobservando el fenómeno de la circulación empresarial (Corte Constitucional de Ecuador, 2021).

A nivel nacional, las empresas en Perú que han experimentado un mayor crecimiento económico y que han visto crecer su patrimonio a pesar de la inestabilidad política son los grupos empresariales. Dos grupos empresariales peruanos lograron adquirir dos empresas reconocidas en sus respectivas industrias. El Banco de Crédito del Perú y otras instituciones financieras son propiedad del Grupo Credicorp, que incluye a la compañía de boletos Joinnus. Por su parte, la empresa láctea chilena Soprole fue adquirida por Grupo Gloria

Credicorp y objeto de una transacción interna que implicó la transferencia de más de \$10 millones de dólares. Gloria fue un paso más allá e invirtió más de US\$641 millones en la adquisición de Soprole, empresa chilena que posee aproximadamente el 30% del mercado lácteo del país. Tal como lo señaló el Pleno Nacional Jurisdiccional del Trabajo realizado en Lima en el año 2008, actualmente la responsabilidad solidaria está establecida entre las empresas vinculadas al Grupo Empresarial a través de la jurisprudencia (Poder Judicial del Perú, 2008).

A nivel local, en Lambayeque el Grupo Oviedo a generado inestabilidad en las azucareras. Según la Superintendencia de Inspección del Trabajo (Sunafil), en lo que va del año se han incorporado a la nómina en la región Lambayeque 3.774 personas, siendo Chiclayo la que presenta la mayor cantidad de trabajadores formalizados, que asciende a 2.107 servidores. Las empresas que más han podido formalizar su plantilla, con 1.146 empleados, son las del sector agrícola (Laboral tus derechos al día, 2023).

Esta realidad conlleva a que se realice un estudio a profundidad respecto a la estabilidad laboral de los colaboradores que circulan en grupos empresariales, los cuales tienen contratos temporales en una y otra empresa del grupo, sin que a la fecha por el paso del tiempo puedan alcanzar estabilidad laboral, dado que las normas no han previsto un cómputo del plazo acumulable; y en muchos casos las empresas dan por terminados los contratos temporales con una de las empresas y la contratan con otras del grupo, como el caso de algunas empresas de combustibles de las cuales la autora del presente estudio lleva la contabilidad, conociendo la problemática de los colaboradores mediante la observación directa (Almanza, 2021)

La principal causa del problema es la ausencia de regulación jurídica respecto a los derechos laborales de los colaboradores que circulan en diversas empresas de un grupo empresarial, y la poca aplicación de los principios laborales a este supuesto, desconociendo la naturaleza tuitiva del derecho laboral, el principio de primacía de la realidad y la interpretación pro trabajador. Las consecuencias del problema son la nula protección frente al despido arbitrario de los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial

Estando a ello, la presente investigación tiene como escenario de estudio el departamento de Lambayeque, siendo que la muestra la constituirán 10 abogados especialistas en derecho laboral, quienes serán entrevistados para conocer cómo se presenta el principio de continuidad laboral y si este les permite una adecuada protección frente al despido arbitrario a los trabajadores que han circulado en un mismo grupo empresarial.

Es necesario investigar este tema pues la salvaguarda de los derechos laborales es fin del Estado y se encuentra alineado al Objetivo de Desarrollo sostenible N.º 8 Trabajo decente y crecimiento económico. El estudio es trascendente para el derecho así como el contexto social, porque un trabajo digno permite una adecuada calidad de vida al trabajador y a su familia, contribuyendo de forma transversal con todos los objetivos de desarrollo sostenible.

El problema general planteado es: ¿Cómo garantizar el derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores del Decreto Legislativo N.º 728 que han circulado en un mismo grupo empresarial, Lambayeque, 2023? Los problemas específicos fueron a. ¿Cómo se presenta el principio de continuidad laboral de los trabajadores que han circulado en un mismo grupo empresarial?; b. ¿Cómo se presenta la estabilidad laboral de los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial?; y, c. ¿Cuáles son los criterios para considerar que la protección frente al despido arbitrario les asiste a los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial?

La presente investigación se justifica teóricamente en la teoría jurídica de la estabilidad laboral y la teoría de la ficción jurídica del grupo de empresas, las cuales permitirán sostener la preponderancia de la aplicación del principio de continuidad laboral en la relación laboral entre trabajador y el grupo empresarial como empleador. En la práctica, permitirá garantizar la protección frente al despido arbitrario del colaborador circulante, al establecer la prevalencia del principio de continuidad laboral. El método que se seguirá en el estudio será el cualitativo, pues se busca un conocimiento a profundidad a partir del de la observación, fichaje y entrevista a expertos sobre el tema, considerando la participación de 10 abogados especialistas en derecho civil.

El objetivo general planteado es: Establecer cómo garantizar el derecho a estabilidad laboral en los trabajadores del Decreto Legislativo N.º 728 que han circulado en un mismo grupo empresarial, Lambayeque, 2023. Los objetivos específicos son a) Analizar el principio de continuidad laboral de los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial; b) Analizar la estabilidad laboral de salida de los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial; y c) Analizar los criterios para considerar que la protección frente al despido arbitrario les asiste a los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial. El supuesto general es: Si se considera la acumulación del tiempo de servicios en todas las empresas por las que ha circulado el trabajador se permite una adecuada protección frente al despido arbitrario. Los supuestos específicos son a) El principio de continuidad laboral se presenta en los trabajadores que han circulado en un mismo grupo empresarial; b) La estabilidad laboral se presenta de los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial; y c) La protección frente al despido arbitrario les asiste a los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial.

II. DESARROLLO.

En el contexto internacional, en España, Sánchez (2021) en el estudio doctoral “Aspectos Laborales de los Grupos de Empresas”, cuyo propósito fue estudiar los criterios en la vinculación empresarial. Utilizó metodología cualitativa y documental. Obtuvo como resultado que la presencia de un vínculo en las personas jurídicas que reúnan ciertos criterios del grupo empresarial que tengan relevancia en materia de trabajo, como la gestión unitaria, la confusión patrimonial y la confusión de modelos. Concluyó que el vínculo es necesario para demostrar la responsabilidad del grupo conforme a la jurisprudencia del sistema de índice de la doctrina. *Apreciación crítica:* El estudio mencionado demuestra la naturaleza del grupo de empresas, que examinaremos en este momento para comprender las implicaciones profesionales que esto conlleva, dado que hay una conexión entre los beneficios y la rotación laboral entre las empresas del grupo.

En Ecuador, Yugsi y Pinos (2021) en su artículo “Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano”, tuvo como fin comprender la estabilidad laboral. Metodología básica y cualitativa. Obtuvo como resultado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada establecido por el legislador y la jurisprudencia constitucional no puede ser restringido a través de un contrato o una reorganización de la empresa en la que trabaja la persona con discapacidad o su sustituto. Concluyó que se debe considerar la situación de vulnerabilidad de la persona con discapacidad, lo que implica que incluso se debe buscar su reubicación en un puesto similar para garantizar su derecho a la estabilidad laboral. *Apreciación crítica:* La estabilidad laboral se encuentra reconocida en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, pero no se garantiza.

En Colombia, Mtoa (2019) en su artículo “El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada”, tuvo como objetivo demostrar la continuidad laboral, utilizó la metodología cualitativa de revisión documental. Obtuvo como resultado que en estos casos, la jurisprudencia ha establecido que la indemnización por despido no protege efectivamente los derechos de los sujetos. Si se prueba que el despido fue debido a la pertenencia al sindicato, el embarazo o la discapacidad, el empleado tendría el derecho a la estabilidad laboral reforzada y al reintegro efectivo. Concluyó que el despido motivado por un abuso de derecho o una

discriminación que afecte al sindicato, a la mujer embarazada, a la persona enferma o discapacitada es nulo. Siempre y cuando se hubiere respetado el debido proceso laboral, el derecho a la estabilidad laboral reforzada puede ceder ante la existencia de una causa justa para el despido. *Apreciación crítica:* Es necesario verificar la relación causal entre el despido y la condición protegida en cada situación.

En España, Aylwin y Rojas (2005) en el artículo científico “Los Grupos de Empresas y sus efectos jurídicos laborales en el Derecho Comparado”; tuvo como comprender las consecuencias laborales. Metodología básica y cualitativa. Obtuvo como resultado que la auditoría de las empresas del grupo fue crítica la asignación de tareas a cada uno de los grupos durante el contrato de trabajo, y, sobre todo, tras su finalización. Concluyó en que las sociedades adicionales del grupo deben cumplir con los derechos laborales. *Apreciación crítica:* Los grupos de empresas se han regulado en países Europeos, pero no han amparándolos aspectos laborales, sino todos los societarios.

En el contexto nacional, Silva (2020) en “Los grupos de empresas en el derecho laboral peruano” tesis de abogacía de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Tuvo el fin de estudiar los grupos empresariales y el derecho de sus colaboradores. Metodología cualitativa y analítica. Obtuvo como resultado que en la circulación empresarial se debe respetar la antigüedad y mantener las mismas condiciones laborales de los trabajadores al ser trasladados de una sociedad a otra. Concluyó que las cuestiones de movilidad laboral y la falta de normas y preocupación por la responsabilidad empresarial en un grupo de compañías. *Apreciación crítica:* Los grupos de empresas han proliferado sobre todo en países subdesarrollados, y la falta de regulación es la que conlleva a abuso en el derecho.

Ruiz (2017) en su tesis de grado “Regulación laboral en empresas, grupos de empresas y redes empresariales” para la titulación de abogacía en la Universidad de La Laguna, tuvo como fin determinar la protección del derecho laboral en empresas vinculadas. Utilizó la metodología cualitativa de revisión documental. Técnica del análisis documental, escenario de estudio en España. Obtuvo como resultado que no hay jurisprudencia en redes sobre despidos colectivos debido a su naturaleza jurídica de sociedades anónimas independientes. Solo se puede demostrar el despido de una unidad independiente involucrada en la red. Concluyó

que el estudio muestra la existencia de circulación empresarial y los desafíos de proteger sus derechos. *Apreciación crítica:* Las normas empresariales no van en convención de las normas laborales, y eso conlleva a la vulneración del derecho a la estabilidad laboral.

Jiménez – Chávez (2016) en el estudio “La responsabilidad solidaria del grupo de empresas” presentada en la Universidad de Piura, examinó la responsabilidad de las empresas vinculadas. Utilizó la metodología cualitativa y documental. Obtuvo como resultado la falta primordial que mantiene esta sesión plenaria, permitiendo a los jueces ampliar la responsabilidad de los miembros del grupo cuando se establece la conexión empresarial. Según la investigación previa, concluyó en que la responsabilidad solidaria se asigna no solo con la conexión entre empresas. *Apreciación crítica:* A la fecha se ha establecido que todos los que intervienen en una contratación resultan responsables solidariamente por transgresiones laborales.

González (2015) en “Efectos jurídicos en las relaciones laborales derivadas de la circulación de trabajadores dentro de un grupo de empresas” Su propósito fue estudiar la agrupación empresarial. Utilizó metodología cualitativa, técnica de gabinete. Obtuvo como resultado que el derecho laboral regula el movimiento de empleados entre grupos de empresas cuando no hay reglamentos y los jueces deben llenar un vacío identificado. No ha sido identificado ningún responsable de las prestaciones profesionales. Concluyó en la necesidad de regulaciones laborales para la movilidad. *Apreciación crítica:* la problemática que se ha generado es que la normativa laboral no ha previsto la protección del trabajador en los grupos de empresas.

En el contexto local, Barsallo y Ramos (2013) en “La protección de los derechos laborales frente a la circulación empresarial, Lambayeque 2011-2012” presentada en la Universidad Señor de Sipán. Comprendió el fenómeno de circulación laboral empresarial. Utilizó metodología cualitativa. Obtuvo como resultado la aparición de grupos empresariales en todo el mundo ha hecho necesario que se implementen medidas regulatorias en diversos campos del derecho, como se ha hecho en Brasil y Alemania. Concluyó que, en nuestro país y en sectores como el financiero, fiscal y de comunicaciones, aún no se ha regulado

por completo este nuevo fenómeno empresarial. **Apreciación crítica:** Este estudio destaca la relevancia de la responsabilidad conjunta de los empleadores en empresas conectadas. El grupo cubrirá las prestaciones sociales en caso de incumplimiento contractual por parte de la empresa.

Carhuatocto (2011) en el estudio doctoral “La utilización fraudulenta de la persona jurídica en el derecho laboral” desarrollada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, examinó el uso fraudulento de la circulación empresarial. Utilizó metodología cualitativa, revisión documental. Obtuvo como resultado que es necesario regular o resolver legalmente los casos laborales que se dan dentro de grupos de empresas, empresas relacionadas y descentralización productiva. La investigación concluyó en violaciones a leyes laborales por grupos corporativos, requiriendo más investigación para proponer cambios reguladores, que se hará en esta investigación. **Apreciación crítica:** Es necesario que se otorgue reconocimiento legal a los sindicatos de corporativos y grupos de empresas para resolver este problema.

Respecto a los datos y hallazgos más importantes y relevantes, no hay una ley que aborde los grupos empresariales en su totalidad, por lo que necesitamos una ley de grupo. La necesidad surge por la falta de adecuación del ordenamiento jurídico tradicional para atender las necesidades del fenómeno y por la falta de una ley doctrinal que aborde integralmente el fenómeno de los grupos empresariales, por lo que es necesario fomentar el desarrollo de una ley de grupo. La necesidad surge porque el ordenamiento jurídico tradicional no es adecuado para regular todas las dimensiones de este fenómeno, y porque la integración de empresas implica una serie de accesorios.

Teoría constitucional del derecho al trabajo.- Permite identificar la constitución en su contexto temporal y espacial, su modificación, cambios constitucionales o la innovación de su contenido. Entender este proceso es clave para comprender cómo la reforma laboral ha afectado los derechos ciudadanos. Las constituciones pueden ser rígidas o flexibles (Schmitt, 1998).

Teoría jurídica de la estabilidad laboral.- No se puede despedir al trabajador o terminar la relación laboral sin procedimientos adecuados y una causa válida que

pueda probarse, una vez establecida la relación laboral. La estabilidad laboral implica que el colaborador no puede ser despedido o forzado a dejar su trabajo antes de que termine su relación laboral, excepto en casos específicos, como la jubilación o la recepción de pensiones. por motivos de edad o discapacidad (Garrido, 2009).

Teoría de la ficción jurídica del grupo de empresas. – Basada en la idea de que los derechos subjetivos solo pueden pertenecer a entidades con voluntad, lo cual implicaba que solo los seres dotados de voluntad pueden ser considerados personas. El Estado otorga una capacidad artificial a las personas jurídicas solo en el ámbito patrimonial, por conveniencia social o interés económico. Los legisladores son los que generan.

Según Monereo (1997) la subjetividad se asigna por motivos prácticos y sociales, no para cometer delitos. Una persona jurídica es considerada un titular de derechos de propiedad. La voluntad es esencial solo para ejercer un derecho, no para disfrutarlo, lo cual es la crítica más seria de la teoría.

Teorías negatorias consideran a la persona jurídica como un patrimonio con subjetividad y creen que la persona física es sujeto de derecho verdadero. La persona jurídica se considera un patrimonio de afectación, por lo tanto. No es necesario crear una nueva entidad legal para utilizar un patrimonio con un propósito específico. En esta doctrina, se considera que la persona jurídica es una entidad que posee bienes sin dueño específico para propósitos determinados. Esta tesis ignora el aspecto social del hombre y su tendencia natural a agruparse en organizaciones con objetivos específicos debido a su instinto de convivencia. Esta realidad llamada persona jurídica es una asociación con una finalidad, no solo un legado para un propósito específico.

Teoría de los derechos individuales peculiares (Jhering).- Estiman incorrecto conceder a la persona jurídica algún derecho subjetivo pues son los miembros quienes se benefician de la utilidad del patrimonio, no la persona jurídica. El dueño real de una persona jurídica está encubierto por el dueño aparente. Esta teoría ignora infamemente el aspecto social de los individuos, según la crítica. Luego, se desarrolla la teoría de la realidad reconociendo a la persona jurídica como una

entidad social o institución con identidad propia, separada de sus integrantes. Las razones para que una entidad jurídica exista de forma independiente y autónoma incluyen: a) la voluntad social diferente de sus miembros; b) el interés social de la entidad; y c) el reconocimiento como institución que garantiza tanto la individualidad como la existencia social de las personas según el derecho. El derecho objetivo transforma la figura social en una figura jurídica sin generar novedades. Entonces, las entidades que promueven los intereses de la población se llaman personas jurídicas.

Respecto a la categoría circulación de trabajadores en grupos empresariales.- Un consorcio empresarial es un grupo de compañías con autonomía legal que operan bajo una misma dirección financiera. Por lo tanto, deben seguir un plan de asignación de recursos común, donde se colocarían los trabajadores contratados, como se mencionó antes. por las compañías que conforman la organización (Oliva, 2020). Dicho personal puede moverse entre las empresas del grupo debido a esto. El movimiento se puede hacer con un único contrato laboral con una empresa o con contratos laborales individuales con cada una de las empresas en las que se trabaja.

Es importante trabajar en diferentes empresas del grupo y poder moverse como resultado. Se le llama circulación laboral. En relación al contenido del movimiento, abarca las transferencias de empleados entre las empresas del grupo en distintas situaciones y al mismo tiempo. La intermediación laboral se refiere a la prestación de tareas controladas u orientadas por una empresa usuaria, solo en casos temporales según las leyes laborales. La intermediación se distingue por su temporalidad y subordinación.

Arce (2003) afirma que el traslado de un colaborador del grupo es un asunto legalmente controvertido en España, ya que pone en riesgo la estabilidad laboral y causa diversos problemas. Algunos desafíos para el ejercicio pleno de los derechos colectivos son: adaptarse a un nuevo trabajo y superar períodos de prueba al cambiar de empleador.

El autor indica que se debe enfocar en las transferencias dentro de los grupos reales para analizar el movimiento de colaboradores en grupos empresariales. Dos

opciones: el grupo actúa como empleador único del trabajador o hay circulación entre varios empleadores. El trabajador quiere saber qué empleador pagará sus deudas laborales y si los representantes de los trabajadores mantendrán sus empleos. El objetivo es emplear el fundamento de Arce como base y exponerlos en el estudio.

El Decreto Legislativo N.º 728 es parte de la normativa laboral que regula el régimen de la actividad privada y establece las condiciones para la contratación de trabajadores. Este decreto legislativo se enfoca en temas como la contratación, los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, así como el cálculo de beneficios sociales, como las gratificaciones, CTS (Compensación por Tiempo de Servicios) y vacaciones.

Respecto a la subcategoría protección frente al despido arbitrario, los derechos fundamentales de los trabajadores están particularmente protegidos por la aplicación del sistema legal, y como esto se convierte en un obstáculo para el ejercicio de los derechos de gestión por parte del empleador, es deber del Estado tomar medidas. Facilitar el trabajo y tomar medidas especiales. avatar. Salvaguardias contra el ejercicio independiente de esta facultad. Según ella, la primera cuestión es que, al ser el despido la extinción de la relación laboral, sólo puede vulnerar o afectar los derechos fundamentales de los trabajadores si existe una causa válida. Este despido se considera voluntario (Aguilar & Sánchez, 2023).

Respecto a la categoría estabilidad laboral. El amparo de los empleados contra el despido arbitrario o sin causa está garantizado por las leyes laborales internacionales. En este sentido, es importante destacar que esta protección está relacionada con una disposición específica de la Ley del Trabajo, que es la estabilidad laboral a la salida, que garantiza que el trabajador no sea despedido demasiado pronto y está basada en la necesidad de brindar seguridad al entorno que permita el progreso personal en la sociedad.

Silva (2020): La estabilidad laboral protege el empleo del empleado y el contrato de trabajo, lo que reduce la probabilidad de que la relación termine sin causa. Se basa en el principio de continuidad, que protege al partido. El eslabón más débil de la relación laboral es el trabajador.

Lupa y Puma (2019) determinan la existencia de dos dimensiones de la estabilidad laboral: Estabilidad de entrada, al inicio de su empleo, un trabajador debe ser contratado por un período de tiempo ilimitado siempre que la tarea a realizar sea esencial para la empresa y estabilidad de salida, lo que le otorga el derecho a la reposición. En este estudio, incluimos el período de prueba y el cálculo del tiempo de trabajo del colaborador.

Respecto a la subcategoría período de prueba. La doctrina coincide en que es un período durante el cual se busca confirmar las capacidades del trabajador, tanto profesional como personal, durante el período de prueba. En otras palabras, se busca que las partes contractuales se conozcan durante este tiempo (Ferradans, 2006) así como su adaptación al trabajo encomendado para evaluar la conveniencia futura de la relación laboral. Por lo tanto, si el empleador o el trabajador no están orgullosos con la forma en que se ha desarrollado la relación laboral, pueden terminarla sin tener que (1) alegar justa causa, (2) dar notificación a la otra parte, (3) cumplir con cualquier.

Las leyes laborales generalmente establecen una longitud máxima para un período de prueba, lo que significa que los empleadores no pueden extenderla para rescindir la relación laboral antes de que haya comenzado. Hacerlo violaría el derecho del empleado al trabajo porque no podría tener un trabajo estable. El artículo 10 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral [LPCL] – D. Leg. 728- en Perú establece un período de prueba de tres (3) meses, que puede ampliarse hasta un máximo de seis (6) meses para empleados calificados o de confianza y de un (1) año para el caso de empleados directivos.

La empresa tiene la responsabilidad de demostrar las diferencias que justifican enviar al empleado a un nuevo período de prueba. En la práctica judicial, se valorarán aquellos datos indicativos que sean suficientes en número e intensidad para sustentar la lógica presunción de que el empleador desconozca las capacidades y cualidades del trabajador, ya que es imposible que el empleador desconozca las características personales y profesionales del trabajador. que emplea cuando ambas empresas pertenecen a la misma pareja, únicos socios de esta, o cuando sus tareas se realizan siempre en el mismo edificio, con los mismos

materiales y mobiliario, y siempre bajo las órdenes directas de la misma persona. (Sánchez, 2021).

Respecto a la subcategoría principio de continuidad laboral, para la circulación de los negocios y que los empleados sean trasladados de una empresa a otra con el debido respeto y deben mantener condiciones de trabajo por lo menos equivalentes a la antigüedad en el servicio (Silva, 2020). Tiene en cuenta el derecho del trabajador a permanecer en el trabajo o a permanecer empleado, por lo que es una garantía jurídica de que el trabajador mantendrá su puesto de trabajo, y en todo caso la forma en que se protege este derecho puede variar (Aguilar y Sánchez, 2023).

Respecto a la subcategoría tiempo de servicios, solo se tomarán en cuenta los días de trabajo efectivo para calcular el tiempo de servicios. El inicio de la prestación laboral en la primera empresa del grupo de empresas marca el inicio de este período. Se debe respetar la antigüedad de los trabajadores para poder moverse dentro del grupo, que en ocasiones implica un. Por lo tanto, es importante valorar el paso del tiempo. servicios para asegurar la seguridad de los empleados en el lugar de trabajo.

El tiempo de servicio debería calcularse como una sola relación laboral sin interrupciones en lugar de calcular el tiempo de servicio de cada contrato que el trabajador tenga con cada empresa por separado. De lo contrario, el trabajador sería despedido repetidamente por no cumplir con sus obligaciones laborales. obligaciones.

III.- METODOLOGÍA.

3.1. Tipo de investigación.

La investigación fue de **tipo básica**, tiene como objetivo incrementar el conocimiento científico y teórico en un campo específico sin considerar aplicaciones prácticas, El objetivo principal de dicha investigación fue comprender fenómenos naturales o sociales, descubrir principios generales y crear teorías (Zuñiga, et. al., 2023). En el estudio se buscó comprender como se presenta la estabilidad laboral de los colaboradores contratados bajo el Régimen 728 en grupos de empresas.

Se desarrolló utilizando un enfoque cualitativo (Hernández – Sampieri y Mendoza, 2018). Este enfoque permitió la creación de preguntas e hipótesis a lo largo de todo el proceso de investigación, a fin de resolver las preguntas más importantes e incómodas y así mejorar la investigación. Por su naturaleza, el estudio será fundamental. El estudio utilizó un enfoque cualitativo. Según Reyes (2022), el estudio cualitativo es adaptable y beneficiado por un análisis exhaustivo y resultados rápidos. El autor comenzó a a investigar los aspectos doctrinales y jurídicos de las normas actuales en esta etapa.

3.2. Diseño de investigación.

La investigación fue de diseño fenomenológico porque se trata de una investigación cualitativa. Según Castillo y Cabrerizo (2006), se realiza un análisis lógico para comprender las leyes que rigen los fenómenos. El propósito de las entrevistas con especialistas en derecho laboral fue comprender el significado de estas entrevistas.

3.3. Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística.

Tabla 1

Tabla de categorización

| Categorías | Definición conceptual | Definición operacional | Subcategorías |
|---|--|---|---|
| Estabilidad laboral en los trabajadores del Decreto Legislativo N.° 728 | Silva (2020): La estabilidad laboral protege el empleo del empleado y el contrato de trabajo, lo que reduce la probabilidad de que la relación termine sin causa. El estudio se circunscribe al régimen de la actividad privada Decreto Legislativo N.° 728. | Se realizó a partir de las características que evidencian la estabilidad laboral. | Principio de continuidad laboral Periodo de prueba Tiempo de servicio |
| Circulación de trabajadores en grupos empresariales | Un consorcio empresarial es un grupo de compañías con autonomía legal que operan bajo una misma dirección financiera. (Oliva, 2020). El personal de cualquiera de las empresas puede moverse entre las otras empresas del grupo. | Se estudió considerando la protección constitucional al trabajador. | Protección frente al despido arbitrario |

3.4. Escenario de Estudio

El escenario permitió constatar los resultados científicos en investigaciones cualitativas, como el caso de la Estabilidad laboral en los trabajadores del Decreto Legislativo N.º 728 que han circulado en un mismo grupo empresarial (Llópiz et. al., 2021). El presente estudio se realizó en el Departamento de Lambayeque.

3.5. Participantes

Fue necesario que las personas intervengan en las investigaciones, a partir de su experiencia (Llópiz et. al., 2021). Los participantes fueron 10 especialistas en derecho laboral, muestra que se determinó por conveniencia, de conformidad al siguiente detalle:

Tabla 1

Participantes

| Sujetos | Características | Tamaño de la muestra |
|----------------|---|--|
| Abogados | Instrucción: Abogados Especialidad: Derecho laboral Edad: entre 20 y 60 años Condición: Abogados que laboran en Chiclayo Criterio de inclusión: que conozcan de demandas de reposición. | 10 abogados especializados en derecho laboral. |

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se empleó la técnica del reclutamiento, basada en el conocimiento de las normas y principios actuales, así como la técnica de la entrevista. Guarate (2019) afirma que el análisis del discurso consiste en explicar el significado del texto hablado para comprender la vida social. Al realizar el análisis, el investigador no solo proporciona información; en cambio, construye una narrativa de la vida social, en gran medida basada en la técnica de entrevistas.

Para la técnica del análisis documental, se utilizó el instrumento guía de análisis documental, con la cual se va a registrar la normativa aplicable a la investigación.

Para abordar cada uno de los objetivos planteados, se utilizó la técnica de la entrevista, que es una técnica de investigación social científica basada en el comportamiento verbal de los participantes a partir de un conjunto de preguntas semiestructuradas para la obtención de datos orales o escritos. El instrumento a fue la guía de entrevista para los entrevistados, la cual incluyó preguntas abiertas; siendo que la muestra la constituyó 10 especialistas en derecho laboral, la guía de entrevista ha sido validadas por tres expertos sobre el tema.

3.7. Procedimiento de Recolección de Datos e Informaciones

El objeto de estudio se dividió en sus componentes constitutivos o dimensiones en la investigación actual. Por esta razón, se llevó a cabo un análisis de la información recopilada de varias fuentes bibliográficas o documentales con el objetivo de descubrir cómo se relacionan y difieren las teorías entre sí, para llegar a una conclusión con propuestas teóricas justificadas.

Para esta investigación, fue necesario realizar un análisis documental. Para hacerlo, se examinarán varios documentos que contienen información válida y relevante para argumentar las afirmaciones que sustentan los objetivos de la investigación, a partir de las acciones de lectura, síntesis y representación de los documentos.

Como se mencionó en el párrafo anterior, en esta investigación se sistematizaron los fundamentos teóricos de la investigación utilizando la técnica de transferencia. Para ello, se emplearon los siguientes instrumentos: fichas textuales, en las que se plasmarán las ideas y conceptos más relevantes de los textos utilizados en esta investigación; y bibliográfico, para registrar los datos de los libros, artículos o tesis encontrados. En la misma línea, se realizaron las entrevistas a los abogados y especialistas en derecho laboral.

3.8. Validez y confiabilidad

El estudio fue sido validado por juicio de expertos, los cuales se anexaron al presente proyecto

3.9. Rigor Científico

Según Guillén y Sanz (2021) la calidad de las personas y/o de los trabajos de investigación que realizan, cuyos discursos generalmente son de carácter científico, presentan una gran precisión y una lógica sólida. La cultura de investigación se caracteriza por la firmeza lógica, la disciplina y la sistemática, así como por un carácter competencial para la investigación, que se compone de las siguientes características: a) Cognoscitivo-metodológico, tanto para la investigación como para la práctica, posición epistemológica y metodológica. b) Las actitudes y disposiciones deontológicamente éticas.

3.10. Aspectos éticos

El estudio consideró la redacción en el estilo APA 7ma edición, citando y referenciando a cada autor, considerando sus aportes sin desconocer sus derechos. Así mismo se respeta a las personas, solicitándoles respetuosamente su participación, de forma previa a las entrevistas.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Resultados

Respecto al objetivo específico 1. Analizar el principio de continuidad laboral de los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial

A continuación, se presentan los resultados de las entrevistas:

Tabla 2

¿Qué es el principio de continuidad laboral?

| Entrevistado | Categorías |
|---------------------|---|
| E1 | Tiene como fin que el trabajador continúe laborando en un puesto de trabajo, salvo las sanciones de ley por falta grave. |
| E2 | Implica que en nuestro derecho laboral peruano se prioriza el contrato de trabajo a plazo indeterminado frente a las fraudulentas contrataciones parciales que ejecuta el empleador, pues conforme a lo señala el art 4 del 003-97-TR la regla general de contratación laboral es a plazo indefinido. |
| E3 | Contratación indefinida del trabajador, el cual garantiza su estabilidad laboral |
| E4 | El principio de continuidad establece que si el trabajador continúa laborando por un plazo mayor al periodo máximo de contratación laboral que establece la Ley (05 años), este alcanza la protección contra el despido laboral y no puede ser despedido sino por causas establecidas por Ley. |
| E5 | Se vincula necesariamente con la estabilidad en el trabajo. De esta manera, supone un mandato de optimización para las normas del derecho de los trabajadores respecto a las actividades que realiza y la estabilidad en su puesto laboral. |
| E6 | aquel que privilegia la permanencia del colaborador en su puesto de trabajo. |
| E7 | Si un trabajador supera los 5 años de trabajo se habla de continuidad laboral |
| E8 | Señala que un trabajador no puede ser despedido arbitrariamente |

| | |
|------------|--|
| E9 | Contratación indefinida del trabajador, el cual garantiza su estabilidad laboral |
| E10 | Protección frente al despido arbitrario. |

Análisis: Los entrevistados coinciden que tiene como fin que el trabajador continúe laborando en un puesto de trabajo, salvo las sanciones de ley por falta grave. Por este principio un trabajador no puede ser despedido arbitrariamente. Si un trabajador supera los 5 años de trabajo se habla de continuidad laboral

Tabla 3

¿El principio de continuidad laboral les asiste a los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial en el Perú? Si, no ¿Por qué?

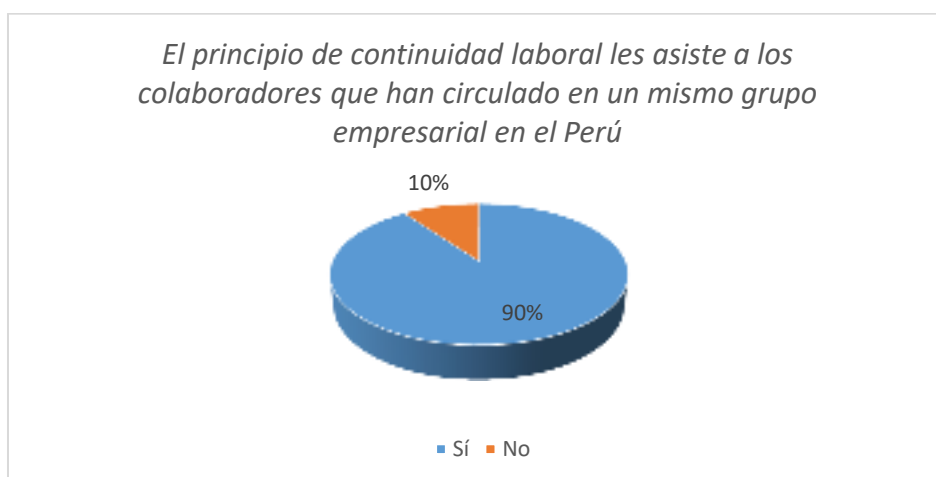
| Entrevistado | Categorías |
|---------------------|---|
| E1 | Si, al tener todos los mismos derechos laborales, y asimismo por el principio de permanencia, y el derecho constitucional al trabajo. |
| E2 | Si, porque entre las empresas que forman parte del grupo empresarial existe una línea vertical de dependencia económica, administrativa y social, lo que implica que los trabajadores de una de esas empresas sean dependiente laboralmente de los demás. |
| E3 | No, porque el colaborador lo hace de forma voluntaria |
| E4 | si debieran tener un vínculo con la principal, por una situación "idéntica", lo cual desnaturaliza el principio de igualdad que protege la constitución |
| E5 | si porque, todos los trabajadores tienen los mismos derechos laborales, así como también de acuerdo a sus funciones obligaciones que cumplir. |
| E6 | Sí, ya que ha sido el empleador quien, en virtud de sus facultades de evaluación laboral, ha considerado que dicho colaborador bien puede realizar funciones en cualquier empresa comprendida en dicho grupo empresarial. |

- E7** Si, siempre que supere los 5 años de labores, además la empresa asume activo y pasivo, si es del mismo grupo empresarial
- E8** Les asiste a todos los trabajadores, independientemente de sus condiciones laborales.
- E9** Todos los colaboradores pueden realizar funciones en cualquier empresa comprendida en dicho grupo empresarial.
- E10** Sí, les asiste a los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial en el Perú
-

Análisis: El principio de continuidad laboral les asiste a los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial en el Perú, al tener todos los mismos derechos laborales, y asimismo por el principio de permanencia, y el derecho constitucional al trabajo, además, porque entre las empresas que forman parte del grupo empresarial existe una línea vertical de dependencia económica, administrativa y social, lo que implica que los trabajadores de una de esas empresas sean dependiente laboralmente de los demás.

Figura 1

El principio de continuidad laboral les asiste a los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial en el Perú



El 90% de los entrevistados señala que el principio de continuidad laboral les asiste a los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial en el Perú.

Tabla 4

Principio de continuidad laboral en colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial

| Entrevistado | Categorías |
|---------------------------------|--|
| Mayorga Redrobán (2022). | & Los empleados tienen la oportunidad de dejar el trabajo ya sea temporalmente por terminación del contrato de trabajo o de forma permanente por terminación de la relación laboral. En ambos casos sólo debería haber una justificación, un concepto complejo que se definirá caso por caso. |
| Balestero (2020). | El principio de estabilidad del empleo no significa continuidad permanente, ni tampoco que el derecho al trabajo, aunque sea continuo, sea un derecho absoluto. Por tanto, los empleados tienen la oportunidad de dejar el trabajo ya sea temporalmente por terminación del contrato de trabajo o de forma permanente por terminación de la relación laboral. En ambos casos sólo debería haber una justificación, un concepto complejo que se definirá caso por caso. |
| Ortega Cabrera (2023). | & La diferencia entre continuidad y estabilidad es que la primera es un género y la segunda es una especie. Por ello, afirmó que "estable Es un concepto limitado que no es tan amplio como el de continuidad, incluye la estabilidad" y poco después señaló que otra diferencia entre ambos conceptos es que "la estabilidad puede ser completa o parcial, la continuidad en cambio es única, no; permite dividir en partes, períodos de tiempo. |

De la revisión a los autores contemporáneos respecto a la continuidad laboral, se advierte que la misma beneficia a las personas, que pueden continuar en la labor solo si lo desean, no se encuentran atados al trabajo, siendo este su fuente de empleo, pero que pese a ser continua no es eterna, pues mantiene la posibilidad de decisión de quedarse o retirarse por otro empleo o simplemente dejar de trabajar.

Figura 2

El principio de continuidad laboral en el ordenamiento jurídico peruano

| Expresión del principio de continuidad en el ordenamiento jurídico peruano | |
|--|---|
| Presunción de contratos a plazo indeterminado, cuya extinción solo será por causa prevista ley | Artículos 4 y 16 del T.U.O. de la LPCL |
| Indemnización otorgada para rescindir el contrato arbitrario | Artículo 32 del T.U.O. de la LPCL |
| Interrupciones del contrato según consideración suspensiva | Artículos 11 y 12 del T.U.O. de la LPCL |
| Contratos a plazo fijo según duración indeterminada al ser desnaturalizados | Artículo 77 del T.U.O. de la LPCL |
| Cambio del empleador no supone la extinción del contrato | Artículo 19 del T.U.O. de la LPCL |

Nota: Arévalo (2015) Tratado de Derecho Laboral, Instituto Pacífico

El principio de continuidad laboral les asiste a los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial en el Perú, al tener todos los mismos derechos laborales, y asimismo por el principio de permanencia, y el derecho constitucional al trabajo, además, porque entre las empresas que forman parte del grupo empresarial existe una línea vertical de dependencia económica, administrativa y social, lo que implica que los trabajadores de una de esas empresas sean dependiente laboralmente de los demás.

Respecto al objetivo específico 2. Analizar la estabilidad laboral de los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial

Tabla 5

¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral?

| Entrevistado | Categorías |
|---------------------|---|
| E1 | Es un derecho a que el trabajador permanezca en su centro de trabajo o plaza, en forma permanente, sin hostilizaciones y a que se le brinde condiciones de trabajo y remuneración razonables y una protección jurídica contra el desempleo. |
| E2 | Implica que todo trabajador debe mantenerse de manera indefinida en su centro del trabajo y el empleador debe respetar las formalidades de contratación y también ante la imposición de sanciones las mismas que deben estar lejos de la arbitrariedad. |
| E3 | Es el derecho que le asiste al trabajador, a conservar su puesto laboral, mediante un contrato el cual no debe disolverse, por motivo injustificado |
| E4 | significa en si la permanencia en el empleo |
| E5 | Es el respeto al derecho al trabajo por parte de las empleadoras, así mismo, el cumplimiento de las normas laborales, brindándoles a sus trabajadores todas las facilidades y herramientas para el desarrollo de sus funciones. |
| E6 | Es aquel que permite al colaborador mantener la permanencia en su puesto de trabajo. |
| E7 | Permanencia, salvo causal establecida en la ley y de lugar a un procedimiento administrativo sancionador |
| E8 | Permanecer laborando por el tiempo que se ha contratado sin que medie causa injustificada de despido. |
| E9 | Conservar el puesto de trabajo |
| E10 | Estabilidad, salvo causal establecida en la ley |

Análisis: Los entrevistados coinciden que todo trabajador debe mantenerse de manera indefinida en su centro del trabajo, mediante un contrato el cual no debe disolverse, por motivo injustificado, sin hostilizaciones y a que se le brinde

condiciones de trabajo y remuneración razonables y una protección jurídica contra el desempleo.

Tabla 6

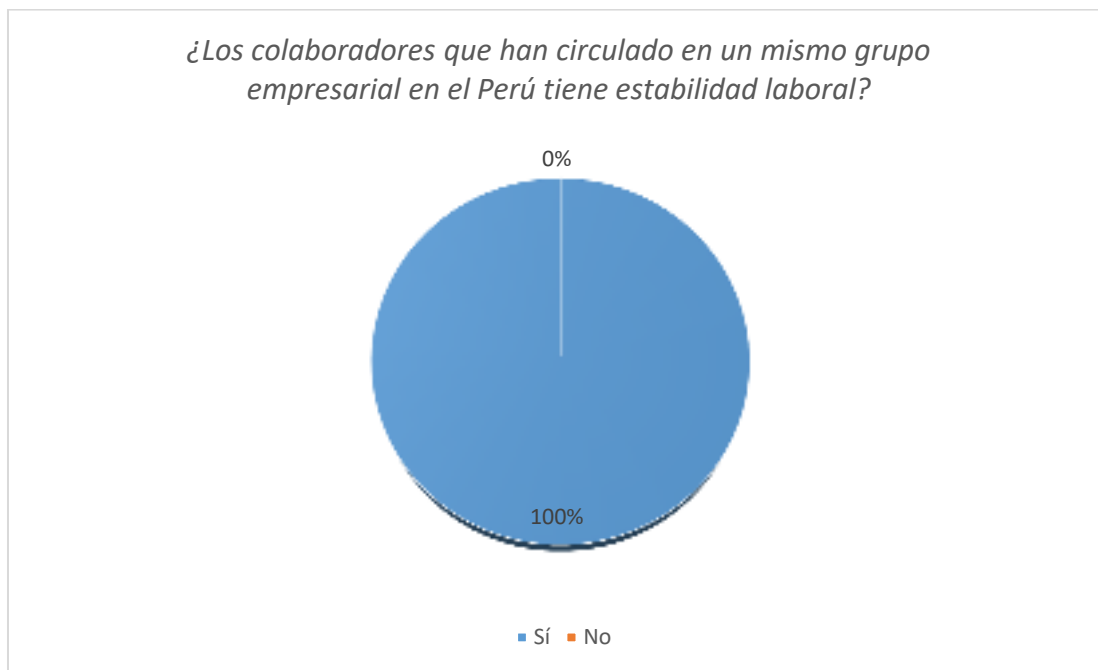
¿Los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial en el Perú tienen estabilidad laboral? Si, no ¿Por qué?

| Entrevistado | Categorías |
|--------------|---|
| E1 | Tienen derecho a la estabilidad laboral, los colaboradores, teniendo en cuenta el principio de continuidad laboral y el derecho al trabajo. |
| E2 | Sí, porque los derechos laborales son transversales |
| E3 | Todos los trabajadores deben conservar el puesto de trabajo |
| E4 | si, porque estaría en igualdad conforme a la constitución |
| E5 | si, porque, la norma indica la no discriminación entre trabajadores de un mismo grupo. |
| E6 | Sí, por las razones expuestas precedentemente. |
| E7 | Si por la continuidad superior a 5 años |
| E8 | Le asiste a todos los trabajadores, independientemente de sus condiciones laborales. |
| E9 | Los colaboradores en los grupos empresariales también tienen derecho a la estabilidad en el puesto de trabajo |
| E10 | Estabilidad, salvo causal establecida en la ley |

Análisis: Los entrevistados coinciden que los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial en el Perú tienen estabilidad laboral, independientemente de sus condiciones laborales.

Figura 3

¿Los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial en el Perú tiene estabilidad laboral? Si, no ¿Por qué?



Según la totalidad de abogados laboristas entrevistados, los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial en el Perú tienen estabilidad laboral.

Tabla 7

Estabilidad laboral en colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial

| Entrevistado | Categorías |
|---------------------------------------|---|
| Mayorga & Redrobán (2022). | Los empleados tienen la oportunidad de dejar el trabajo ya sea temporalmente por terminación del contrato de trabajo o de forma permanente por terminación de la relación laboral. En ambos casos sólo debería haber una justificación, un concepto complejo que se definirá caso por caso. |
| Balestero (2020). | El principio de estabilidad del empleo no significa continuidad permanente, ni tampoco que el derecho al trabajo, aunque sea continuo, sea un derecho absoluto. Por tanto, los empleados |

tienen la oportunidad de dejar el trabajo ya sea temporalmente por terminación del contrato de trabajo o de forma permanente por terminación de la relación laboral. En ambos casos sólo debería haber una justificación, un concepto complejo que se definirá caso por caso.

Ortega & Cabrera (2023). La diferencia entre continuidad y estabilidad es que la primera es un género y la segunda es una especie. Por ello, afirmó que “estable

Es un concepto limitado que no es tan amplio como el de continuidad, incluye la estabilidad" y poco después señaló que otra diferencia entre ambos conceptos es que "la estabilidad puede ser completa o parcial, la continuidad en cambio es única, no; permite dividir en partes, períodos de tiempo.

De la revisión a los autores contemporáneos respecto a la continuidad laboral, se advierte que la misma beneficia a las personas, que pueden continuar en la labor solo si lo desean, no se encuentran atados al trabajo, siendo este su fuente de empleo, pero que pese a ser continua no es eterna, pues mantiene la posibilidad de decisión de quedarse o retirarse por otro empleo o simplemente dejar de trabajar.

Del análisis documental, se advierte que para promover el empleo, es necesario que la estabilidad laboral, es decir, el derecho de los empleados a permanecer o conservar el empleo, sea relativa. Esto explica por qué la Constitución actual, al igual que el artículo 48 de la Constitución de 1979, ha eliminado la referencia al "derecho a la seguridad en el empleo". Como se ha dicho, el artículo 27 de la Constitución de 1993 establece que "la ley proporcionará a los trabajadores una protección adecuada contra el despido arbitrario". En nuestra opinión, aquí existen derechos legales y es necesaria legislación para hacer cumplir esos derechos. (Tribunal Constitucional, 2021).

Respecto al objetivo específico 3. Analizar los criterios para considerar que la protección frente al despido arbitrario les asiste a los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial

Tabla 8

¿Cómo se manifiesta la protección frente al despido arbitrario en el Perú?

| Entrevistado | Categorías |
|---------------------|--|
| E1 | Aplicando el Juzgador el derecho al trabajo, la primacía de la realidad, teniendo en cuenta el principio de continuidad en el trabajo. |
| E2 | Con la reposición y la indemnización |
| E3 | La legislación peruana, establece una serie de normas, frente a un despido arbitrario, el trabajador debe presentar su queja administrativa, de no ser positiva, iniciará un proceso judicial |
| E4 | por no haberse expresado causa, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización, como única reparación por el daño sufrido |
| E5 | La norma indica requisitos que protegen al trabajador frente a un despido arbitrario, y el no cumplimiento de las normas laborales, faculta al trabajador a interponer su demandada de reposición, o nulidad de despido según el caso. |
| E6 | mediante la Reposición (efecto restitutorio) o la indemnización (efecto reparatorio) |
| E7 | Los trabajadores solo pueden ser despedidos frente a una falta grave comprobada |
| E8 | Mediante la utilización de medios legales de defensa cuyo fin es la reposición o indemnización. |
| E9 | Primacía de la realidad y principio de continuidad en el trabajo. |
| E10 | Reposición y la indemnización |

Análisis: Los entrevistados coinciden que la protección frente al despido arbitrario en el Perú se manifiesta con Primacía de la realidad y principio de continuidad en el trabajo, con la reposición y la indemnización.

Tabla 9

¿Cuáles son los criterios para considerar que la protección frente al despido arbitrario les asiste a los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial en el Perú

| Entrevistado | Categorías |
|---------------------|--|
| E1 | Exista continuidad en el trabajo, que las labores dentro de la empresa sean de carácter permanente, que toda persona tiene derecho al trabajo. |
| E2 | Unidad y Subordinación empresarial. |
| E3 | Subordinación, remuneración, prestación de servicios de |
| E4 | Según la intensidad con que se garantice el derecho a la estabilidad se puede clasificar en estabilidad propia e impropia. |
| E5 | cuando no existe causa que justifique el despido. |
| E6 | Un criterio de carácter Protector del trabajo |
| E7 | Aplicar principio de continuidad, principio primacía de la realidad |
| E8 | La LPCL regula la prohibición de despido arbitrario para todos los trabajadores del Perú. |
| E9 | Subordinación y poder de dirección |
| E10 | Remuneración de empleador vinculado |

Análisis: Los entrevistados coinciden se manifiestan los elementos del trabajo: subordinación, remuneración, prestación de servicios personal, así como la continuidad laboral.

El D. L. 728, en su artículo 34, prescribe:

“Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. [...]. En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38”.

El despido es la terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador. Tal aviso crea una brecha entre los participantes en las relaciones laborales (es decir, el empleado y el empleador), porque el primero se reduce al despido y está debidamente estipulado en la normativa pertinente, mientras que las dificultades legales del empleador en caso de despido son graves. afectando la autoridad de la dirección y su capacidad para organizar el trabajo de acuerdo con sus fines. El despido improcedente está protegido por la ley y puede ser restitutivo o indemnizatorio, como reconocen los tratados internacionales de derechos humanos que hemos citado. El primero es el reconocimiento de una estabilidad absoluta, mientras que la compensación implica una configuración de estabilidad relativa.

Respecto al objetivo general: Establecer cómo garantizar el derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores del Decreto Legislativo 728 que han circulado en un mismo grupo empresarial, Lambayeque, 2023.

Tabla 10

¿Cómo garantizar el derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores que han circulado en un mismo grupo empresarial?

| Entrevistado | Categorías |
|---------------------|--|
| E1 | Esto debería partir de parte del Estado y específicamente del Congreso de la república que legisle a favor del trabajador, que los juzgados laborales dicten sentencias vinculantes y de protección contra despidos arbitrarios. |
| E2 | Que en el contrato de trabajo que suscriban se establezcan en una de sus cláusulas la unión empresarial y la responsabilidad solidaria. |
| E3 | Se garantiza mediante, la prestación de servicios de manera permanente, sin motivos que justifiquen un despido |
| E4 | si no existe una causa relevante que justifique el despido, es un proceso justo |
| E5 | Las inspecciones de la Zona de Trabajo a las empresas es una herramienta de protección al trabajo. |

| | |
|------------|--|
| E6 | Justamente con la figura de la adecuada protección contra el despido arbitrario, que no debe ser otra que la Reposición en su puesto de trabajo. |
| E7 | Por el principio de legalidad, basado en las normas legales |
| E8 | Cumpliendo con lo pactado en el contrato de trabajo. (Tiempo y condiciones) |
| E9 | Normas que protejan a todos los tipos de colaboradores del grupo empresarial |
| E10 | Garantizando el cumplimiento del contrato laboral en todas las empresas vinculadas |

Análisis: Los entrevistados coinciden que el Congreso de la República debe legislar a favor del trabajador, que los juzgados laborales dicten sentencias vinculantes y de protección contra despidos arbitrarios con normas que protejan a todos los tipos de colaboradores del grupo empresarial

Tabla 11

¿Si se considera el principio de continuidad laboral en todas las empresas por las que ha circularo el trabajador se permite una adecuada protección frente al despido arbitrario?

| Entrevistado | Categorías |
|---------------------|--|
| E1 | Si pero en parte porque ello debe ir acompañado de medidas de protección al trabajador frente al despido. |
| E2 | Si porque aunado a la respuesta anterior ante algún argumento de corte contractual sería inválido. |
| E3 | No, porque el trabajador al circular por varias empresas no tendrá continuidad |
| E4 | sí, por igual conforme a la Constitución |
| E5 | No, porque el sistema del poder judicial tarda meses en calificar una demanda o una medida cautelar de reposición. |

| | |
|------------|---|
| E6 | No, porque en la mayoría de las veces los empleadores despiden a sus colaboradores de manera arbitraria, que comprende sus cuatro facetas en las que se presenta. |
| E7 | Si, por la naturaleza del contenido de dicho principio |
| E8 | Si. Ya que, el principio de continuidad es una garantía frente a los despidos arbitrarios. |
| E9 | Protección frente al despido arbitrario, respetando la continuidad y estabilidad laboral |
| E10 | Respetando la estabilidad laboral en todas las empresas del grupo. |

Análisis: Los entrevistados coinciden que indispensable el principio de continuidad laboral en todas las empresas por las que ha circulado el trabajador porque permite una adecuada protección frente al despido arbitrario, respetando la continuidad y estabilidad laboral en todas las empresas del grupo

Tabla 12

¿Considera que si se considera la contabilidad del periodo de prueba en todas las empresas por las que ha circulado el trabajador se permite una adecuada protección frente al despido arbitrario? Si, no ¿Por qué?

| Entrevistado | Categorías |
|---------------------|---|
| E1 | Si estoy de acuerdo, por que es un tiempo acumulado que implica una continuidad laboral y permite ver su récord de permanencia. |
| E2 | Si porque las empresas estarían vinculadas a una unión empresarial. |
| E3 | No, porque su mismo nombre lo dice es un periodo de prueba, el cual carece de normas de protección al trabajador |
| E4 | El periodo de prueba es un lapso en el tiempo donde la relación entre el trabajador y la empresa se prueban |
| E5 | No, por que las empleadoras incumplen las normas laborales, y para solicitar tus derechos tienes que demandar judicialmente. |

| | |
|------------|---|
| E6 | No, por que el periodo de prueba es un arma de evaluación válida que se le otorga legalmente de manera acertada al empleador. |
| E7 | No, por ser una etapa evaluativa del desempeño del colaborador |
| E8 | Depende de la naturaleza y objeto de cada contrato. La LCPL no ampara el periodo de prueba. No obstante, ambas partes tienen la potestad de adoptar las condiciones que les favorezcan. |
| E9 | .Si por que garantiza que el empleado cumple el perfil para ser contratado indeterminadamente |
| E10 | Si, es labor efectiva, debe computarse para la continuidad. |

Análisis: Los entrevistados coinciden que sí por que garantiza que el empleado cumple el perfil para ser contratado indeterminadamente, y porque las empresas estarían vinculadas a una unión empresarial.

Tabla 13

¿Si se considera el tiempo de servicios en todas las empresas por las que ha circulado el trabajador se permite una adecuada protección frente al despido arbitrario? Si, no ¿Por qué?

| Entrevistado | Categorías |
|---------------------|---|
| E1 | Si considero, una protección frente al despido arbitrario por que es un antecedente laboral que permite saber su récord laboral del trabajador a fin de que el empleador valore su experiencia laboral y profesional. |
| E2 | Si, porque las empresas estarían vinculadas a una unión empresarial. |
| E3 | Si hablamos del trabajador en general, Si porque la legislación peruana lo protege |
| E4 | si, porque demuestra la realización del trabajo efectivo |
| E5 | No, por que muchas veces los contratos laborales no están acorde con las funciones que realiza un trabajador. |
| E6 | Sí, por que allí es justamente donde se determina el rendimiento eficiente de un colaborador. |

- E7** No, ya que solamente se suma tiempo de servicio en diferentes empresas para tema pensionario, mas no de protección frente a despido arbitrario
- E8** Si. Siempre atendiendo a la modalidad de contratación y obligaciones y derechos del trabajador.
- E9** Si, es necesario pues es un solo empleador
- E10** Si porque la legislación peruana lo protege
-

Análisis: Los entrevistados coinciden que si se considera el tiempo de servicios en todas las empresas por las que ha circulado el trabajador se permite una adecuada protección frente al despido arbitrario, siendo necesario porque nos encontramos frente a un empleador común.

El principio de continuidad incluye el concepto de "duración del empleo" o "continuación del empleo" en el tiempo. Utilizando el principio de continuidad, se garantiza la estabilidad del trabajo de los trabajadores. La estabilidad es absoluta cuando se niega al empleador la posibilidad de despedir unilateralmente a sus empleados, a menos que existan razones legítimas definidas por la ley. Si no se cumple este presupuesto, los trabajadores deberán regresar a trabajar. En cambio, la estabilidad es relativa. Si el trabajador es despedido sin motivo, el empresario sólo tiene que pagar una indemnización. La legislación estipula que habrá presunción de contrato indefinido en la relación laboral (Cháname, 2021).

Triangulación de las categorías y subcategorías

Estabilidad laboral en los trabajadores del Decreto Legislativo N.º 728

| Objetivo | Normativa | Doctrina Jurídica | Jurisprudencia | Opinión de los entrevistados | Opinión del investigador | Interpretación concluyente |
|---|----------------------|--|--|--|--|---|
| Establecer cómo garantizar el derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores que han circulado en un mismo grupo empresarial. | Tuo del D. Leg. 728. | Según Silva (2020): La estabilidad laboral protege el empleo del empleado y el contrato de trabajo, lo que reduce la probabilidad de que la relación termine sin causa. El estudio se circunscribe al régimen de la actividad privada Decreto Legislativo N.º 728. | En el Exp. N ° 03380-2015-PA/TC la promoción del empleo requiere que la estabilidad laboral, entendida como el derecho del trabajador de permanecer en el empleo o conservarlo, sea relativa. (Tribunal Constitucional, 2017). | Los entrevistados coinciden que si se considera el tiempo, periodo de prueba y continuidad de servicios en todas las empresas por las que ha circulado el trabajador se permite una adecuada protección frente al despido arbitrario, siendo necesario porque nos encontramos frente a un empleador común. | La normativa genérica protege los derechos de todos los trabajadores, por lo cual le asistirían los derechos regulados en el D. Leg. 728 | En los trabajadores del Decreto Legislativo 728 que han circulado en un mismo grupo empresarial, Lambayeque, 2023, evidenciándose que es necesaria la valoración del principio de continuidad laboral, el periodo de prueba y el tiempo de servicios como sustento para la demanda por despido arbitrario |

Circulación de trabajadores en grupos empresariales

| Objetivo | Normativa | Doctrina Jurídica | Jurisprudencia | Opinión de los entrevistados | Opinión del investigador | Interpretación concluyente |
|---|---------------------------|--|--|---|---|---|
| Establecer cómo garantizar el derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores que han circulado en un mismo grupo empresarial. | Ley General de Sociedades | Un consorcio empresarial es un grupo de compañías con autonomía legal que operan bajo una misma dirección financiera. (Oliva, 2020). El personal de cualquiera de las empresas puede moverse entre las otras empresas del grupo. | La Cas. Lab. 7797-2018, Lima sostuvo que los grupos empresariales deben pagar las utilidades de acuerdo a la responsabilidad solidaria entre las empresas. | Los entrevistados coinciden que los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial en el Perú tienen estabilidad laboral, independientemente de sus condiciones laborales. | La normativa y la jurisprudencia revela la solidaridad con la que actúan los grupos de empresa frente a los trabajadores. | los colaboradores que van de una a otra empresa vinculada, mantienen los derechos adquiridos con el paso del tiempo, pues toda prestación laboral tiene por naturaleza la continuidad, es decir se espera que el colaborador sea indeterminado, siendo los contratos determinados la excepción. |

Discusión de resultados

Respecto al objetivo específico 1. Analizar el principio de continuidad laboral de los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial , los resultados se afianzan en los antecedentes del estudio: Silva (2020) quien obtuvo como resultado que en la circulación empresarial se debe respetar la antigüedad y mantener las mismas condiciones laborales de los trabajadores al ser trasladados de una sociedad a otra. Concluyó que las cuestiones de movilidad laboral y la falta de normas y preocupación por la responsabilidad empresarial en un grupo de compañías. Los resultados se afianzan en la Teoría de la ficción jurídica del grupo de empresas, la cual se fundó idea de que los derechos subjetivos solo pueden pertenecer a entidades con voluntad, lo cual implicaba que solo los seres dotados de voluntad pueden ser considerados empresas, y que las empresas están vinculadas por las personas.

En esa misma línea, los resultados se sostienen en Oliva (2020) que sostuvo que el personal puede moverse entre las empresas del grupo debido a esto. El movimiento se puede hacer con un único contrato laboral con una empresa o con contratos laborales individuales con cada una de las empresas en las que se trabaja.

Respecto al objetivo específico 2. Analizar la estabilidad laboral de los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial, los resultados se afianzan en los antecedentes del estudio: Yugsi y Pinos (2021) quien obtuvo como resultado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada establecido por el legislador y la jurisprudencia constitucional no puede ser restringido a través de un contrato o una reorganización de la empresa en la que trabaja la persona con discapacidad o su sustituto. En esa misma línea, se sostienen en la Teoría jurídica de la estabilidad laboral, la cual sostuvo que no se puede despedir al trabajador o terminar la relación laboral sin procedimientos adecuados y una causa válida que pueda probarse, una vez establecida la relación laboral. La estabilidad laboral implica que el colaborador no puede ser despedido o forzado a dejar su trabajo antes de que termine su relación laboral (Garrido, 2009). De igual modo, se sostienen en Arce (2003) quien afirmó que el traslado de un colaborador del grupo

es un asunto legalmente controvertido en España, ya que pone en riesgo la estabilidad laboral y causa diversos problemas.

Respecto al objetivo específico 3. Analizar los criterios para considerar que la protección frente al despido arbitrario les asiste a los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial, los resultados se afianzan en los antecedentes del estudio: Mota (2019) quien obtuvo como resultado que en estos casos, la jurisprudencia ha establecido que la indemnización por despido no protege efectivamente los derechos de los sujetos. Si se prueba que el despido fue debido a la pertenencia al sindicato, el embarazo o la discapacidad, el empleado tendría el derecho a la estabilidad laboral reforzada y al reintegro efectivo. Es necesario verificar la relación causal entre el despido y la condición protegida en cada situación.

En ese contexto, se afianzan en Aguilar & Sánchez (2023) quienes sostuvieron que los derechos fundamentales de los trabajadores están particularmente protegidos por la aplicación del sistema legal, y como esto se convierte en un obstáculo para el ejercicio de los derechos de gestión por parte del empleador, es deber del Estado tomar medidas. Por otro lado, difieren de Ruiz (2017) quien obtuvo como resultado que no hay jurisprudencia en redes sobre despidos colectivos debido a su naturaleza jurídica de sociedades anónimas independientes. Solo se puede demostrar el despido de una unidad independiente involucrada en la red.

Respecto al objetivo general: Establecer cómo garantizar el derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores del Decreto Legislativo 728 que han circulado en un mismo grupo empresarial, Lambayeque, 2023, los resultados se afianzan en los antecedentes del estudio: Sánchez (2021) quien concluyó que el vínculo entre empresas es necesario para demostrar la responsabilidad del grupo conforme a la jurisprudencia del sistema de índice de la doctrina. El estudio mencionado demuestra la naturaleza del grupo de empresas, que examinaremos en este momento para comprender las implicaciones profesionales que esto conlleva, dado que hay una conexión entre los beneficios y la rotación laboral entre las empresas del grupo.

Así también, los resultados se sostienen en Silva (2020) quien sostuvo que la estabilidad laboral protege el empleo del empleado y el contrato de trabajo, lo que reduce la probabilidad de que la relación termine sin causa. Se basa en el principio de continuidad a favor del colaborador.

V. CONCLUSIONES

Primera.- Se analizó el principio de continuidad laboral de los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial, acreditándose que los colaboradores que van de una a otra empresa vinculada, mantienen los derechos adquiridos con el paso del tiempo, pues toda prestación laboral tiene por naturaleza la continuidad, es decir se espera que el colaborador sea indeterminado, siendo los contratos determinados la excepción.

Segunda.- Se analizó la estabilidad laboral de los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial, evidenciándose que a la fecha no existe ninguna norma expresa que los proteja, pero que en función a los principios del derecho como la primacía de la realidad, la protección del derecho laboral y la continuidad laboral, su estabilidad debe ser garantizada.

Tercera.- Se analizaron los criterios para considerar que la protección frente al despido arbitrario les asiste a los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial, acreditándose que es necesario considerar el pase del periodo de prueba como periodo de inicio de la relación contractual, sin que el traslado entre empresas vinculadas acredite un cede en sus funciones, sino por el contrario, va adquiriendo diversas experiencias en las diversas arias en las cuales labore. En función a la primacía de la realidad, todos los colaboradores gozan de protección frente al despido arbitrario a través de la reposición.

Cuarta.- Se estableció cómo garantizar el derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores del Decreto Legislativo 728 que han circulado en un mismo grupo empresarial, Lambayeque, 2023, evidenciándose que es necesaria la valoración del principio de continuidad laboral, el periodo de prueba y el tiempo de servicios como sustento para la demanda por despido arbitrario, pero resulta necesario que el Estado regule la situación de la circulación de los trabajadores en grupos empresariales.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los trabajadores a guardar evidencias de la relación laboral como los correos electrónicos, fotografías en la empresa, del carnet, el registro de marcaciones, para demostrar la continuidad laboral.
2. Se recomienda a los abogados laboristas del Perú a desarrollar estudios respecto a la estabilidad laboral de los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial, por cuanto existe desprotección legal a los citados colaboradores.
3. Se recomienda a los empleadores a respetar los derechos laborales, independiente de la empresa en la cual se encuentre laborando su colaborador en circulación.
4. Se recomienda al Congreso de la República a incluir a los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial de forma expresa en el TUO del D. Leg. 728.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, B. A., y Sánchez, M. J. (2023). *La protección del trabajador frente al despido incausado dentro del periodo de prueba*. [Tesis de titulación, Universidad Nacional del Santa]. <https://hdl.handle.net/20.500.14278/4342>
- Almeida, M. & Barreto, W. (2022). El caso fortuito y fuerza mayor como causales de desvinculación laboral durante el COVID 19. *Revista Imaginario Social*, 5(1). <https://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/75>
- Arce, E. (2006). *Estabilidad laboral y contratos temporales*. Lima.
- Arévalo, J. (2015) *Tratado de Derecho Laboral*, Instituto Pacífico
- Arias, J. L. (2021). *Cuaderno metodológico, metodología de la investigación*. Arequipa: Libro electrónico disponible en: www.cienciaysociedad.org .
- Aylwin, A. y Rojas, I. (2005). Los Grupos de Empresas y sus efectos jurídico laborales en el Derecho Comparado. *Ius et Praxis* v.11 n.2 Talca 2005. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122005000200006>
- Balestero, M. (2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica?. *Revista de Derecho Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga*, (21), 118-148. <https://doi.org/10.22235/rd.vi21.2100>
- Barsallo, O. G. y Ramos, S. M. (2013). *La protección de los derechos laborales frente a la circulación dentro de los grupos de empresas en la Región Lambayeque periodo 2011-2012*. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/1369>
- Beltrán, I. (2023). *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. <https://ignasibeltran.com/contratas-subcontratas-cesion-legal-e-ilegal-subrogacion-empresa-43/>
- Calderón, C. (2015). La inexistencia de estabilidad laboral en el régimen de trabajo a tiempo parcial como manifestación de la vulneración del trabajo decente en el Perú. VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 293-309.
- Carhuatocto, H. O. (2011). *La utilización fraudulenta de la persona jurídica en el ámbito del derecho laboral*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/648>

- Castillo, S. y Cabrerizo, J. (2006). *Formación del profesorado en Educación Superior. Desarrollo curricular y Evaluación*. Volumen II. España: McGraw-Hill
- Cháname, J.M. (2021). *¿Qué es el principio de continuidad laboral?*. <https://lpderecho.pe/principio-continuidad-derecho-laboral/>
- Chávez, R. (2023). *Más del 50% de las 20 empresas en Perú con mayores ingresos en 2022 son extractivas*. <https://ojo-publico.com/sala-del-poder/mas-del-50-las-20-empresas-mayores-ingresos-son-extractivas>
- Constitución Política del Perú (1993)
- Corte Constitucional del Ecuador (2021). Sentencia Nro. 75-15-IN/21 y acumulado, 75-15-IN/21 y acumulado (Corte Constitucional del Ecuador 2021 de mayo de 05).
- Ferradans, C. (2006). *El contrato de trabajo a tiempo parcial: Difícil equilibrio entre flexibilidad y seguridad*. Navarra: Aranzadi.
- Figueroa, E. (2011). *STC 976-2001-AA/TC. Caso Llanos Huasco. Eficacia horizontal de los derechos fundamentales. Despidos materia de amparo: nulos, incausados y fraudulentos*. <https://edwinfigueroag.wordpress.com/2011/05/02/stc-976-2001-aatc-caso-llanos-huasco-eficacia-horizontal-de-los-derechos-fundamentales/>
- Garrido, A. (2009). *Derecho Individual del Trabajo*. México DF, México: Editorial Oxford University Press.
- González, D. G. (2015). *Efectos jurídicos en las relaciones laborales derivadas de la circulación de trabajadores dentro de un grupo de empresas*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/1084>
- Guarate, Y. C. (2019). Interview analysis in qualitative research: Methodology the Demazière D. y Dubar C. *Enfermería Investiga*, 4(5), 14-23. <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/711/662>
- Jiménez – Chávez, J. (2016). *La responsabilidad solidaria del grupo de empresas en las obligaciones laborales según el pleno jurisdiccional nacional laboral del año 2008*. [Tesis de grado, Universidad de Piura]. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2475>

- Llópis, P. E. A., Morales, Y. G., Estevez, A. L. G., & Mesa, C. R. (2021). La comunicación científica en investigaciones que asumen el enfoque cualitativo: una mirada valorativa. *EduMeCentro*, 13(2), 172-191. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=106798>
- Lupa, M. G. & Puma, S. A. (2019). ¿La estabilidad laboral significa trabajar para siempre? Perspectivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Tribunal Constitucional peruano. *Derecho y Cambio Social*, (57), 313-320. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7014389.pdf>
- Monereo, J.L (1997). Teoría jurídica de los grupos de empresas y Derecho de Trabajo. Editorial Comares.
- Naciones Unidas (2020). *Uniting Business to respond to COVID-19 outbreak. A Special Appeal from the United Nations Global Compact*. <https://www.unglobalcompact.org/news/4531-03-16-2020>.
- Neves, J. (1995). *La estabilidad en la Constitución de 1993. En: La Constitución de 1993. Análisis y comentarios II. Lecturas sobre temas constitucionales. Lima: Comisión Andina de Juristas*.
- Oliva, M. (2020). El contrato a tiempo parcial en el Perú. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú] <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17919>
- Organización de los Estados Americanos (1988). *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - Protocolo de San Salvador*. <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (1982) Convenio 158 de la OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158
- Ortega, G., & Cabrera, T. (2023). Estabilidad laboral relativa y derecho a reintegro en la legislación ecuatoriana. *Revista Qualitas*. <http://repositorio.unibe.edu.ec/xmlui/handle/123456789/612>

- Paredes, G. (2015). Concentración empresarial: ¿Por qué el grupo de empresas es el empleador?. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09>
- Poder Judicial del Perú (2008). Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cij/s_corte_suprema_utilitarios/as_home/as_n_cij/as_plenos_jurisd/as_materiales_lectura/as_plenos_nacionales/as_2008/as_cij_pleno_laboral
- Ramírez, J. (. (2008). Curso de Derecho del Trabajo. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Ramos, M. I., La responsabilidad laboral de los grupos de empresas, Bomarzo, Albacete, 2015. Revista de Derecho. Vol. 19, Año 2018, pp. 8-38 (ISSN: 1608-1714. Versión impresa)
- Reyes, E. (2022). Methodology of scientific research. Page Publishing Inc.
- Ruiz, C. (2017). Regulación laboral en empresas, grupos de empresas y redes empresariales. [Tesis de grado, Universidad de La Laguna]. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/6327>
- Sánchez, G. (2021). Aspectos Laborales De Los Grupos de Empresas. [Tesis de doctorado, Univesitat de Valénci]. <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/79524>
- Schmitt, C. (1996). Teoría de la Constitución. Madrid. España: Editorial Alianza Universidad
- Silva, E. A. (2020). Los grupos de empresas en el derecho laboral peruano: anomia, consecuencias laborales para las partes de la relación laboral y propuesta normativa. [Trabajo académico, Pontifica Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/20583>
- Toyama Miyagusuku, J. (2020) El Derecho Individual del Trabajo en el Perú: Un enfoque teórico – práctico. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- Tribunal Constitucional (2021). *Pleno. Sentencia 619/2021.* <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00157-2021-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional (2002). *STC N° 1124-2001-AA/TC* <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>
- Tribunal Constitucional (2017). *EXP N ° 03380-2015-PA/TC.* <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/03380-2015-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional (2003). *STC N° 976-2001-PA/TC.* <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>

- Ubillus, R. (2015). "Nadie sabe para quién trabaja". la identificación del empleador (o de los empleadores) en los grupos de empresas en el Perú. *Revista De Derecho*, 19(1). <https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/1613>
- Universidad Veracruzana (2023). *Introducción a la Investigación: guía interactiva*. <https://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/unidad3/entrevista.html>
- Valverde, M. (1976). *El periodo de prueba en el contrato de trabajo*. Madrid: Editorial Montecorvo
- Ventura, C. (2023). *¿Por qué los grupos empresariales peruanos continúan creciendo pese a ruido político y receso económico?*. Universidad Católica San Pablo. <https://ucsp.edu.pe/grupos-empresariales-peruanos-continuan-creciendo-pese-ruido-politico-receso-economico/>
- Zúñiga, P. I. V., Cedeño, R. J. C., & Palacios, I. A. M. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

ANEXOS

Anexo 1. Declaratoria de autenticidad (autor)

DECLARACIÓN PERSONAL DE AUTENTICIDAD

Yo, Lucy Rodas Rodas, identificada con D.N.I. 26610502, egresada de la Escuela Profesional de Derecho, autora de la Tesis titulada: Derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores que han circulado en un mismo grupo empresarial, Lambayeque, 2023

DECLARO QUE

El tema de tesis es auténtico, siendo resultado de mi trabajo personal, que no se ha copiado, que no se ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa), sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, figuras, cuadros, tablas u otros que tengan derechos de autor.

En este sentido, soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, son objeto de sanciones universitarias y/o legales.

Pimentel, 08 de julio de 2024

Rodas Rodas, Lucy
D.N.I. 26610502

Anexo 2. Declaratoria de autenticidad (asesor)

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DE ASESOR

Yo, Diana del Rocío Vizconde Burga identificado con D.N.I. ; Docente de la Universidad Particular de Chiclayo, asesor de la Tesis titulada: Derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores que han circulado en un mismo grupo empresarial, Lambayeque, 2023

DECLARO QUE

El tema de tesis elegido por la tesista Lucy Rodas Rodas es auténtico, siendo resultado del trabajo de su investigación, bajo mi asesoría.

Pimentel, 08 de juliode 2024

D.N.I.

Anexo 3. MATRIZ DE CONSISTENCIA

UNIVERSIDAD DE CHICLAYO
FACULTAD DE DERECHO Y EDUCACIÓN – ESCUELA DE DERECHO

| TITULO: Estabilidad laboral en los trabajadores del Decreto Legislativo 728 que han circulado en un mismo grupo empresarial, Lambayeque, 2023 | | | | | |
|---|---|--|---|---|--|
| Problema general | Objetivo general | Supuesto general | Categorías | Subcategorías | Método (Enfoque y tipo) |
| ¿Cómo garantizar el derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores del Decreto Legislativo 728 que han circulado en un mismo grupo empresarial, Lambayeque, 2023? | Establecer cómo garantizar el derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores del Decreto Legislativo 728 que han circulado en un mismo grupo empresarial, Lambayeque, 2023. | Si se considera el principio de continuidad laboral en todas las empresas por las que ha circulado el trabajador se permite una adecuada protección frente al despido arbitrario, Lambayeque, 2023 | Estabilidad laboral en los trabajadores del Decreto Legislativo N.º 728 | Principio de continuidad laboral Periodo de prueba Tiempo de servicio | Método: Método inductivo, análisis y síntesis Enfoque: cualitativo. Tipo: Básico Nivel o alcance: Descriptivo analítico Diseño: No experimental |
| Problemas específicos | Objetivos específicos | Supuestos específicos | Categoría | Subcategoría | Técnicas e instrumentos |
| a. ¿Cómo se presenta el principio de continuidad laboral de los trabajadores que han circulado en un mismo grupo empresarial? | a. Analizar el principio de continuidad laboral de los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial | a. El principio de continuidad laboral se presenta en los trabajadores que han circulado en un mismo grupo empresarial | Circulación de trabajadores | Protección frente al despido arbitrario | Observación Revisión documental Entrevista a profundidad |
| b. ¿Cómo se presenta la estabilidad laboral de los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial en el Per? | b) Analizar la estabilidad laboral de los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial | b. La estabilidad laboral se presenta de los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial | | Protección sustantiva Protección procesal | Guía de observación Guía de análisis documental Guía de entrevista a profundidad. |
| c. ¿Cuáles son los criterios para considerar que la protección frente al despido arbitrario les asiste a los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial? | c) Analizar los criterios para considerar que la protección frente al despido arbitrario les asiste a los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial | c. La protección frente al despido arbitrario les asiste a los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial. | | | |

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

Estabilidad laboral en los trabajadores del Decreto Legislativo 728 que han circulado en un mismo grupo empresarial, Lambayeque, 2023

Personal investigador: Rodas Rodas, Lucy

Fecha:

Objetivo específico 1. Analizar el principio de continuidad laboral de los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial en el Perú

- 1.- ¿Qué es el principio de continuidad laboral?
- 2.- ¿El principio de continuidad laboral les asiste a los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial en el Perú? Si, no ¿Por qué?

Objetivo específico 2. Analizar la estabilidad laboral de los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial en el Perú

- 3.- ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral?
- 4.- ¿La estabilidad laboral de los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial en el Perú tienen estabilidad laboral? Si, no ¿Por qué?

Objetivo específico 3. Analizar los criterios para considerar que la protección frente al despido arbitrario les asiste a los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial en el Perú.

- 5.- ¿Cómo se manifiesta la protección frente al despido arbitrario en el Perú?
- 6.- ¿Cuáles son los criterios para considerar que la protección frente al despido arbitrario les asiste a los colaboradores que han circulado en un mismo grupo empresarial en el Perú?

Objetivo general. Establecer cómo garantizar el derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores que han circulado en un mismo grupo empresarial.

- 7.- ¿Cómo garantizar el derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores que han circulado en un mismo grupo empresarial?
- 8.- ¿Considera que si se considera el principio de continuidad laboral en todas las empresas por las que ha circulado el trabajador se permite una adecuada protección frente al despido arbitrario? Si, no ¿Por qué?
- 9.- ¿Considera que si se considera la contabilidad del periodo de prueba en todas las empresas por las que ha circulado el trabajador se permite una adecuada protección frente al despido arbitrario? Si, no ¿Por qué?
- 10.- ¿Considera que si se considera el tiempo de servicios en todas las empresas por las que ha circulado el trabajador se permite una adecuada protección frente al despido arbitrario? Si, no ¿Por qué?

¡Gracias por su participación!



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.



DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Melissa Castro Portilla
- 1.2. GRADO ACADÉMICO Y PROFESIÓN: Magister /Abogada
- 1.3. INSTRUMENTO (especificar) A VALIDAR: Gula de entrevista
- 1.4. AUTOR: Lucy Rodas Rodas

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| N° | INDICADORES | CRITERIOS | SI 10% | NO 0% | SUGERENCIAS |
|----|---------------|--|--------|-------|-------------|
| 1 | CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje apropiado | X | | |
| 2 | PRECISIÓN | El contenido de los ítems es claro y preciso | X | | |
| 3 | RELEVANCIA | El contenido de los ítems es relevante para el estudio | X | | |
| 4 | CONFIABILIDAD | El contenido de los ítems es confiable | X | | |
| 5 | VALIDACIÓN | El contenido de los ítems es válido | X | | |
| 6 | CONFIABILIDAD | El contenido de los ítems es confiable | X | | |
| 7 | VALIDACIÓN | El contenido de los ítems es válido | X | | |
| 8 | CONFIABILIDAD | El contenido de los ítems es confiable | X | | |
| 9 | VALIDACIÓN | El contenido de los ítems es válido | X | | |
| 10 | CONFIABILIDAD | El contenido de los ítems es confiable | X | | |
| 11 | VALIDACIÓN | El contenido de los ítems es válido | X | | |

El contenido de los ítems es confiable y válido para el estudio.

El contenido de los ítems es confiable y válido para el estudio.

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100%

Mg. Melissa Castro Portilla



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.



DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Guerrero López Diana
 - 1.2. GRADO ACADÉMICO Y PROFESIÓN: Magister en derecho civil Abogada
 - 1.3 INSTRUMENTO (especificar) A VALIDAR: Guía de entrevista
 - 1.4. AUTORA: Lucy Rojas Rodas
- II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| Nº | INDICADORES | CRITERIOS | SI 10% | NO 0% | SUGERENCIAS |
|----|---------------|--|--------|-------|-------------|
| 1 | CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje apropiado | x | | |
| 2 | VALIDEZ | El contenido es relevante y pertinente para el estudio | x | | |
| 3 | NO REPETICIÓN | El contenido no repite información ya mencionada | x | | |
| 4 | CONCORDANCIA | El contenido es congruente con el tema | x | | |
| 5 | PRECISIÓN | El contenido es preciso y claro | x | | |
| 6 | RELEVANCIA | El contenido es relevante para el estudio | x | | |
| 7 | NO REPETICIÓN | El contenido no repite información ya mencionada | x | | |
| 8 | VALIDEZ | El contenido es relevante y pertinente para el estudio | x | | |
| 9 | NO REPETICIÓN | El contenido no repite información ya mencionada | x | | |

El contenido es relevante y pertinente para el estudio. El contenido es preciso y claro. El contenido es congruente con el tema. El contenido es relevante para el estudio. El contenido no repite información ya mencionada. El contenido es relevante y pertinente para el estudio. El contenido no repite información ya mencionada.

OPINIONES Y SUGERENCIAS:

El contenido es relevante y pertinente para el estudio. El contenido es preciso y claro. El contenido es congruente con el tema. El contenido es relevante para el estudio. El contenido no repite información ya mencionada. El contenido es relevante y pertinente para el estudio. El contenido no repite información ya mencionada.

El contenido es relevante y pertinente para el estudio. El contenido es preciso y claro. El contenido es congruente con el tema. El contenido es relevante para el estudio. El contenido no repite información ya mencionada. El contenido es relevante y pertinente para el estudio. El contenido no repite información ya mencionada.


Diana Guerrero López

Anexo 5.- Formato de Consentimiento informado para los entrevistados.

“Derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores que han circulado en un mismo grupo empresarial, Lambayeque, 2023”

Mediante la suscripción de la presente, doy mi consentimiento para participar en el estudio y declaro que:

- Mi participación es enteramente voluntaria,
- He recibido información en forma verbal sobre el estudio y he leído la información escrita adjunta,
- He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas,
- Entiendo que puedo finalizar mi participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí,
- Entiendo que puedo pedir información sobre los resultados cuando el estudio haya concluido.
- Si () No () acepto que la entrevista sea registrada en audio
- Si () No () acepto que la entrevista sea registrada en video
- Si () No () deseo que los datos que puedan identificarme sean revelados en el estudio

Firma del Entrevistador

Firma del Entrevistado