UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Violación Contra Los Derechos De Los Trabajadores En El Contexto De Las jubilaciones anticipadas Dentro De Los Sistemas De Empleo.

AUTOR:

Bach. Chingay Salazar Jorge

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

ASESOR:

Dr. Vegas Gallo, Edwin Agustín

ID ORCID: 0000-0002-2566-0115

DNI: 02771235

LIMA-PERÚ

2025

INFORME DE SIMILITUD

UPCI
CAMINO AL ÉXITO
UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

INFORME DE SIMILITUD
N°083-2025-UPCI-FDCP-REHO-T

A : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**
Decano (e) de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

DE : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**
Docente Operador del Programa Turnitin

ASUNTO : Informe de evaluación de Similitud de Trabajo de Suficiencia Profesional: **BACHILLER CHINGAY SALAZAR, JORGE**

FECHA : Lima, 7 de noviembre de 2025.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático **Turnitin** (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado el Trabajo de Suficiencia Profesional titulada: **"VIOLACIÓN CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN EL CONTEXTO DE LAS JUBILACIONES ANTICIPADAS DENTRO DE LOS SISTEMAS DE EMPLEO"**, presentado por el Bachiller **CHINGAY SALAZAR, JORGE.**
2. Los resultados de la evaluación concluyen que el Trabajo de Suficiencia Profesional en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 16%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, el Bachiller en mención **PUEDE CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,

MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR
Universidad Peruana de Ciencias e Informática
Docente Operador del Programa Turnitin

Adjunto:
**Resultado de similitud*

Resolución de Autorización Definitiva de Funcionamiento N° 006 -2010 - CONAFU
Av. Tabara 752 —Jesús María - Lima 11 - PERÚ Telf.(01) 499 9356
www.upci.edu.pe

DEDICATORIA

A mis padres, por haberme forjado y colocado en el camino del éxito; a mis amigos, por estar siempre a mi lado, brindándome su apoyo y motivación en los momentos de duda y celebración

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a todos aquellos que, de una u otra forma, creyeron en mí y me animaron a seguir adelante; este trabajo es un reflejo de su confianza y fe en mis capacidades; al mismo tiempo, quiero presentar mis respetos y agradecimientos a mis docentes y a las autoridades de mi alma mater.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nombres : JORGE

Apellidos : CHINGAY SALAZAR

Código : 1304000402

DNI : 46249314

Declaro que, soy el autor del trabajo realizado y que es la versión final que he entregado a la oficina del Decanato de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática.

Asimismo, declaro que he citado debidamente las palabras o ideas de otros autores, refiriendo expresamente el nombre de la obra y página o páginas que me sirvieron de fuente.

ÍNDICE

INFORME DE SIMILITUD 2
DEDICATORIA 3
AGRADECIMIENTO 4
DECLARACIÓN DE AUTORÍA 5
ÍNDICE 6
INTRODUCCIÓN 7
CAPITULO I.- Planificación del Trabajo de Suficiencia Profesional 8
1.1. Título y descripción del trabajo 8
1.2. Descripción del Trabajo 8
1.3. Justificación del estudio 9
CAPITULO II.- Marco Teórico 11
2.1. El contrato de Trabajo 11
2.2. Tipos de contratos de trabajo 13
2.3. Normas que protegen el derecho de trabajo 18
CAPITULO III.- Desarrollo de actividades programadas 20
3.1. La jubilación y como se ejecuta en los trabajadores 20
3.2. Jubilaciones según el termino de relación con el empleador 21
3.3. La importancia de las pensiones SPP o SNP 22
CAPITULO IV. Resultados Obtenidos 24
CONCLUSIONES 25
RECOMENDACIONES 27
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 28
ANEXOS 34
Anexo 1: Evidencia de similitud digital 34
Anexo 2: Autorización de publicación en repositorio 38

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este estudio, titulado “Violación Contra Los Derechos De Los Trabajadores En El Contexto De Las jubilaciones anticipadas Dentro De Los Sistemas De Empleo”, fue analizar las circunstancias que afectaron a diez trabajadores del sector minero de Minera Cerro Verde S.A.A. seleccionados como muestra. El estudio tuvo por objeto investigar la aplicación del artículo 16, inciso f), del Decreto Supremo No 003-97-TR. Los resultados indicaron que sólo 10 de los trabajadores que se habían jubilado en el marco del programa de jubilación anticipada habían sido rescindidos, mientras que otro grupo, que se encontraba en condiciones similares, seguía trabajando normalmente.

El objetivo principal del estudio es analizar la violación de los derechos de los trabajadores en el contexto de la jubilación anticipada dentro del sistema de empleo. Es necesario determinar si la jubilación a través del sistema privado de pensiones SPP da lugar o no al cese de la relación laboral. Además, se estudiará si es necesario continuar trabajando y si las condiciones de vivienda son compatibles o incompatibles con la situación de jubilación. En el estudio también se examinará la necesidad de revisar, debatir y posiblemente enmendar la legislación relativa a las formas de vivienda adoptadas en nuestro país.

CAPITULO I.- Planificación del Trabajo de Suficiencia Profesional

1.1. Título y descripción del trabajo

Título del Trabajo

El presente trabajo de suficiencia profesional lo he titulado:

"Violación Contra Los Derechos De Los Trabajadores En El Contexto De Las jubilaciones anticipadas Dentro De Los Sistemas De Empleo"

1.2. Descripción del Trabajo

La Constitución Política del Perú de 1993, en su artículo 2, fracción 15, establece que toda persona tiene derecho a ejercer libremente su actividad laboral, con sujeción a las disposiciones de la ley. Asimismo, los artículos 22, 23 y 27 de la Constitución regulan el derecho al trabajo y a la protección de los trabajadores, otorgando importantes ventajas a los trabajadores ya empleados.

Asimismo, según el Decreto Legislativo 728, la jubilación conlleva la rescisión del contrato de trabajo. Asimismo, el artículo 21 de dicho decreto establece la afiliación obligatoria al régimen de pensiones para los trabajadores que reúnan los requisitos para recibir una pensión, ya sea a través de la Oficina de Normalización de Pensiones (ONP) o del régimen privado de pensiones (SPP).

El sistema privado de pensiones incluye disposiciones que permiten la jubilación anticipada de diversas maneras antes de los 65 años de edad. Esta posibilidad difiere de la jubilación ordinaria, que se ofrece a partir de esa edad. Muchos empleados con contratos permanentes optan por la jubilación anticipada para poder percibir las prestaciones de jubilación, al tiempo que mantienen su empleo y perciben ingresos. La Ley de pensiones privadas permite la jubilación anticipada si se cumplen determinados requisitos. Para ello es necesario cumplir

dos requisitos básicos: tener una edad mínima de 50 años para las mujeres y 55 años para los hombres, y tener al menos 20 años de cotización al sistema. Estos criterios son los que se destacan más al tomar en cuenta la posibilidad de una jubilación temprana.

Algunos empleadores ponen fin unilateralmente a la relación laboral con el trabajador cuando éste se jubila, invocando el apartado f) del artículo 16 del DS. 003-97-TR. Esto da lugar a una contradicción normativa, ya que la legislación permite la jubilación y la permanencia en el empleo al mismo tiempo, pero su aplicación práctica limita injustificadamente el derecho al trabajo. El conflicto jurídico se centra en la cuestión de la percepción simultánea de la pensión y el salario. El problema afectó a varios empleados de la Cía. Minera Cerro Verde S.A.A. que fueron despedidos debido a la interpretación de esta disposición, lo que dio lugar al presente estudio.

1.3. Justificación del estudio

Gestionar una variable implica definirla para que pueda medirse y expresarse en términos de valor o valor. Transformar conceptos intangibles en mensurables, que permitan evaluar las necesidades en la investigación cuantitativa, es un proceso importante. Cuando se realiza un cambio, se eliminan las ambigüedades y todos los cambios quedan claros. Este método es importante en el proceso de investigación para identificar factores desconocidos o negativos e investigarlos de manera efectiva. Heinemann (2003)

Este estudio es importante porque examina la aplicación del inciso f) del artículo 16 del Decreto Legislativo 728 y sus efectos en la continuidad de la actividad laboral. En la práctica, algunos empleadores rescinden los contratos de

trabajo en violación de los artículos 22, 23 y 27 de la Constitución. Esas medidas unilaterales crean un sentimiento de discriminación entre los trabajadores y, lamentablemente, se han convertido en una práctica habitual en diversos sectores del empleo del país. En consecuencia, los jubilados reciben una compensación financiera muy inferior a su salario anterior, lo que afecta negativamente a sus planes futuros y a su estabilidad financiera debido a la terminación repentina de la relación laboral.

El estudio es importante debido a su utilidad pública. Se lleva a cabo en conjunción con la legislación vigente, prestando especial atención a las políticas de pensiones que limitan los derechos de los pensionistas, especialmente en lo que respecta al acceso a las pensiones de invalidez. Desde este punto de vista, las principales tareas del sistema público son la identificación, notificación, evaluación, confirmación, aprobación, autorización y pago de las prestaciones de jubilación.

CAPITULO II.- Marco Teórico

2.1. El contrato de Trabajo

Se trata de un mecanismo jurídico que funciona en la esfera económica y es fundamental para la sociedad. Este mecanismo es necesario en cualquier sistema político, sin excepción, y su objetivo es satisfacer las necesidades humanas, desde las más básicas hasta las más complejas.

Según el autor, el contrato de trabajo es un acuerdo entre dos partes, un empleador y un empleado, que es jurídicamente vinculante y ofrece seguridad y protección jurídica. Este acuerdo define las condiciones de la relación laboral, así como los derechos y obligaciones de ambas partes.

Por consiguiente, un contrato de trabajo puede entenderse como un acuerdo entre dos personas para realizar una actividad a cambio de una remuneración, ya sea un contrato a largo plazo o un contrato indefinido. Es importante destacar que estos convenios deben respetar los derechos consagrados en la Constitución y en la legislación laboral vigente.

Toyama (2008), El contrato de trabajo se realiza por acuerdo entre el trabajador y el empleador. En este contrato el trabajador se obliga a prestar sus propios servicios, siendo responsable el empleador de garantizar condiciones de trabajo y remuneración adecuadas. Esta relación significa que el trabajador depende del empleador. (p.47). El autor señala que los contratos laborales se basan en los elementos principales de las relaciones laborales. En este caso, el usuario acepta proporcionar sus servicios por una tarifa especificada por el usuario.

Sujetos del Contrato de Trabajo

Según el autor Humberto Saldaña (2016), este estudio examina el impacto de los contratos de trabajo a plazo fijo en los sindicatos en el Perú, destacando los roles de las partes involucradas en el contrato de trabajo, es decir, empleadores y empleados, a través de descripciones detalladas proporcionadas por varios autores.

a) Empleado: Un trabajador, también denominado asalariado o empleado, es una persona contratada por el empleador para proporcionar y mantener su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración económica.

b) Empleador: También conocido como promotor o director, es una persona física o jurídica autorizada para recibir los servicios de un empleado y supervisar su trabajo. El empleador proporciona al trabajador sus recursos y se compromete a pagarle una remuneración económica.

Elementos del Contrato de Trabajo

En nuestra opinión, los servicios prestados por el empleado se consideran un elemento clave del contrato de trabajo y están relacionados con su naturaleza única. Esto significa que un empleado no puede prestar servicios a dos o más empleadores en un mismo día de trabajo. En esta relación laboral existe un vínculo directo entre el empleado y el empleador que impide la transferencia de la función a un tercero, ya que los servicios prestados no pueden delegarse en otra persona.

b. Remuneración

El artículo 23 de la Constitución del Perú establece que nadie puede ser obligado a trabajar sin remuneración o consentimiento. Por consiguiente, la prestación de servicios debe estar vinculada a una remuneración financiera.

Asimismo, el artículo 24 de la Constitución afirma que “el trabajador tiene derecho a un salario justo y suficiente que garantice su bienestar material y moral, así como el de su familia”.

Arévalo (2012), La compensación, también conocida como salario, son pagos en dinero o en especie recibidos por un empleado por servicios prestados a un empleador o por inversiones de un empleador a un empleado. (p.117).

Desde este punto de vista, la recompensa se puede definir como la recompensa que recibe una persona por los servicios prestados a la empresa o institución. Estos salarios son responsabilidad del empleador y están amparados en la Constitución Política peruana, en el artículo 24, que reconoce el derecho al respeto del salario.

2.2. Tipos de contratos de trabajo

Un contrato de trabajo es un acuerdo legal establecida en una relación laboral entre un empleador y un empleado. Existen diferentes tipos de contratos de trabajo que se utilizan para regular diferentes situaciones laborales. A continuación, un concepto formal de los tipos más comunes de contratos de trabajo:

a. Contrato a plazo indeterminado

Este tipo de contrato que no tiene fecha de finalización se llama contrato de trabajo indefinido y te da más seguridad en tu empleo porque no te pueden despedir de un día para otro sin una buena razón.

Este tipo de contrato puede ser escrito u oral; es importante que exista un entendimiento mutuo entre usted y su empleador.

Además, el Texto Único Consolidado (TUO) de la Ley No. 728 establece que si trabaja para alguien, se considerará que tiene un contrato de trabajo implícito si esa persona le paga y usted sigue sus instrucciones. Esto significa que existe una

relación laboral legal entre usted y su empleador, incluso si no hay un documento formal que lo confirme. Este concepto fue mencionado por Gómez en 2007 (pág. 105).

Por último, un contrato de duración indefinida es una forma de contrato de trabajo que no especifica una fecha concreta de finalización. En ese contrato, la relación entre el empleador y el empleado se considera continua y no tiene una duración fija. Esto significa que el contrato puede durar indefinidamente, a menos que las partes decidan rescindirlo de conformidad con las condiciones legales y el procedimiento pertinentes.

.

En un contrato indefinido, los empleados reciben beneficios y protecciones laborales establecidos por la legislación aplicable, como el pago de salarios, vacaciones, seguridad social, entre otros. Además, como el empleador y el empleado son responsables del cumplimiento de los deberes y obligaciones estipulados en el contrato y la ley laboral pertinente.

b. Contrato de trabajo a tiempo parcial

En Perú, las regulaciones sobre contratos de trabajo temporales son limitadas y poco claras. Estos contratos suelen implicar la prestación de servicios regulares de menos de ocho horas diarias, que no se considera un empleo normal a tiempo completo. Es importante destacar que este tipo de contrato debe formalizarse por escrito y registrarse en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo del Empleo.

Los trabajadores a jornada parcial tienen derecho a prestaciones laborales siempre que su jornada laboral no exceda de cuatro horas diarias. De conformidad con el artículo 12, se considera que se ha cumplido este requisito si la semana

laboral del funcionario se divide en cinco o seis días laborables y el promedio de horas de trabajo es de al menos cuatro horas diarias.

Por consiguiente, el contrato de trabajo a tiempo parcial es una forma de relación laboral en la que el número de horas de trabajo se reduce en comparación con el trabajo a tiempo completo. En este formato, el empleado trabaja menos horas a la semana que un empleado a tiempo completo, y sus derechos y obligaciones laborales son proporcionales al tiempo trabajado.

En un contrato de trabajo temporal, los empleados tienen derecho a beneficios y seguridad laboral garantizados por la legislación aplicable, como el pago de salarios proporcionales, días de descanso, seguridad social y otros beneficios. Además, el empleador tiene la responsabilidad de cumplir con las obligaciones legales correspondientes, como proporcionar un ambiente de trabajo seguro y respetar los derechos laborales del empleado.

c. Contrato de trabajo a plazo fijo o sujeto a modalidad

Un contrato de empleo temporal es un acuerdo formal que define la relación de trabajo entre un empleador y un empleado por un período especificado. A diferencia de un contrato de duración indefinida, este tipo de acuerdo establece claramente tanto las fechas de inicio como las de finalización del empleo.

Tales contratos se utilizan a menudo para satisfacer necesidades comerciales a corto plazo o específicas, tales como el trabajo basado en proyectos, reemplazos temporales para empleados en licencia, o demandas estacionales máximas. Un contrato a plazo fijo debe documentarse por escrito y debe especificar explícitamente su fecha de inicio, duración y condiciones de terminación.

Durante todo el período contractual, ambas partes deben cumplir con las obligaciones y los derechos enunciados en el acuerdo y las normas laborales aplicables. Al expirar, el contrato puede renovarse, renegociarse o sustituirse por un tipo diferente de acuerdo de empleo.

Es importante considerar que las normas y regulaciones relacionadas con el empleo permanente pueden diferir dependiendo de las leyes de cada país. Por ejemplo, el empleado afectado por este cambio se enfrenta a un periodo de prueba de tres meses, aunque no esté mencionado en el contrato. En los casos en que un empleado renuncia antes de cumplir un mes de servicio, tiene derecho a recibir pago únicamente por los días que ha trabajado y no tiene derecho a beneficios.

El derecho del trabajo

La legislación laboral se basa en el principio de que el trabajo es una parte importante de la vida humana y que los trabajadores deben ser tratados con dignidad y respeto. Su objetivo es conciliar los intereses y los derechos de los trabajadores y promover la estabilidad en el empleo, la igualdad de oportunidades y la justicia social.

El derecho laboral es la rama del derecho que rige las relaciones entre empleadores y empleados. Su objetivo es proteger los derechos de los trabajadores y garantizar la justicia y la igualdad en las relaciones laborales. Este ordenamiento jurídico establece normas y principios relativos al empleo, los salarios, la seguridad y la seguridad en el trabajo, la protección social, la política conjunta de las empresas y la solución de conflictos laborales. El principal objetivo del derecho laboral es equilibrar los intereses de ambas partes y crear un marco jurídico que garantice la equidad y el crecimiento económico.

El artículo 22 de la Constitución Política del Perú (CPP) reconoce el trabajo como un deber y un derecho.

Esta política estipula que la elección del trabajo debe basarse en la capacidad y la vida laboral del empleado. Esto significa que las decisiones profesionales deben tener en cuenta factores como la dedicación, la formación adecuada, los riesgos asociados al trabajo y otros factores que hacen que las personas quieran hacerlo. La elección del lugar de trabajo es, por tanto, una decisión personal que requiere peso y conciencia.

Además, es importante destacar que el trabajo constituye un derecho fundamental para cada individuo y una necesidad esencial para el funcionamiento de la sociedad en su conjunto. En este sentido, es responsabilidad del Estado garantizar que todos los ciudadanos tengan acceso a empleos honestos y significativos, que a su vez sean remunerados de manera justa. Esto implica que el Estado debe velar por evitar cualquier forma de explotación laboral que pueda subestimar la dignidad humana en las relaciones de trabajo.

El principio de continuidad en el derecho al trabajo

El principio de promoción del derecho al trabajo se refiere a los principios legales y sociales que otorgan a los trabajadores el derecho a conservar el contrato de trabajo estable y continua, sin interrupciones injustificadas o arbitrarias. Este principio busca proteger y otorgar seguridad en el empleo y garantía de no despido para los trabajadores o cesados de manera injusta o discriminatoria.

El principio de continuidad implica que el usuario debe cumplir con el derecho laboral de los trabajadores y no tomar decisiones que pongan en riesgo su empleo sin una justificación válida. Asimismo, este principio también implica que

los empleados son responsables del cumplimiento de sus obligaciones laborales de manera adecuada y mantener un desempeño satisfactorio en su trabajo.

2.3. Normas que protegen el derecho de trabajo

El derecho laboral es un conjunto de leyes, normas y reglamentos que buscan proteger los derechos y obligaciones de los trabajadores en el lugar de trabajo. Estos principios definen los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, incluido el salario mínimo, y promueven el trabajo justo, la igualdad de oportunidades y el respeto a la dignidad humana en el lugar de trabajo.

a. Normas internacionales del trabajo de la OIT: Las normas internacionales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son instrumentos legales adoptados por esta organización internacional para promover y proteger los derechos laborales en todo el mundo. Estas normas están diseñadas para establecer estándares mínimos en materia de condiciones laborales, derechos fundamentales en el trabajo y protección social.

Las normas internacionales del trabajo de la OIT se dividen en dos categorías principales: los convenios y las recomendaciones. Los convenios son tratados internacionales legalmente vinculantes que requieren la ratificación y aplicación por parte de los Estados miembros de la OIT. Estos convenios cubren una amplia gama de temas, como la libertad sindical, la abolición del trabajo forzoso, la igualdad de remuneración, la seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

b. La Constitución política del Perú: En muchos sistemas jurídicos, las constituciones contienen disposiciones específicas que reconocen y protegen los derechos laborales como derechos fundamentales.

Estas disposiciones constitucionales establecen los principios y valores fundamentales que deben regir las relaciones laborales, como la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la libertad sindical, la negociación colectiva, la seguridad y salud en el trabajo, entre otros. Además, la constitución puede establecer límites y condiciones para la regulación del trabajo, asegurando que las leyes laborales sean justas y equitativas.

c. La ley general de trabajo: La Ley General de Trabajo se refiere a una legislación específica promulgada por un país para regular las relaciones laborales y establecer los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores. Esta ley es generalmente de carácter nacional y abarca una amplia gama de cuestiones relacionadas con el empleo, la contratación, las condiciones de trabajo, la remuneración, la seguridad y salud ocupacional, entre otros aspectos.

La Ley General de Trabajo tiene como objetivo principal garantizar la protección de los derechos laborales, promover la justicia laboral y establecer un marco jurídico equitativo para las relaciones entre empleadores y trabajadores. Esta legislación proporciona pautas claras sobre las condiciones mínimas de empleo, las horas de trabajo, el salario mínimo, los descansos, las vacaciones y otros aspectos relacionados con el trabajo.

CAPITULO III.- Desarrollo de actividades programadas

3.1. La jubilación y como se ejecuta en los trabajadores

Jubilación es un término legal que designa el proceso por el cual una persona deja de trabajar y comienza a recibir apoyo financiero en forma de pensión o prestación. Estos ingresos suelen ser proporcionados por un sistema de seguridad social o un plan de pensiones como remuneración por los años de servicio y las cotizaciones a lo largo de la vida laboral.

Como derecho adquirido del trabajador, el derecho a la jubilación y las condiciones para obtenerla se rigen por lo general por la legislación laboral y social de cada país. Esos reglamentos a menudo establecen criterios como la edad mínima de jubilación, el tiempo de servicio necesario y los requisitos para las contribuciones a la pensión.

El objetivo principal de la jubilación es proporcionar a los trabajadores mayores un merecido descanso, garantizando al mismo tiempo una fuente estable de ingresos para cubrir sus necesidades básicas y mantener un nivel de vida digno. Además, la jubilación también es abrir oportunidades de empleo para las generaciones más jóvenes.

Es importante destacar que los sistemas de jubilación pueden variar en cada país y pueden estar sujetos a cambios y reformas a lo largo del tiempo, con el fin de asegurar la sostenibilidad financiera y adaptarse a las necesidades y realidades demográficas y económicas.

En resumen, la jubilación es el proceso mediante el cual un trabajador cesa en su actividad laboral y recibe una prestación económica como resultado de sus años

de servicio y contribuciones, garantizando así un período de descanso y seguridad económica durante su retiro.

La Torrre (2016) menciona “La jubilación es un acto administrativo mediante el cual un trabajador, ya sea por cuenta propia o ajena, cesa en su actividad laboral y pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral. Esto puede ocurrir debido a que ha alcanzado la edad máxima establecida, o debido a la presencia de una enfermedad crónica grave o incapacidad que imposibilita su continuación en el trabajo activo.”

3.2. Jubilaciones según el termino de relación con el empleador

Los tipos de jubilación que dan lugar a la terminación de la relación laboral se refieren a los trabajadores que abandonan definitivamente su actividad profesional y comienzan a recibir una pensión o apoyo financiero del sistema de seguridad social o del plan de pensiones. Estas formas de jubilación significan el cese oficial de la actividad laboral y el inicio del período de jubilación.

Existen diferentes tipos de jubilación que van acompañadas de la interrupción de la actividad laboral, entre ellos:

Jubilación de vejez: Este tipo de pensión puede obtenerse al llegar a la edad legal de jubilación, que actualmente es de 65 años tanto para hombres como para mujeres. Para recibir esta pensión es necesario contar con un mínimo de años de seguro.

Jubilación de invalidez: Esta pensión está destinada a las personas que, debido a una incapacidad permanente para el trabajo, ya no pueden ejercer su actividad profesional. Para recibir este subsidio.

Jubilación anticipada: Permite acceder a la jubilación antes de la edad legal, pero con ciertos requisitos adicionales. Por ejemplo, para las mujeres se puede solicitar a partir de los 50 años de edad con un mínimo de años cotizados, mientras que para los hombres se puede solicitar a partir de los 55 años con un mínimo de años cotizados.

Jubilación por aportes voluntarios: Esta modalidad permite a los trabajadores realizar aportes voluntarios adicionales a su jubilación, lo que puede aumentar el monto de la pensión final.

3.3. La importancia de las pensiones SPP o SNP

En el Perú, existen dos sistemas principales de pensiones: el Sistema Privado de Pensiones (SPP) y el Sistema Nacional de Pensiones (SNP).

En el Sistema Privado de Pensiones (SPP), las personas pueden acceder a una pensión de jubilación a partir de los 65 años de edad. Para obtener una pensión en el SPP, es necesario realizar aportes durante un mínimo de 20 años. El monto de la pensión dependerá de los años de aportes realizados y del promedio de las remuneraciones efectivas de la vida laboral.

El Sistema Nacional de Pensiones (SNP) ofrece tres tipos de pensiones legalmente reconocidas: la pensión de vejez, la pensión de invalidez y la pensión de supérstite. La pensión de vejez se concede a las personas que han alcanzado la edad legal de jubilación y han cumplido los requisitos de cotización. La pensión de invalidez se concede a las personas que padecen un trastorno de salud persistente que les impide trabajar. La pensión de supérstite se paga a los familiares a cargo del asegurado fallecido.

La cuantía de la pensión en ambos sistemas puede variar en función de factores como la duración del período de seguro, el nivel de los ingresos y la legislación vigente. Para obtener más información, se recomienda ponerse en contacto con las instituciones pertinentes, como los Administradores de Fondos de Pensiones (AFP) para el Sistema Privado de Pensiones (SPP) y la Oficina de Normalización de Pensiones (ONP) para el SNP.

los alquileres de los sistemas administrados por el estado, sin embargo, la reducción de la indemnización en relación con la indemnización suplementaria. Se aplica independientemente de ello, otras formas de pago obtenidas, independientemente de su designación.

En el artículo 2 de los decretos de urgencia 038-2006 no se permite el pago de la renta. Este Decreto modifica la Ley 28212 y establece regulaciones suplementarias. Sindicato de arrendatarios, que se resignan, que trabajan, que no tienen obligación de pagar, que no tienen un sistema de arrendamiento.

Sobre la base de estas disposiciones no existe ninguna incompatibilidad entre la pensión de vejez y la pensión de vejez. Los inquilinos en los sistemas de gestión estatal...

CAPITULO IV. Resultados Obtenidos

1. la jubilación anticipada puede dar lugar a la rescisión del contrato de trabajo, lo que plantea problemas de protección de los derechos de los trabajadores, especialmente si no se cumplen los requisitos legales o contractuales.

2. En algunas situaciones, los funcionarios que se han jubilado anticipadamente pueden seguir trabajando, lo que plantea dudas sobre la compatibilidad de su jubilación con la continuación del empleo.

3. La jubilación anticipada puede proporcionar un beneficio económico temporal, pero a largo plazo puede reducir los ingresos debido a la reducción de los ahorros para pensiones o de las prestaciones sociales.

4. En algunos casos, las políticas de jubilación anticipada pueden afectar a las condiciones de vida de los empleados, especialmente si su vivienda está relacionada con el lugar de trabajo.

5. Los estudios suelen destacar la importancia de revisar y actualizar la legislación para proteger los derechos de los trabajadores jubilados anticipadamente y evitar posibles situaciones de desigualdad o abuso.

6. La jubilación anticipada puede tener ventajas, como más tiempo libre y menos estrés, y desventajas, como la pérdida de la identidad profesional y la exclusión social.

CONCLUSIONES

Es importante entender que la legislación laboral debe ser cuidadosamente analizada antes de su promulgación, a fin de evitar lagunas jurídicas que puedan permitir acciones ilegales disfrazadas de legalidad. Este análisis de las violaciones de los derechos laborales pone de relieve la necesidad de mejorar la protección de los trabajadores y de elaborar normas claras y eficaces.

Si se examina la última parte del artículo 21, que establece que la jubilación debe producirse a los 70 años, salvo que se indique lo contrario, la jubilación anticipada no viola el contrato de trabajo indefinido en el marco del sistema de empleo. Dado que la jubilación anticipada está regulada por otras normas, es evidente que es posible seguir trabajando después de la jubilación anticipada.

Sin embargo, algunos empleadores interpretan las disposiciones relativas a la jubilación de manera negativa, lo que da lugar a incumplimientos de los contratos de trabajo mucho después de la jubilación anticipada. Es importante tener en cuenta que cualquier medida que en esta situación constituye un incumplimiento del Contrato.

Se resalta que el acuerdo laboral se considera como un acuerdo que se mantiene en el tiempo, por lo que requiere de una relación laboral duradera entre el empleador y el empleado. El concepto de continuidad, conocido

como permanencia o durabilidad, se basa en la idea de que un contrato de trabajo es un contrato de larga duración entre dos partes.

RECOMENDACIONES

- Los principios del derecho laboral deben respetarse estrictamente en la adopción de decisiones y la aplicación de políticas a fin de mantener su pertinencia en el ordenamiento jurídico. Las inspecciones laborales deben ajustarse a la legislación para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo, y los obstáculos burocráticos deben eliminarse mediante la labor de la Inspección de Trabajo (SUNAFIL) para reforzar los controles internos.

- Se recomienda que se organicen programas de capacitación y sesiones de debate para los empleados y los empleados a fin de informarles de sus derechos y obligaciones. Esto facilita el desarrollo de procesos y procedimientos estructurados para lograr objetivos tanto personales como comerciales. La capacitación adecuada de los servicios de recursos humanos es fundamental. Además, los empleadores deben estar obligados a informar a las partes interesadas de cualquier cambio en los planes de trabajo a través de diversos canales de comunicación.

- Aceptar promover el trabajo a través de servicios públicos o medios destinados a proporcionar servicios y empleo. El objetivo de esto es evitar que los jubilados desempleados vayan a buscar otro empleo durante mucho tiempo, lo que afecta no sólo los ingresos que reciben de los trabajadores sino también sus ingresos familiares.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alvarado, S. (2020). El despidoarbitrario frente al lucro cesante en el Derecho Laboral Peruano. Lima -Perú: Universidad César Vallejo.

Anchay, C. (2019). La aplicación de la Ley de Servicio Civil y su incidencia en la vulneración de los derechos laborales en el sector Salud del Distrito de Ayacucho- 2018. Perú: Universidad César Vallejo.

Arazamendi, L. (2015). Investigación jurídica de la ciencia y el conocimiento científico. Proyecto de investigación y redacción de la tesis. Lima, Perú: Editora Jurídica Grijley.

Arotoma, S. (2007). Tesis de grado y metodologías de investigación en organizaciones, mercado y sociedad. Huamanga. Editorial: Edición del autor.

Bacilio Aredo, O. D. (2018). En su investigación con título “Los principios del derecho del trabajo y su afectación por la aplicación del CAS”. tesis para obtener el título profesional de abogado, de la Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.

Boza, G. (2011). Lecciones de Derecho de Trabajo. Lima.: Fondo Editorial PUCP.

Cabanellas, G. (2001). Tratado de Política Laboral y Social. Buenos Aires.: Heliasta.

Caballero Vildoso, O. G. (2019). La pensión mínima en el sistema privado de pensiones: Una razón más para plantear una reforma integral. lima Perú Pontificia Universidad Católica del Perú

Canedo, S. (2009). Contribución al estudio del aprendizaje de las ciencias experimentales en la educación infantil: Cambio conceptual y construcción de modelos científicos precursores. Barcelona - España: Universidad de Barcelona.

Carrasco, S. (2006). Metodología de la investigación científica. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Carrillo, M. (1997). La jubilación forzosa: alegato para su inconstitucionalidad. En: Análisis Laboral. Lima - Perú.

Castro, M. Olivia (2020) realizo su investigación con título "El contrato a tiempo parcial en el Perú" Tesis Para Optar el Grado Académico de Magíster en Derecho del Trabajo Y de la Seguridad Social, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima,

Chela, E. (2014). El trabajo agrícola y la vulneración del derecho laboral de los ciudadanos del Cantón Guaranda provincia Bolivar, Período 2013. Guaranda -Ecuador: Universidad Estatal de Bolívar.

De Buen, N. (2002). Derecho del Trabajo. México: Porrúa-UNAM.

De Los Reyes, M. (2010). El impaccto de las jubilaciones anticipadas en el sistema de pensiones. Temas Laborales., 29.

Delgado, V. (2020). El derecho al trabajo en los concursos públicos de las instituciones. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Denegri Taipicuri Grecia Sarai (2018) realizo una investigación con título: el contrato laboral del trabajador obrero municipal y la vulneración de sus derechos en la municipalidad de Carabayllo 2017. Para optar el título de abogada en la Universidad César Vallejo

Editores., J. (2009.). Código Penal. Lima.

Esteban, R. y. (2016). El retroceso en la protección social de los trabajadores de edad en materia de desempleo y jubilación. Barcelona - España: Universidad Autónoma de Barcelona.

Fajardo, M. (1997). Teoría General de seguridad social. Lima- Perú: Luis Alfredo.

Garcia Barrientos, Sandra Melissa (2015) realizo la investigación de título; la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico en Corte Superior de Justicia de Lima, para optar el título de abogada, en la Universidad Cesar Vallejo. Lima

Gómez, F. (2007). Las Relaciones Individuales de Trabajo. Lima.: San Marcos.

Hernández, R., & Fernández, C. y. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill.

Humberto jose Saldaña Taboada (2016) tesis para optar el grado de doctor en derecho, con

titulo efectos de la contratación laboral a plazo determinado en las organizaciones sindicales en el Perú, de la Universidad Nacional de Trujillo.

Inoceente, G. (2018). Calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre vulneración del derecho al trabajo – carácter irrenunciable (amparo), en el expediente N°00061-2015-0-1201-JR-CI-01 distrito judicial de Huánuco – Huánuco, Perú-2018. Huanuco - Perú: Universidad Católica Los Ángeles Chimbote.

Landa, C. (2007). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización.

Themis.

LaTorre, L. (2016). Caso "Cancelación de pensiones jubilados de la empresa cementos Holcim Ecuador S.A. ante la vulneración de derechos constitucionales. Ambato - Ecuador: Universidad Regional Autónoma De Los Andes.

Macedo, W. (2019). El Derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de

Shanao, 2017. Tarapoto - Perú.: Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto.

Macías, V. (2020). Vulneración de los derechos del trabajador agente de seguridad de las compañías privadas. Guayaquil - Ecuador: Universidad de Guayaquil.

Martínez, H. (2012). Metodología de la Investigación. México: Cengace Learning.

Montenero, G. (2017). Penalización al acoso laboral por vulnerar el derecho constitucional al trabajo. Babahoyo Ecuador.: Universidad Regional Autónoma de Los Andes.

Oseda, D., Cuba, N., Uribe, Y., Durán, A., & Oseda, M. y. (2019). Teoría y práctica de la Investigación Científica. Huancayo: Soluciones Gráficas S.A.C.

Oseda, D., Hurtado, D., Zevallos, L., Santacruz, A., Quintana, J., & Zacarias, C. (2018). Investigación Cualitativa. Huancayo - Perú: Soluciones Gráficas.

Paitán, J. (2018). La vuelta al empleo tras la jubilación: ¿Es la pensión de jubilación una causal de extinción de la relación laboral? Lima - Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Perú, C. P. (02 de Febrero de 1993). Obtenido de https://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf

Plá, A. (02 de Febrero de 2000). Obtenido de https://fiquesursis.files.wordpress.com/2012/04/livro-princc3adpios-do-direito-dotrabalho-amc3a9rico-plc3a1.pdf

Plaza, R. (2017). Jubilación anticipada voluntaria, para optar el grado en relaciones Laborales y Recursos Humanos, en la Universidad de Amería. Almería: Universidad de Almería.

Quishpe, R. (2018). La falta de cumplimiento de la normativa para el ascenso policial,

vulnera el derecho constitucional al trabajo en el Cantón Guaranda, provincia

Bolívar, durante el primer semestre del año 2018. Guaranda - Ecuador: Universidad Estatal de Bolivar.

RAE. (03 de Febrero de 2021). Real Academia Española. Obtenido de Real Academia Española: https://dle.rae.es/jubilaci%C3%B3n?m=form

Ramirez, I. (2019). Investigación formativa en el pregrado de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería Química ciclo III de una Universidda Peruana, 2019: Estudio de Caso. Lima - Perú.: Universidad Ricardo Palma.

Rendón, J. (2007.). Derecho del Trabajo. Lima - Perú.: Grijley.

Richter, J. (2013). El trabajo en el derecho del trabajo. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 38.

Rodríguez, R. (2018). Afectación de los derechos laborales adquiridos por servidores públicos al trasladarse al nuevo régimen laboral de la Ley del Servicio Civil-Ley Nº 30057. Trujillo-Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.

Sánchez, F. (2019). Tesis. Desarrollo metodológico de la investigación. Lima, Perú: Normas Jurídicas Ediciones.

Sánchez, A. (02 de Febrero. de 2015). Relaciones laborales y derecho del empleo. Obtenido de Relaciones laborales y derecho del empleo.: Recuperado de: http://ejcls.adapt.it/index.phpr/rlde_adapt/article/download/272/346

Sánchez Cruz, D. J. (2017). El nivel de bienestar de los jubilados en el Perú como efecto de

las pensiones recibidas del Sistema Privado de Pensiones. lima Perú de la Universidad Mayor de San Marcos,

Santa Cruz, F. (4 de setiembre de 2015). Marco teórico. Bases teóricas

http://florfanysantacruz.blogspot.pe/2015/09/marco-teorico-bases-teoricas.html

Servir. (2011). Grencia de Políticas de gestión de Recursos Humanos. Lima.

Suárez, C. (2018). La vulneración de los derechos fundamentales en el marco actual del

derecho positivo del trabajo en México. Toluca - México: Universidad Autónoma del Estado de México.

Trabajo, O. I. (2014). Jubilación anticipada por trabajos de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre. Un estudio comparado. Santiago: OIT.

Valdeiglesias, C. (2018). Principio de continuidad en el régimen laboral de los docentes de

instituciones educativas particulares del Perú. Vox Juris., 8.

Vásquez Rosales, K. (2018). Competencia de los juzgados de paz letrados laborales y tutela

judicial efectiva en los procesos de ejecución iniciados por las AFPs.

Ynoub, R. (2011). El proyecto y la metodología de la investigación. Argentina: Cengage

Learning.

ANEXOS

Anexo 1: Evidencia de similitud digital

JORGE CHINGAY SALAZAR

Violación Contra Los Derechos De Los Trabajadores En El Contexto De Las jubilaciones anticipadas Dentro De Los Siste...

Titulos
REVISION 2025
Universidad Peruana de Ciencias e Informatica

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3162787617

Fecha de entrega
22 feb 2025, 12:13 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
9 nov 2025, 12:35 p.m. GMT-5

Nombre del archivo
TSP_CHINGAY_SALAZAR_JORGE.docx

Tamaño del archivo
70.1 KB

33 páginas
6316 palabras
34.846 caracteres

turnitin Página 1 de 37 - Portada Identificador de la entrega trn:oid:::1:3162787617

16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado

Fuentes principales

15% Fuentes de Internet
3% Publicaciones
11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

15% Fuentes de Internet
3% Publicaciones
11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	
repositorio.upla.edu.pe		6%
2	Trabajos del estudiante	
Universidad Peruana de Ciencias e Informatica		5%
3	Internet	
repositorio.upci.edu.pe		<1%
4	Trabajos del estudiante	
Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC		<1%
5	Trabajos del estudiante	
Pontificia Universidad Catolica Madre y Maestra PUCMM		<1%
6	Internet	
repositorio.uladech.edu.pe		<1%
7	Internet	
repositorio.cepal.org		<1%
8	Internet	
repositorio.upao.edu.pe		<1%
9	Publicación	
"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derech...		<1%
10	Internet	
www.rankia.pe		<1%
11	Trabajos del estudiante	
Universidad de Manizales		<1%

12 Internet

pdfcoffee.com <1%

turnitin Página 4 de 37 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::1:3162787617

Anexo 2: Autorización de publicación en repositorio

UPCI

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1 - DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: CHINCAY SALAZAR, Jorge.

DNI: 46249314 Correo electrónico: primeroLagente@gmail.com

Domicilio: AV. Separadora Industrial 190 - Santa Felicia - La Molina.

Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 900847208.

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TESIS

Facultad / Carrera: Derecho y Ciencias Políticas.

Tipo: Trabajo de Suficiencia Profesional (X) Tesis ( )

Título del Trabajo de Suficiencia Profesional / Tesis:

VIOLACIÓN CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN EL CONTEXTO DE LAS JUBILACIONES ANTICIPADAS DENTRO DE LOS SISTEMAS DE EMPLEO.

3.- OBTENER:

Título Profesional (X)

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (http://repositorio.upci.edu.pe), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):
(X) Sí, autorizo el depósito y publicación total.
( ) No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los 24 días del mes de Febrero de 2025.

FIRMA

HUELLA