



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

Escuela Profesional de Derecho

TESIS

**RELACION DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS
LABORALES Y LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO
ARBITRARIO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE AYACUCHO
2017**

PRESENTADO POR:

ORÉ FERNÁNDEZ, José Carlos

ASESORES:

DR. HUARANCCA ROJAS, Edwin

Mg. COCHATOMA OCHOA, Tito Edwin

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AYACUCHO, PERÚ

2017

DICTAMEN DE EXPEDITO DE TESIS N° 104-D-T-2017-OIYPS-FDYCP-UAP

Visto, el Oficio N° 095-E-2017-OGYT-FDYCP-UAP, de fecha 09.06.2017 de la Oficina de Grados y Títulos, en el que se solicita la revisión final de trabajo de Investigación presentado por el/la bachiller **JOSÉ CARLOS ORE FERNÁNDEZ** a fin que se declare expedito para sustentar la tesis titulada **“RELACIÓN DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE AYACUCHO 2017”**

CONSIDERANDO

Que, el Reglamento de Grados y Títulos aprobado por Resolución Rectoral N° 15949-2015.R-UAP de fecha 28.12.2015, contempla las disposiciones normativas correspondientes a las funciones de las Oficinas de Investigación, el mismo que concuerda con lo dispuesto por el Reglamento de Investigación e Innovación Tecnológica aprobado por Resolución Rectoral N° 17483-2017-R-UAP de fecha 15.12.2016.

Que, de la revisión de la tesis, se aprecia que esta cuenta con el informe de el/la asesor/a metodólogo Dr. Edwin Huaranca Rojas de fecha 26 de junio de 2017 y el informe de el/la asesor/a temático Mg. Edwin Tito Cochatoma Ochoa de fecha 26 de junio de 2017, informes que señalan que la tesis ha sido desarrollada conforme a las exigencias requeridas para el trabajo de investigación correspondiente al aspecto temático y procedimiento metodológico.

DICTAMEN

Atendiendo a estas consideraciones y al pedido de el/la bachiller **JOSÉ CARLOS ORE FERNÁNDEZ** esta Jefatura **DECLARA EXPEDITA LA TESIS**; titulada **“RELACIÓN DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE AYACUCHO 2017”** “Debiendo el/la interesado/a continuar y cumplir con el proceso y procedimiento para que se le programe el examen oral de sustentación de Tesis.

La Victoria, 28 de junio de 2017



**UNIVERSIDAD
ALAS PERUANAS**
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

.....
Dra. **FELISA ELVIRA MUÑOZ CCURO**
Jefa de Investigación y Proyección Social

 **UAP** | **UNIVERSIDAD
ALAS PERUANAS**
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO – AYACUCHO
FILIAL-AYACUCHO

INFORME N° 001-EHR-T-2017

A : **DR. G. ALFREDO GARCIA HUAYTA;**
COORDINADOR DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

DE : **DR. EDWIN HUARANCCA ROJAS.**
DOCENTE ASESOR
CODIGO DOCENTE: 051109

ASUNTO : **ASESORÍA EN METODOLÓGICA TESIS.**

BACHILLER : **ORE FERNANDEZ, JOSE CARLOS**
TITULO: "RELACION DE LA VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES
Y LA INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO EN EL DISTRITO
JUDICIAL DE AYACUCHO, 2017"

FECHA : **26 DE JUNIO DEL 2017.**

Señor coordinador:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de su conocimiento la evaluación de los aspectos de forma y fondo considerando el esquema establecido en la Resolución Vicerrectoral N°2342-2013-VIPG-UAP-Reglamento de Grados y títulos que regula en el anexo A la estructura del trabajo Tesis de la Facultad De Derecho y Ciencia Política, para optar el Título Profesional de Abogado, y que hace referencia a las normas del APA.

1. DE LOS ASPECTOS DE FONDO:

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

"RELACION DE LA VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES Y LA INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE AYACUCHO, 2017"

El Bachiller ha elaborado:

DEL CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En cuanto se debe a la descripción de la realidad problemática, delimitación de la investigación, problemas de la investigación, objetivos de la investigación, hipótesis y variables de la investigación, metodología de la investigación, y justificación e importancia de la investigación. El bachiller ha cumplido con reconocer y utilizar con claridad cada uno de estos ítems en el desarrollo de su tesis, analizando las implicancias jurídicas de la vulneración de los derechos laborales en relación a la indemnización por despido arbitrario en el Distrito judicial de Ayacucho-2017.

El estudio de la tesis se enmarco bajo los lineamientos metodológicos del enfoque cuantitativo, utilizando para la demostración de las hipótesis el diseño descriptivo correlacional, utilizando para el estudio una población conformada por 60 operadores de justicia y la muestra de 40 unidades de estudio.

CAPITULO II: MARCO TEORICO.

En lo referente a los antecedentes de la investigación, bases teóricas, bases legales, definición de términos básicos, el bachiller en el trabajo de tesis utiliza correctamente la terminología adecuada y el conocimiento en la aplicación en cada uno de los capítulos.

CAPITULO III: PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.

En lo concerniente a análisis de tablas y gráficos, discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones, fuentes de información (APA), el bachiller demuestra el conocimiento del recojo, procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos con el uso de tablas y uso de figuras estadísticas y en este caso utiliza el estadígrafo denominado Tau_b de Kendall, en razón de que las variables son del tipo ordinal y los datos no configuración de distribución normal.

ANEXOS: En Matriz de consistencia, instrumentos, la ficha de validación, juicio de expertos, estos se encuentran incluidos en la tesis correspondiente:

CONCLUSION:

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento al aspecto metodológico, considero que el bachiller **ORE FERNANDEZ, JOSE CARLOS**, ha realizado la tesis: "**RELACION DE LA VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES Y LA INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE AYACUCHO, 2017**". Conforme a las exigencias del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y lo señalado por las Disposiciones de la Facultad de Derecho. Por lo tanto la tesis se encuentra expedita para el Examen Oral de Sustentación.

Atentamente


Lic. Edwin Huarancca
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
REG. 0003844

INFORME N° 001-ETCO-T-2017

A : **DR. G. ALFREDO GARCIA HUAYTA;**
COORDINADOR DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

DE : **Mg. EDWIN TITO COCHATOMA OCHOA.**
ASESOR TEMATICO TESIS

ASUNTO : **ASESORÍA TEMATICO TESIS.**

BACHILLER : **ORE FERNANDEZ, JOSE CARLOS**
TITULO: "RELACION DE LA VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES
Y LA INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO EN EL DISTRITO
JUDICIAL DE AYACUCHO, 2017"

FECHA : **26 DE JUNIO DEL 2017.**

Señor coordinador:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de vuestro conocimiento la evaluación de los aspectos de forma y fondo considerando el esquema establecido en la Resolución Vicerrectoral N°2342-2013-VIPG-UAP-Reglamento de Grados y títulos que regula en el anexo A la estructura del trabajo Tesis de la Facultad De Derecho y Ciencia Política, para optar el Título Profesional de Abogado, y que hace referencia a las normas del APA.

1. DE LOS ASPECTOS DE FONDO:

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

"RELACION DE LA VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES Y LA INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE AYACUCHO, 2017"

El Bachiller ha elaborado:

DEL CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En cuanto se debe a la descripción de la realidad problemática, justificación e importancia de la investigación, la tesis tiene el propósito de analizar la relación que existe entre la vulneración de los derechos laborales y la indemnización por despido arbitrario, en la medida que se ha hecho una práctica común que los empleadores, implementando una serie de argucias ilegales atentan contra el derecho laboral de los trabajadores, perjudicándolos económicamente, psicológica y moralmente contraviniendo las normas de protección de los derechos laborales de los trabajadores.

CAPITULO II: MARCO TEORICO.

En lo referente a los antecedentes de la investigación, bases teóricas, bases legales, definición de términos básicos, el bachiller en el trabajo de tesis utiliza correctamente la terminología adecuada y el conocimiento en la aplicación en cada uno de los capítulos.

CAPITULO III: PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.

El estudio considera importante valorar la relación que existe entre la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en hechos evidentes como es el caso del despido arbitrario, así como las indemnizaciones que por ley le corresponde, demostrando que los resultados de la investigación que el 50% de los encuestados considera que el despido arbitrario es una practica constante en la administración pública y privada, la misma que pese a estar regulada jurídicamente a nivel de las sanciones a ser interpuestas a los que la transgreden, con el consiguiente perjuicio a los trabajadores económica y moralmente se debe indicar que el bachiller utiliza las fuentes de información de acuerdo a las normas de la asociación de Psicólogos de América

CONCLUSION:

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento al aspecto Temático, considero que el Bachiller **ORE FERNANDEZ, JOSE CARLOS**, ha realizado la tesis: **"RELACION DE LA VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES Y LA INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE AYACUCHO, 2017"**. Conforme a las exigencias del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y lo señalado por las Disposiciones de la Facultad de Derecho. Por lo tanto la tesis se encuentra expedita para el Examen Oral de Sustentación.

Atentamente


Abogado
C.A.A.: 1478

A mis padres por inculcarme con el ejemplo los principios y valores que afianzaron mi formación personal y profesional.

José Carlos.

Agradecimientos

A la Universidad Alas Peruanas, por la formalidad y profesionalismo demostrado en el desarrollo de toda mi carrera profesional.

A los docentes de la Universidad Alas Peruanas, por la dedicación y profesionalismo demostrada en el desarrollo de los cursos.

A mis asesores el Dr. Edwin Huarancca Rojas y el Mg. Tito Edwin Cochatoma Ochoa, por su apoyo incondicional, por su orientación y preocupación en el desarrollo del trabajo de investigación.

A los profesionales del Derecho, por haber apoyado en el recojo de información a través de la aplicación del cuestionario de opinión.

El investigador

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice.....	iv
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	ix
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	11
1.2. Delimitación de la investigación	13
1.2.1. Social	13
1.2.2. Espacial	13
1.2.3. Temporal.....	13
1.2.4. Conceptual.....	13
1.3. Formulación del problema de investigación.....	14
1.3.1. Problema general.....	14
1.3.2. Problemas específicos	14
1.4. Objetivos	14
1.4.1. Objetivo general.....	14
1.4.2. Objetivos específicos	14
1.5. Hipótesis y variables de la investigación	15
1.5.1. Hipótesis general	15
1.5.2. Hipótesis específicas.....	15
1.5.3. Variables	15
1.5.3.1. Definición conceptual de las variables.....	15
1.5.3.2. Definición operacional de las variables	17
1.6. Metodología de la investigación	18

1.6.1.	Tipo y nivel de investigación.....	18
1.6.2.	Método de investigación.....	18
1.6.3.	Población y muestra.....	19
1.6.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
1.6.5.	Justificación, importancia y limitaciones de la investigación	21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....		24
2.1.	Antecedentes de la investigación	24
2.2.	Bases legales.....	25
2.3.	Bases teóricas.....	28
2.3.1.	Teorías:	28
2.3.2.	Los derechos laborales como derechos fundamentales	29
2.3.3.	El derecho al trabajo.....	37
2.3.3.1.	Contenido del derecho al trabajo:.....	38
2.3.3.2.	Principios del derecho al trabajo:	40
2.3.4.	Efectos indemnizatorios del despido laboral arbitrario	48
2.3.4.1.	El daño:.....	49
2.3.4.2.	El dolo o culpa.....	50
2.3.4.3.	Los daños a indemnizar:	50
2.3.4.4.	Daño objetivo	51
2.3.5.	La indemnización laboral por daños y perjuicios.....	56
2.3.6.	Definición de despido arbitrario:.....	57
2.3.6.1.	El Despido laboral en la legislación laboral:	58
2.3.6.2.	Clases de despido en la legislación laboral.....	59
2.3.7.	Despidos regulados por las sentencias del Tribunal Constitucional.	70
2.3.	Definición de términos básicos.....	73
CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.76		
3.1.	Análisis de tablas y gráficos	76

3.1.1.	A nivel descriptivo	77
3.1.2.	A nivel inferencial	82
3.1.2.1.	Prueba de normalidad	82
3.1.2.2.	Prueba de hipótesis	83
3.1.2.2.1.	Para la hipótesis general	83
3.1.2.2.2.	Para la hipótesis específica 1	84
3.1.2.2.3.	Para la hipótesis específica 2	85
3.1.2.2.4.	Para la hipótesis específica 3	86
3.1.	Discusión de resultados	87
3.2.	Conclusiones.....	90
3.3.	Recomendaciones	91
3.4.	Fuentes de información.....	93

Anexos

1. Matriz de consistencia
2. Instrumentos
3. Validez y confiabilidad

Resumen

La investigación estuvo orientada a analizar las implicancias jurídicas de la vulneración de los derechos laborales en relación a la indemnización por despido arbitrario en el Distrito Judicial de Ayacucho, 2017. Este estudio se enmarcó bajo los lineamientos metodológicos del enfoque cuantitativo, utilizando para la demostración de las hipótesis el diseño no experimental. La población de estudio estuvo conformada por 60 operadores de la justicia, mientras que la muestra consideró a 40 unidades de estudio. El recojo, procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos demandó el uso de tablas y figuras estadísticas. Para el caso del análisis inferencial se utilizó el estadígrafo denominado Tau_b de Kendall en razón de que las variables son del tipo ordinal y los datos no configuración distribución normal. Los resultados demuestran que el 50,0% de los encuestado considera que el despido arbitrario es una práctica constante en la administración pública y privada, la misma que pese a estar regulada jurídicamente a nivel de las sanciones a ser interpuestas a los que la trasgreden, en la práctica real no se hace efectivo, por existir reticencia vacíos legales que hacen que los procesos se dilaten por mucho tiempo. Las conclusiones registran que existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y el despido arbitrario en razón de que el valor de Tau_b = 0,567, mientras que el p-valor = 0,00 resultando ser menor a $\alpha=0,05$, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.

Palabras clave:

Vulneración de los derechos laborales, indemnización por despido arbitrario/ resarcimiento económico/ perjuicios psicológicos/ perjuicio moral

Abstract

The investigation was oriented to analyze the legal implications of the violation of the labor rights in relation to the indemnification by arbitrary dismissal in the Judicial District of Ayacucho, 2017. This study was framed under the methodological guidelines of the quantitative approach, using for the demonstration of Hypotheses no experimental design. The study population consisted of 60 justice operators, while the sample considered 40 units of study. The collection, processing, presentation, analysis and interpretation of the data demanded the use of statistical tables and figures. For the case of the inferential analysis we used the statistic called Tau_b of Kendall because the variables are of the ordinal type and the data not configuration normal distribution. The results show that 50.0% of those surveyed consider that arbitrary dismissal is a constant practice in public and private administration, despite the fact that it is legally regulated at the level of sanctions to be interposed to those who transgress it, In real practice is not made effective, because there are reticence legal loopholes that cause the processes to dilate for a long time. The conclusions show that there is a direct and significant relationship between the violation of labor rights and arbitrary dismissal because the value of Tau_b = 0.567, while the p-value = 0.00 being found to be less than $\alpha = 0.05$, With a significance level of 5% and a 95% confidence interval.

Key words:

Violation of labor rights, compensation for arbitrary dismissal / economic compensation / psychological damages / moral prejudice

Introducción

El estudio de investigación tiene el propósito de analizar la relación que existe entre la vulneración de los derechos laborales y la indemnización por despido arbitrario, en la medida que se ha hecho una práctica común que los empleadores, implementando una serie de argucias ilegales atentan contra el derecho laboral de los trabajadores, perjudicándolos económica, psicológica y moralmente.

Si bien es cierto existen leyes que amparan y protegen al trabajador y su derecho a laborar, aún persiste la práctica soterrada que soslaya y atenta contra los derechos laborales de los trabajadores, con el único afán de evadir la responsabilidad que como empleador exigen las normas vigentes.

El estudio considera importante valorar la relación que existe entre la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en hechos evidentes como es el caso del despido arbitrario, así como las indemnizaciones que por ley le corresponde.

Los resultados de la investigación demuestran que el 50% de los encuestado considera que el despido arbitrario es una práctica constante en la administración pública y privada, la misma que pese a estar regulada jurídicamente a nivel de las sanciones a ser interpuestas a los que la trasgreden, en la práctica real no se hace efectivo, por existir reticencia vacíos legales que hacen que los procesos se dilaten por mucho tiempo, perjudicando a los trabajadores económica y moralmente.

En relación a la comprobación de las hipótesis, debemos manifestar que existen suficientes argumentos estadísticos que demuestran que existe relación directa significativa entre la vulneración de los derechos laborales y la indemnización por despido arbitrario, en la medida que los valores de $Tau_b = 0,567$ y $p\text{-valor} = 0,00$.

El Informe Final del trabajo de investigación está estructurado en tres capítulos, las mismas que presentan las siguientes características:

El I Capítulo titulado Planteamiento del Problema contiene todo el sistema teórico y metodológico del proceso investigativo.

El Capítulo II, titulado Marco Teórico, contiene el sustento conceptual y teórico de cada una de las variables, así como de las dimensiones, las mismas que otorgan sustento científico al trabajo investigativo realizado.

El Capítulo III, titulado Presentación, análisis e interpretación de datos, contiene el procesamiento de los datos a través de tablas y gráficos estadísticos.

Finalmente, el informe final de investigación considera las referencias bibliográficas, en las que se registran cada uno de las fuentes textuales utilizadas en el presente informe.

El autor

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Respecto al motivo de la investigación podemos manifestar lo siguiente:

Para Guzmán (2014) a nivel internacional el Derecho al trabajo es vulnerado por causas diversas que afectan tanto al trabajador como a la sociedad, causas como el despido arbitrario, casos de maltrato laboral por parte del empleador y diversas circunstancias que contribuyen día tras día al agravio del derecho al trabajo. Es así que los principios y normas, no cumplen con su fin primordial de velar por el respeto, cumplimiento de estos derechos laborales que posee todo trabajador.

Es así que surgen las causas en que el trabajador se ve afectado en diferentes maneras dando la vulneración de sus derechos laborales, por simples hechos como el desconocimientos de estos mismos, sin saber que sus derechos están regulados y protegidos tanto a nivel nacional como internacional.

El derecho al trabajo Según Balboa (2014), es un derecho fundamental, reconocido en diversos instrumentos de Derecho

Internacional, donde el Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales a través de su art. 6° trata más extensamente que cualquier otro instrumento. Ante ello podemos manifestar que el derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente a la dignidad humana, sirviendo al mismo tiempo para la supervivencia del individuo y su familia y contribuye también en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado.

Es así que el trabajo es un derecho que tiene toda persona, reconocido y protegido por la Constitución Política, el de acceder a un puesto de trabajo, en condiciones adecuadas, con los beneficios laborales reconocidos por ley por la prestación de servicios brindada por una parte y por otra, el derecho a no ser despedido arbitrariamente, es decir que los empleadores están prohibidos de expulsar a sus trabajadores sin razón alguna o por razones inaceptables; aun la existente normativa que protege al trabajador, pues no resulta eficiente, porque se ha demostrado la existencia de conductas antijurídicas que contravienen tanto a las normas como también vulnera a los derechos fundamentales y laborales, dichas conductas causan un grave daño moral, patrimonial y familiar que devienen en irreparable, pero que de alguna forma el trabajador en ejercicio del principio – derecho de tutela procesal efectiva, tendrán como servicio al Estado para hacer valer su derecho de reposición o indemnización. (La Gaceta del tribunal Constitucional, N° 01 enero – marzo de 2006.)

Es así que a nivel del Distrito de Ayacucho podemos observar por medio de los procesos laborales que se vienen llevando en los juzgados competentes, casos en los que el empleador no cumple con respetar los derechos y obligaciones que generan la suscripción de un contrato de trabajo; por tal motivo se estarían vulnerando los derechos y principios laborales reconocidos. Por tal, el trabajador tiene el derecho de solicitar una indemnización justa por el daño sufrido. En esa medida, el estudio de investigación pretende proporcionar información sustancial sobre los derechos laborales y la vulneración de los mismos.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Social

Está delimitado socialmente a todos los trabajadores tanto del sector público como privado, que tengan un contrato de trabajo que cumplan con los requisitos de prestación personal de servicios, subordinación y remuneración. Comprendiendo nuestra población conformada por 60 profesionales, y nuestra muestra constituida por 40 unidades de estudio. Encuadrándose en los supuestos establecidos por la ley de empleo y otros, para determinar la existencia vulneración de derechos laborales y su consecuente indemnización.

Pues en un mundo competitivo como el que vivimos hoy, y la flexibilización laboral ha permitido facilidades para el ingreso a un puesto de trabajo, donde la estabilidad laboral ha sufrido un cambio rotundo.

1.2.2. Espacial

El área de estudio de la investigación que se pretende realizar corresponde a la jurisdicción del Distrito Judicial de Ayacucho.

1.2.3. Temporal

En lo que concierne a la delimitación temporal podemos manifestar que el estudio abarca un periodo de 4 meses.

1.2.4. Conceptual

El estudio pretende desarrollar teóricamente los sustentos legales referidos a la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores y el derecho a la indemnización cuando se configura el ilícito del despido arbitrario, la misma que debe incrementar el marco teórico de las variables, Declaraciones, Tratados, Marco Legal, la

vulneración de los derechos laborales, comprendiendo las fuentes y los procesos utilizados.

1.3. Formulación del problema de investigación

1.3.1. Problema general

¿Cuáles son las implicancias jurídicas de la vulneración de los derechos laborales en relación a la indemnización por despido arbitrario en el Distrito Judicial de Ayacucho, 2017?

1.3.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la vulneración de los derechos laborales y el resarcimiento económico en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017?

¿Qué relación existe entre la vulneración de los derechos laborales y los perjuicios psicológicos en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017?

¿Qué relación existe entre la vulneración de los derechos laborales y los perjuicios morales en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Analizar las implicancias jurídicas de la vulneración de los derechos laborales en relación a la indemnización por despido arbitrario en el Distrito Judicial de Ayacucho, 2017.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la vulneración de los derechos laborales y el resarcimiento económico en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.

Determinar la relación entre la vulneración de los derechos laborales y los perjuicios psicológicos en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.

Determinar la relación entre la vulneración de los derechos laborales y los perjuicios morales en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.

1.5. Hipótesis y variables de la investigación

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre las implicancias jurídicas de la vulneración de los derechos laborales y la indemnización por despido arbitrario en el Distrito Judicial de Ayacucho, 2017.

1.5.2. Hipótesis específicas

Existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y el resarcimiento económico en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.

Existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y los perjuicios psicológicos en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.

Existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y los perjuicios morales en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.

1.5.3. Variables

1.5.3.1. Definición conceptual de las variables

Vulneración a los derechos laborales

Transgresión de los principios que resguardan el derecho al trabajador como bien jurídico tutelado por el estado.

Menoscabo de principios, derechos que garantizan la efectividad o ejercicio de los derechos laborales.

Indemnización por despido arbitrario

Es el resarcimiento económico o fianza dada a una persona o corporación de que no experimentará daños o perjuicios por la realización de un acto. Condición o estado del exento de padecer un mal en su persona o bienes.

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE X: Vulneración de los Derechos Laborales	Transgresión de los principios que resguardan el derecho al trabajador como bien jurídico tutelado por el estado. Menoscabo de principios, derechos que garantizan la efectividad o ejercicio de los derechos laborales	Se valora a través de la aplicación de una encuesta y entrevista considerando las dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Transgresión de Principios y normas laborales ✓ Derecho constitucional del trabajo. ✓ Normas que resguardan el derecho del trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Despidos Arbitrarios. ✓ Respeto a los Principios Laborales ✓ Procesos laborales 	Ordinal: <ul style="list-style-type: none"> ✓ No se evidencia ✓ Es relativo ✓ Es muy frecuente
VARIABLE Y: Indemnización por despido arbitrario	Es el resarcimiento económico o fianza dada a una persona o corporación la indemnización por despido arbitrario –única reparación por el daño, disponía el Decreto Legislativo N° 728– alcanza el sueldo y medio por año de servicios, con el tope de doce sueldos. .	Se valora a través de la aplicación de una encuesta y entrevista considerando las dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Resarcimiento económico. ✓ Perjuicios psicológicos ✓ Perjuicio moral 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Demandas sobre indemnización laboral ✓ Daño moral, emergente, lucro cesante, a la persona, al proyecto de vida. 	Ordinal <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se cumple taxativamente ✓ Depende del caso específico ✓ Casi nunca es adecuado

1.5.3.2. Definición operacional de las variables

1.6. Metodología de la investigación

1.6.1. Tipo y nivel de investigación

a) Tipo de investigación

La investigación es básica pues busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, persiguiendo la generalización de sus resultados con la perspectiva de desarrollar una teoría o modelo teórico científico basado en principios y leyes. Sánchez y Reyes (2002). La presente investigación es de tipo básica porque lo que se busca es aumentar los conocimientos teóricos en base a los principios y leyes.

b) Nivel de investigación

De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación es el nivel Descriptivo Correlacional, porque según Ortiz (2010), nos señala que este nivel observa las relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Pues se refiere al nivel de profundidad con el que se desarrolla la investigación, pues la intención de la investigación es analizar la correlación entre las variables de estudio.

1.6.2. Método de investigación

a) Método de la investigación

El método de investigación es deductivo, que según Mendoza (2012) es el proceso metodológico que comprende procedimientos, pasos y actividades, las mismas que conducente a alcanzar el propósito o la meta trazada, en el caso de nuestra investigación es el deductivo, porque se pretende contrastar la teoría con la realidad.

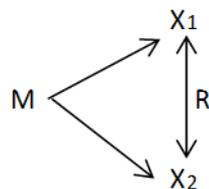
b) Diseño de investigación

Según Carrasco (2012), el diseño es un plan o documento que organiza sistemáticamente cada uno de los procesos de la investigación en función al objetivo propuesto.

Así es que para Hernández y Otros (2012) el diseño de investigación es la propiedad interna que caracteriza un estudio la misma que determina el nivel y el objetivo investigativo, para el caso de nuestro estudio viene a ser de diseño no experimental porque la intención de la investigación es investigar el fenómeno tal y como ocurre en la realidad.

El esquema de este diseño se presenta bajo la siguiente estructura.

Esquema



Siendo:

M, muestra

X1, Observación a la variable 1.

X2, observación a la variable 2.

R, relación entre las variables de estudio.

1.6.3. Población y muestra

a) Población

La población de estudio según (Bardales, 2013) es el conjunto de individuos que proporcionan información sustancial para el

estudio realizado, en esa medida para el caso de nuestro estudio está conformada por 60 profesionales del derecho, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1

Población de estudio circunscrita al área de influencia del trabajo de investigación.

Unidad de estudio	fi	f%
- Abogados del Colegio de Abogados de Ayacucho	35	58,3
- Fiscales del Distrito Judicial de Ayacucho	10	16,7
- Personal Policial de la Comisaria de Ayacucho	15	25,0
Total	60	100,0

b) Muestra

La muestra de estudio para Pino (2010), es una parte representativa de la población, la cual estuvo constituida por 40 unidades de estudio extraídos de la población, cantidad que fue calculada a través del uso de la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Marco muestral	N =	60
Alfa (Máximo error tipo I)	$\alpha =$	0.050
Nivel de Confianza	$1 - \alpha/2 =$	0.975
Z de (1- $\alpha/2$)	$Z (1 - \alpha/2) =$	1.960
Probabilidad	p =	0.500
Complemento de p	q =	0.500
Precisión	d =	0.090
Tamaño de la muestra	n =	40.06

1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

La técnica para (Fernández, 2010) es el conjunto de procedimientos que posee el investigador que le permite organizar el recojo de información, la técnica utilizada para el recojo de información nuestro estudio, fue la encuesta, en la medida que se cuenta con las facilidades para realizar el trabajo investigativo.

b) Instrumentos

Según (Tafur, 2010), el instrumento de recolección de datos es el medio físico que permite el registro de la información en base a la aplicación de la técnica. Para nuestro estudio se utilizó el cuestionario de preguntas, el que debe ser elaborado en base a la matriz de operacionalización de variables.

1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación

a) Justificación

- **Justificación Teórica:** Así como el derecho al trabajo es un derecho fundamental que tiene toda persona, el saber qué derechos son los que se vulneran a causa del incumplimiento de principios, normas laborales facilitan un mejor proceder frente a ellos. Todo trabajador tanto del sector público como privado debe de conocer que derechos le favorecen y por tal que hacer frente a un menoscabo de estos.
- **Justificación Práctica:** En nuestra sociedad son pocas las personas que realizan procesos laborales frente a, maltratos, excesos, menoscabo sufridas en el lugar de trabajo, ya sea por desconocimiento de sus derechos laborales, fundamentales, principios y normativa laboral. El menoscabo

del derecho al trabajo no solo afecta al trabajador sino a toda una economía, ya que detrás de todo trabajador se encuentra una familia que goza de los beneficios obtenidos.

- **Justificación Metodológica:** se utilizaron los instrumentos de medición como la entrevista y las encuestas que serán utilizados en futuras investigaciones.
- **Justificación Legal:** De acuerdo a la Resolución N° 1734-2003-R-UAP, Título III de Título Profesional, en su artículo 8° inciso "a", nos menciona y establece que, con la presentación y sustentación de una tesis, se obtendrá el título de abogado.

b) Importancia

Es importante aportar con información que beneficia a todo trabajador pues permite conocer que ante una vulneración de sus derechos laborales, la ley le reconoce derechos como a una indemnización por parte del empleador, por lo que considero que ante un despido arbitrario el trabajador solicita la reparación civil correspondiente, esto viene a ser la indemnización por daño moral, daño emergente, lucro cesante e incluso daño al proyecto de vida si es que se diera el caso, todo esto por el hecho que se ha menoscabo el derecho laboral del trabajador, contribuyendo a aportar con este trabajo de investigación para que sea más eficaz y más eficiente el conocimiento de los derechos laborales en nuestro país.

c) Limitaciones

Con respecto a la limitación que se tuvo en el desarrollo del estudio de investigación, es el acceso a la información de los expedientes laborales con respecto al tema vulneración de los derechos laborales, que se llevaron a cabo en los últimos años.

La posible solución sería que los juzgados faciliten este acceso a los estudiantes de derecho de los últimos ciclos, para que puedan realizar su proyecto de investigación, ya que es de gran ayuda conocer cuáles fueron los derechos vulnerados de estos trabajadores y saber si les fueron indemnizados justamente.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A Nivel Internacional se cuenta con el trabajo de investigación desarrollado por López (2008) titulado: Los derechos Laborales en el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Estudio de corte correlacional que consideró a 40 trabajadores como unida de estudio. La técnica utilizada para el recojo de información fue la encuesta y el instrumento que permitió recoger la información fue el cuestionario. Los resultados afirman que, existen convenios internacionales suscritos entre los países que protegen los derechos laborales de los trabajadores, las mismas que son conculcados perjudicando económica y moralmente a un gran porcentaje de la masa laboral.

De la misma manera contamos con el estudio desarrollado por Márquez (2010) titulado: La Protección de los Derechos Fundamentales en el ámbito del Contrato de trabajo: El procedimiento de tutela laboral". Estudio de nivel relacional que consideró a 40 juristas como muestra de estudio. La técnica utilizada para el recojo de información fue la entrevista y su instrumento la ficha de entrevista. Los resultados demuestran que existen derechos fundamentales que protegen el derecho al trabajo, por lo que cualquier intento de soslayarla o atentar contra ella debe ser resguardado y protegido por el ordenamiento jurídico.

Para el caso de los antecedentes a nivel nacional podemos mencionar el trabajo realizado por Condezo (2012) titulado: “Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios”. Estudio correlacional que consideró a 30 juristas en derecho laboral como muestra de estudio. La técnica utilizada en el acopio de información fue la encuesta y el instrumento que viabilizó el recojo de datos fue el cuestionario. Los resultados afirman que el empleador utiliza una serie de argucias ilegales con el fin de asumir su responsabilidad respecto a los derechos que les asiste a sus trabajadores, empleado la figura del despido arbitrario como estrategia para soslayar los beneficios económicos que por ley le corresponde al trabajador.

Otro estudio desarrollado en el ámbito nacional es el presentado por Marcenaro (2009) titulado: Los Derechos Laborales de Rango Constitucional. Estudio de corte cualitativo que tuvo el propósito de analizar la pertinencia de las leyes que rigen el derecho laboral en nuestro país. La muestra de estudio se circunscribió al análisis de las normas que regular el derecho laboral y sus respaldos constitucionales. La técnica utilizada para la valoración de las normas fue el análisis documental y el instrumento que hizo posible el recojo de información fue la ficha de análisis documental. Los resultados demuestran que existe una tendencia de parte del empleador a soslayar su responsabilidad de cumplir con los beneficios laborales que por ley asiste al trabajador, lo que hace que muchas veces se cometa irregularidades legales como es el caso del despido arbitrario.

2.2. Bases legales

Constitución Política del Perú 1993

Artículo. 2°:

Numeral 1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece.

Numeral 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

Numeral 15. A trabajar libremente, con sujeción a ley.

Artículo 23°: El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Artículo 26°: En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

El artículo 27°: de la Constitución prescribe: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". Mediante dicho precepto constitucional no se consagra el derecho a la estabilidad laboral absoluta, es decir, el derecho "a no ser despedido arbitrariamente". Sólo reconoce el derecho del trabajador a la "protección adecuada" contra el despido arbitrario.

Código Civil Peruano

Artículo 1321: Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve.

El resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución.

Si la inejecución o el cumplimiento parcial, tardío o defectuoso de la obligación, obedecieran a culpa leve, el resarcimiento se limita al daño que podía preverse al tiempo en que ella fue contraída.

Artículo 1428º: del Código Civil, el cual señala, en los contratos de prestaciones recíprocas, cuando alguna de las partes falta al cumplimiento de su prestación, la otra parte puede solicitar el cumplimiento o la resolución del contrato y, en uno u otro caso, la indemnización por daños y perjuicios.

Artículo 1219º: del Código Civil, cuyo inciso 1 prescribe que es efecto de las obligaciones autorizar al acreedor para emplear las medidas legales a fin de que el deudor le procure aquello a que está obligado.

Debe considerarse también la aplicación de lo normado por el Artículo 1985, referido al quantum indemnizatorio, en la que señala que “la indemnización comprende las consecuencias que derivan de acción u omisión generadora del daño, incluyendo el lucro cesante, el daño a la persona y el daño moral, debiendo existir una relación de causalidad adecuada entre el hecho y el daño producido. El monto de la indemnización devenga intereses legales desde la fecha en que se produjo el daño”.

- ✓ Ley Procesal del Trabajo Ley N° 26636.
- ✓ Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Teorías:

Teoría de la Inclusiones y exclusiones de derechos laborales del concepto de derechos fundamentales:

Para Vidal (2012) determinar si los derechos laborales pueden ser considerados como derechos fundamentales nos lleva, primero, a identificar el origen de aquellos. Como lo señala la historia, el reconocimiento de los derechos laborales es, en cierta medida, reciente. En efecto, su reconocimiento se materializa conjuntamente con la aparición de la segunda generación de derechos (derechos económicos, sociales y culturales). Siendo ello así, no debe llamarnos la atención que su consagración se haya plasmado por primera vez en las constituciones sociales de principios del siglo XX.

Ahora bien, para afirmar que todo derecho laboral debe ser considerado como un derecho fundamental primero debemos determinar si todo derecho laboral puede ser calificado como derecho humano. Desde un punto de vista teórico, podrían surgir algunos cuestionamientos.

Para Fernández (2014) uno de los cuestionamientos que puede surgir está relacionado a la universalidad de los derechos humanos. Si entendemos dicho rasgo de manera estricta, podríamos llegar a excluir de la noción de derechos humanos a ciertos derechos laborales por ser, de alguna manera, atribuidos a un titular a partir de la constitución de una situación jurídica (relación de trabajo).

En tal sentido, mientras el derecho al trabajo o el derecho a la libertad de trabajo son derechos que ostenta toda persona sin necesidad de haber entablado una relación laboral, dicha situación no se presenta en el caso del derecho a una remuneración equitativa y suficiente, a vacaciones, a descansos semanales o a una

jornada máxima de trabajo, los cuales no cumplirían con el requisito de universalidad. Algo similar pasaría con derechos calificados de manera unánime como fundamentales, tales como la libertad sindical y la huelga, afirmándose que estos están condicionados a la existencia de una relación laboral.

Para Jáuregui (2013) lo antes señalado, en lugar de llevarnos a una labor de exclusión, debe hacernos pensar sobre la necesidad de ajustar el rasgo de universalidad de los derechos humanos. En el caso de los derechos laborales, ese rasgo debería tal vez estar vinculado al hecho de que derechos como los antes citados son parte del conjunto de potestades que ostenta toda persona por el hecho de ser persona, y que se ponen en actividad al entablar una relación laboral. Consideramos que ello no nos lleva a sostener la existencia de una universalidad puramente lógica, toda vez que no existe condicionamiento previo que pueda ser aplicable a la titularidad de tales derechos, que, entendemos, es lo que pregonan el rasgo bajo comentario.

2.3.2. Los derechos laborales como derechos fundamentales

Para Lagos (2014) pese a lo simple que puede parecer el tema, la calificación de un derecho como humano o fundamental no es un asunto poco complejo. Las diversas posturas que sobre el particular existen tienen como consecuencia que sea necesario iniciar nuestro análisis acogiendo una definición de derechos fundamentales que pueda llevarnos a calificar a los derechos laborales bajo dicha denominación o, en todo caso, a excluirlos de ella.

1. Derechos fundamentales o derechos humanos: categorización de los derechos laborales

Para establecer una definición de los derechos fundamentales, debemos tener presente otro término utilizado comúnmente en la

doctrina, legislación y jurisprudencia para otorgar un estatus especial a determinados derechos. Nos referimos a los derechos humanos.

Según Pérez (2012) los derechos humanos aparecen como un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humana, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional.

De la definición antes señalada nos interesa recoger dos cuestiones. La primera, la relación necesaria de los derechos humanos con la dignidad, la libertad y la igualdad humana, sentando como «principios de principios» a estas instituciones. La segunda, la obligación de positivización en los ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales de los derechos que sean calificados como humanos.

De otro lado, para definir derechos humanos, Laporta (2014) hace referencia a tres características de estos derechos: universalidad, carácter absoluto e inalienabilidad. A propósito de la universalidad, el distinguido profesor señala que los derechos humanos, se adscriben a todos los seres humanos y agrega que dicha adscripción se da al margen de cualquier circunstancia, condición y contexto. Sobre el carácter absoluto, Laporta señala que se refiere a la característica por la cual los derechos humanos, en caso de entrar en conflicto con otros requerimientos morales, los desplazan y anulan, quedando ellos como la exigencia moral que hay que satisfacer». Finalmente, sobre la inalienabilidad, el autor señala que esta se basa en el hecho de que un derecho humano no puede ser arrebatado o sustraído de la persona de su titular.

Ahora bien, sobre el concepto de derechos humanos, y resaltando de alguna manera el carácter universal al que hace referencia Laporta (2014) señala que es un subconjunto de los derechos morales y comprenden a los denominados derechos universales que poseen los hombres en tanto seres humanos, es decir, los derechos que se tienen

sin estar necesariamente en una determinada relación con otros hombres.

De esta manera, el citado autor desvincula la calificación de un derecho como humano de la existencia de acciones previamente establecidas, acuerdos u otra clase de relaciones sociales. Se trata, pues, de una definición relacionada a la propiedad de un derecho por el solo hecho de ser persona.

En ese sentido, Pérez (2012) hace referencia a la tendencia de definir como derechos fundamentales a los derechos humanos positivizados a nivel interno, en tanto que la fórmula “derechos humanos” es la más usual en el plano de las declaraciones y convenciones internacionales». De esta manera, se vincularía la denominación derechos fundamentales a la tendencia en los Estados modernos de controlar las instituciones mediante el derecho positivo. Se busca, pues, la transformación de derechos morales en derechos legales, lo cual termina haciendo viable una mejor o verdadera protección.

Acerca de dicho proceso de positivización, Gosepath (2010) indica que, sólo en este nivel los derechos humanos pueden ser reclamados judicialmente al Estado, se convierten en derechos fundamentales y son garantizados.

En esa línea se ha venido pronunciando el Tribunal Constitucional peruano. En efecto, en su sentencia del 3 de junio de 2005,¹ el Tribunal señala lo siguiente: «Los derechos humanos son la expresión jurídica de un conjunto de facultades y libertades humanas que encarnan las necesidades y aspiraciones de todo ser humano, con el fin de realizar una vida digna, racional y justa. Es decir que, con independencia de las circunstancias sociales y de las diferencias accidentales entre las personas, los derechos humanos son bienes que portan todos los seres humanos por su condición de tales».

Sobre los derechos fundamentales, indica el órgano supremo, nos encontramos frente a «bienes susceptibles de protección que permiten a la persona la posibilidad de desarrollar potencialidades en la sociedad», definición que es complementada con la realizada por Alarcón (2012). El mencionado pronunciamiento resalta, además, los alcances vinculantes de los derechos fundamentales en relación con el Estado y los particulares, y su origen anterior al mismo Estado.

Es evidente que el Tribunal Constitucional peruano considera, como gran parte de la doctrina, a los derechos fundamentales como el correlato positivista de los derechos humanos. Dicha posición ha sido recientemente reafirmada por la sentencia emitida el 8 de julio de 2005 (expediente 1417-2005-AA/TC), en la que, sin embargo, se otorga un contenido más axiológico al término derechos humanos, lo que permite que este alcance a derechos explícita o implícitamente reconocidos por la Constitución.

Para Zavaleta (2014) esta ampliación del catálogo de derechos fundamentales resulta sumamente interesante, pues no limita dicho universo a los derechos expresamente citados en cada texto constitucional. Si bien estamos de acuerdo con ello, consideramos que dicha ampliación debe ser aún más extensa. En efecto, considerando que el ordenamiento internacional juega un papel importantísimo en la consagración de derechos humanos, a nuestro entender, debe agregarse al grupo de derechos fundamentales aquellos reconocidos en los tratados, declaraciones o cartas suscritas por el Estado o emitidas por organizaciones internacionales a las que estos se encuentren adscritos. Se constituiría así lo que, en doctrina, se ha denominado como bloque constitucional.

Así, por ejemplo, en el caso peruano, la Constitución Política contiene una lista expresa de derechos denominados fundamentales (capítulo I del título I). Sin embargo, el artículo 3 de la citada Carta Magna indica lo siguiente:

«La enumeración de los derechos contenidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno». Esta disposición viabiliza la posición asumida por el Tribunal sobre la inclusión de los derechos implícitamente reconocidos en la Constitución dentro del universo de los derechos fundamentales.

A lo antes citado, el artículo 55 de la Constitución peruana agrega que «[...] los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional». En ese mismo sentido, la cuarta disposición final y transitoria del texto constitucional dispone que «[...] las normas relativas a derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú». Ambas disposiciones, además al entender consagrar a los instrumentos internacionales como fuente de derechos fundamentales (lo que puede ser aún materia de discusión), tiene como consecuencia principal el reconocimiento de las reglas de interpretación y garantía contenidas en dichos instrumentos como aplicables a los derechos constitucionalmente reconocidos.

2. Los derechos fundamentales laborales en el marco del ordenamiento internacional

Para Dueñas (2013) podemos entender de la lista de derechos laborales incluida en la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), la cual, en su artículo 22, consagra al derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a las condiciones equitativas satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Asimismo, reconoce el derecho de toda persona a un igual salario por trabajo igual, a una remuneración equitativa y satisfactoria, a fundar sindicatos, a sindicarse para la defensa de sus intereses, al descanso, al disfrute de

tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Sin embargo, la consagración internacional de los derechos laborales no se limita a la norma antes citada, sino que recibe su principal reconocimiento en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc). Dicho tratado considera en su listado de derechos a los siguientes:

- ✓ Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, así como condiciones de existencia dignas para ellos y sus familias (artículo 7)
- ✓ A seguridad e higiene en el trabajo (artículo 7)
- ✓ A igualdad de oportunidades para ser promovidos (artículo 7)
- ✓ A descanso, disfrute de tiempo libre, limitación razonable de las horas de trabajo y vacaciones periódicas pagas, así como a remuneración de los días festivos (artículo 7)
- ✓ A fundar sindicatos y afiliarse a los de su elección (artículo 8)
- ✓ A fundar federaciones o confederaciones (artículo 8)
- ✓ A que los sindicatos funcionen sin obstáculos (artículo 8)
- ✓ A la huelga (artículo 7)

A la DUDH y al Pidesc debe sumarse una serie de instrumentos regionales que consagran derechos laborales en sus textos. Tal es el caso de la Declaración Americana de Derechos y Deberes Humanos (Organización de Estados Americanos [OEA], 1948), la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (OEA, 1948), la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José de

Costa Rica, y el Protocolo de San Salvador (1988), la Carta Social Europea (1961), entre otros.

Finalmente, encontramos la legislación que ha producido desde su creación la Organización Internacional de Trabajo (OIT), que reúne una numerosa cantidad de tratados (convenios), recomendaciones y declaraciones referidas a derechos laborales. Dentro de estas normas, se destaca la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

La declaración a que hacemos referencia tiene dos aspectos relevantes. El primero es que declara que los miembros de la OIT, a partir de su mera pertenencia a esta, aun cuando no hayan ratificado los convenios elaborados por la Organización, tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de dichos convenios (artículo 2). De otro lado, establece un listado de los derechos que, a consideración de la OIT, deben ser calificados como derechos fundamentales en el trabajo, que incluye los siguientes:

- La libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
- La abolición efectiva del trabajo infantil
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Para Corrales (2014) la inclusión de los citados principios en la declaración ha sido justificada en el consenso mundial sobre su importancia (materializada con los altos índices de ratificación de los convenios que los contienen), su fundamentación en los principios constitucionales de la OIT y la representación por parte de estos del

piso mínimo de respeto que permite el goce de los demás derechos laborales.

Ahora bien, considerando el conjunto de normas antes citadas, así como lo señalado en el punto anterior, podríamos considerar como derechos laborales calificables como fundamentales a aquellos considerados en los instrumentos internacionales antes citados y los consagrados en la Constitución de cada país. En ese sentido se expresa Uriarte (2011) cuando, buscando una respuesta a la pregunta ¿cuáles serían los derechos laborales calificables como derechos humanos o fundamentales?, señala lo siguiente:

Por supuesto que lo son, sin lugar a dudas aquellos derechos que están expresamente consagrados en los pactos o declaraciones universales sobre derechos humanos y, en los respectivos países, los contenidos en instrumentos regionales. Según Barbagelata (2014), lo son, asimismo, los previstos en convenios internacionales del trabajo que desarrollan a alguno de los proclamados en los instrumentos de derechos humanos. Cabría agregar asimismo que, en el respectivo derecho nacional, también serán derechos fundamentales los previstos (directamente o por remisión) en la Constitución, que a menudo consagra unos expresamente y remite luego a otros dimanantes de las normas internacionales o intrínsecas a la persona humana o a la forma democrática o republicana de gobierno. En estos casos, cada vez más frecuentes, los instrumentos internacionales forman parte del «bloque de constitucionalidad» de los derechos humanos y/o constituye una «fuente de conocimiento» de los derechos constitucionalmente reconocidos como fundamentales.

Es importante señalar que la no ratificación de dichos instrumentos internacionales no debería ser un obstáculo para que los Estados que forman parte de las organizaciones que los emiten estén obligados a su cumplimiento (como bien señala la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el

trabajo y su seguimiento). Incluso, se ha llegado a sostener la existencia de un *ius cogens* de cumplimiento obligatorio por parte de cualquier Estado. Sobre el particular, Racciatti (2010) fundamenta dicho fenómeno en la vocación de universalidad de los instrumentos sobre derechos humanos y en la idea de que una convención o una declaración firmada por un gran número de Estados confirma la aceptación general de sus disposiciones, haciéndolas de obligatorio cumplimiento para la sociedad internacional. Se afirma, pues, la existencia de un patrimonio jurídico de la humanidad constituido por los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, los que, sumados a las normas de derecho interno de cada Estado (Constitución), constituyen el ya citado bloque constitucional.

En el campo de los derechos humanos laborales, según Dueñas (2013) la fundamentación exigida ha sido vinculada a la dignidad humana y a la satisfacción de las necesidades básicas en el mundo del trabajo. Para concluir este punto, debemos rescatar el hecho de que, debido a que la mayor parte de personas tiene en la relación laboral el principal medio para proveerse de recursos para su subsistencia, así como a la situación de subordinación imperante en dicha relación, la actuación y protección de los derechos fundamentales en este ámbito se torna esencial. Al respecto, debe recordarse que, en una sociedad de mercado, la lógica de los empresarios gira en torno al beneficio económico, con el que muchas veces va a entrar en conflicto el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores.

2.3.3. El derecho al trabajo

(Constitución Política del Perú, 1993) El fundamento constitucional del derecho al trabajo, se encuentra en el artículo 22º de la Constitución Política de 1993, por lo cual queda establecido que el trabajo más que un deber es un derecho que dignifica a la persona como pieza fundamental de la sociedad y sujeto de protección por parte de Estado.

Como bien señala nuestra Carta Política, el derecho al trabajo es un derecho que tiene toda persona; no obstante, la precariedad de acceso a un empleo en nuestro país demuestra que no todos pueden acceder a ella precisamente por la falta de empleo.

Por otra parte, hay quienes laboran y ejercen su derecho al trabajo pero bajo condiciones prácticamente de esclavitud y en la total informalidad, donde el trabajador desconoce que son beneficios laborales como consecuencia de esa prestación de servicios y laborando incluso más de las horas legalmente establecidas.

Entonces, no bastaría que una persona tenga dicho derecho si las condiciones en la que se ejerce a su vez transgrede o vulnera otros derechos que resguarda la Constitución como el de igualdad de oportunidades laborales, ya que un buen número de la población que labora de manera subordinada y recibe una remuneración por tales actividades no se encuentran amparados por el Derecho de Trabajo.

Por su parte, Martins (2014) señala que el Derecho del Trabajo:

“Es el conjunto de principios y normas que rigen las relaciones principalmente inmediata o mediatamente relacionados con el trabajo remunerado, libre, privado y subordinado, y también aspectos relativos a la existencia de los que la ejecutan”

En ese sentido, si aquellas personas que realizan actividades que se supone deberían ser amparadas por el derecho de trabajo no son protegidas y dotadas de los derechos que les asisten, nos preguntamos para quienes resulta efectivo el derecho al trabajo y sus consecuentes beneficios de ley.

2.3.3.1. Contenido del derecho al trabajo:

El Tribunal Constitucional señala dos aspectos importantes que constituyen el contenido esencial de este derecho: “El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser

despedido sino por causa justa”. De lo expuesto se deduce que el Estado tiene el deber de proporcionar los medios necesarios para que los ciudadanos puedan acceder a un puesto de trabajo digno y que además goce de cierta estabilidad laboral, por lo que ante situaciones de despido sin justificación alguna es necesaria la presencia de Estado.

Asimismo, el mismo colegiado ha señalado que “se afecta al contenido esencial del derecho del trabajo cuando a una trabajadora pública, que gozaba de estabilidad laboral, se le despide sin la observancia del procedimiento establecido por la legislación laboral de los trabajadores públicos”. En efecto, al ser despedido sin mediar causa alguna o no haber señalado las causas de despido prevista en la norma evidentemente se está vulnerando el derecho al trabajo. Sin embargo, existen servidores que en la práctica se comportan como trabajadores que también ven violados sus derechos ya que tampoco tienen derecho a una estabilidad en el trabajo.

El derecho al trabajo también es igualdad y para el caso concreto esa desigualdad es notoria por donde se vea, violando así derechos laborales de manera formal y legítima.

Por su parte, la doctrina internacional amplía el contenido del derecho al trabajo al señalar que el contenido de dicho derecho comprende:

“(…) garantías contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado,

(…) salario, contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo,

(…) Derecho Colectivo del Trabajo (sindicatos profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje)”.

2.3.3.2. Principios del derecho al trabajo:

García, A. (2010) los principios “son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho”.

En efecto, los principios son enunciados básicos y fundamentales que tienen por objeto abarcar una serie indefinida de situaciones y no una en particular, de manera que su utilización pueda darse en una diversidad de situaciones, lugares, tiempos, etc.

En concreto, “los principios del Derecho del trabajo poseen sus propias características y funciones dentro del Derecho laboral: sustantividad propia en razón de su generalidad y obedecen a la inspiración de justicia social, que es la razón de ser desde su nacimiento; de ahí que busquen favorecer al trabajador. Y se vinculan con cada institución procesal en una determinada realidad social, en donde actúan o deben actuar, ampliando o restringiendo el criterio de su aplicación”.

El Tribunal Constitucional ha expresado que los Principios Laborales son:

“aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas”.

Rodríguez (2012), refiere además que:

“Los principios son líneas directrices que informan a las normas e inspiran soluciones y sirven en diversas fases de la vida normativa”.

De lo expuesto se desprende que los principios permiten la expansión de criterios con la finalidad de encontrar la mejor solución y una correcta aplicación de la norma, por ello resulta más que necesario su

invocación en las diferentes controversias que puedan suscitarse tanto en el campo civil, penal o laboral.

El Principio de Irrenunciabilidad:

El principio de irrenunciabilidad se haya situado en el numeral 2 del artículo 26º de nuestra carta magna como uno de los principios fundamentales de toda relación laboral.

(García Manrique, 2010) Sobre el particular, el supremo intérprete de nuestra Constitución ha indicado que “el principio de irrenunciabilidad de derechos prohíbe los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, que está sujeto al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral”. En este sentido, este principio “tiene por objetivo proscribir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos por la Constitución y leyes vigentes en su propio perjuicio, en aras de resguardar sus intereses en la relación laboral, dado que al trabajador se le considera la ‘parte débil’ de la relación laboral”.

Igualmente, ha precisado que “la irrenunciabilidad solo alcanza a aquellos derechos reconocidos por la Constitución y la ley; no cubre, pues, a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre. La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral. La norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, el trabajador no puede ‘despojarse’, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma”.

Complementado lo dicho, ha afirmado que “el hecho de que se produzca una sucesión normativa en materia laboral no puede ser considerado como una vulneración del principio de irrenunciabilidad de

derechos en materia laboral, pues dicho principio tiene por finalidad evitar que el trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos por la Constitución y la ley”.

Finalmente, el Tribunal Constitucional en reiteradas sentencias, ha manifestado que la irrenunciabilidad de derechos opera solo frente a los derechos reconocidos y concedidos por la Constitución y la ley, mas no los que tienen otro tipo de fuente, pues ello es lo que ordena nuestra carta magna.

El Principio Indubio Pro Operario

Según Valdés (2012) uno de los principios fundamentales del Derecho al trabajo lo constituye el principio protector, regla mediante la cual se parte de la tesis de que en una relación laboral la parte fuerte se ve representada por el empleador, mientras que la débil la ocupa el trabajador, para construir todo un andamiaje con la finalidad de evitar y no convalidar los abusos de la parte poderosa, establecido para ello criterios tendientes a balancear esta relación desigual.

Doctrinariamente se le reconoce a este principio tres variantes: a) la regla in dubio pro operario; b) la regla de la norma más favorable y c) la regla de la condición más beneficiosa.

La primera de ellas alude al caso en que debe aplicarse una norma en concreto para solucionar un conflicto jurídico o parte de él, sin embargo, de ella se desprenden varios sentidos totalmente válidos y coherentes. Estos sentidos pueden ser a favor del trabajador, del empleador o de ambos.

Si se trata del primer supuesto, en virtud del principio in dubio pro operario el juez laboral deberá preferir la interpretación que le sea más favorable al trabajador, favorabilidad de que debe atender a buscar un beneficio en el tiempo y no uno mediato o inmediato, evidentemente ello a la luz de cada caso en concreto. Si nos encontramos en el

segundo supuesto, el juez deberá preferir la interpretación que le resulte menos perjudicial al trabajador. Finalmente, y en lo que constituye el caso más común, si existen varios sentidos de una misma norma, al menos una en favor del trabajador y otra en favor del empleador, el juez laboral necesariamente deberá decidirse por la que le beneficia al primero.

Por su parte, la regla de la norma más favorable responde a la situación en la cual el juez laboral se encuentra en la disyuntiva de aplicar dos o más normas distintas para resolver un mismo conflicto jurídico. En este caso, por el carácter tuitivo del Derecho del trabajo del cual se desprenden sus principios, el director del proceso deberá elegir siempre la que le resulte más provechosa al trabajador, dejando de lado las demás.

Al respecto, se ha dicho que “nuestra Constitución exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, vale decir que se acredite que a pesar de los aportes de las fuentes de interpretación, la norma deviene indubitablemente en un contenido incierto e indeterminado”. A este respecto se ha indicado que “la noción de duda insalvable debe ser entendida como aquella que no puede ser resuelta por medio de la técnica hermenéutica”.

En esta misma línea, se ha precisado que “el principio indubio pro operario será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Ergo, nace de un conflicto de interpretación, mas no de integración normativa. La noción de ‘norma’ abarca a la misma Constitución, los tratados, leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc.”.

Finalmente, el Tribunal Constitucional considera que la aplicación del referido principio está sujeta a cuatro consideraciones, que son:

- Existencia de una norma jurídica que, como consecuencia del proceso de interpretación, ofrece varios sentidos.
- Imposibilidad lógico-axiológica de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional.
- Obligación de adoptar como sentido normativo a aquél que ofrece mayores beneficios al trabajador.
- Imposibilidad del operador de integrar la norma, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de éste, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador”.

Principio De Igualdad De Oportunidades

En términos generales, el Tribunal Constitucional ha señalado que:

“La igualdad de oportunidades –en estricto, igualdad de trato– obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria”.

Ya sea en el ámbito laboral o en otras áreas, la prevalencia de la igualdad de oportunidades debe ser un principio que sea aplicable a todo ciudadano en busca de un puesto laboral.

Para una mejor concepción y amplio detalle, consideramos necesario tratar sobre este tema en los capítulos posteriores, donde precisaremos con mayor análisis la importancia de este principio y su comparación con el tema en cuestión.

Principio De Primacía De La Realidad:

Si bien este principio no está reconocido expresamente en nuestra Carta Política, el Tribunal Constitucional le ha otorgado el carácter de principio constitucional al haber señalado que:

“El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, que consagra al trabajo como un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de la realización de la persona (artículo 22°) y, además, como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23°)”.

En efecto, tal principio no se encuentra expresamente en nuestra constitución; sin embargo, el contenido esencial en dicho principio es proteger derechos fundamentales como el derecho al trabajo, y ello se da al ponderar actos o situaciones que se dan en la actividad laboral, prevaleciendo lo realizado por la persona siempre que se verifique que su estancia en él sea de manera permanente, bajo subordinación y a cambio de una remuneración, pues ello configuraría una verdadera relación laboral.

Principio De Progresividad Laboral:

Para Felices (2012) entre los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional sobre la materia, destaca la referencia sobre el contenido del principio de progresividad sobre el cual el colegiado ha expresado que:

“La frase progresividad debe interpretarse a la luz del objetivo general, que es establecer claras obligaciones para los Estados Partes con respecto a la plena efectividad de los derechos de que se trata. Este impone así una obligación de proceder lo más expedita y eficazmente posible con miras a lograr ese objetivo. Además, todas las medidas de carácter deliberadamente retroactivo en este aspecto requerirán la consideración más cuidadosa y deberán justificarse plenamente por referencia a la totalidad de los derechos previstos en el Pacto y en el contexto del aprovechamiento pleno del máximo de los recursos de que se disponga”.

Si bien dicho principio no forma parte de nuestro Ordenamiento Jurídico, en aplicación de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de nuestra Carta Política, así como el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, los Tratados internacionales en materia de derechos humanos se incorporan al ordenamiento jurídico interno vía interpretativa, y siendo que el principio de progresividad laboral se encuentra contemplado en el artículo 26° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, resulta aplicable su incorporación y uso de este principio en nuestra legislación.

Este principio compromete a los Estados partes a que las leyes adoptadas aseguren la progresividad de los derechos laborales y no a la regresividad de los mismos.

Toledo (2012) refiere además que el principio de progresividad puede ser interpretado en dos sentidos:

“En un primer sentido la expresión se refiere al gradualismo admitido por varios instrumentos internacionales y textos constitucionales para la puesta en aplicación de las medidas adecuadas, como admitía el artículo 427° del Tratado de Versalles y en un segundo sentido la progresividad puede ser entendida como una característica de los derechos humanos fundamentales, perfectamente aplicable a los laborales”.

Entendida esta situación, se asume que el Estado como protector de la sociedad y de los derechos a través de la Ley, debe velar por que el trabajador ejerza sus derechos laborales progresivamente y no permitir la involución de los mismos, toda vez que se pretenda contratar de manera ilegal a aquellos trabajadores que originariamente se regían bajo un contrato laboral para luego pasar a un régimen administrativo como es el caso de los trabajadores contratados bajo un contrato laboral de suplencia y que a raíz de una norma arbitraria ha

obligado a convertir esos contratos laborales en contratos administrativos provocando la regresión de sus derechos laborales.

En ese mismo sentido, Pérez (2012) refiere que “una importante doctrina sostenía décadas atrás que el mismo implicaba, entre otras cosas, que un convenio no podía reformar in pejus otro anterior de la misma actividad (...)”. De ello se desprende que una norma no puede ocasionar una disminución a los derechos laborales tal como sucede con el Decreto Legislativo N° 1057 y menos aun cuando estos tipos de contratos bajo este régimen son impuestos al trabajador dejándole la opción de aceptarlo o simplemente obligarlo a renunciar de sus puestos.

Como hemos advertido, este principio no se encuentra plasmado expresamente en nuestra Carta Magna; no obstante, es reconocida además de otros instrumentos por la doctrina laboral cuya aplicación determina que el vínculo laboral de un trabajador debe persistir en condiciones iguales pero nunca inferiores, constituyendo así una garantía para el trabajador.

Efectivamente, la doctrina sostiene que después de haberse determinado la existencia de una relación laboral, debe aplicarse el principio de continuidad establecido a favor del trabajador, haciéndolo resistente a las circunstancias que pudieran alterar tal carácter. Es decir, otorgar la mayor seguridad dentro de una relación jurídica laboral, cuya seguridad no solo será en beneficio del trabajador y su desarrollo familiar y personal sino también en beneficio del empleador para quien labora.

Respecto a dicho principio nuestra jurisprudencia ha hecho referencia que:

“En virtud del principio de Continuidad, el contrato de trabajo que es de tracto sucesivo, esto es, que perdura en el tiempo, se considera como uno de duración indefinida resistente a las circunstancias que en ese

proceso pueden alterar tal carácter, por lo cual este principio se encuentra íntimamente vinculado a la vitalidad y resistencia de la relación laboral a pesar que determinadas circunstancias puedan aparecer como razón o motivo de su terminación como en el caso de los despidos violatorios de los derechos constitucionales, (...)"

En resumen, el principio de progresividad laboral exige la no regresividad de los derechos laborales o cambios in pejus, es decir, una norma o decisión posterior no puede menoscabar o disminuir derechos laborales.

2.3.4. Efectos indemnizatorios del despido laboral arbitrario

(Ostering, 2006) Indemnizar quiere decir poner a una persona, en cuanto sea posible, en la misma situación en que se encontraría si no se hubiese producido el acontecimiento que obliga a la indemnización.

Se denomina indemnización a una compensación económica que recibe una persona como consecuencia de haber recibido un perjuicio de índole laboral, moral, económica, etc. Cuando se habla de indemnización generalmente se lo hace desde la emisión de un dictamen de la justicia, que ordena se le abone un determinado monto a una persona, empresa o institución, con el fin de paliar una determinada situación de injusticia que esta ha sufrido.

Un primer caso del que podemos hacer referencia es el de la indemnización laboral. Esta debe efectuarse cuando el trabajador es despedido sin existir de por medio una justa causa que amerite esta circunstancia. En este contexto, la ley establece que se pague al empleado un monto de dinero que contemple los años de trabajo en la organización y el sueldo que percibía por sus servicios. También pueden existir indemnizaciones por casos de maltrato laboral, en las que empleado experimenta dificultades causadas de forma intencional; en este caso, si logra probar estas condiciones ante la justicia, puede hacerse de una indemnización económica.

La Responsabilidad por todos los daños y perjuicios que se ocasionan; demostrando una conducta antijurídica, que no sólo contraviene la norma sino también derechos fundamentales reconocidos, que dicha conducta causa un grave daño patrimonial, familiar y psicológico, que deviene en irreparable e incuantificable pero que por derecho tiene que ser resarcido de alguna manera; puesto que es el resultado del incumplimiento total de la obligación del empleador frente a su trabajador al estar su conducta antijurídica tipificada legalmente.

Al suscribir el contrato de trabajo con el empleador, se generan derechos y obligaciones, es por ello que al existir vicios en la separación del centro de trabajo, los cuales deben ser demostrados, se generan responsabilidades civiles y laborales las cuales tienen que ser debidamente indemnizadas; es por ello que con el Pleno Jurisdiccional Regional Laboral Huancayo, llevado a cabo el 24 y 25 de mayo del 2008; en el cual se concluye que “Sí es posible efectuar una demanda de indemnización de daños y perjuicios (patrimonial y extrapatrimonial) en la vía laboral. Por lo que no existiría razón atendible para que se limite la competencia en relación a la pretensión de la indemnización por daño patrimonial o extrapatrimonial del trabajador” y “siendo que la justicia constitucional ha determinado que el despido estuvo viciado de inconstitucionalidad reponiendo al trabajador en su centro de labores, ello evidencia el daño causado al accionante estando el empleador obligado a indemnizarlo conforme a lo dispuesto en el artículo 1321° del Código Civil”.

2.3.4.1. El daño:

Para Miranda (2014) se entiende por el menoscabo que sufre una persona dentro de su esfera jurídica patrimonial o extra patrimonial, debe ser reparado o indemnizado, entendiendo como daños patrimoniales el daño emergente y el lucro cesante y como daños extra patrimoniales al daño moral y al daño a la persona.

“En nuestro sistema de responsabilidad civil rige la regla según la cual el daño, definido este como menoscabo que sufre un sujeto dentro de su esfera jurídica patrimonial o extra patrimonial, debe ser reparado o indemnizado, teniendo como daños patrimoniales al daño emergente y lucro cesante; y daños extra patrimoniales al daño moral y al daño a la persona”.

2.3.4.2. El dolo o culpa

Para Linares (2012) es el proceder con intención, donde el empleador actúa dolosamente, se sobrepasan, exceden sus atribuciones por tanto son responsables de la irregularidad de sus actitudes. Es justamente ese principio el que preside las consecuencias de la presencia del dolo. Por tanto, el sujeto está obligado a indemnizar únicamente los daños causados por sus actos dolosos llevados a cabo con intención y voluntad de causar daño.

“Procede con dolo quien deliberadamente incumple su obligación, por lo que queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios, que comprenden tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución”.

Acreditando la existencia del daño causado, pues resulta evidente que el simple hecho de que sea sometida involuntariamente a procesos judiciales implica la presencia de un daño, el cual puede tener connotaciones de orden económico e, incluso, moral. Sin embargo, para que este daño sea antijurídico, y por tanto exista la obligación de indemnizarlo, es preciso que concurren, además, los otros elementos de la responsabilidad civil, vale decir: la relación de causalidad y el factor de atribución.

2.3.4.3. Los daños a indemnizar:

El daño según Pérez (2012) es la lesión a un interés jurídicamente protegido, sin daño o perjuicio no hay responsabilidad civil, puesto que

el objetivo primordial de la misma es precisamente la indemnización o resarcimiento del daño causado.

Cabe remarcar las conclusiones a la que arribó el Pleno Jurisdiccional Laboral Huancayo 2008:

“En una relación laboral se generan derechos y obligaciones recíprocas entre el empleador y el trabajador, las cuales ante el incumplimiento generan responsabilidades laborales y civiles, siendo competencia del juzgado laboral conocer la materia relativa a la indemnización por daños y perjuicios que se demanden las partes contratantes conforme a lo previsto en el artículo 4, inciso 2, acápite j) de la Ley Procesal del Trabajo así como en virtud de los principios de tutela jurisdiccional efectiva, especialidad y economía procesal; sin embargo, al momento de sentenciar sobre dichas pretensiones deberá tomarse en cuenta la probanza del daño.

En esta misma línea de ideas, se concluye que los daños causados se resumen en Daño Objetivo (Lucro Cesante, Daño Emergente) y Daño Subjetivo (Daño a la Persona, daño moral); los cuales se Fundamentan en:

2.3.4.4. Daño objetivo

Que es aquel que afecta la esfera patrimonial del sujeto, es decir, aquel que incide sobre los objetos que integran su patrimonio, tenemos al daño:

Lucro Cesante.- Aquel que genera que la víctima deje de percibir por efecto del daño un determinado bien, es decir, que por efectos del daño no ha ingresado un determinado bien en el patrimonio de la víctima. De esta manera, el lucro cesante que está contemplado como los daños que se producen por la falta de ingresos de determinados bienes o derechos al patrimonio de la víctima, lo que si bien ha quedado evidenciando en el hecho de haber sido despedido arbitrariamente del

centro de trabajo. De esta manera, queda evidenciado el lucro cesante, del cual se persigue su resarcimiento.

Se debe tener en consideración, que a ello se debería sumar, la Asignación por escolaridad, bonificación por vacaciones truncas, pago al sistema nacional de pensiones, pago ESSALUD, los intereses generados, y otros, por ello insto a su magistratura que por el Principio de Discrecionalidad y Iura Novit Curia, se tome las medidas necesarias nombrando a un Perito especialista a fin de determinar el monto que originó el Lucro Cesante durante todos los años que le separaron ilegalmente al trabajador.

Daño Emergente. - Aquel que genera el egreso de un bien del patrimonio de la víctima. Por ejemplo: Un sujeto "x" incendia el vehículo de un sujeto "y". Esta conducta va a generar que el bien "automóvil" salga del patrimonio de "y".

Que la pérdida o disminución de valores económicos positivamente existentes o empobrecimiento del patrimonio del dañado, se trasunta en el que para lograr el demandante su reincorporación al centro de trabajo se ve obligado a viajar constantemente y presentar documentación que acredite la vulneración de mis derechos y de esta manera su derecho sea reconocido, hecho que tiene por duración un tiempo considerable sin laborar además de recurrir a la vía judicial, contratando los servicios de un abogado, pagos por trámites, entre otros gastos que genera el hecho de haber sido separado arbitraria e ilegalmente del puesto de trabajo; generándose un detrimento económico que constituye el daño emergente.

Daño subjetivo. - Que es aquel que afecta el plano de subjetividad de la persona. Así, Sessarego, G. (2014) estableció que: "El daño subjetivo es el que agravia o afecta al ser humano mismo...". Es así que este daño se resume en el Daño Moral y el Daño a la Persona.

Daño Moral. - Que, es aquel que no se limita a un menoscabo en la esfera interna del sujeto (en los sentimientos o afectos del sujeto) puesto que los efectos del daño trascienden a la esfera de productividad, es decir, va a afectarse la actividad que el sujeto realizaba, el desarrollo normal de su vida, etc.

El daño moral, entonces, es el sufrimiento, dolor, aflicción; aquel “padecimiento sentimental” generado a la persona, como consecuencia de la inexecución de obligaciones o de un acto ilícito como es el cese ilegal y arbitrario por parte del empleador.

Dadas las características del daño moral mencionadas en el considerando anterior, se tiene que la persona desde su separación del puesto de trabajo sufre una afectación emocional, psicológica y moralmente perjudicada, sin embargo, se deberá de evaluar sobre la prueba RE IPSA.

El daño moral, según Salazar (2012) es el menoscabo de la salud mental, al despedir arbitrariamente al trabajador, encontrando también la presión por los diversos problemas económicos que surgen como consecuencia del cese de las labores, ya que los ingresos laborales solventan en gran parte los gastos familiares. Se tiene que el daño moral es aquel daño que no necesita ser probado ya que el mismo se sostiene sobre la prueba re ipsa. Es decir, es un tipo de daño que se presume en algunos casos como resultado de un hecho determinado, en este sentido, basta demostrar que el hecho se produjo para que se presuma la consecuencia dañosa de éste. Por lo que, si bien es cierto, los hechos afirmados por las partes deben ser objeto de probanza, no es menos cierto que la intangibilidad del dolor humano, la reputación, el honor, la imagen no requiere ser acreditada con los medios probatorios convencionales concebidos en nuestro ordenamiento procesal, siendo suficiente para dicho efecto haber acreditado el daño producido. Por lo que para acreditar el daño moral y su cuantificación basta la prueba indirecta, de indicios y presunciones.

Cuando quien pretende la reparación del daño moral es una de las personas titulares de la acción, ella no necesita probar en el caso que realmente ha sufrido un agravio como consecuencia del delito criminal: La existencia de este daño se tiene por acreditada por el solo hecho de la acción antijurídica y por la titularidad del accionante”. “Es una prueba re ipsa, como suele decirse, esto es, que surge inmediatamente de los hechos mismos: verbigracia; etc.

Daño a la Persona.- (Fernandez, 2002) Refiriéndonos específicamente al daño subjetivo o daño a la persona cabe sistematizarlo, teniendo en consideración la especial naturaleza bidimensional del ser humano, en daño psicosomático y daño a la libertad o proyecto de vida. Ello, como está dicho, en cuanto el ser humano es una unidad psicosomática sustentada en su libertad. Libertad que es el núcleo existencial de la persona. Por consiguiente, el daño a la persona puede incidir en una u otra de dichas dimensiones del ser humano o comprometer a ambas (daño psicosomático y/o daño a la libertad). Este daño es ocasionado a las diversas esferas de la que es la persona misma. Dentro del daño subjetivo tenemos al:

a. Daño psicosomático. - El daño psicosomático para Torres (2013) es aquel que, como su nombre lo pone en evidencia, incide en algún aspecto de la unidad psicosomática constitutiva del ser humano. Se puede lesionar cuales quiera de los múltiples aspectos que componen o integran esta inescindible unidad, ya sea que el daño afecte directa y primariamente al soma o cuerpo o que lesione primaria y directamente a la psique. Está demás decir que, siendo el ser humano una inescindible unidad psicosomática, todo lo que agravia al soma o cuerpo repercute, en alguna manera y medida, en la psique y, a su vez, todo lo que lesiona la psique se refleja, también de alguna manera y en cierta medida, en el soma o cuerpo. Desde este punto de vista el daño psicosomático puede distinguirse en daño somático y daño psíquico.

En resumen, es aquel daño que repercute en la esfera psicológica y/o somática del sujeto, que son aquellas que determinan la "salud" del mismo. Debe señalarse que la Doctrina concibe a la "Salud" como un estado de equilibrio "psicosomático" en un espacio temporal determinado. Este puede consistir a su vez en un:

Daño a la salud o bienestar de la persona. - Sesarego, G. (2014) El daño a la salud, de conformidad con lo expuesto, compromete, por consiguiente, el estado de bienestar integral de la víctima. El concepto "bienestar", como se ha apuntado, tiene una muy amplia significación. Carecer de bienestar supone un ostensible déficit en la calidad de vida de una persona en relación con el nivel que tenía antes de producirse el daño. La persona, a consecuencia de la lesión sufrida, ve afectadas sus normales actividades, ya sean ellas afectivas, de relación social, familiares, laborales, sexuales, recreativas u otras. Se comprometen así aquellas actividades "del tiempo libre y de relajamiento y, por consiguiente, aquellos perjuicios a la vida sexual, a la integridad del aspecto exterior y, más genéricamente, a las relaciones sociales tradicionalmente encuadradas en el llamado daño a la vida de relación".

Daño a la libertad.- Que es el daño que afecta el proyecto de vida de la persona.

Cada uno de esos daños causados, han de ser debidamente detallados, así como acreditados la preexistencia del hecho dañoso a través de los medios probatorios ofrecidos en la presente demanda; en concordancia al Pleno Jurisdiccional de Huancayo 2008; en cuya conclusión se establece que "[...] al momento de sentenciar sobre dichas pretensiones deberá tomarse en cuenta la probanza del daño". De la misma manera, se ha detallar los montos a indemnizar por cada daño causado hacia el trabajador.

2.3.5. La indemnización laboral por daños y perjuicios

(Gutarra F. E., 2006) El fenómeno de extinción de la relación laboral obedece en algunas oportunidades a responsabilidad directa del trabajador en perjuicio económico directo del empleador. En estos casos, la actitud normal de la empresa se identifica con la conclusión del vínculo laboral al presentar el trabajador su renuncia. La ley laboral considera esta decisión como un acto jurídico que expresa la voluntad del trabajador y consecuentemente se extingue la relación laboral. Esta manifestación de consentimiento no afecta en modo alguno el derecho a percibir la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) por el periodo efectivamente laborado.

Alarcón (2012), precisa que existe un progresivo fenómeno de migración en la interposición de acciones indemnizatorias promovidas por trabajadores contra empleadores, pues en el último lustro ya se produjeron sentencias de las Salas Laborales respecto a acciones indemnizatorias interpuestas por trabajadores contra sus empleadores, buscando una reparación de carácter económico ante un juez laboral, cuando todos los supuestos del caso apuntan a que ésta es una acción de competencia directa de un juez civil.

En condiciones normales el trabajador goza, efectivamente, del derecho de acción de emplazar a su empleador ante el incumplimiento de disposiciones legales y convencionales de trabajo. Sin embargo, para ejercer una acción indemnizatoria civil, complementaria o excluyente de una acción laboral, la competencia es exclusiva del juez civil.

Dueñas (2013) considera que la migración producida se explica en la circunstancia concreta de que los jueces de trabajo vienen admitiendo acciones indemnizatorias laborales a efectos de resarcir daños supralaborales. Ciertos fallos ya constituyen sentencias ejecutoriadas en materia de daños sufridos por trabajadores mineros y fijaron montos indemnizatorios de aproximadamente 50 mil nuevos soles en materia

de compensación por daños y perjuicios a favor de trabajadores mineros afectados seriamente por la naturaleza riesgosa de sus labores.

2.3.6. Definición de despido arbitrario:

(Haro, 2013) Es aquel que lo realiza el empleador sin que esté de por medio una causa justa. Ante su ocurrencia el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario que consiste en el pago de una remuneración y media por cada año de servicios prestados con un tope de 12 remuneraciones. Este derecho les corresponde a los trabajadores que hayan superado el periodo de prueba, y es complementario a la Compensación por tiempo de servicio. Este derecho ha sido consagrado en la Constitución de 1993, en sustitución al derecho de estabilidad laboral establecida en la norma constitucional de 1979, ya derogada.

Fernández (2002) considera que el despido arbitrario es un despido abusivo, el despido arbitrario es ilegítimo, y siempre lo será, aun cuando el ordenamiento le reconozca efectos extintivos. Repárese, el pago de la indemnización no lo puede transformar en diáfano y pulcro, pues es el resultado de un acto que va más allá de un poder que sólo tiene naturaleza excepcional. Es cierto, el empleador tiene un derecho de despedir cuando alega causa justa debidamente comprobada, pero no está en su derecho despedir de manera arbitraria. Mientras en el primer caso, se está frente un ejercicio regular del derecho de despedir, en el segundo, se está frente a un ejercicio irregular del mismo. Por esta razón, si el abuso en el ejercicio de un derecho «ocurre cuando el sujeto ejercita su derecho de manera no prohibida por la legislación positiva, pero agravando principios del Derecho que pueden resumirse en la sana convivencia social»

Entonces el despido arbitrario implicará siempre un ejercicio abusivo del derecho a extinguir unilateralmente el contrato de trabajo. En otras palabras, es un acto abusivo que el ordenamiento admite, aun cuando

el artículo 103° de la Constitución señala, “la Constitución no ampara el abuso del derecho”. El despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38° de la LCPL, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente" (Art. 34° LCPL)

En consecuencia, según este artículo, existen dos tipos de despido arbitrario:

- El que es arbitrario porque no se ha expresado causa alguna (ad nutum o incausado) y, Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del TC del 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N° 1124-2001-AA/TC). Se produce el denominado despido incausado o ad nutum, que algunos autores lo catalogan también como improcedente o inmotivado, cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.

- El que es arbitrario porque habiéndose alegado causa justa, ésta no ha podido ser demostrada judicialmente, con el único efecto preparatorio para ambos, el de una indemnización.

2.3.6.1. El Despido laboral en la legislación laboral:

Alarcón (2012), menciona que estrictamente a nivel conceptual se define o concibe al despido bajo los alcances del derecho laboral o del derecho del trabajo como la terminación, culminación o extinción de la relación laboral promovida unilateralmente por el empleador, en tal sentido es la voluntad de la parte empleadora la que origina la ruptura o rompimiento del vínculo laboral que trae como consecuencia la finalización de la contratación laboral y por ende del contrato de trabajo cualquiera fuera su naturaleza, sea se trate de un contrato de trabajo a

plazo indeterminado o indefinido; de contratos sujetos a modalidad (también conocidos como contratos a plazo fijo, temporales o determinados) o de un contrato en régimen de tiempo parcial . Cabe resaltar que el acto que origina el despido, sea de forma justificada o injustificada, es la propia decisión o voluntad del empleador.

Escenario de aplicación

Para García (2010) la figura o institución laboral del despido se desenvuelve actualmente bajo dos ámbitos claramente definidos que se encuentran constituidos: En primer término, por un ámbito de aplicación estrictamente legal o normativo que comprende su desarrollo a través del marco legislativo siendo las normas que lo desarrollan el TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR y el Decreto Supremo N° 001-96-TR Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo y en segundo término, por un ámbito de aplicación y desarrollo a partir de los fallos o sentencias del Tribunal Constitucional, entidad que ha creado una serie de figuras adicionales a las legales referidas a la institución del despido y que han incrementado las clases de despido dentro de nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral. De lo que se colige que el despido se encuentra regulado paralelamente tanto por la legislación laboral como por el Tribunal Constitucional a través de sus fallos o sentencias, algunas de las cuales incluso tienen el carácter de precedentes vinculantes.

2.3.6.2. Clases de despido en la legislación laboral

(Carranza, 2014) El despido es la decisión que toma el empleador de una manera unilateral para dar por extinguido el contrato de trabajo y pueden ser de diferentes formas.

Desde la perspectiva de nuestro marco legal en materia laboral sobre el despido se puede apreciar la presencia desde el punto de vista individual de 4 clases de despido:

- 1.- Despido Justificado
- 2.- Despido Arbitrario
- 3.- Despido Nulo o Nulidad de Despido
- 4.- Despido Indirecto

Para Peña (2012) dicha clasificación del despido se desprende de un análisis minucioso del TUO del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR y del Decreto Supremo N° 001-96-TR Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo. Cabe resaltar que esta clasificación se mantiene sin variación desde la versión inicial del Decreto Legislativo N° 728 de noviembre del año 1991 denominada Ley de Fomento Al Empleo, de lo que se desprende que se está por cumplir 20 años con este esquema legal de la figura del despido laboral a nivel estrictamente legal o normativo. Conviene resaltar que cada una de estas formas de despido presentan determinadas particularidades o singularidades que se encuentran debidamente delineadas en la normatividad, la cual como observamos se ha mantenido invariable en los últimos tiempos, no observándose mayor cambio o modificación en su contenido.

A. Despido justificado

Ámbito De Aplicación

Para Miranda (2014) de conformidad con nuestro marco legal el despido justificado implica que para el despido de un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada que labora cuatro o más horas diarias (es por ello que el trabajador con contrato en régimen de tiempo parcial que labora menos de cuatro horas diarias no tiene derecho a indemnización por despido arbitrario) para un mismo empleador es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o rendimiento del trabajador o en todo

caso con su conducta o comportamiento, la demostración de la causa justa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar el despido, el despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización, en caso de presentarse esta clase de despido lo único que le corresponde al trabajador es el pago o abono de sus beneficios sociales.

Formalidades Del Despido Justificado. -

Según Dueñas (2013) el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que se pueda defender por escrito de los cargos que se le imputan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia, de otro lado mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo por escrito de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pueda corresponderle.

El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese, si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz o de la policía a falta de aquellos, de otro lado el empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido, sin embargo si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite y finalmente en el supuesto que se trate de una misma falta cometida por varios trabajadores el empleador podrá imponer sanciones diversas a todos

ellos, en atención a los antecedentes de cada cual y otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso olvidar la falta según su criterio.

Despido justificado relacionado con la capacidad del trabajador

En relación al despido justificado relacionado con la capacidad o rendimiento del trabajador se establecen 3 escenarios:

Para Fernández (2002) el detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida determinante para el desempeño de sus tareas, situaciones que deberán ser debidamente certificadas por ESSALUD, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos del Colegio de Médicos del Perú a solicitud del empleador e incluso la negativa injustificada y probada del trabajador a someterse a los exámenes correspondientes se considera como aceptación de la causa justa de despido.

El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares, para ello el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la Autoridad Administrativa de Trabajo, así como del Sector al que pertenezca la empresa.

La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la relación laboral o cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

1. Despido Justificado Relacionado Con La Conducta Del Trabajador

En relación al despido justificado relacionado con la conducta o comportamiento del trabajador la normatividad regula tres escenarios:

A) La comisión de falta grave, es la figura más recurrente dentro del vínculo laboral, está considerada como la infracción del trabajador de

los deberes esenciales que emanan de la relación laboral de tal índole que hagan irrazonable la subsistencia de la misma, configurándose como faltas graves las siguientes conductas o comportamientos:

1) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo e Higiene Industrial aprobados o expedidos según corresponda por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta.

2) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores del volumen o de la calidad de producción verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa.

3) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida de los mismos, en beneficio propio o de terceros con prescindencia de su valor.

4) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador, la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa, la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja y la competencia desleal.

5) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos, la negativa del trabajador de someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo.

6) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sean que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente.

7) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta.

8) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

Las citadas faltas graves se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

B) La condena penal por delito doloso, la cual se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador,

salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.

C) La inhabilitación del trabajador, entendiéndose como aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñen el centro de trabajo, si lo es por un período de tres meses o más.

2. Despido arbitrario

Según Guzmán (2014) para nuestro ordenamiento legal el despido arbitrario se configura en dos escenarios: En primer lugar, cuando se despide al trabajador por no haberse expresado causa o sin causa o en segundo lugar, cuando se despide al trabajador sin poderse demostrar la causa invocada en el juicio o proceso judicial. En el caso del despido arbitrario el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario como única reparación por el daño sufrido, precisamente la citada indemnización es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones, las fracciones se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda, su abono procede superado el período de prueba, asimismo el trabajador podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

Se debe precisar que si bien es cierto la normatividad establece un plazo de caducidad de 30 días naturales de producido el hecho para accionar judicialmente la indemnización por despido arbitrario los plenos jurisdiccionales y la posición de la judicatura es que se consideren días hábiles, es decir los días de funcionamiento del Poder Judicial, siendo el criterio imperante el de los días hábiles por parte de la magistratura laboral y no el de los días naturales, asimismo la indemnización por despido arbitrario deberá abonarse dentro de las 48 horas de producido el cese, de no ser así se devengara intereses con la tasa legal laboral fijada por el Banco Central de Reserva del Perú.

Desde el punto de vista procesal el trabajador debe impugnar ante la justicia laboral ordinaria el despido bajo la figura o pretensión de indemnización por despido arbitrario, por lo tanto el único efecto es resarcitorio o indemnizatorio, no cabe para la ley en esta clase de despido la reposición en el empleo.

3. Despido nulo o nulidad de despido

Según Guzmán (2014) para nuestro ordenamiento laboral se pueden utilizar indistintamente ambas denominaciones, siendo aquel que se produce por la vulneración de un derecho fundamental del trabajador, siendo la causal que lo motiva la vulneración de los derechos constitucionales protegidos en el artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad Y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR dentro del cual se incluyen figuras que se han incorporado con posterioridad, así tenemos las siguientes causales de despido nulo o nulidad de despido :

- A) la afiliación aun sindicato o la participación en actividades sindicales.
- B) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad
- C) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el artículo 25° literal F) del Decreto Legislativo N° 728
- D) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- E) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.
- F) Despedir a un trabajador portador del VIH sida
- G) Despedir a un trabajador con discapacidad.

Por la naturaleza de la vulneración de un derecho fundamental que se encuentra inmerso en esta clase o tipo de despido, el trabajador al plantear su acción judicial de despido nulo o nulidad de despido tiene derecho a la reposición o readmisión en el empleo por lo tanto es viable el retorno al centro laboral por ende tiene un efecto restitutorio, siendo la única clase de despido en nuestra legislación en que está permitido el reingreso al centro laboral e incluso la legislación laboral sobre la materia permite que en ejecución de sentencia en este tipo de proceso el trabajador pueda variar el beneficio de la reposición por el de la indemnización similar al monto indemnizatorio propuesto para el despido arbitrario.

Según Miranda (2014) es importante precisar que al igual que en el caso del despido arbitrario si bien nuestro marco legal establece un plazo de caducidad de 30 días naturales de producido el hecho para accionar despido nulo o nulidad de despido, la posición imperante en nuestra judicatura respaldada incluso por Plenos Jurisdiccionales es que el computo del referido plazo se realice por días hábiles y no por días naturales considerándose en tal sentido únicamente los días de funcionamiento del Poder Judicial, en esta clase de despido procede solicitar el pago de remuneraciones o beneficios sociales devengados, así como el depósito de la CTS con sus respectivos intereses.

De otro lado en el caso de acción por nulidad de despido el Juez podrá, a pedido de parte, ordenar el pago de una asignación provisional y fijar su monto el que no podrá exceder de la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador, dicha asignación será pagada por el empleador hasta alcanzar el saldo de la reserva por la compensación por tiempo de servicios que aún conserve en su poder, asimismo el empleador que no cumpla el mandato de reposición dentro de las veinticuatro (24) horas de notificado, será requerido judicialmente bajo apercibimiento de multa, cuyo monto se incrementará sucesivamente en el treinta (30%) por ciento del monto original de la multa a cada nuevo requerimiento judicial hasta la ejecución del mandato.

En el caso del despido nulo, si el Juez ordena la reposición el trabajador deberá ser reincorporado en el empleo sin afectar su categoría anterior e incluso en la oportunidad en que se produzca la reposición del trabajador, las partes suscribirán un acta dejando constancia de tal hecho, o en su defecto cualquiera de ellos podrá solicitar al Juez de la causa que la reposición se efectúe con la intervención del Secretario del Juzgado y finalmente el período dejado de laborar por el trabajador en caso de despido nulo, será considerado como de trabajo efectivo para todos los fines, incluyendo los incrementos que por ley o convención colectiva la hubieran correspondido al trabajador excepto para el récord vacacional, lo que precisamente configura la institución laboral de los devengados.

4. Despido indirecto

Para Dueñas (2013) en líneas generales es el despido que se produce como consecuencia de un acto de hostilidad que no ha sido materia de enmienda por parte del empleador a pesar del requerimiento por escrito del trabajador, frente a lo cual este se da por despedido remetiéndole para tal efecto una carta a su empleador, siendo por ello una figura peculiar de despido ya que es el mismo trabajador quien frente a la inercia en el cambio de conducta de su empleador con la finalidad de dejar sin efecto el acto de hostilidad no le queda otra opción al trabajador que provocar la finalización del vínculo laboral, por lo que algunos tratadistas lo conciben como una suerte de auto despido, sin embargo queda en claro que ello se origina como consecuencia de la conducta de hostilidad del empleador.

En tal sentido la legislación en lo concerniente a la figura del despido indirecto precisa que el trabajador en caso que se considere hostilizado podrá dar por terminado el contrato de trabajo, en cuyo caso demandará el pago de una indemnización bajo los alcances de la indemnización por despido arbitrario, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que pudiera corresponderle.

El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole el plazo razonable no menor de seis días naturales para que enmiende su conducta, asimismo para la presentación de la acción judicial por despido indirecto se aplica el criterio ya esbozado para el despido arbitrario y el despido nulo en el sentido de que para el computo del plazo de caducidad no se aplica el criterio de los días naturales si no el criterio de los Plenos Jurisdiccionales de los días hábiles e incluso la normatividad hace la precisión de que el computo de dicho plazo se realiza desde el día siguiente de vencido el plazo otorgado al empleador para enmendar su conducta. Para el artículo 30° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad Y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- A) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.
- B) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría.
- C) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios con el propósito de ocasionarle perjuicio.
- D) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida o la salud del trabajador.
- E) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.
- F) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- G) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.

2.3.7. Despidos regulados por las sentencias del Tribunal Constitucional.

Desde los inicios de la década anterior el Tribunal Constitucional ha jugado un papel preponderante en materia de la figura o institución laboral del despido incorporando una serie de supuestos adicionales al marco legal a través de sus fallos o sentencias, algunas de las cuales por su carácter vinculatorio tienen la categoría de precedentes vinculantes. Dentro de los fallos más emblemáticos del Tribunal Constitucional en lo concerniente al despido se puede citar en primer lugar, el caso Telefónica del Perú a través del expediente 1124 – 2001 – AA/TC; en segundo lugar, el caso Eusebio Llanos Huasco a través del expediente 976 – 2001 – AA/TC y finalmente el caso Cesar Baylón Flores a través del expediente 0206 – 2005 – PA/TC. Precisamente como consecuencia de dicha labor del Tribunal Constitucional se han configurado las siguientes clases de despido:

- 1.- El despido Incausado o Ad Nutum
- 2.- El despido Fraudulento
- 3.- El despido Represalia
- 4.- El despido por Vulneración de Derechos Fundamentales

Siendo estos los más trascendentes emanados de la labor del Tribunal Constitucional. Teniendo como criterios caracterizadores de dichas clases de despido el hecho que deben plantearse como acción de amparo en la vía constitucional y no ante los jueces laborales ordinarios, siendo su efecto como característica fundamental la reposición del trabajador.

Despido incausado O Ad Nutum

Es el despido que se produce cuando el trabajador es cesado o desvinculado sin expresión de causa o motivación, es por ello que el

Tribunal Constitucional también lo denomina despido Ad Nutum (sin causa), el razonamiento del órgano controlador de la Constitución se basa en que frente a la arbitrariedad de la conducta del empleador de despedir al trabajador sin expresión de causa o motivo, lo que corresponde por un criterio de razonabilidad y proporcionalidad no es el pago de una indemnización si no la reposición del trabajador en su puesto de trabajo, para ello el trabajador debe plantear su demanda por despido Incausado o Adnutum vía acción de amparo para lograr su reposición o readmisión en su puesto de trabajo, puesto que si lo plantea ante la justicia ordinaria laboral solo tendría derecho a la indemnización por despido arbitrario.

Despido fraudulento

Para García (2010) es el despido que se produce de forma perversa, abusiva o desleal, en donde el empleador crea prueba fraudulenta o simulada con la finalidad de perjudicar al trabajador y que será utilizada o empleada en su contra a fin de justificar su despido. Para ello el razonamiento del Tribunal Constitucional se sustenta en el hecho de que frente a la perversidad inmersa en el acto del empleador lo que corresponde ante dicha dañosidad es la reposición del trabajador ya que una indemnización no representa la reparación correcta frente a dicha situación. El trabajador deberá plantear su correspondiente demanda por despido fraudulento vía acción de amparo solicitando su reposición o readmisión en su puesto de trabajo, en caso que lo pretenda plantear ante la justicia ordinaria laboral a lo único que aspirara el trabajador en dicho proceso es al otorgamiento de una indemnización similar a la indemnización por despido arbitrario.

Despido represalia

Según Gonzales (2014) es el despido que se produce como consecuencia de que el trabajador por haber intervenido o participado en un proceso administrativo o judicial que el empleador considera ha ido en contra de sus intereses como un acto de venganza o represalia

frente a ello procede a despedir al trabajador y poner fin al vínculo laboral, en ese sentido la posición del Tribunal Constitucional es de que se proteja al trabajador frente a cualquier aptitud hostil o intimidatoria del empleador ante la legítima intervención o participación del trabajador en un proceso administrativo o judicial por ende un comportamiento de represión por parte de la empleadora deberá ser resarcida con la reposición del trabajador.

En consecuencia el trabajador deberá plantear su correspondiente demanda por despido represalia vía acción de amparo solicitando su reposición o reingreso a su centro laboral, como en los casos anteriores en caso de pretender plantearlo en la vía ordinaria laboral el trabajador solo podrá aspirar al pago de una indemnización equivalente o similar a la del despido arbitrario, por ende el camino para la reposición en el puesto de trabajo queda en tramitar su pretensión vía la acción de garantía de amparo laboral ante el Juez Civil o Constitucional de acuerdo al Distrito Judicial en el que se interponga la acción.

Despido con vulneración de derechos fundamentales

Este despido se produce como consecuencia de la vulneración de un derecho fundamental o constitucional del trabajador enmarcándose dentro de aquellos derechos que están contenidos en el texto constitucional y que han sido elevados a jerarquía constitucional y que no han sido reconocidos taxativamente como causales de despido nulo por parte del TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR. El criterio esbozado por el Tribunal Constitucional se centra en el hecho de que la precitada normatividad solo se limita a enunciar un número restringido de derechos fundamentales que pueden ser materia de un planteamiento de despido nulo o nulidad de despido, pero hay un amplio número de derechos fundamentales que no se han considerado y que merecen por igual ser debidamente protegidos al mismo nivel

que permita precisamente la reposición del trabajador en su puesto de trabajo, de lo que se desprende que para ello el trabajador tendría que plantear una acción de garantía de amparo para lograr su reincorporación en el empleo por la magnitud del daño causado con la vulneración del derecho fundamental.

2.3. Definición de términos básicos

Arbitrariedad. - Acto, conducta, proceder contrario a lo justo, lo razonable o legal, inspirado sólo por la voluntad, el capricho o un propósito maligno, con abuso de poder, fuerza, facultades o influjos.

Daños y perjuicios. - Constituye este concepto uno de los principales en la función tutelar y reparadora del Derecho. Ambas voces se relacionan por completarse; puesto que todo daño provoca un perjuicio y todo perjuicio proviene de un daño. En sentido jurídico se llama daño a todo el mal que se causa a una persona o cosa, como una herida, rotura de un objeto ajeno; y por perjuicio, la pérdida de utilidad o de ganancia, cierta y positiva, que ha dejado de obtenerse; pues el herido por ejemplo, ha perdido sueldos u honorarios, o la maquina rota ha dejado de producir tal artículo. Esta fórmula en realidad abreviatura de “indemnización por daños y perjuicios”, es la suma de dos nociones jurídicas denominadas también daño emergente (disminución patrimonial) y lucro cesante (el obstáculo para nuevas adquisiciones patrimoniales).

Daño moral.- Menoscabo, desmedro en los sentimientos, insusceptible de apreciación pecuniaria, siendo todo sufrimiento o dolor que padece independientemente de cualquier repercusión de orden patrimonial.

Daño emergente.- Pérdida o menoscabo efectivo producido en el patrimonio o bienes de una persona como consecuencia de un acto u omisión ilícita, consiste en un cese en la percepción de las ganancias futuras previsibles

Daño lucro cesante.- Es la lesión patrimonial consistente en la pérdida de un incremento patrimonial neto que se haya dejado de percibir o obtener como consecuencia de un incumplimiento, ilícito o perjuicio ocasionado o imputado a un tercero.

Derechos del trabajador.- En lo individual cuantos conciernen a la prestación convenida y en formas convenientes y relativas al salario, horario, modalidades de ejecución, descanso, vacaciones y otros.

Despido arbitrario.- Cuando se despide al trabajador por no haberse expresado causa o sin causa o en segundo lugar, cuando se despide al trabajador sin poderse demostrar la causa invocada en el juicio o proceso judicial

Despido laboral.- Es la acción a través del cual un empleador da por finalizada unilateralmente la contratación de un empleado; es de referirse a la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario.

Indemnización.- Es el resarcimiento económico o fianza dada a una persona o corporación de que no experimentará daños o perjuicios por la realización de un acto. Condición o estado del exento de padecer un mal en su persona o bienes.

Indemnización por despido.- Es el resarcimiento principal y más frecuente que origina la injustificada ruptura del contrato de trabajo, por iniciativa patronal es la que se funda en la antigüedad o tiempo de servicio del trabajador en la empresa que lo expulsa de su personal.

Principios laborales.- Son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho.

Transgresión.- Quebrantar, infringir, violentar un precepto, ley, orden o estatuto.

Vulnerar.- Transgredir una ley o precepto, dañar, perjudicar, infringir.

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de tablas y gráficos

El análisis de los datos ha requerido el uso de técnicas y procedimientos estadísticos, las mismas que han permitido sistematizar todos los datos acopiados, con la intención de analizarlos en base a los objetivos de la investigación.

Se han elaborado tablas estadísticas de frecuencias simples y acumuladas, así como de figuras estadísticas, las mismas que muestran la tendencia que presentan las variables y las dimensiones.

Los resultados que se muestran obedecen a los objetivos planteados, por ello en esta parte del informe se presentan los resultados a nivel descriptivo.

3.1.1. A nivel descriptivo

Tabla 2

Distribución de datos según resultado sobre vulneración a los derechos laborales en el Distrito Judicial de Ayacucho.

Valor	Frecuencia	Porcentaje
No se evidencia	7	17.5
Es relativo	13	32.5
Es muy frecuente	20	50.0
Total	40	100.0

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Propia

Descripción

La tabla 2 nos permite observar que el 50,0% (20) de encuestados considera que es muy frecuente la vulneración de los derechos laborales en el área de estudio, mientras que el 17,5% (7) considera que no se evidencia este tipo de denuncias debido a que la mayoría de veces los trabajadores desisten de proseguir con la demanda.

FIGURA 1
Distribución de datos según resultado sobre vulneración a los derechos laborales en el Distrito Judicial de Ayacucho

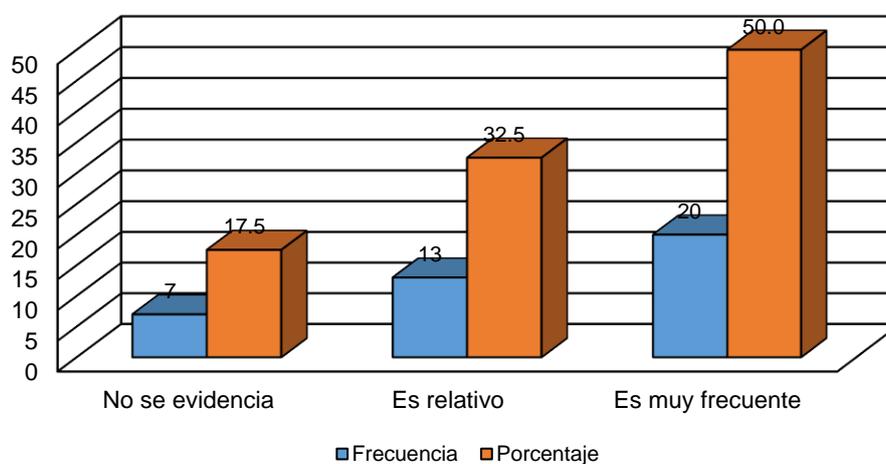


Tabla 3

Distribución de datos según resultado sobre Indemnización por despido arbitrario en el Distrito Judicial de Ayacucho.

Valor	Frecuencia	Porcentaje
Se cumple taxativamente	8	20.0
Depende del caso específico	14	35.0
Casi nunca es adecuado	18	45.0
Total	40	100.0

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Propia

Descripción

La tabla 3 nos permite observar que el 45,0% (18) de encuestados considera que la indemnización por despido arbitrario, casi nunca es adecuado, porque el tiempo que demora y el dinero destinado para dicho proceso, muchas veces no compensa, mientras que el 20,0% (8) de los encuestados considera que los pagos de indemnización por despido arbitrario si se cumplen taxativamente.

FIGURA 2
Distribución de datos según resultado sobre Indemnización por despido arbitrario en el Distrito Judicial de Ayacucho

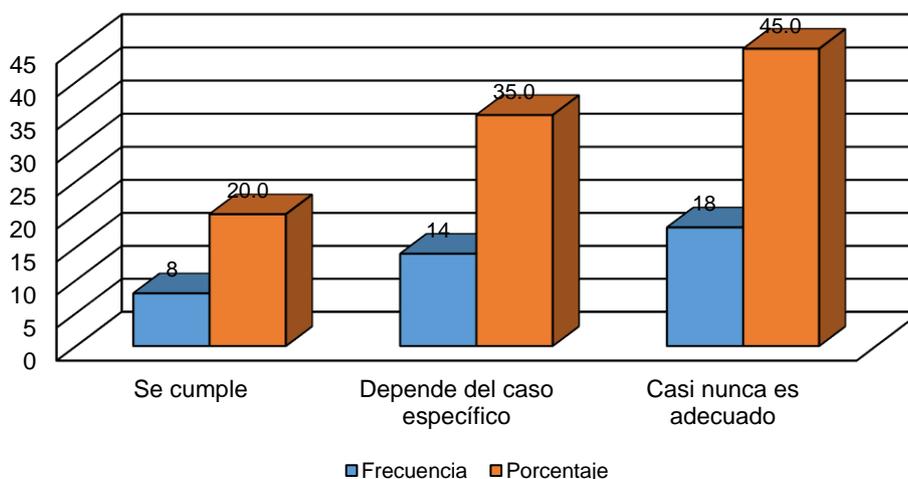


Tabla 4

Distribución de datos según resultado sobre resarcimiento económico en el Distrito Judicial de Ayacucho.

Valor	Frecuencia	Porcentaje
Se cumple taxativamente	12	30.0
Depende del caso específico	12	30.0
Casi nunca es adecuado	16	40.0
Total	40	100.0

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Propia

Descripción

La tabla 4 nos permite observar que el 40,0% (16) de encuestados considera que el resarcimiento económico en los casos de indemnización por despido arbitrario casi nunca satisface las demandas reales de los trabajadores, mientras que el 30,0% (12) considera que se cumple taxativamente.

FIGURA 3
Distribución de datos según resultado sobre resarcimiento económico en el Distrito Judicial de Ayacucho

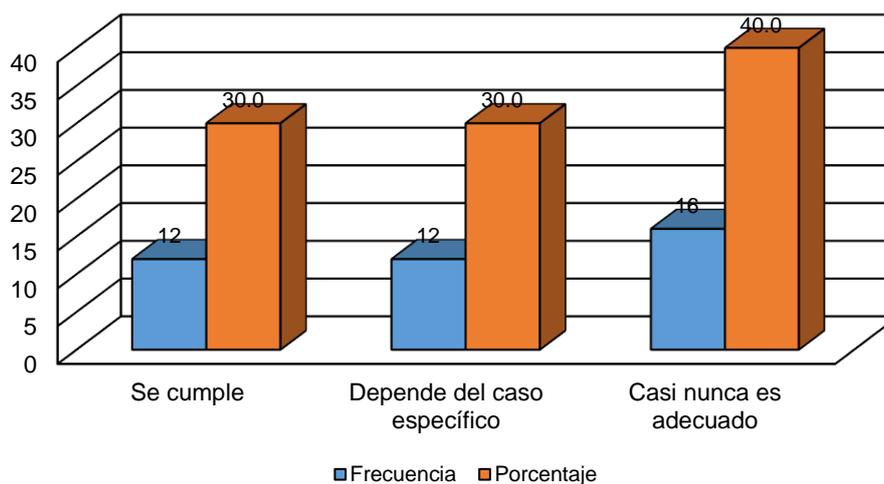


Tabla 5

Distribución de datos según resultado sobre perjuicios psicológicos en el Distrito Judicial de Ayacucho.

Valor	Frecuencia	Porcentaje
Se cumple taxativamente	11	27.5
Depende del caso específico	11	27.5
Casi nunca es adecuado	18	45.0
Total	40	100.0

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Propia

Descripción

La tabla 5 nos permite observar que el 45,0% (18) de encuestados considera que el perjuicio psicológico causado al trabajador, respecto a la indemnización no es tomada en cuenta, porque solo se orienta al resarcimiento económico, mientras que el 27,5% (11) considera que se cumple taxativamente.

FIGURA 5
Distribución de datos según resultado sobre perjuicios psicológicos en el Distrito Judicial de Ayacucho

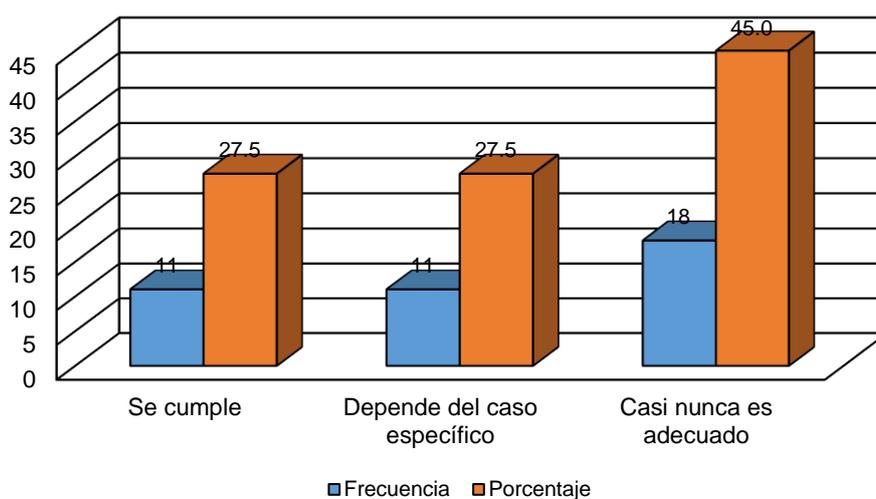


Tabla 6

Distribución de datos según resultado sobre perjuicio moral en el Distrito Judicial de Ayacucho.

Valor	Frecuencia	Porcentaje
Se cumple taxativamente	8	20.0
Depende del caso específico	14	35.0
Casi nunca es adecuado	18	45.0
Total	40	100.0

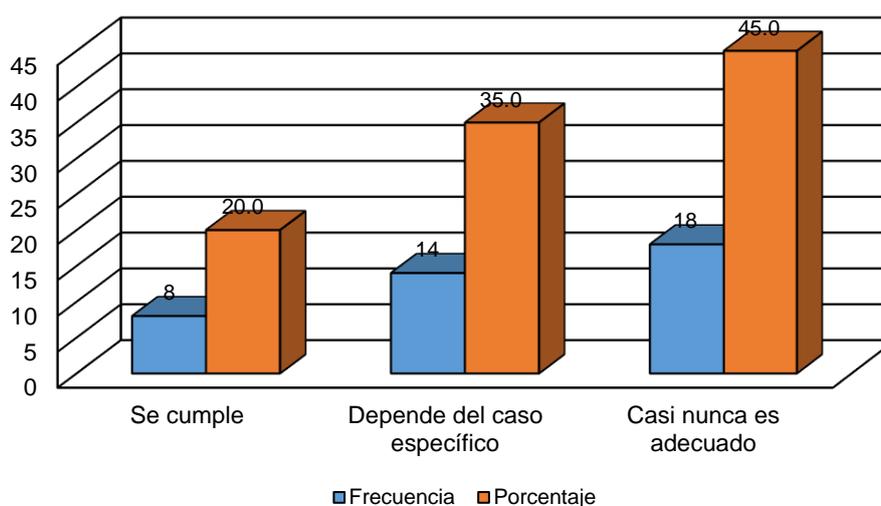
Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Propia

Descripción

La tabla 6 nos permite observar que el 45,0% (18) de encuestados considera que el perjuicio moral es más complicado de poder resarcir, en la medida que muchas veces es tomado como inadecuado por los empleadores, por lo que algunos trabajadores desisten de seguir con la demanda, mientras que el 20,0% (8) considera que se cumple taxativamente.

FIGURA 5
Distribución de datos según resultado sobre perjuicio moral en el Distrito Judicial de Ayacucho



3.1.2. A nivel inferencial

3.1.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 7

Resultados de la prueba de normalidad de los datos acopiados a través de la aplicación del cuestionario de opinión.

Valores	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Resarcimiento económico	,782	40	,000
Perjuicio psicológico	,767	40	,000
Perjuicio moral	,778	40	,000
Vulneración derechos laborales	,759	40	,000

Fuente: Cuestionario de opinión
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN

Como podemos observar para todos los casos el p-valor resulta ser igual a 0,000, que es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$, por lo que podemos afirmar que los datos no configuran distribución normal, por lo que fue necesario elegir el estadígrafo denominado Tau B de Kendall, en razón de que el objetivo de la investigación es determinar la relación que existe entre las variables de estudio y la escala de dimensión de estos es del tipo ordinal.

3.1.2.2. Prueba de hipótesis

3.1.2.2.1. Para la hipótesis general

Hipótesis de investigación (H₁)

Existe relación directa y significativa entre las implicancias jurídicas de la vulneración de los derechos laborales y la indemnización por despido arbitrario en el Distrito Judicial de Ayacucho, 2017.

Hipótesis nula (H₀)

No existe relación directa y significativa entre las implicancias jurídicas de la vulneración de los derechos laborales y la indemnización por despido arbitrario en el Distrito Judicial de Ayacucho, 2017.

Tabla 8

Distribución de datos según resultados de la correlación entre vulneración de los derechos laborales y la indemnización por despido arbitrario en el área de estudio.

Valores			Vulneración Derechos laborales	Indemnización Despido arbitrario
Tau_b de	Vulneración	Coefficiente de correlación	1,000	,567**
Kendall	Derechos	Sig. (bilateral)	.	,000
	laborales	N	40	40
	Indemnización	Coefficiente de correlación	,567**	1,000
	Despido	Sig. (bilateral)	,000	.
	Arbitrario	N	40	40

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Propia

Interpretación

La tabla 8 nos permite observar que $Tau_b = 0,567$ lo que significa que existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y la indemnización por despido arbitrario, mientras que al ser el $p\text{-valor} = 0,000 < \alpha (0,05)$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, existe relación directa y significativa entre las implicancias jurídicas de la vulneración de los derechos laborales y la indemnización por despido arbitrario en el Distrito Judicial de Ayacucho, 2017.

3.1.2.2. Para la hipótesis específica 1

Hipótesis de investigación (H₁)

Existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y el resarcimiento económico en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.

Hipótesis nula (H₀)

No existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y el resarcimiento económico en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.

Tabla 9

Distribución de datos según resultados de la correlación entre vulneración de los derechos laborales y resarcimiento económico por despido arbitrario en el área de estudio.

Valores			Vulneración Derechos laborales	Resarcimiento económico
Tau_b de Kendall	Vulneración Derechos laborales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 40	,624** ,000 40
	Indemnización Despido Arbitrario	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,624** ,000 40	1,000 . 40

Fuente: Cuestionario de opinión
Elaboración: Propia

Interpretación

La tabla 8 nos permite observar que $Tau_b = 0,624$ lo que significa que existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y el resarcimiento económico por despido arbitrario, mientras que al ser el $p\text{-valor} = 0,000 < \alpha (0,05)$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y el resarcimiento económico en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.

3.1.2.2.3. Para la hipótesis específica 2

Hipótesis de investigación (H₁)

Existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y los perjuicios psicológicos en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.

Hipótesis nula (H₀)

No existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y los perjuicios psicológicos en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.

Tabla 9

Distribución de datos según resultados de la correlación entre vulneración de los derechos laborales y perjuicios psicológicos por despido arbitrario en el área de estudio.

Valores		Vulneración Derechos laborales	Perjuicios psicológicos	
Tau_b de Kendall	Vulneración Derechos laborales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 40	,498** ,000 40
	Indemnización Despido Arbitrario	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,498** ,000 40	1,000 . 40

Fuente: Cuestionario de opinión
Elaboración: Propia

Interpretación

La tabla 8 nos permite observar que $Tau_b = 0,498$ lo que significa que existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y el perjuicio psicológico por despido arbitrario, mientras que al ser el $p\text{-valor} = 0,000 < \alpha (0,05)$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y los perjuicios psicológicos en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.

3.1.2.2.4. Para la hipótesis específica 3

Hipótesis de investigación (H₁)

Existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y los perjuicios morales en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.

Hipótesis nula (H₀)

No existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y los perjuicios morales en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.

Tabla 10

Distribución de datos según resultados de la correlación entre vulneración de los derechos laborales y perjuicio moral por despido arbitrario en el área de estudio.

Valores		Vulneración Derechos laborales	Perjuicio moral
Tau_b de Kendall	Vulneración Derechos laborales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 40
	Indemnización Despido Arbitrario	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,554** 1,000 . 40

Fuente: Cuestionario de opinión
Elaboración: Propia

Interpretación

La tabla 8 nos permite observar que $Tau_b = 0,554$ lo que significa que existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y el perjuicio moral por despido arbitrario, mientras que al ser el $p\text{-valor} = 0,000 < \alpha (0,05)$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y los perjuicios morales en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.

3.1. Discusión de resultados

El trabajo como un valor central en el sistema económico y el ordenamiento jurídico Proclamarlo como base del bienestar social y medio de realización de la persona humana (tal como se encuentra reconocido en la Constitución Política de 1993, en su artículo 22), tal declaración posee la mayor importancia por cuanto sirve como clave interpretativa para el conjunto del articulado laboral.

Pues bien, el repertorio de derechos fundamentales se ha ampliado considerablemente con el tránsito del Estado Liberal al social, el primero reconocía únicamente los derechos civiles y políticos esto es los del hombre y el ciudadano respectivamente; el Estado social extiende ese listado a los derechos económicos, sociales y culturales que son los correspondientes a la colectividad , que establece los poderes de exigir ciertas prestaciones básicas, como empleo, condiciones adecuadas de trabajo, salud, educación, vivienda, seguridad social, etc.

En materia de derechos individuales; la constitución de 1993 se ocupa de tres temas que conforman el núcleo del Derecho individual del Trabajo; la cuantía de la remuneración, la duración de la jornada y de los descansos y la duración de la relación laboral.

En lo que respecta a la remuneración el texto legal preside el concepto de remuneración mínima en su artículo 24, producto de la intervención niveladora del Estado sobre las desigualdades sociales.

En cuanto a la jornada diaria se ha mantenido en 8 horas diarias y 48 semanales como máximo (artículo 25), debiendo ser tratada como jornada extraordinaria el tiempo de trabajo que exceda de aquella. Correlativamente se ha reiterado en el mismo precepto, el derecho a los descansos remunerados, semanales y anuales.

Asimismo, se ha regulado la prohibición del despido arbitrario, proclamando su carácter causal y simultáneamente la invalidez del despido

libre, admitiendo la reposición ante un despido injustificado o la indemnización frente al mismo supuesto (Decreto Legislativo 728) salvo el llamado despido nulo.

En lo que se refiere a los derechos colectivos, sindicación, negociación colectiva y huelga, los tres han sido regulados en la Constitución de 1993 en un único precepto (artículo 28), en otras palabras consagra el derecho de los trabajadores a constituir, afiliarse y participar en las organizaciones sindicales y el de estas dotarse de estatutos, elegir a sus representantes, desarrollar actividades, conformar entidades de grado superior y disolverse, todo ello sin injerencias del empleador, otras organizaciones sindicales o el Estado y con la debida tutela de este.

En este contexto laboral se ha desarrollado el presente estudio de investigación y en función a los resultados obtenidos en las tablas, podemos manifestar lo siguiente:

La tabla 2 nos permite observar que el 50,0% (20) de encuestados considera que es muy frecuente la vulneración de los derechos laborales en el área de estudio, mientras que el 17,5% (7) considera que no se evidencia este tipo de denuncias debido a que la mayoría de veces los trabajadores desisten de proseguir con la demanda, confirmando los resultados obtenidos por López (2008) quien en su tesis titulado: Los derechos Laborales en el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, afirma que, existen convenios internacionales suscritos entre los países que protegen los derechos laborales de los trabajadores, las mismas que son conculcados perjudicando económica y moralmente a un gran porcentaje de la masa laboral.

La tabla 3 nos permite observar que el 45,0% (18) de encuestados considera que la indemnización por despido arbitrario, casi nunca es adecuado, porque el tiempo que demora y el dinero destinado para dicho proceso, muchas veces no compensa, mientras que el 20,0% (8) de los encuestados considera que los pagos de indemnización por despido arbitrario si se cumplen taxativamente, confirmando los resultados obtenidos

por Márquez (2010) quien en su tesis titulado: La Protección de los Derechos Fundamentales en el ámbito del Contrato de trabajo: El procedimiento de tutela laboral”, afirma que, existen derechos fundamentales que protegen el derecho al trabajo, por lo que cualquier intento de soslayarla o atentar contra ella debe ser resguardado y protegido por el ordenamiento jurídico.

La tabla 4 nos permite observar que el 40,0% (16) de encuestados considera que el resarcimiento económico en los casos de indemnización por despido arbitrario casi nunca satisface las demandas reales de los trabajadores, mientras que el 30,0% (12) considera que se cumple taxativamente, confirmando los resultados obtenidos por Condezo (2012) quien en su tesis titulado: “Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios”, afirma que, el empleador utiliza una serie de argucias ilegales con el fin de asumir su responsabilidad respecto a los derechos que les asiste a sus trabajadores, empleado la figura del despido arbitrario como estrategia para soslayar los beneficios económicos que por ley le corresponde al trabajador.

La tabla 5 nos permite observar que el 45,0% (18) de encuestados considera que el perjuicio psicológico causado al trabajador, respecto a la indemnización no es tomada en cuenta, porque solo se orienta al resarcimiento económico, mientras que el 27,5% (11) considera que se cumple taxativamente, confirmando los resultados obtenidos por Marcenaro (2009) quien en su tesis titulado: Los Derechos Laborales de Rango Constitucional, afirma que, existe una tendencia de parte del empleador a soslayar su responsabilidad de cumplir con los beneficios laborales que por ley asiste al trabajador, lo que hace que muchas veces se cometa irregularidades legales como es el caso del despido arbitrario.

3.2. Conclusiones

Primero. El 50,0% (20) de encuestados considera que es muy frecuente la vulneración de los derechos laborales en el área de estudio, mientras que el 17,5% (7) considera que no se evidencia este tipo de denuncias debido a que la mayoría de veces los trabajadores desisten de proseguir con la demanda, la misma que es corroborada con los resultados obtenidos estadísticamente, en la medida que el valor de $Tau_b = 0,567$, mientras que al ser el $p\text{-valor}=0,000 < \alpha (0,05)$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y la indemnización por despido arbitrario.

Segundo. El 40,0% (16) de encuestados considera que el resarcimiento económico en los casos de indemnización por despido arbitrario casi nunca satisface las demandas reales de los trabajadores, mientras que el 30,0% (12) considera que se cumple taxativamente, confirmando los resultados obtenidos estadísticamente, en la que el valor de $Tau B 0,624$ lo que significa que existe relación directa y significativa entre las variables contrastadas, mientras que al ser el $p\text{-valor}=0,000 < \alpha (0,05)$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y el resarcimiento económico en el área de estudio.

Tercero. El 45,0% (18) de encuestados considera que el perjuicio psicológico causado al trabajador, respecto a la indemnización no es tomada en cuenta, porque solo se orienta al resarcimiento económico, mientras que el 27,5% (11) considera que se cumple taxativamente, resultados que son corroborados estadísticamente por cuanto el valor de $Tau_b = 0,498$ lo que significa que existe relación directa y significativa entre las variables contrastadas, mientras que al ser el $p\text{-valor}=0,000 < \alpha (0,05)$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, existe relación directa y significativa entre la

vulneración de los derechos laborales y los perjuicios psicológicos en el área de estudio.

Cuarto. La tabla 6 nos permite observar que el 45,0% (18) de encuestados considera que el perjuicio moral es más complicado de poder resarcir, en la medida que muchas veces es tomado como inadecuado por los empleadores, por lo que algunos trabajadores desisten de seguir con la demanda, mientras que el 20,0% (8) considera que se cumple taxativamente, corroborando los resultados obtenidos estadísticamente, en la medida que $Tau_b = 0,554$ lo que significa que existe relación directa y significativa entre las variables contrastadas, mientras que al ser el $p\text{-valor} = 0,000 < \alpha (0,05)$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y los perjuicios morales en el área de estudio.

3.3. Recomendaciones

Los responsables de administrar justicia en nuestro país, deben perfeccionar la norma relacionado a la vulneración de los derechos laborales y la indemnización por despido arbitrario, a fin de que los procesos judiciales iniciados por los trabajadores, realmente justifiquen y satisfagan las necesidades personales y familiares de los demandantes. Pues una de las formas más comunes de la vulneración de los derechos laborales, es el despido arbitrario, por lo que este estudio busca poner en conocimiento de los trabajadores las diversas normas que los amparan ante este hecho, y fomentar la capacitación idónea en los centros de trabajo para así poder erradicar esta afectación que ya es algo cotidiano en nuestra sociedad.

Las organizaciones gremiales que protegen los intereses y derechos laborales de los trabajadores, deben implementar propuestas a fin de que se evalúe y valore la pertinencia en la aplicación de las normas vigentes sobre vulneración de los derechos laborales y la indemnización por despido arbitrario. Asimismo el resarcimiento económico como consecuencia de una indemnización por despido arbitrario debe ser equitativa al daño ocasionado

al trabajador que ha sido vulnerado en este derecho, por lo que los jueces deberían de considerar diversos criterios al momento de emitir su decisión, para que este sea el resarcimiento que el trabajador espera y necesita.

Es necesario que los afectados con las decisiones del empleados en casos de despido arbitrario, denuncien y persistan en las demandas iniciadas en los juzgados que tienen la responsabilidad de acoger estas denuncias, a fin de sentar precedentes y jurisprudencias que permitan perfeccionar las normas y así favorecer a los trabajadores que padecen este tipo de atropellos y por otro lado se puede determinar que ante la culminación de un proceso judicial por despido arbitrario solo se ve resarcido el aspecto económico, dejando de lado el perjuicio psicológico ocasionado antes y durante de todo el proceso, es por ello que también deberá ser considerado en las decisiones de los jueces la ayuda psicológica que deberá recibir el trabajador.

Además se puede apreciar que el despido arbitrario no solo trae como consecuencia un perjuicio económico y psicologico sino también un perjuicio moral, por lo que se debe crear conciencia en los trabajadores, en tal sentido que su demanda debe contener también este aspecto y no ser considerado como inoportuno y terminar excluyéndolo de su petición, pues esos daños son los más difíciles y complejos de determinar y de resarcir.

3.4. Fuentes de información

Alarcón, H. (2012). *Pronunciamientos vinculantes sobre derecho laboral*. Lima, Perú: San Marcos.

Balboa, O. (2014). *Análisis jurídico de los convenios y pactos internacionales sobre derecho laboral*. Lima, Perú: UNMSM.

Barbagelata, G. (2014). *Convenios internacionales y derechos laborales. Alcances jurídicos*. Madrid, España: Graos.

Bardales, J. (2013). *Plans y proyectos de investigación científica*. Lima: SanMarcos.

Carranza, O. (2014). *Despido laboral. Causas e implicancias jurídicas*. Lima, Perú: San Marcos.

Carrasco, S. (2012). *Metodología de la investigación*, Lima, Perú: San Marcos.

Código Civil Peruano

Condezo, F. (2012). *Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios*. Tesis inédita presentada a la Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú.

Constitución Política del Perú 1993

Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Corrales J. (2014). *Vulneración de los derechos laborales y la Ley del Servicio Civil*. Lima, Perú: San Marcos.

Dueñas, O. (2013). *Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) y derechos laborales*. Lima, Perú: PUCP.

- Felices, H. (2012). *Criterios jurídicos en casos de despidos arbitrarios*. Lima, Perú: San Marcos.
- Fernández, H. (2014). *Derecho laboral y convenios internacionales*. Lima, Perú: San Marcos.
- Fernández, M. (2010). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Lima: San Marcos.
- Fernández, R. (2002). *Daño subjetivo y derechos fundamentales de las personas*. Despido arbitrario. Lima, Perú: San Marcos.
- García, A. (2010). *Principios y doctrinas del derecho laboral*. Lima, Perú: UNMSM.
- García, M. (2010) *Principio de irrenunciabilidad en casos de despido arbitrario*. Lima, Perú: San Marcos.
- Gonzales, J. (2014). *Vulneración de derechos laborales*. Ayacucho, Perú: Gráfica Sur.
- Gosepath, H. (2010). *Derecho laboral y enfoque de desarrollo humano. Perspectivas*. Buenos Aires, Argentina: Trillas.
- Gutarra, H. (2006). *Relaciones contractuales y estabilidad laboral*. Lima, Perú: San Marcos.
- Guzmán, P. (2014). *Derecho laboral y despido arbitrario. Análisis jurídico*. Lima, Perú: San Marcos.
- Haro, H. (2013). *Contratos de locación de servicio y derechos laborales*. Lima, Perú: San Marcos.
- Hernández y Otros (2012). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.
- Jáuregui, M. (2013). *Perjuicio económico y moral en casos de despido arbitrario*. Lima, Perú: San Marcos.

- La Gaceta del tribunal Constitucional (2006). *Jurisprudencia de despidos arbitrarios. Análisis normativo*. Lima, Perú: GJ
- Lagos, J. (2014). *Derechos y humanos y despido arbitrario. Análisis jurídico*. Lima, Perú: San Marcos.
- Laporta, D. (2014). *Universalidad de los derechos laborales y el sistema jurídico peruano*. Lima, Perú: San Marcos.
- Ley Procesal del Trabajo Ley N° 26636.*
- Linares, F. (2012). *Principio del debido proceso en casos de despido arbitrario*. Lima, Perú: San Marcos.
- López, M. (2008). *Los derechos Laborales en el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Tesis inédita presentada a la Universidad de Caracas, Venezuela.
- Marcenaro, R. (2009). *Los Derechos Laborales de Rango Constitucional*. Tesis presentada a la Universidad Federico Villareal, Lima, Perú.
- Márquez, P. (2010). *La Protección de los Derechos Fundamentales en el ámbito del Contrato de trabajo: El procedimiento de tutela laboral*". Tesis inédita presentada a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Martins, H. (2014). *Vulneración de derechos laborales*. Jurisprudencias internacionales. Madrid, España: Graos.
- Mendoza, A. (2012). *Técnicas y métodos de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Miranda, J. (2014). *Vulneración de los derechos laborales y perjuicio moral*. Lima, Perú: UCV.

- Ortiz, O. (2010). *Investigación científica. Planes y proyectos*. Lima, Perú: San Marcos.
- Ostering, J. (2006). *Derechos fundamentales y despido arbitrario*. Madrid, España: Graos.
- Peña, J. (2012). *Despido arbitrario e implicancias jurídicas*. Lima, Perú: San Marcos.
- Pérez, M. (2012). *Derechos humanos y estabilidad laboral*. Jurisprudencias. Lima, Perú: San Marcos.
- Pino, R. (2010). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Racciatti, G. (2010). *Resarcimiento económico en el caso de despido arbitrario*. Santiago de Chile, Chile: Trillas.
- Rodríguez, O. (2012). *Implicancias jurídicas de los despidos arbitrarios en el Perú*. Lima, Perú: UNFV.
- Salazar, F. (2012). *Perjuicio psicológico y la vulneración de derechos laborales*. Lima, Perú: Gráfica Norte.
- Sanchez H. y Reyes C. (2002). *Metodología de la Investigación*, http://distancia.upla.edu.pe/libros/derecho/06/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION.pdf
- Sessarego, G. (2014). *Perjuicio moral y los procedimientos indemnizatorios*. Lima, Perú: San Marcos.
- Tafur, R. (2010). *Investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Toledo, G. (2012). *Progresividad y perjuicio económico en casos de despido arbitrario*. Lima, Perú: Norte.
- Torres, G. (2013). *Equilibrio emocional y el daño moral en el caso de despidos arbitrarios*. Lima, Perú: San Marcos.

Tribunal Constitucional (2014). *Jurisprudencias sobre despido arbitrario*. Lima, Perú: TC.

Uriarte, F. (2011). *Despido arbitrario y derechos laborales. Valoración jurídica*. Lima, Perú: San Marcos.

Valdés, G. (2012). *Procesos de recusación en casos de vulneración de derechos laborales*. Lima, Perú: San Marcos.

Vidal (2012). *Vulneración de los derechos laborales y procesos de indemnización*. Lima, Perú: San Marcos.

Zavaleta, M. (2014). *Catálogo de derechos laborales*. Lima, Perú: UNFV.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: RELACION DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE AYACUCHO, 2017

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General:</p> <p>¿Cuáles son las implicancias jurídicas de la vulneración de los derechos laborales en relación a la indemnización por despido arbitrario en el Distrito Judicial de Ayacucho, 2017?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la vulneración de los derechos laborales y el resarcimiento económico en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la vulneración de los derechos laborales y los perjuicios psicológicos en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la vulneración de los derechos</p>	<p>General:</p> <p>Analizar las implicancias jurídicas de la vulneración de los derechos laborales en relación a la indemnización por despido arbitrario en el Distrito Judicial de Ayacucho, 2017.</p> <p>Específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la vulneración de los derechos laborales y el resarcimiento económico en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la vulneración de los derechos laborales y los perjuicios psicológicos en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la vulneración de los</p>	<p>General:</p> <p>Existe relación directa y significativa entre las implicancias jurídicas de la vulneración de los derechos laborales y la indemnización por despido arbitrario en el Distrito Judicial de Ayacucho, 2017.</p> <p>Específicas:</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y el resarcimiento económico en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y los perjuicios psicológicos en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.</p>	<p>Variable 1: VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Transgresión de Principios y normas laborales Derecho constitucional del trabajo. Normas que resguardan el derecho del trabajador.</p> <p>Variable 2: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO</p> <p>Resarcimiento económico. Perjuicios psicológicos Perjuicio moral</p>	<p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo Correlacional</p> <p>Método de investigación: Deductivo</p> <p>Diseño de investigación No Experimental</p> <p>Población 60 profesionales del Derecho</p> <p>Muestra: 40 profesionales del Derecho</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Análisis documental. Encuesta Análisis de contenido Cuestionario</p>

<p>laborales y los perjuicios morales en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017?</p>	<p>derechos laborales y los perjuicios morales en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y los perjuicios morales en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.</p>		<p>Análisis e interpretación de datos: Tablas estadísticas Gráficos estadísticos Organizadores del conocimiento Tau_b de Kendall.</p>
---	--	--	--	---

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



ESCALA LIKERT – VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

Instrucciones: Estimado ciudadano, venimos desarrollando un estudio investigativo relacionado a la vulneración de los derechos laborales y la indemnización por despido arbitrario, para lo cual requerimos, por favor, tengas a bien responder las siguientes interrogantes. Te recordamos que la información recabada solo tiene valor investigativo. Muchas gracias.

- I. En relación a **transgresión de principios y normas laborales**, ¿en qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones?
 1. El despido arbitrario transgrede los principios y normas laborales vigentes.
 - A. Totalmente en desacuerdo
 - B. En desacuerdo
 - C. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - D. De acuerdo
 - E. Totalmente de acuerdo
 2. El despido arbitrario, amerita una sanción ejemplar en aquel que lo comete.
 - A. Totalmente en desacuerdo
 - B. En desacuerdo
 - C. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - D. De acuerdo
 - E. Totalmente de acuerdo
 3. El despido arbitrario perjudica moralmente a las personas que son víctimas de este delito.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
 4. El despido arbitrario se ha convertido en una práctica común en el empleador para eludir su responsabilidad contractual.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
 5. El despido arbitrario es lesivo a nivel personal, profesional y moral.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo

II. En relación **al derecho constitucional del trabajo** ¿en qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones?

6. La vulneración de los derechos laborales colisiona con los principios laborales.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
7. Los principios laborales tienen el espíritu de proteger los derechos laborales de los trabajadores, las mismas que no se cumplen taxativamente.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
8. El respeto, el desarrollo de las capacidades personales y profesionales y la satisfacción por desempeñar la labor encomendada son principios laborales que son vulnerados cuando ocurre un despido arbitrario.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
9. El sistema jurídico es muy engorroso en los procesos en los que se aborda denuncias por abuso de autoridad, lo que restringe su carácter formativo.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo

III. En relación a **las normas que resguardan el derecho del trabajador** ¿en qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones?

10. Existen normas que protegen los derechos laborales de los trabajadores, las mismas que no son respetadas por el empleador.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
11. Existen entidades del estado encargados de proteger los derechos laborales de los trabajadores, que no cumplen a cabalidad su función.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
12. Los procesos laborales en el ámbito judicial demoran periodos muy largos, lo que desmotiva al trabajador despedido arbitrariamente a seguir la denuncia.
1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
13. En la mayoría de los casos las denuncias por despido arbitrario no logran culminar en el tiempo previsto por ley, perjudicando al denunciante.
1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
14. Los procesos laborales son muy tediosos, e implica disponibilidad de tiempo y dinero, que muchas veces no puede ser asumido por el denunciante.
1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo



ESCALA LIKERT – INDEMINZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

Instrucciones: Estimado ciudadano, venimos desarrollando un estudio investigativo relacionado a la vulneración de los derechos laborales y la indemnización por despido arbitrario, para lo cual requerimos, por favor, tengas a bien responder las siguientes interrogantes. Te recordamos que la información recabada solo tiene valor investigativo. Muchas gracias.

- I. En relación a **resarcimiento económico**, ¿en qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones?
 1. El resarcimiento económico en casos de despido arbitrario es proporcional al perjuicio personal y moral causado.
 - A. Totalmente en desacuerdo
 - B. En desacuerdo
 - C. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - D. De acuerdo
 - E. Totalmente de acuerdo
 2. El resarcimiento económico en casos de despido arbitrario se aplica taxativamente.
 - A. Totalmente en desacuerdo
 - B. En desacuerdo
 - C. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - D. De acuerdo
 - E. Totalmente de acuerdo
 3. El resarcimiento económico en muchos casos se supedita a otros elementos que perjudican al trabajador.
 - A. Totalmente en desacuerdo
 - B. En desacuerdo
 - C. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - D. De acuerdo
 - E. Totalmente de acuerdo
 4. El resarcimiento económico compensa los gastos que se generan a lo largo de todo el proceso judicial seguido por el trabajador.
 - A. Totalmente en desacuerdo
 - B. En desacuerdo
 - C. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - D. De acuerdo
 - E. Totalmente de acuerdo
- II. En relación **al perjuicio psicológico** ¿en qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones?
 5. El despido arbitrario lesiona irreversiblemente el aspecto psicológico de los trabajadores.
 - A. Totalmente en desacuerdo
 - B. En desacuerdo

- C. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - D. De acuerdo
 - E. Totalmente de acuerdo
6. El despido arbitrario perjudica considerablemente la estabilidad emocional de los trabajadores.
- A. Totalmente en desacuerdo
 - B. En desacuerdo
 - C. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - D. De acuerdo
 - E. Totalmente de acuerdo
7. El despido arbitrario genera problemas socio emocionales en los trabajadores.
- A. Totalmente en desacuerdo
 - B. En desacuerdo
 - C. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - D. De acuerdo
 - E. Totalmente de acuerdo
8. Muchas veces en los proceso de por despido arbitrario no se toma en cuenta el perjuicio psicológico causado por el empleador.
- A. Totalmente en desacuerdo
 - B. En desacuerdo
 - C. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - D. De acuerdo
 - E. Totalmente de acuerdo
- III. En relación a **perjuicio moral** ¿en qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones?
9. La credibilidad de los trabajadores es afectada a causa de seguir procesos por despido arbitrario.
- A. Totalmente en desacuerdo
 - B. En desacuerdo
 - C. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - D. De acuerdo
 - E. Totalmente de acuerdo
10. Un trabajador que sigue una demanda por despido arbitrario transmite una imagen inadecuada en los empleadores.
- A. Totalmente en desacuerdo
 - B. En desacuerdo
 - C. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - D. De acuerdo
 - E. Totalmente de acuerdo
11. El daño moral causado por el despido arbitrario no es tomado en cuenta en las indemnizaciones.
- A. Totalmente en desacuerdo
 - B. En desacuerdo
 - C. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - D. De acuerdo

- E. Totalmente de acuerdo
12. El daño moral de un trabajador a causa de despido arbitrario compromete la seguridad familiar.
- A. Totalmente en desacuerdo
 - B. En desacuerdo
 - C. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - D. De acuerdo
 - E. Totalmente de acuerdo
13. El daño moral que recibe el trabajador por despido arbitrario es quizá más lesivo que el daño psicológico.
- A. Totalmente en desacuerdo
 - B. En desacuerdo
 - C. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - D. De acuerdo
 - E. Totalmente de acuerdo

ANEXO 3: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES	
Correlaciones	
ITEM	R PEARSON
P1	,648
P2	,557
P3	,517
P4	,342
P5	,435
P6	,641
P7	,515
P8	,416
P9	,257
P10	,268
P11	,542
P12	,439
P13	,524
P14	,496

DESPIDO ARBITRARIO	
Correlaciones	
ITEM	R PEARSON
P1	,348
P2	,657
P3	,317
P4	,342
P5	,535
P6	,641
P7	,215
P8	,616
P9	,257
P10	,668
P11	,542
P12	,739
P13	,324

CONFIABILIDAD:

Resumen del procesamiento de los casos			Estadísticos de fiabilidad		
		N	%		
Casos	Válidos	40	100,0	Alfa de Cronbach	N de elementos
	Excluidos ^a	0	,0	,846	14
	Total	40	100,0		
<p>a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.</p>					

Resumen del procesamiento de los casos			Estadísticos de fiabilidad		
		N	%		
Casos	Válidos	40	100,0	Alfa de Cronbach	N de elementos

Excluidos ^a	0	,0	,806	13
Total	40	100,0		

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA ESCUELA PROFESIONAL DERECHO

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVAS PURA

(Técnica: ENCUESTA ; Instrumento: CUESTIONARIO)

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: COCHATOMA OCHOA TITO EDWIN
 1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS - SEDE AYACUCHO
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluar: CUESTIONARIO INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
 1.4 Autor del instrumento: ORE FERNANDEZ JOSE CARLOS
 1.5 Título de la Investigación: RELACION DE LA VULNERACION DE LOS DERECHOS
LABORALES Y LA INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO EN EL
DISTRITO JUDICIAL DE AYACUCHO 2017

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		9	6	11	16	51	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. HONESTIDAD	Esta formulado respetando la autoría.	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con imparcialidad.																				
3. ACTUALIDAD	Dependiendo de los plenarios y la jurisprudencia, pero, no de los clásicos dogmáticos jurídicos.																				
4. ORGANIZACION	Existe un consumo lógico dentro de los lineamientos de la dogmática jurídica.																				
5. SUFICIENCIA	Valora las Doctrinas, legislaciones nacionales e internacionales.																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				
8. COHERENCIA	Entre las citas referenciadas.																				
9. METODOLOGIA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																				
10. PERINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia del Derecho.																				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: LOS ITEMS FUERON FORMULADOS EN BASE A LOS INDICADORES Y ASEGURAN LA COHERENCIA INVESTIGATIVA

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 80%
 LUGAR Y FECHA: AYACUCHO 14 DE JUNIO DE 2017


Tito Cochato Ochoa
 Abogado
 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI 41002499 Teléfono 986417438

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Título:

Relación de la vulneración de los derechos laborales y la indemnización por despido arbitrario en el Distrito Judicial de Ayacucho, 2017

(Relation of the violation of the labor rights and the indemnification by arbitrary dismissal in the Judicial District of Ayacucho, 2017)

Autor:

José Carlos Oré Fernández

Abogado

Resumen:

La investigación estuvo orientada a analizar las implicancias jurídicas de la vulneración de los derechos laborales en relación a la indemnización por despido arbitrario en el Distrito Judicial de Ayacucho, 2017. Este estudio se enmarcó bajo los lineamientos metodológicos del enfoque cuantitativo, utilizando para la demostración de las hipótesis el diseño no experimental. La población de estudio estuvo conformada por 60 operadores de la justicia, mientras que la muestra consideró a 40 unidades de estudio. El recojo, procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos demandó el uso de tablas y figuras estadísticas. Para el caso del análisis inferencial se utilizó el estadígrafo denominado Tau_b de Kendall en razón de que las variables son del tipo ordinal y los datos no configuración distribución normal. Los resultados demuestran que el 50,0% de los encuestado considera que el despido arbitrario es una práctica constante en la administración pública y privada, la misma que pese a estar regulada jurídicamente a nivel de las sanciones a ser interpuestas a los que la trasgreden, en la práctica real no se hace efectivo, por existir reticencia vacíos legales que hacen que los procesos se dilaten por mucho tiempo. Las conclusiones registran que existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y el despido arbitrario en razón de que el valor de Tau_b = 0,567, mientras que el p-valor = 0,00 resultando ser menor a $\alpha=0,05$, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.

Palabras clave:

Vulneración de los derechos laborales, indemnización por despido arbitrario/ resarcimiento económico/ perjuicios psicológicos/ perjuicio moral

Abstract:

The investigation was oriented to analyze the legal implications of the violation of the labor rights in relation to the indemnification by arbitrary dismissal in the Judicial District of Ayacucho, 2017. This study was framed under the methodological guidelines of the quantitative approach, using for the demonstration of Hypotheses no experimental design. The study population consisted of 60 justice operators, while the sample considered 40 units of study. The collection, processing, presentation, analysis and interpretation of the data demanded the use of statistical tables and figures. For the case of the inferential analysis we used the statistic called Tau_b of Kendall because the variables are of the ordinal type and the data not configuration normal distribution. The results show that 50.0% of those surveyed consider that arbitrary dismissal is a

constant practice in public and private administration, despite the fact that it is legally regulated at the level of sanctions to be interposed to those who transgress it, In real practice is not made effective, because there are reticence legal loopholes that cause the processes to dilate for a long time. The conclusions show that there is a direct and significant relationship between the violation of labor rights and arbitrary dismissal because the value of Tau_b = 0.567, while the p-value = 0.00 being found to be less than $\alpha = 0.05$, With a significance level of 5% and a 95% confidence interval.

Key words:

Violation of labor rights, compensation for arbitrary dismissal / economic compensation/ psychological damages / moral prejudice

Introducción:

El estudio desarrollado tuvo el propósito de analizar las implicancias jurídicas de la vulneración de los derechos laborales en relación a la indemnización por despido arbitrario en el Distrito Judicial de Ayacucho, 2017, para lo cual se utilizó el enfoque cuantitativo y los lineamientos metodológicos del diseño descriptivo correlacional, concordante con el objetivo de investigación mencionado.

El problema general formulado considera la siguiente estructura: ¿Cuáles son las implicancias jurídicas de la vulneración de los derechos laborales en relación a la indemnización por despido arbitrario en el Distrito Judicial de Ayacucho, 2017?

Los antecedentes registrados en el trabajo de investigación consideran los siguientes estudios:

A Nivel Internacional se cuenta con el trabajo de investigación desarrollado por López (2008) titulado: Los derechos Laborales en el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Estudio de corte correlacional que consideró a 40 trabajadores como unida de estudio. La técnica utilizada para el recojo de información fue la encuesta y el instrumento que permitió recoger la información fue el cuestionario. Los resultados afirman que, existen convenios internacionales suscritos entre los países que protegen los derechos laborales de los trabajadores, las mismas que son conculcados perjudicando económica y moralmente a un gran porcentaje de la masa laboral.

De la misma manera contamos con el estudio desarrollado por Márquez (2010) titulado: La Protección de los Derechos Fundamentales en el ámbito del Contrato de trabajo: El procedimiento de tutela laboral". Estudio de nivel relacional que consideró a 40 juristas como muestra de estudio. La técnica utilizada para el recojo de información fue la entrevista y su instrumento la ficha de entrevista. Los resultados demuestran que existen derechos fundamentales que protegen el derecho al trabajo, por lo que cualquier intento de soslayarla o atentar contra ella debe ser resguardado y protegido por el ordenamiento jurídico.

Para el caso de los antecedentes a nivel nacional podemos mencionar el trabajo realizado por Condezo (2012) titulado: "Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios". Estudio correlacional que consideró a 30 juristas en derecho laboral como muestra de estudio. La técnica utilizada en el acopio de información fue la encuesta y el instrumento que viabilizó el recojo de datos fue el cuestionario. Los resultados afirman que el empleador utiliza una serie de argucias ilegales con el fin de asumir su responsabilidad respecto a los derechos que les asiste a sus trabajadores, empleado la figura del despido arbitrario

como estrategia para soslayar los beneficios económicos que por ley le corresponde al trabajador.

Otro estudio desarrollado en el ámbito nacional es el presentado por Marcenaro (2009) titulado: Los Derechos Laborales de Rango Constitucional. Estudio de corte cualitativo que tuvo el propósito de analizar la pertinencia de las leyes que rigen el derecho laboral en nuestro país. La muestra de estudio se circunscribió al análisis de las normas que regular el derecho laboral y sus respaldos constitucionales. La técnica utilizada para la valoración de las normas fue el análisis documental y el instrumento que hizo posible el recojo de información fue la ficha de análisis documental. Los resultados demuestran que existe una tendencia de parte del empleador a soslayar su responsabilidad de cumplir con los beneficios laborales que por ley asiste al trabajador, lo que hace que muchas veces se cometa irregularidades legales como es el caso del despido arbitrario.

El marco teórico desarrollado considera las siguientes definiciones:

Los derechos laborales como derechos fundamentales. Para Lagos (2014) pese a lo simple que puede parecer el tema, la calificación de un derecho como humano o fundamental no es un asunto poco complejo. Las diversas posturas que sobre el particular existen tienen como consecuencia que sea necesario iniciar nuestro análisis acogiendo una definición de derechos fundamentales que pueda llevarnos a calificar a los derechos laborales bajo dicha denominación o, en todo caso, a excluirlos de ella.

Derechos fundamentales o derechos humanos: categorización de los derechos laborales

Para establecer una definición de los derechos fundamentales, debemos tener presente otro término utilizado comúnmente en la doctrina, legislación y jurisprudencia para otorgar un estatus especial a determinados derechos. Nos referimos a los derechos humanos.

Según Pérez (2012) los derechos humanos aparecen como un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humana, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional.

De la definición antes señalada nos interesa recoger dos cuestiones. La primera, la relación necesaria de los derechos humanos con la dignidad, la libertad y la igualdad humana, sentando como «principios de principios» a estas instituciones. La segunda, la obligación de positivización en los ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales de los derechos que sean calificados como humanos.

De otro lado, para definir derechos humanos, Laporta (2014) hace referencia a tres características de estos derechos: universalidad, carácter absoluto e inalienabilidad. A propósito de la universalidad, el distinguido profesor señala que los derechos humanos, se adscriben a todos los seres humanos y agrega que dicha adscripción se da al margen de cualquier circunstancia, condición y contexto. Sobre el carácter absoluto, Laporta señala que se refiere a la característica por la cual los derechos humanos, en caso de entrar en conflicto con otros requerimientos morales, los desplazan y anulan, quedando ellos como la exigencia moral que hay que satisfacer». Finalmente, sobre la inalienabilidad, el autor señala que esta se basa en el hecho de que un derecho humano no puede ser arrebatado o sustraído de la persona de su titular.

Ahora bien, sobre el concepto de derechos humanos, y resaltando de alguna manera el carácter universal al que hace referencia Laporta (2014) señala que es un subconjunto de los derechos morales y comprenden a los denominados derechos universales que poseen los hombres en tanto seres humanos, es decir, los derechos que se tienen sin estar necesariamente en una determinada relación con otros hombres.

De esta manera, el citado autor desvincula la calificación de un derecho como humano de la existencia de acciones previamente establecidas, acuerdos u otra clase de relaciones sociales. Se trata, pues, de una definición relacionada a la propiedad de un derecho por el solo hecho de ser persona.

En ese sentido, Pérez (2012) hace referencia a la tendencia de definir como derechos fundamentales a los derechos humanos positivizados a nivel interno, en tanto que la fórmula "derechos humanos" es la más usual en el plano de las declaraciones y convenciones internacionales». De esta manera, se vincularía la denominación derechos fundamentales a la tendencia en los Estados modernos de controlar las instituciones mediante el derecho positivo. Se busca, pues, la transformación de derechos morales en derechos legales, lo cual termina haciendo viable una mejor o verdadera protección.

Acerca de dicho proceso de positivización, Gosepath (2010) indica que, sólo en este nivel los derechos humanos pueden ser reclamados judicialmente al Estado, se convierten en derechos fundamentales y son garantizados.

En esa línea se ha venido pronunciando el Tribunal Constitucional peruano. En efecto, en su sentencia del 3 de junio de 2005,¹ el Tribunal señala lo siguiente: «Los derechos humanos son la expresión jurídica de un conjunto de facultades y libertades humanas que encarnan las necesidades y aspiraciones de todo ser humano, con el fin de realizar una vida digna, racional y justa. Es decir que, con independencia de las circunstancias sociales y de las diferencias accidentales entre las personas, los derechos humanos son bienes que portan todos los seres humanos por su condición de tales».

Sobre los derechos fundamentales, indica el órgano supremo, nos encontramos frente a «bienes susceptibles de protección que permiten a la persona la posibilidad de desarrollar potencialidades en la sociedad», definición que es complementada con la realizada por Alarcón (2012). El mencionado pronunciamiento resalta, además, los alcances vinculantes de los derechos fundamentales en relación con el Estado y los particulares, y su origen anterior al mismo Estado.

Es evidente que el Tribunal Constitucional peruano considera, como gran parte de la doctrina, a los derechos fundamentales como el correlato positivista de los derechos humanos. Dicha posición ha sido recientemente reafirmada por la sentencia emitida el 8 de julio de 2005 (expediente 1417-2005-AA/TC), en la que, sin embargo, se otorga un contenido más axiológico al término derechos humanos, lo que permite que este alcance a derechos explícita o implícitamente reconocidos por la Constitución.

Para Zavaleta (2014) esta ampliación del catálogo de derechos fundamentales resulta sumamente interesante, pues no limita dicho universo a los derechos expresamente citados en cada texto constitucional. Si bien estamos de acuerdo con ello, consideramos que dicha ampliación debe ser aún más extensa. En efecto, considerando que el ordenamiento internacional juega un papel importantísimo en la consagración de derechos humanos, a nuestro entender, debe agregarse al grupo de derechos fundamentales aquellos reconocidos en los tratados, declaraciones o

cartas suscritas por el Estado o emitidas por organizaciones internacionales a las que estos se encuentren adscritos. Se constituiría así lo que, en doctrina, se ha denominado como bloque constitucional.

Así, por ejemplo, en el caso peruano, la Constitución Política contiene una lista expresa de derechos denominados fundamentales (capítulo I del título I). Sin embargo, el artículo 3 de la citada Carta Magna indica lo siguiente:

«La enumeración de los derechos contenidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno». Esta disposición viabiliza la posición asumida por el Tribunal sobre la inclusión de los derechos implícitamente reconocidos en la Constitución dentro del universo de los derechos fundamentales.

A lo antes citado, el artículo 55 de la Constitución peruana agrega que «[...] los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional». En ese mismo sentido, la cuarta disposición final y transitoria del texto constitucional dispone que «[...] las normas relativas a derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú». Ambas disposiciones, además al entender consagrar a los instrumentos internacionales como fuente de derechos fundamentales (lo que puede ser aún materia de discusión), tiene como consecuencia principal el reconocimiento de las reglas de interpretación y garantía contenidas en dichos instrumentos como aplicables a los derechos constitucionalmente reconocidos.

Los derechos fundamentales laborales en el marco del ordenamiento internacional

Para Dueñas (2013) podemos entender de la lista de derechos laborales incluida en la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), la cual, en su artículo 22, consagra al derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a las condiciones equitativas satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Asimismo, reconoce el derecho de toda persona a un igual salario por trabajo igual, a una remuneración equitativa y satisfactoria, a fundar sindicatos, a sindicarse para la defensa de sus intereses, al descanso, al disfrute de tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Sin embargo, la consagración internacional de los derechos laborales no se limita a la norma antes citada, sino que recibe su principal reconocimiento en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc). Dicho tratado considera en su listado de derechos a los siguientes:

Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, así como condiciones de existencia dignas para ellos y sus familias (artículo 7)

A seguridad e higiene en el trabajo (artículo 7)

A igualdad de oportunidades para ser promovidos (artículo 7)

A descanso, disfrute de tiempo libre, limitación razonable de las horas de trabajo y vacaciones periódicas pagas, así como a remuneración de los días festivos (artículo 7)

A fundar sindicatos y afiliarse a los de su elección (artículo 8)

A fundar federaciones o confederaciones (artículo 8)

A que los sindicatos funcionen sin obstáculos (artículo 8)

A la huelga (artículo 7)

A la DUDH y al Pidesc debe sumarse una serie de instrumentos regionales que consagran derechos laborales en sus textos. Tal es el caso de la Declaración Americana de Derechos y Deberes Humanos (Organización de Estados Americanos [OEA], 1948), la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (OEA, 1948), la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica, y el Protocolo de San Salvador (1988), la Carta Social Europea (1961), entre otros.

Finalmente, encontramos la legislación que ha producido desde su creación la Organización Internacional de Trabajo (OIT), que reúne una numerosa cantidad de tratados (convenios), recomendaciones y declaraciones referidas a derechos laborales. Dentro de estas normas, se destaca la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

La declaración a que hacemos referencia tiene dos aspectos relevantes. El primero es que declara que los miembros de la OIT, a partir de su mera pertenencia a esta, aun cuando no hayan ratificado los convenios elaborados por la Organización, tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de dichos convenios (artículo 2). De otro lado, establece un listado de los derechos que, a consideración de la OIT, deben ser calificados como derechos fundamentales en el trabajo, que incluye los siguientes:

La libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

La abolición efectiva del trabajo infantil

La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Para Corrales (2014) la inclusión de los citados principios en la declaración ha sido justificada en el consenso mundial sobre su importancia (materializada con los altos índices de ratificación de los convenios que los contienen), su fundamentación en los principios constitucionales de la OIT y la representación por parte de estos del piso mínimo de respeto que permite el goce de los demás derechos laborales.

Ahora bien, considerando el conjunto de normas antes citadas, así como lo señalado en el punto anterior, podríamos considerar como derechos laborales calificables como fundamentales a aquellos considerados en los instrumentos internacionales antes citados y los consagrados en la Constitución de cada país. En ese sentido se expresa Uriarte (2011) cuando, buscando una respuesta a la pregunta ¿cuáles serían los derechos laborales calificables como derechos humanos o fundamentales?, señala lo siguiente:

Por supuesto que lo son, sin lugar a dudas aquellos derechos que están expresamente consagrados en los pactos o declaraciones universales sobre derechos humanos y, en los respectivos países, los contenidos en instrumentos regionales. Según Barbagelata

(2014), lo son, asimismo, los previstos en convenios internacionales del trabajo que desarrollan a alguno de los proclamados en los instrumentos de derechos humanos. Cabría agregar asimismo que, en el respetivo derecho nacional, también serán derechos fundamentales los previstos (directamente o por remisión) en la Constitución, que a menudo consagra unos expresamente y remite luego a otros dimanantes de las normas internacionales o intrínsecas a la persona humana o a la forma democrática o republicana de gobierno. En estos casos, cada vez más frecuentes, los instrumentos internacionales forman parte del «bloque de constitucionalidad» de los derechos humanos y/o constituye una «fuente de conocimiento» de los derechos constitucionalmente reconocidos como fundamentales.

Es importante señalar que la no ratificación de dichos instrumentos internacionales no debería ser un obstáculo para que los Estados que forman parte de las organizaciones que los emiten estén obligados a su cumplimiento (como bien señala la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento). Incluso, se ha llegado a sostener la existencia de un *ius cogens* de cumplimiento obligatorio por parte de cualquier Estado. Sobre el particular, Racciatti (2010) fundamenta dicho fenómeno en la vocación de universalidad de los instrumentos sobre derechos humanos y en la idea de que una convención o una declaración firmada por un gran número de Estados confirma la aceptación general de sus disposiciones, haciéndolas de obligatorio cumplimiento para la sociedad internacional. Se afirma, pues, la existencia de un patrimonio jurídico de la humanidad constituido por los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, los que, sumados a las normas de derecho interno de cada Estado (Constitución), constituyen el ya citado bloque constitucional.

En el campo de los derechos humanos laborales, según Dueñas (2013) la fundamentación exigida ha sido vinculada a la dignidad humana y a la satisfacción de las necesidades básicas en el mundo del trabajo. Para concluir este punto, debemos rescatar el hecho de que, debido a que la mayor parte de personas tiene en la relación laboral el principal medio para proveerse de recursos para su subsistencia, así como a la situación de subordinación imperante en dicha relación, la actuación y protección de los derechos fundamentales en este ámbito se torna esencial. Al respecto, debe recordarse que, en una sociedad de mercado, la lógica de los empresarios gira en torno al beneficio económico, con el que muchas veces va a entrar en conflicto el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Los objetivos de la investigación fueron formulados de la siguiente manera:

Objetivo general

Analizar las implicancias jurídicas de la vulneración de los derechos laborales en relación a la indemnización por despido arbitrario en el Distrito Judicial de Ayacucho, 2017.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la vulneración de los derechos laborales y el resarcimiento económico en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.

Determinar la relación entre la vulneración de los derechos laborales y los perjuicios psicológicos en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.

Determinar la relación entre la vulneración de los derechos laborales y los perjuicios morales en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.

En lo que corresponde a las hipótesis de investigación sabemos señalar que se han estructurado de la siguiente manera:

Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre las implicancias jurídicas de la vulneración de los derechos laborales y la indemnización por despido arbitrario en el Distrito Judicial de Ayacucho, 2017.

Hipótesis específicas

Existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y el resarcimiento económico en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.

Existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y los perjuicios psicológicos en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.

Existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y los perjuicios morales en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2017.

Material y método

La investigación es básica pues busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, persiguiendo la generalización de sus resultados con la perspectiva de desarrollar una teoría o modelo teórico científico basado en principios y leyes. Sánchez y Reyes (2002). La presente investigación es de tipo básica porque lo que se busca es aumentar los conocimientos teóricos en base a los principios y leyes.

De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación es el nivel Descriptivo Correlacional, porque según Ortiz (2010), nos señala que este nivel observa las relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Pues se refiere al nivel de profundidad con el que se desarrolla la investigación, pues la intención de la investigación es analizar la correlación entre las variables de estudio.

El método de investigación es deductivo, que según Mendoza (2012) es el proceso metodológico que comprende procedimientos, pasos y actividades, las mismas que conducente a alcanzar el propósito o la meta trazada, en el caso de nuestra investigación es el deductivo, porque se pretende contrastar la teoría con la realidad.

Según Carrasco (2012), el diseño es un plan o documento que organiza sistemáticamente cada uno de los procesos de la investigación en función al objetivo propuesto.

Así es que para Hernández y Otros (2012) el diseño de investigación es la propiedad interna que caracteriza un estudio la misma que determina el nivel y el objetivo investigativo, para el caso de nuestro estudio viene a ser de diseño no experimental porque la intención de la investigación es investigar el fenómeno tal y como ocurre en la realidad.

La población considera a un total de 60 operadores de justicia, mientras que la muestra registró a 40 de ellos como unidad de estudio. Los criterios de inclusión fueron que las unidades de estudio tuvieran formación profesional en el campo del Derecho. El muestreo utilizado fue el azar probabilístico.

La técnica utilizada en el recojo de información fue la encuesta, mientras que para el caso del instrumento se utilizó el cuestionario de preguntas.

Resultados

Los resultados demuestran que el 50,0% de los encuestado considera que el despido arbitrario es una práctica constante en la administración pública y privada, la misma que pese a estar regulada jurídicamente a nivel de las sanciones a ser interpuestas a los que la trasgreden, en la práctica real no se hace efectivo, por existir reticencia vacíos legales que hacen que los procesos se dilaten por mucho tiempo.

Discusión

El trabajo como un valor central en el sistema económico y el ordenamiento jurídico Proclamarlo como base del bienestar social y medio de realización de la persona humana (tal como se encuentra reconocido en la Constitución Política de 1993, en su artículo 22), tal declaración posee la mayor importancia por cuanto sirve como clave interpretativa para el conjunto del articulado laboral.

Pues bien, el repertorio de derechos fundamentales se ha ampliado considerablemente con el tránsito del Estado Liberal al social, el primero reconocía únicamente los derechos civiles y políticos esto es los del hombre y el ciudadano respectivamente; el Estado social extiende ese listado a los derechos económicos, sociales y culturales que son los correspondientes a la colectividad , que establece los poderes de exigir ciertas prestaciones básicas, como empleo, condiciones adecuadas de trabajo, salud, educación, vivienda, seguridad social, etc.

En materia de derechos individuales; la constitución de 1993 se ocupa de tres temas que conforman el núcleo del Derecho individual del Trabajo; la cuantía de la remuneración, la duración de la jornada y de los descansos y la duración de la relación laboral.

En lo que respecta a la remuneración el texto legal preside el concepto de remuneración mínima en su artículo 24, producto de la intervención niveladora del Estado sobre las desigualdades sociales.

En cuanto a la jornada diaria se ha mantenido en 8 horas diarias y 48 semanales como máximo (artículo 25), debiendo ser tratada como jornada extraordinaria el tiempo de trabajo que exceda de aquella. Correlativamente se ha reiterado en el mismo precepto, el derecho a los descansos remunerados, semanales y anuales.

Asimismo, se ha regulado la prohibición del despido arbitrario, proclamando su carácter causal y simultáneamente la invalidez del despido libre, admitiendo la reposición ante un despido injustificado o la indemnización frente al mismo supuesto (Decreto Legislativo 728) salvo el llamado despido nulo.

En lo que se refiere a los derechos colectivos, sindicación, negociación colectiva y huelga, los tres han sido regulados en la Constitución de 1993 en un único precepto (artículo 28), en otras palabras consagra el derecho de los trabajadores a constituir, afiliarse y participar en las organizaciones sindicales y el de estas dotarse de estatutos, elegir a sus representantes, desarrollar actividades, conformar entidades de grado superior y disolverse, todo ello si n injerencias del empleador, otras organizaciones sindicales o el Estado y con la debida tutela de este.

En este contexto laboral se ha desarrollado el presente estudio de investigación y en función a los resultados obtenidos en las tablas, podemos manifestar lo siguiente:

La tabla 2 nos permite observar que el 50,0% (20) de encuestados considera que es muy frecuente la vulneración de los derechos laborales en el área de estudio, mientras que el 17,5% (7) considera que no se evidencia este tipo de denuncias debido a que la mayoría de veces los trabajadores desisten de proseguir con la demanda, confirmando los resultados obtenidos por López (2008) quien en su tesis titulado: Los derechos Laborales en el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, afirma que, existen convenios internacionales suscritos entre los países que protegen los derechos laborales de los trabajadores, las mismas que son conculcados perjudicando económica y moralmente a un gran porcentaje de la masa laboral.

La tabla 3 nos permite observar que el 45,0% (18) de encuestados considera que la indemnización por despido arbitrario, casi nunca es adecuado, porque el tiempo que demora y el dinero destinado para dicho proceso, muchas veces no compensa, mientras que el 20,0% (8) de los encuestados considera que los pagos de indemnización por despido arbitrario si se cumplen taxativamente, confirmando los resultados obtenidos por Márquez (2010) quien en su tesis titulado: La Protección de los Derechos Fundamentales en el ámbito del Contrato de trabajo: El procedimiento de tutela laboral”, afirma que, existen derechos fundamentales que protegen el derecho al trabajo, por lo que cualquier intento de soslayarla o atentar contra ella debe ser resguardado y protegido por el ordenamiento jurídico.

La tabla 4 nos permite observar que el 40,0% (16) de encuestados considera que el resarcimiento económico en los casos de indemnización por despido arbitrario casi nunca satisface las demandas reales de los trabajadores, mientras que el 30,0% (12) considera que se cumple taxativamente, confirmando los resultados obtenidos por Condezo (2012) quien en su tesis titulado: “Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios”, afirma que, el empleador utiliza una serie de argucias ilegales con el fin de asumir su responsabilidad respecto a los derechos que les asiste a sus trabajadores, empleado la figura del despido arbitrario como estrategia para soslayar los beneficios económicos que por ley le corresponde al trabajador.

La tabla 5 nos permite observar que el 45,0% (18) de encuestados considera que el perjuicio psicológico causado al trabajador, respecto a la indemnización no es tomada en cuenta, porque solo se orienta al resarcimiento económico, mientras que el 27,5% (11) considera que se cumple taxativamente, confirmando los resultados obtenidos por Marcenaro (2009) quien en su tesis titulado: Los Derechos Laborales de Rango Constitucional, afirma que, existe una tendencia de parte del empleador a soslayar su responsabilidad de cumplir con los beneficios laborales que por ley asiste al trabajador, lo que hace que muchas veces se cometa irregularidades legales como es el caso del despido arbitrario.

Conclusiones

1. Primero. El 50,0% (20) de encuestados considera que es muy frecuente la vulneración de los derechos laborales en el área de estudio, mientras que el 17,5% (7) considera que no se evidencia este tipo de denuncias debido a que la mayoría de veces los trabajadores desisten de proseguir con la demanda, la misma que es corroborada con los resultados obtenidos estadísticamente, en la medida que el valor de $Tau_b = 0,567$, mientras que al ser el $p\text{-valor} = 0,000 < \alpha (0,05)$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y la indemnización por despido arbitrario.

2. Segundo. El 40,0% (16) de encuestados considera que el resarcimiento económico en los casos de indemnización por despido arbitrario casi nunca satisface las demandas reales de los trabajadores, mientras que el 30,0% (12) considera que se cumple taxativamente, confirmando los resultados obtenidos estadísticamente, en la que el valor de Tau B 0,624 lo que significa que existe relación directa y significativa entre las variables contrastadas, mientras que al ser el $p\text{-valor}=0,000 < \alpha (0,05)$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y el resarcimiento económico en el área de estudio.
3. Tercero. El 45,0% (18) de encuestados considera que el perjuicio psicológico causado al trabajador, respecto a la indemnización no es tomada en cuenta, porque solo se orienta al resarcimiento económico, mientras que el 27,5% (11) considera que se cumple taxativamente, resultados que son corroborados estadísticamente por cuanto el valor de Tau_b = 0,498 lo que significa que existe relación directa y significativa entre las variables contrastadas, mientras que al ser el $p\text{-valor}=0,000 < \alpha (0,05)$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y los perjuicios psicológicos en el área de estudio.
4. Cuarto. La tabla 6 nos permite observar que el 45,0% (18) de encuestados considera que el perjuicio moral es más complicado de poder resarcir, en la medida que muchas veces es tomado como inadecuado por los empleadores, por lo que algunos trabajadores desisten de seguir con la demanda, mientras que el 20,0% (8) considera que se cumple taxativamente, corroborando los resultados obtenidos estadísticamente, en la medida que Tau_b = 0,554 lo que significa que existe relación directa y significativa entre las variables contrastadas, mientras que al ser el $p\text{-valor}=0,000 < \alpha (0,05)$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, existe relación directa y significativa entre la vulneración de los derechos laborales y los perjuicios morales en el área de estudio.

Referencias bibliográficas

- Alarcón, H. (2012). *Pronunciamientos vinculantes sobre derecho laboral*. Lima, Perú: San Marcos.
- Balboa, O. (2014). *Análisis jurídico de los convenios y pactos internacionales sobre derecho laboral*. Lima, Perú: UNMSM.
- Barbagelata, G. (2014). *Convenios internacionales y derechos laborales. Alcances jurídicos*. Madrid, España: Graos.
- Bardales, J. (2013). *Planes y proyectos de investigación científica*. Lima: SanMarcos.
- Carranza, O. (2014). *Despido laboral. Causas e implicancias jurídicas*. Lima, Perú: San Marcos.
- Carrasco, S. (2012). *Metodología de la investigación*, Lima, Perú: San Marcos.

Código Civil Peruano

Condezo, F. (2012). *Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios*. Tesis inédita presentada a la Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú.

Constitución Política del Perú 1993

Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Corrales J. (2014). *Vulneración de los derechos laborales y la Ley del Servicio Civil*. Lima, Perú: San Marcos.

Dueñas, O. (2013). *Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) y derechos laborales*. Lima, Perú: PUCP.

Felices, H. (2012). *Criterios jurídicos en casos de despidos arbitrarios*. Lima, Perú: San Marcos.

Fernández, H. (2014). *Derecho laboral y convenios internacionales*. Lima, Perú: San Marcos.

Fernández, M. (2010). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Lima: San Marcos.

Fernández, R. (2002). *Daño subjetivo y derechos fundamentales de las personas*. Despido arbitrario. Lima, Perú: San Marcos.

García, A. (2010). *Principios y doctrinas del derecho laboral*. Lima, Perú: UNMSM.

García, M. (2010) *Principio de irrenunciabilidad en casos de despido arbitrario*. Lima, Perú: San Marcos.

Gonzales, J. (2014). *Vulneración de derechos laborales*. Ayacucho, Perú: Gráfica Sur.

Gosepath, H. (2010). *Derecho laboral y enfoque de desarrollo humano. Perspectivas*. Buenos Aires, Argentina: Trillas.

Gutarra, H. (2006). *Relaciones contractuales y estabilidad laboral*. Lima, Perú: San Marcos.

Guzmán, P. (2014). *Derecho laboral y despido arbitrario. Análisis jurídico*. Lima, Perú: San Marcos.

Haro, H. (2013). *Contratos de locación de servicio y derechos laborales*. Lima, Perú: San Marcos.

Hernández y Otros (2012). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.

Jáuregui, M. (2013). *Perjuicio económico y moral en casos de despido arbitrario*. Lima, Perú: San Marcos.

La Gaceta del tribunal Constitucional (2006). *Jurisprudencia de despidos arbitrarios. Análisis normativo*. Lima, Perú: GJ

Lagos, J. (2014). *Derechos y humanos y despido arbitrario. Análisis jurídico*. Lima, Perú: San Marcos.

- Laporta, D. (2014). *Universalidad de los derechos laborales y el sistema jurídico peruano*. Lima, Perú: San Marcos.
- Ley Procesal del Trabajo Ley N° 26636.*
- Linares, F. (2012). *Principio del debido proceso en casos de despido arbitrario*. Lima, Perú: San Marcos.
- López, M. (2008). *Los derechos Laborales en el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Tesis inédita presentada a la Universidad de Caracas, Venezuela.
- Marcenaro, R. (2009). *Los Derechos Laborales de Rango Constitucional*. Tesis presentada a la Universidad Federico Villareal, Lima, Perú.
- Márquez, P. (2010). *La Protección de los Derechos Fundamentales en el ámbito del Contrato de trabajo: El procedimiento de tutela laboral*". Tesis inédita presentada a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Martins, H. (2014). *Vulneración de derechos laborales*. Jurisprudencias internacionales. Madrid, España: Graos.
- Mendoza, A. (2012). *Técnicas y métodos de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Miranda, J. (2014). *Vulneración de los derechos laborales y perjuicio moral*. Lima, Perú: UCV.
- Ortiz, O. (2010). *Investigación científica. Planes y proyectos*. Lima, Perú: San Marcos.
- Ostering, J. (2006). *Derechos fundamentales y despido arbitrario*. Madrid, España: Graos.
- Peña, J. (2012). *Despido arbitrario e implicancias jurídicas*. Lima, Perú: San Marcos.
- Pérez, M. (2012). *Derechos humanos y estabilidad laboral*. Jurisprudencias. Lima, Perú: San Marcos.
- Pino, R. (2010). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Racciatti, G. (2010). *Resarcimiento económico en el caso de despido arbitrario*. Santiago de Chile, Chile: Trillas.
- Rodríguez, O. (2012). *Implicancias jurídicas de los despidos arbitrarios en el Perú*. Lima, Perú: UNFV.
- Salazar, F. (2012). *Perjuicio psicológico y la vulneración de derechos laborales*. Lima, Perú: Gráfica Norte.
- Sanchez H. y Reyes C. (2002). *Metodología de la Investigación*, http://distancia.upla.edu.pe/libros/derecho/06/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION.pdf
- Sessarego, G. (2014). *Perjuicio moral y los procedimientos indemnizatorios*. Lima, Perú: San Marcos.
- Tafur, R. (2010). *Investigación científica*. Lima: San Marcos.

- Toledo, G. (2012). *Progresividad y perjuicio económico en casos de despido arbitrario*. Lima, Perú: Norte.
- Torres, G. (2013). *Equilibrio emocional y el daño moral en el caso de despidos arbitrarios*. Lima, Perú: San Marcos.
- Tribunal Constitucional (2014). *Jurisprudencias sobre despido arbitrario*. Lima, Perú: TC.
- Uriarte, F. (2011). *Despido arbitrario y derechos laborales. Valoración jurídica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Valdés, G. (2012). *Procesos de recusación en casos de vulneración de derechos laborales*. Lima, Perú: San Marcos.
- Vidal (2012). *Vulneración de los derechos laborales y procesos de indemnización*. Lima, Perú: San Marcos.
- Zavaleta, M. (2014). *Catálogo de derechos laborales*. Lima, Perú: UNFV.