



Escuela Profesional de Derecho

TESIS

**“INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO SEGÚN EL TEXTO ÚNICO
ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N°728 EN CONTRATOS DE
RÉGIMEN LABORAL PRIVADO EN LA EMPRESA EISUR INDUSTRIAL &
COMERCIAL S.A.C. EN LA CIUDAD DE AREQUIPA, 2021”.**

PRESENTADO POR:

BACH. MIKE GUIDO LLERENA NEYRA

ASESORES:

**DR. GODOFREDO JORGE CALLA COLANA
DRA. NILDA MARIUSKA PACHECO PINTO**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AREQUIPA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Este trabajo es dedicado:

A Dios, por darme la vida y estar siempre conmigo, guiando mí camino.

A mí amada hija Mikela y mi querida esposa Sthefanie, por la motivación de querer ser un ejemplo para mi hija la razón de mi vida y junto a mi esposa que, con su amor y aliento, me ayudaron a concluir esta meta.

A mis padres, por el esfuerzo que hicieron para darme la carrera e invertir en mí, me llena de alegría poder compartirlo con ellos, gracias a mis padres soy quien soy, orgullosamente y con la cara muy en alto agradezco a mi padre Guido Jesús Llerena Silva y mi madre Arletty Noemi Victoria Neyra Torres, que son todo para mí.

A mi Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, por darme los conocimientos necesarios para ser un gran profesional y lograr culminar mis estudios con éxito.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por guiarme en mi camino y por permitirme concluir con mi objetivo.

A mi hija y a mi esposa por ser el apoyo incondicional en mi vida, que con su amor y respaldo me ayuda alcanzar mis objetivos.

A mis padres quienes son mi motor y mayor inspiración, que, a través de su amor, paciencia, buenos valores, ayudan a trazar mi camino.

Y por supuesto a mi querida Universidad y a todas las autoridades, por permitirme concluir con una etapa de mi vida, gracias por la paciencia, orientación y guiarme en el desarrollo de esta investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RECONOCIMIENTO (Ficha de autenticidad)	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	¡Error! Marcador no definido.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	10
1.2. Delimitación de la investigación	144
1.2.1. Delimitación espacial	14
1.2.2. Delimitación social	144
1.2.3. Delimitación temporal	144
1.2.4. Delimitación conceptual	144
1.3. Problema de investigación	155
1.3.1. Problema general	155
1.3.2. Problemas específicos	155
1.4. Objetivos de la investigación	155
1.4.1. Objetivo general	165
1.4.2. Objetivos específicos	165
1.5. Hipótesis y variables de la investigación	166
1.5.1. Hipótesis general	166
1.5.2. Hipótesis específicas	¡Error! Marcador no definido.6
1.5.3. Variables	177
1.6. Metodología de la investigación	20
1.6.1. Tipo y nivel de la investigación	20
1.6.2. Método y diseño de la investigación	21
1.6.3. Población y muestra de la investigación	232
1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	243
1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación	254

**CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes de la investigación	29
2.2. Bases legales	30
2.3. Bases teóricas	31
2.1.1. Despido arbitrario	31
2.1.1.1. Autoridades competentes para la verificación	31
2.1.1.2. Principios del Derecho Laboral	32
2.1.1.3. Protección frente a un despido arbitrario	38
2.1.2. Contrato de régimen laboral privado	44
2.1.2.1. Contrato de trabajo	44
2.1.2.2. Tipos de contrato	45
2.1.2.3. Clases de despidos	46
2.1.2.4. Despido arbitrario según el TUO del Decreto Legislativo N° 728 ..	48
2.4. Definición de términos básicos	48

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de tablas y gráficos	52
3.2. Discusión de resultados	93
3.3. Conclusiones	95
3.4. Recomendaciones	96
3.5. Fuentes de Información	98

ANEXOS	10806
Anexo 1: Matriz de consistencia	10907
Anexo 2: Instrumentos. Cuestionario de preguntas	11008
Anexo 3: Validación de experto	¡Error! Marcador no definido.2
Juicio de experto (2 fichas)	¡Error! Marcador no definido.4
Anteproyecto de Ley	

RESUMEN

El presente trabajo se tituló *Indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo n°728 en contratos de régimen laboral privado en la empresa Eisur Industrial & Comercial S.A.C en la ciudad de Arequipa, 2021*, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la Indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 que vulnera los contratos de régimen laboral privado en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. en Arequipa, 2021. Su hipótesis general fue: Existe relación significativa entre la Indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 y la vulneración de los contratos del régimen laboral privado en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. en Arequipa, 2021. Su enfoque fue cuantitativo, su tipo fue básico, su diseño fue no experimental, su nivel fue descriptivo-correlacional, su método fue deductivo hipotético. Llegándose a la siguiente conclusión entre otras: que según las estadísticas trabajadas el 85% de los trabajadores expresa que no se sienten protegido frente a un despido arbitrario, así mismo ante el desconocimiento por parte de los trabajadores sobre dichas figuras jurídicas, la empresa Eisur Industrial & Comercial S.A.C. no acciono la indemnización por despido arbitrario.

Palabras claves: Despido arbitrario, derecho laboral y contratos de régimen privado.

ABSTRACT

The present work was titled Indemnification for arbitrary dismissal according to the single ordered text of legislative decree No. 728 in private employment contracts in the company Eisor Industrial & Comercial SAC in the city of Arequipa, 2021, its general objective was to determine the relationship that It exists between the Compensation for arbitrary dismissal according to the single text ordered of the legislative decree 728 that violates the contracts of private labor regime in the company EISUR Industrial & Comercial SAC in Arequipa, 2021. His general hypothesis was: There is a significant relationship between the compensation for arbitrary dismissal according to the sole text ordered of legislative decree 728 and the violation of the contracts of the private labor regime in the company EISUR Industrial & Comercial S.A.C. in Arequipa, 2021. Its approach was quantitative, its type was basic, its design was non-experimental, its level was descriptive-correlational, its method was hypothetical deductive. Reaching the following conclusion among others: that according to the statistics worked, 85% of the workers express that they do not feel protected against arbitrary dismissal, likewise before the ignorance on the part of the workers about said legal figures, the company Eisor Industrial & Comercial SAC I do not act on the compensation for arbitrary dismissal.

Key words: Arbitrary dismissal, labor law and private regime contracts.

INTRODUCCIÓN

Nuestra investigación tiene como título “Indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo N°728 en contratos de régimen laboral privado en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C en la ciudad de Arequipa, 2021”. El trabajo es realizado con el objetivo determinar la relación que existe entre la Indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 que vulnera los contratos de régimen laboral privado en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C en Arequipa, 2021.

Al hablar de indemnización en un despido arbitrario debemos de tomar en consideración que la terminación conocida como “despido arbitrario” es definida como el despido que realiza el empleador a un trabajador sin que haya causa justa y/o una debida motivación en la actuación del mismo. Por otro lado, indemnización debe ser entendida como la compensación económica que dará un empleador por un perjuicio que ocasionó a un trabajador.

Es por ello, que el tipo de investigación para la realización del trabajo es de diseño no experimental, con un tipo cuantitativo dado que se busca analizar cómo es que el TUO del Decreto Legislativo N°728 aplica incorrectamente la indemnización por despido arbitrario que le corresponde a los trabajadores de la empresa Eisor Industrial & Comercial S.A.C que se encuentran bajo contratos de régimen laboral privado.

El presente trabajo tiene como limitación más importante el poder realizar la investigación teniendo previamente que conseguir la aprobación por parte de la Empresa Eisor Industrial & Comercial S.A.C. para poder ejecutar las encuestas a sus trabajadores.

De este modo podemos definir a la indemnización por despido arbitrario a la compensación que hace un empleador a razón de un despido arbitrario.

El Texto Único Ordenado de la Ley N°728 (a partir de ahora se denominará como el TUO) la cual es el documento que dispone la aplicación del despido arbitrario y la indemnización en los casos en que se presente este tipo de despido en los contratos de régimen laboral privado.

En la actualidad el despido arbitral en los contratos de régimen laboral se ha convertido en un gran problema al medir la indemnización del mismo para un trabajador, si este llega a demostrar que la causa de su despido fue realizada de forma arbitral, pues la legislación solo reconoce hasta 8 años de trabajo para realizar una indemnización, siendo este un límite y vulneración para los trabajadores que han realizado actividad que sean superior a los 8 años.

La investigación consta de tres capítulos el cual se desarrolla de manera independiente y de las siguientes maneras:

En el Capítulo I, se desarrolla la descripción de la realidad problemática, la delimitación de la investigación, de igual manera el problema de investigación, objetivos de la investigación, hipótesis y por último la metodología de la investigación.

En el Capítulo II, se desarrollan los antecedentes de la investigación, las bases legales, bases teóricas y definiciones de términos básicos.

En el Capítulo III, se desarrolla la presentación, análisis e interpretación de resultados, así como las conclusiones y recomendaciones del tema de investigación

Por último, se tienen los anexos, que contiene la matriz, los instrumentos, juicio de expertos y el anteproyecto de ley.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

De acuerdo a lo determinado a través de la Comisión de Aplicación de Normas de la conferencia en 1995:

“Una protección en contra del despido no puede abarcar únicamente la prohibición de ejecutar despidos arbitrarios, ya que complicaría la capacidad de adaptación que las empresas ejecutan y los cambios en materia de funcionamiento y su índole económico general”.

De acuerdo a lo mencionado en dicha comisión de carácter internacional y ratificada por nuestra nación, es que las complicaciones que expusimos en el párrafo anterior, pueden traer como resultado demoras y un incumplimiento en los procedimientos de despidos obligatorios. Aunado a ello, indican que la protección contra el despido resulta costoso respecto al funcionamiento de empresas y la economía en general, por lo que debe de dividirse y clasificarse en distintos tipos de despidos y así poder disminuir y volver célere el proceso que se sigue a favor del trabajador.

En el Perú la figura del despido debemos entenderla como la conclusión de la relación laboral que parte de la decisión unilateral del empleador, la legislación peruana lo regula y su división en cuatro tipos de despido, entre ellos al que hacemos referencia: el despido arbitrario.

Siendo el tema central de nuestra tesis podemos definir a este tipo de despido como aquel cese que se produce cuando el empleador culmina el vínculo laboral con su trabajador sin que sustente razones o alguna causa justificante y válida llámese relacionada con la conducta o capacidad del trabajador o cuanto al procedimiento de despido establecido por ley que debe de realizar el empleador. En la doctrina, incluso el despido arbitrario tiene la naturaleza de un despido incausado, dado que obedece a la discrecionalidad del empleador de definir un despido a su libre albedrío, el cual la doctrina laboral ha reconocido como despido ad nutum o abusivo.

Como salvaguarda a la transgresión de los derechos laborales frente a discrecionalidades subsumidas por el empleador, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) expone un rigor de legislación de protección al empleo

Cabe señalar también, la situación más complicada en la relación del empleado y el empleador es sin lugar a duda la rotura laboral e incluso es visto como un problema social.

Precisamente el derecho al trabajo y la protección al empleo se encuentra plasmado en nuestra Constitución en su Artículo 22, señalando que el trabajo es un derecho y deber de toda persona, pues esta es la base del bienestar social y será el intermedio de la realización de una persona.

Del mismo modo en el Artículo 27 de la misma Carta Magna determina que la ley presenta toda protección al trabajador cuando se encuentre ante un despido arbitrario en contratos de régimen laboral privado.

Sin embargo, esto presenta un gran problema ya que en el Artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo N°728, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR determina que el pago indemnizatorio debe ser como máximo 12

remuneraciones, estableciéndose por cada año laborado una remuneración y media que debe pagarse. Presentando un gran problema para los trabajadores que hayan sobrepasado este periodo.

A título de ejemplo para el citado artículo, señalamos el siguiente ejemplo: se tiene un trabajador que ha venido laborando en la empresa ABC durante 12 años y la última remuneración al 31 de setiembre de 2021 es de 3000 soles, no recibe asignación familiar. El 1 de octubre se le impide el ingreso al centro laboral, indicándole que ya no trabaja más ahí. Es despedido.

En base al art. 38 del DL 728, ¿Cuánto le corresponderá por indemnización por despido arbitrario?

La norma indica que el tope máximo serán 12 remuneraciones de acuerdo a cada año trabajado, entonces realizamos la subsunción de nuestro caso en la operación normativa. Primero multiplicamos la remuneración que recibió hasta el día de su despido (3000 soles) por la cantidad máxima de doce remuneraciones: $3000 \times 12 = 36000$. El monto máximo que podrá recibir nuestro trabajador será treinta y seis mil con/100 soles.

Consiguientemente la norma indica, el cálculo de la indemnización por el despido arbitrario, será un sueldo y medio por cada año de servicios brindados hasta el momento donde se produjo el cese, con la condición que dicho monto no debe sobrepasar el tope de 12 remuneraciones. Pues bien situándonos al caso de nuestro trabajador; su sueldo mensual era 3000 y medio sueldo era 1500, entonces el equivalente a un sueldo y medio resulta la cantidad de 4500 que multiplicado por la cantidad de años que laboró (12 años), obtendría un monto pecuniario de 54000 (cincuenta y cuatro mil con 00/100 soles. Pero he aquí la condición que expone la norma, "Dicho monto no puede sobrepasar el monto de las doce remuneraciones, evidentemente el monto pecuniario sobrepasa el monto de las doce remuneraciones, por lo que la cantidad que solo se le podrá asignar a nuestro trabajador será 36000 Soles.

Concreto el ejemplo, por medio de este artículo se estaría estableciendo que solo se puedan reconocer hasta un máximo de 8 años por el trabajo

realizado, considerándose como inexistentes los años laborados por el trabajador si exceden dicho periodo. Por lo que se estaría vulnerando la protección que tiene el trabajador frente a este tipo de despidos y estaría también vulnerando las normas que tienen como fin la protección al empleado que se encuentra frente a este tipo de despido.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

La presente investigación se realizó en la empresa Eisur Industrial & Comercial S.A.C, ubicado en la Av. Aviación km 6 irrigación Zamácola del distrito de Cerro Colorado, provincia y departamento de Arequipa

1.2.2. Delimitación social

La presente investigación tuvo como objeto de estudio a 20 personas que se encargaron de ofrecer un servicio especial de diseño y fabricación de la empresa Eisur Industrial & Comercial S.A.C

1.2.3. Delimitación temporal

La presente investigación se desarrolló en el periodo comprendido entre febrero de 2020 a julio del 2021

1.2.4. Delimitación conceptual

Para que pueda darse la elaboración de este trabajo de investigación se tomaron como puntos principales los siguientes:

- **Indemnización por despido arbitrario**

De acuerdo a lo indicado por Pastrana (2017) la indemnización sirve para poder eliminar o moderar un incremento indebido de un patrimonio en menoscabo de uno ajeno, por lo que iría adherido a una compensación genérica que debe cumplir con la función de ser reintegradora del patrimonio perdido, cumpliendo con la finalidad de poder de restaurar o reconstruir el daño perpetrado. Además, según lo indicado por Jurídico (2014) el despido es definido como la decisión considerada por parte del empleador por medio del cual se finaliza la relación laboral que hay entre el mismo empleador y el trabajador. Y en concordancia con lo declarado por Hispánico (2013) debemos entender por arbitrario o arbitrariedad al acto que es contrario a lo que establece la legislación, la justicia y la razón; encontrándose solo accionado por voluntad del autor sin que exista una razón lógica, justa y suficiente para poder indicar o expresar porque realiza tal acción.

- **Contrato de régimen laboral privado**

Es un acuerdo jurídico voluntario que exige el cumplimiento de una cosa determinada, encontrándose destinada a crear obligaciones y generar derechos.

Por otro lado, el Código Civil (2018) en su artículo 1351 tipifica el contrato como el acuerdo de voluntades de dos o más personas el cual da como consecuencia el origen, regulación, modificación o extinción de una relación jurídica de carácter patrimonial.

1.3. Problema de investigación

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la Indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 que vulnera los contratos de régimen laboral privado en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. en Arequipa, 2021?

1.3.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la Indemnización por despido arbitrario en su dimensión de protección por la autoridad administrativa del trabajo frente a un despido según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 que vulnera los contratos de régimen laboral privado en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. Arequipa, 2021?

- ¿Qué relación existe entre la Indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 que vulnera los contratos de régimen laboral privado en su dimensión contratos de trabajo en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. Arequipa, 2021?
- ¿Qué relación existe entre la Indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 que vulnera los contratos de régimen laboral privado en su dimensión clases de despido en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. en Arequipa, 2021?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la Indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 que vulnera los contratos de régimen laboral privado en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. en Arequipa, 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la Indemnización por despido arbitrario en su dimensión de protección por la autoridad administrativa del trabajo frente a un despido según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 que vulnera los contratos de régimen laboral privado en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. Arequipa, 2021.

- Determinar la relación que existe entre la Indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 que vulnera los contratos de régimen laboral en su dimensión contratos de trabajo en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. en Arequipa, 2021.
- Determinar la relación que existe entre la Indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 que vulnera los contratos de régimen laboral en su dimensión clases de despido en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. en Arequipa, 2021.

1.5. Hipótesis y variables de la investigación

1.5.1. Hipótesis general

1.5.2. Existe relación significativa entre la Indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 y la vulneración de los contratos del régimen laboral privado en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. en Arequipa, 2021.

1.5.3. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la Indemnización por despido arbitrario en su dimensión protección por la autoridad administrativa del trabajo frente a un despido según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 que vulnera los contratos de régimen laboral privado en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. en Arequipa, 2021.

- Existe relación significativa entre la Indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 que vulnera los contratos de régimen laboral en su dimensión contratos de trabajo en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. en Arequipa, 2021.
- Existe relación significativa entre la Indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 que vulnera los contratos de régimen laboral en su dimensión clases de despido en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. en Arequipa, 2021.

1.5.4. Variables

Variable 1

Indemnización en despido arbitrario:

Pacori (2011) Es una remuneración económica que el empleador realiza al trabajador por un despido realizado sin causa expresa que esté referido a la conducta o el desempeño del empleado dentro de un centro de trabajo.

De acuerdo a lo indicado en el expediente N° 746-2003- AA/TC (2004) y N° 4492-2004-AA/TC al trabajador de confianza no le corresponde el derecho de poder solicitar una reposición ni el derecho de accionar por dicha reposición; empero el trabajador puede reclamar su derecho a una indemnización por haberse configurado un

despido arbitrario, tal como indica el TUO del D.L. 728 y el artículo 27 de nuestra Carta Magna.

Variable 2

Contratos de régimen laboral privado:

Se refiere a un cuerpo normativo que establece los derechos y obligaciones de las partes del contrato de trabajo. Es la legislación laboral que está establecido los derechos y beneficios para los empleados en el sector privado (2015).

De acuerdo a lo indicado por la Agencia de promoción de la inversión privada – Perú (2012) la normativa peruana establece en materia laboral, lineamientos, derechos y beneficios para los trabajadores que laboren en el sector privado. Así mismo debemos de agregar que este tipo de contrato se define como el acuerdo que hay entre el empleador y los trabajadores y se basa en tres pilares esenciales como: El servicio será realizado de forma personal, se establece una subordinación entre el trabajador y el empleador y dicho contrato acarrea un salario por el trabajo ejecutado.

1.5.4.1. Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Indemnización por Despido Arbitrario	Autoridades competentes para la verificación	<ul style="list-style-type: none"> - La autoridad administrativa de trabajo - Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - Ministerio de Trabajo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cree usted que la Autoridad Administrativa De Trabajo protege a los trabajadores cuando son despedidos arbitrariamente? 2. ¿Cree usted que la Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral protege a los trabajadores cuando son despedidos arbitrariamente? 3. ¿Cree usted que el Ministerio De Trabajo protege a los trabajadores cuando son despedidos arbitrariamente? 	<p>Escala de 3 alternativas múltiples</p> <p>Escala de 3 alternativas múltiples</p>
	Principio del derecho laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Principio rector - Principio de irrenunciabilidad de derechos - Principio de continuidad de relaciones laborales - Principio de primacía de la realidad - Principio de razonabilidad - Principio de buena fe - Principio de no discriminación 	<ol style="list-style-type: none"> 4. ¿Cree usted que el Principio Protector en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario? 5. ¿Cree usted que el Principio de irrenunciabilidad de derechos en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario? 6. ¿Cree usted que el Principio de continuidad de relaciones laborales en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario? 7. ¿Cree usted que el Principio De Primacía De La Realidad en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario? 8. ¿Cree usted que el Principio De Razonabilidad en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario? 9. ¿Cree usted que el Principio De Buena Fe en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario? 10. ¿Cree usted que el Principio de no discriminación en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario? 	<p>Escala de 3 alternativas múltiples</p> <p>Escala de 3 alternativas múltiples</p>
	Protección frente a un despido arbitrario	<ul style="list-style-type: none"> - Constitución política del Perú - Doctrina peruana - Indemnización - Plazo de acción - Contrato indefinido - Reparación civil por daños 	<ol style="list-style-type: none"> 11. ¿Cree usted que la Constitución Política del Perú protege efectivamente al trabajador frente a un despido arbitrario? 12. ¿Cree usted que la Doctrina Peruana es una herramienta de protección frente al despido arbitrario? 13. ¿Cree usted que el plazo de acción en la indemnización se aplica correctamente en un proceso por despido arbitrario? 14. ¿Cree usted que la figura del contrato indefinido en la indemnización este regulado correctamente en nuestra legislación? 15. ¿Cree usted que la reparación civil por daños en la indemnización se aplica correctamente en un proceso por despido arbitrario? 	<p>Escala de 3 alternativas múltiples</p> <p>Escala de 3 alternativas múltiples</p>
Contratos de régimen laboral privado	Contrato de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Periodo de prueba - Suspensión de trabajo - Extinción del contrato de trabajo 	<ol style="list-style-type: none"> 16. ¿Cree usted que el periodo de prueba en un contrato de trabajo se encuentra regulado correctamente en el TUO del Decreto Legislativo N°728? 17. ¿Cree usted que la suspensión de trabajo se encuentre regulado correctamente en el TUO del Decreto Legislativo N°728? 18. ¿Cree usted que la extinción del contrato de trabajo se encuentre regulado correctamente en el TUO del Decreto Legislativo N°728? 	<p>Escala de 3 alternativas múltiples</p>

	Tipos de contrato	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato de plazo indefinido - Contrato de duración determinada - Contrato de naturaleza accidental - Contrato temporal 	<p>19. ¿Cree usted que el trabajador es protegido correctamente frente a un despido justificado por el TUO del Decreto Legislativo N°728?</p> <p>20. ¿cree usted que el trabajador es protegido correctamente frente a un despido nulo es protegido correctamente por el TUO del Decreto Legislativo N°728?</p>	<p>Escala de 3 alternativas múltiples</p>
	Clases de despidos	<ul style="list-style-type: none"> - Despido indirecto - Despido incausado - Despido fraudulento - Despido justificado - Despido nulo - Despido arbitrario 	<p>21. ¿cree usted que el trabajador es protegido correctamente frente a un despido arbitrario es protegido correctamente por el TUO del Decreto Legislativo N°728?</p> <p>22. ¿cree usted que el despido arbitrario es aplicado de acuerdo a lo que establece el TUO del Decreto Legislativo N°728?</p>	<p>Escala de 3 alternativas múltiples</p>
	Despido arbitrario en el TUO del Decreto Legislativo N° 728	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación del despido arbitrario - Indemnización 	<p>23. ¿cree usted que la figura de la indemnización es aplicada de acuerdo a lo que establece el TUO del Decreto Legislativo N°728?</p>	<p>Escala de 3 alternativas múltiples</p>

1.6. Metodología de la investigación

1.6.1. Tipo y nivel de la investigación

a) Tipo de investigación

Tal como lo indica Rus (2015) los tipos de investigación pueden estar organizados de acuerdo al objetivo que estuvieran persiguiendo, al nivel de profundización, la forma de inferir estadísticamente hablando, así como la manipulación de las variables, el tipo de datos y el periodo de tiempo de estudio.

Por otro lado, Tecana American University (2014) indica que el tipo de investigación determina los pasos que se seguirán para la realización del trabajo de investigación, así mismo dentro de la investigación se demostraran y aplicaran una serie de técnicas y métodos para poder demostrar los resultados de dicho trabajo.

El presente trabajo de investigación tuvo como tipo de investigación: **básico**.

b) Nivel de investigación

- **Descriptivo**

De acuerdo a lo indicado por Marroquín (2012) la investigación siguió un nivel descriptivo encuentra su objetivo en la descripción de datos y de las características propias de la población o el fenómeno de estudio. Así mismo por medio de este nivel de investigación se solventarán las preguntas: ¿Quién? ¿Qué? ¿Dónde? ¿Cuándo? ¿Cómo?

- **Exploratorio**

De acuerdo a lo indicado por Marroquín (2012) la investigación siguió un nivel exploratorio, el cual corresponde a la que efectúa un tema y objeto que no es conocido por el investigador o que resulto poco estudiado; por tal razón los resultados de su investigación constituirán una visión aproximada de certeza o negativa respecto al objeto.

- **Analítica**

De acuerdo a lo indicado por Marroquín (2012) la investigación siguió un nivel analítico, por medio del método analítico se desliga un todo en partes, descomponiéndolo y analizándolo por separado en causas, efectos y naturaleza propia. Así mismo se encuentra guiada en la observación y el análisis de un hecho en singular.

1.6.2. Método y diseño de la investigación

a) Método de la investigación

De acuerdo a lo declarado por Zila (2020) los métodos de investigación correspondieron a las herramientas que los investigadores utilizaban para que pueda obtenerse y analizarse los datos. Estos datos incluyen el muestreo, los cuestionarios, los métodos de carácter experimental, los ensayos y el estudio de caso.

La presente investigación correspondió a un método deductivo hipotético.

b) Diseño de la investigación

De acuerdo a lo descrito por Kerlinger (2002) , se llama diseño de investigación al plan y estructura de una investigación que estuviera concebido para poder obtener respuestas a las preguntas de un estudio. De tal forma que el diseño de investigación señala la estructura de poder conceptualizar un problema de investigación y la forma de poder incorporarlo en una guía para su futura experimentación y recopilación y análisis de datos.

De tal forma que en la presente investigación fue de un diseño No experimental

1.6.3. Población y muestra de la investigación

a) Población

La población estuvo constituida por 20 trabajadores de la empresa Eisur Industrial & Comercial S.A.C., Arequipa. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la población es el conjunto de elementos que son posibles de ser analizados, dentro de una situación problemática. Como También se hará un análisis de la legislación peruana.

Población	Trabajadores de la empresa Eisur Industrial & Comercial S.A.C., Arequipa.
	20

Fuente: Recursos humanos

b) Muestra

De acuerdo a López (2004) lo indicado por la muestra corresponde a una parte de la población en la cual se llevará a cabo la investigación, esto será realizado por medio de componentes propias de la población a través de las reglas, procedimientos, criterios, formulas lógicas, siendo la muestra una parte representativa de toda la gama de población que se considerar para la ejecución de la investigación.

Debido a que la población es pequeña, se consideró el 100% de la de población, es decir los 20 trabajadores de la empresa Eisur Industrial & Comercial S.A.C., Arequipa

Muestra	Trabajadores de la empresa Eisur Industrial & Comercial S.A.C., Arequipa.
	20

1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

Sordo (2016) de acuerdo a lo indicado por las técnicas de recolección de datos corresponden a 4 técnicas que contribuirán a poder analizar, interpretar y analizar el objeto de nuestra investigación, para poder plasmarlo y dar respuesta a una interrogante que aqueja un problema en la sociedad. Dichas técnicas son: Método de observación, cuestionarios o encuestas, grupo de focalización y las entrevistas.

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y la observación cuantitativa.

b) Instrumentos

Mendoza (2014) Los instrumentos de recolección de datos se encuentran definido como cualquier recurso por medio del cual el investigador observa, analiza y estudia los fenómenos que serán objeto de investigación y extrae información de los mismos.

Los instrumentos para la recolección de la información fueron el cuestionario estructurado de acuerdo a la empresa Eisur Industrial & comercial S.A.C.

- Análisis documental
- Cuestionario

1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación

a) Justificación

Justificación teórica

Nuestra investigación tiene preminencia teórica porque busca plegar las brechas de conocimiento que nuestro tema acarrea, para ello planteamos el objetivo de determinar y demostrar cómo es que el TUO del decreto legislativo N°728 aplica incorrectamente la indemnización que tiene un trabajador ante un despido arbitrario en contratos de régimen laboral privado al indicar dentro de sus artículos que puede haber un máximo de 12 remuneraciones cuando se demuestre que el trabajador fue despedido de forma arbitraria. Vulnerando también de esta manera los derechos que protegen al empleado ante un despido Arbitrario.

Justificación práctica

Es un tema actual porque las indemnizaciones por despido arbitrario son los que mayormente se dan en una relación laboral, con respecto a lo que dicta la legislación peruana, esto es materia de controversia y problemática en la doctrina y en la jurisprudencia peruana

Se trata de un tema útil para el estudiante, el profesional y para la sociedad en general, ya que, es una manera de hacer ver que el conocimiento no es estático sino dinámico, todas las concepciones de las instituciones jurídicas, el cual forman el sistema del Derecho es relativo, estas nuevas concepciones y apreciaciones del Derecho deben de estar acordes con el avance tecnológico, comercial y el cambio constante de concepción cultural, política y social de la vida rutinaria del hombre.

Justificación metodológica

Resulta importante a un nivel de metodología debido a que nuestro trabajo propone generar conocimientos a través de distintas técnicas y métodos que permitirá a futuros investigadores

hacer uso de las mismas o de algún instrumento empleado para esta investigación.

Dicho ello para lograr los objetivos de la investigación, entendiendo esto como la estrategia general que guió nuestro proceso de investigación, empleamos el método deductivo hipotético, éste método como señala Aldave (2021), es la primera vía de inferencia lógica deductiva para arribar a conclusiones particulares a partir de la Hipótesis. A través de este método nos basamos en un ciclo mental de inducción- deducción-inducción empleado en todo el trayecto de elaboración de la investigación, lo que permite corroborar o refutar nuestra hipótesis.

Respecto al enfoque de nuestra tesis, fue cuantitativo, porque al abordar el objeto de estudio de nuestro trabajo, utilizamos la recolección de datos a través de las entrevistas realizadas a los empleados de la empresa EISUR, siendo que la cantidad de trabajadores era significativa, nos valimos de este método para que exista una generalidad perfectamente cuantificada a través de datos y cuadros estadísticos que permita identificar patrones de comportamiento o conducta respecto al planteamiento y posterior verificación de la hipótesis. En corroboración a lo indicado Aranzamendi (2010) señala, la investigación cuantitativa utiliza la recolección y análisis de datos apoyados en escalas numéricas para probar la hipótesis, acota también algo significativo, es que a menudo un dato originalmente recogido en forma cualitativa es convertido en un dato pasible de análisis cuantitativo, o viceversa.

Su tipo fue básico. En palabras de Fernandez, Urteaga, & Verona, Aarón (2015), en una investigación básica se centra básicamente en el desarrollo de nuevos saberes, es decir en la pretensión de conocer, esclarecer o amplificar el conocimiento sobre un tema.

Su diseño fue no experimental, puesto que nuestro trabajo se realizó sin manipular deliberadamente variables, se basó fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural. Como indica el Instituto de Educación

Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP (2009), en un estudio no experimental se observan los acontecimientos como tal, sin alterar o modificar las variables, es decir no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes para posteriormente analizarlas.

Finalmente su nivel fue descriptivo-correlacional, ya que al existir dos variables (Indemnización en despido arbitrario y Contratos de régimen laboral privado) en nuestro proyecto y dichas variables fueron estudiadas en su contenido, concepto y significado, se encuentran relacionadas entre sí, puesto que sin una no tendría razón de estudiarse la otra.

Justificación legal

Novedosa y eminentemente jurídico, específicamente del ámbito del Derecho Laboral, de la búsqueda efectuada no existe un trabajo idéntico, aunque tal vez otro parecido que toma el mismo tema, pero es tratado parcialmente o desarrolla distinto a este.

En palabras propias, lo que se busca es que se realice una modificación al TUO del decreto legislativo N° 728 ya que se aplica incorrectamente y se vulneran los derechos que tienen los trabajadores frente al despido arbitrario al establecer un máximo en el número de remuneraciones que deben recibir como indemnización por el trabajo realizado.

b) Importancia

La presente investigación que tomo como título “Indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo n°728 en contratos de régimen laboral privado en la empresa Eisur industrial & comercial S.A.C en la ciudad de Arequipa, 2021”, tiene importancia en materia laboral pues se analizara si será requerible o no que se aplique una indemnización de despido arbitrario según el texto único ordenado del Decreto Legislativo N°728 en contratos de régimen laboral privado en la empresa EISUR Industrial & comercial S.A.C;

pues observamos que estaría habiendo arbitrariedades en base a la contratación y el correspondiente despido a dichos trabajadores, vulnerándose de esta forma no solo lo descrito en el TUO del Decreto Legislativo N° 728 sino que además estaría incumplándose un precepto tan importante como la protección frente al despido arbitrario, derecho amparado y tipificado en nuestra Carta Magna.

c) Limitaciones

Las limitaciones de la investigación de acuerdo a lo descrito por Moreno (2013) va referido a los problemas que el tesista habrá encontrado durante el desarrollo de toda su investigación. Así mismo una limitación consiste en dejar de estudiar un aspecto del problema por una razón, con esto damos a entender que toda limitación estará justificada por una buena razón.

Una limitación estaría rezagada en la fidelidad y veracidad de datos, por accionarse un trabajo con un componente no objetivo. Del mismo modo comprende otra limitación el tamaño de la muestra, la cual se tomará en los servicios de adultos y pediatría, el cual no posibilitará generalizar resultados que se obtengan de la misma investigación.

La limitación más importante al momento de realizar el presente trabajo de investigación fue poder tener la aprobación por parte de la Empresa Eisor industrial & comercial S.A.C. para poder ejecutar las encuestas a sus trabajadores.

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacional

Colombia: Castillo & Villa (2002), en su tesis titulado *Hacia una nueva interpretación del despido sin justa causa*, cuyo objetivo principal es establecer cuál es la interpretación de la norma en correlación al despido arbitrario, donde llegaron a la conclusión de que al existir un despido sin causa justificada que esto trae como consecuencia la vulneración de la estabilidad laboral y derechos que examina la norma laboral.

Ecuador: Untuña (2018), en su investigación titulada *Inversión de la Carga de la Prueba en Despido Intempestivo como Fenómeno de la Relación Laboral*, indica que, la delimitada capacidad del empleado para sustentar su pretensión dentro de un proceso judicial, en los casos en que la relación laboral cesa sus efectos producto de un despido intempestivo, le impide el acceso a la indemnización del artículo N°188 del Código del Trabajo. Al ser un acto arbitrario, ilegal, irregular y unilateral emanado de la parte empleadora, que trasgrede la estabilidad en el trabajo, el procesalismo civilista impone una excesiva carga de la prueba al empleado en la intención errónea de igualar derechos, por lo que, confrontando la

desigualdad de condiciones, en la carga de la prueba capacitaría el acceso a esta indemnización, evitando que la administración de justicia se convierta en una suerte de lotería que dependa del azar o se inobserve derechos fundamentales del trabajador, debido a cuestiones procesales tomadas del derecho adjetivo privado, contradictorias a la aplicación preferente del Derecho Laboral. Y concluye señalando que “De la investigación propuesta, se logra concluir que por la falta de atención y una distorsión de las instituciones del trabajo, no existe determinación procesal determinada de manera preferente, por este motivo, el desarrollo de un proceso judicial laboral se rige bajo lo establecido en el Código Orgánico General de Procesos, provocando que los trabajadores pierdan los beneficios y la protección propia del Derecho del Trabajo, que por su naturaleza protectora y su independencia del Derecho Civil, sería contradictorio utilizar sus preceptos jurídicos”.

España: Moreira (2019) en su tesis titulada: *Derecho al Trabajo y garantía de indemnidad: Una mirada crítica desde el Derecho Español como contribución al avance de la protección contra el despido arbitrario en Brasil*, cuya investigación se origina en base a la experiencia profesional del tesista en el País del Fútbol, específicamente en la cantidad de procesos laborales que se tramitan en ese país impulsada por exempleados que durante la vigencia de sus contratos no se animaron a postular sus derechos por temor a perder su fuente de subsistencia. En dicho contexto pareciese ser el punto débil del sistema protector laboral brasileño la frágil regulación de los derechos y sistemas inspectivos laborales frente a un despido arbitrario sin exponer los motivos que conllevaron al mismo. En ese sentido el objetivo de la investigación que plantea Moreira, es demostrar la invalidez jurídica del acto del empresario que impide o sanciona el ejercicio de un derecho fundamental por el trabajador, haciendo un análisis comparativo entre el sistema jurídico español y brasileño, concluyendo que la garantía de indemnidad que reviste al trabajador es la consecuencia más adecuada también en el orden jurídico brasileño.

Nacional

Huánuco: Iglesias (2016), en su trabajo de investigación titulada *Vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco*, cuyo objetivo principal fue, establecer de qué manera la aplicación del Precedente Huatuco se vulnera el Derecho a la Estabilidad Laboral de los empleados del Régimen Laboral Privado, cuando el jefe es el Estado. Señalando que dichos derechos son de carácter fundamental donde pueden vulnerarse después de haber producido un despido y que activa la tutela restitutoria son aquellos conceptos que resaltan en los derechos laborales de rango constitucional que forman parte de la existencia del mismo ser humano los cuales no pueden sufrir pérdida ya que se encuentran en una relación laboral.

Lima: Saco (2018), en su tesis titulado; *El impacto de la Ley N° 30709 en la reducción de remuneraciones: A propósito de la nueva redacción del literal b) del artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Hizo un análisis de la Ley N° 30709 desde distintos criterios y métodos de interpretación de la ley. Indagando si se da la literalidad de la nueva normativa. Concluye señalando que “La nueva escritura literal b) presenta problemas, que desde una interpretación literal de la norma ya no existiría ningún supuesto de reducción no consensuada de salarios, además de haberse creado un nuevo supuesto de acto de hostilidad que solo se configuraría si se produce una reducción de la categoría conjuntamente con la remuneración; es así que termina indicando que el método de la *ratio legis* permite un análisis donde sí se puede concluir que no estamos frente a un nuevo supuesto de acto de hostilidad; además nos permitir la reducción no consensuada de salarios, lo más reciente es el pronunciamiento del Tribunal Constitucional en lo que la disminución de remuneraciones se refiere.

Local

En el trabajo de investigación de Yabar (2015), titulado *Necesidad de regular en el decreto legislativo 728, ley de Productividad y competitividad laboral, el derecho al secreto y a La inviolabilidad de las comunicaciones privadas frente a la Facultad fiscalizadora del empleador, para evitar despidos Arbitrarios a partir de las sentencias del tribunal constitucional Y los instrumentos internacionales, años 2009-2013*. Donde se puede observar casos en los cuales se observa que el trabajador mediante la facultad fiscalizadora, interviene comunicaciones privadas del trabajador vulnerando su derecho fundamental; y además de ello planteo que se pueden comprobar dichos casos de despidos de los trabajadores y a fin de constituir si la Ley de Productividad y Competitividad Laboral puede garantizar la protección adecuada al empleador. Concluye aludiendo que; los despidos arbitrarios que se señala en las unidades de estudios exponen que el trabajador al tratar de probar una falta grave comete un exceso, lo cual genera que se vulnere el derecho al secreto y la inviolabilidad de las comunicaciones privadas de los empleados.

2.2. Bases legales

Se determina como base legal las siguientes normas:

- El TUO del Decreto Legislativo N°728, el cual estaría vulnerando la protección que tiene el trabajador frente a un despido arbitrario debemos de definir este.
- El Artículo 34 del TUO de la Ley de formación y productividad laboral, el cual establece que el despido de un trabajador no tendrá indemnización si su despido tiene como causa la conducta o capacidad del mismo. Del mismo modo establece que un despido es considerado como arbitrario cuando no hay una causa justa para su despido, por lo que debe establecerse el pago de una indemnización tal y como dicta el Artículo 38 de la misma ley. Siendo esta la única reparación que pueda pedir el trabajador por el daño. También establece que puede demandar al mismo tiempo el pago de un derecho o beneficio que haya estado pendiente antes de fenecer el vínculo laboral.

- El artículo 38 del mismo TUO establece que la indemnización por despido arbitrario comprende el monto de una indemnización y media por año de servicios que haya laborado el trabajador y un máximo de 12 remuneraciones.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Despido Arbitrario

Según el Decreto Supremo N° 003-97-TR (2018), "El despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pertinente".

2.3.1.1. Autoridades competentes para la verificación

- **Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT)**

De los inspectores del Trabajo el DS N° 020-2001-TR, indica en el punto 12.2. "En caso la Autoridad Judicial autorice el descerraje solicitado, la AAT sanciona al empleador, siempre que se considere como un acto de obstrucción. La multa es la máxima prevista para este supuesto, de conformidad al Artículo 19 de la Ley y al numeral 44.2 del Artículo 44 del Reglamento".

- **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral**

Cuando la diligencia sea realizada por miembros de la Policía, no se requerirá al trabajador solicitante la presentación de un oficio emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE o por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL. No obstante, el efectivo policial podrá hacer uso del formato de acta antes referido.

- **Ministerio de Trabajo**

Mediante la difusión de la normativa laboral es un instrumento relevante para promover la formalización

en nuestro país, los actores sociales que están fuera del marco legal, pueden acceder a la información jurídica y dar cumplimiento a la misma. De esta manera el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, asume el compromiso de promover activamente la formalización laboral, siguiendo la “Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2014-2016”, aprobada mediante Resolución Ministerial N° 205-2014-TR.

2.3.1.2. Principios del Derecho Laboral

Según García (1960), los principios generales 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".

- **Principio Protector**

Gutierrez (2016) Es el principio más importante en el área laboral, se debe proteger al trabajador en caso de que vulneren el derecho de igualdad y la no discriminación, es decir que busca remediar la desigualdad que existe en la realidad con una desigualdad de sentido contrario.

Basado en la desigualdad social en la que se vive, se asume que puede existir una desatención a la fuerza procesal que tiene el empleador frente a su empleado, como lo ejemplifica Giglio (1984) “la superioridad patronal se revela, en juicio, por el mejor asesoramiento jurídico que puede obtener, por la facilidad en la producción de la prueba, especialmente la testimonial, aplicada entre sus subordinados, y por la mayor idoneidad económica para soportar las demoras y los gastos procesales”. Mientras que Espinoza (2019) “no cabe duda de la

especial trascendencia del Derecho del Trabajo en la regulación de la relación jurídica que se origina en el contrato de trabajo”. Lo que se interrelaciona con los que principios mencionaré posteriormente.

- **Principio de irrenunciabilidad de derechos**

Según Toyama (2019) se refiere a la dificultad jurídica de privarse voluntariamente de algunas ventajas consentidas por el derecho laboral en un beneficio propio, es así que este principio prohíbe que los actos de disposición del titular de un derecho este caído sobre el derecho originados de una norma imperativa y sanciona la validez de la trasgresión de esta regla.

Teniendo en cuenta lo dicho por Cueva (2002) “el derecho del trabajo pertenece al derecho imperativo y esta característica es uno de los signos de su tránsito al derecho público: la naturaleza imperativa del derecho del trabajo, ciertamente, no es la causa eficiente de su transformación, pues la imperatividad del estatuto laboral es consecuencia de su naturaleza y de sus propósitos, pero sí es un dato que lo distingue esencialmente del derecho privado” y corresponde a los deberes internacionales que condicionan al Estado a un cumplimiento de derechos, específicamente me refiero al deber negativo o de respeto de derechos. Lo que ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional (STC N° 0008-2005-PI/TC, 2005) peruano como el acto que “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”, siendo congruente con la

inalienabilidad de los derechos y sobre todo evitando que se vaya contra la evolución que se ha pretendido con las nuevas políticas laborales nacionales.

- **Principio de continuidad de relaciones laborales**

Lillo (2019) El principio de continuidad es una forma de protección de los derechos y obligaciones respecto a los contratos ya sea individual o colectivo con la finalidad que dichos contratos no sean alterados por acontecimiento ajeno.

El también conocido como de principio de estabilidad o principio de permanencia pretende que el trabajador continúe con su actividad o al menos la realice en el tiempo que fue contratado, reafirmando lo dicho por Valdeiglesias (2018) que considera que “la naturaleza jurídica del principio se basa en que normalmente el trabajo es la principal fuente de ingreso económico”. Se pretende que todo ciudadano obtenga empleo y pueda desarrollarse en él, pudiendo ser parte de la sociedad, es por ello que Villavicencio (2013), dice que “la ley unificó las acciones contra el despido, estableciendo como única sede la judicial; además, comprendió por primera vez en el derecho de estabilidad laboral a los trabajadores de confianza, entre otros aspectos” y con ello también podemos observar la evolución del proceso laboral, sobre todo, en su celeridad y búsqueda de justicia en función a las normas y principios fundamentales.

- **Principio de primacía de la realidad**

Rodríguez (1998) El principio de primacía de la realidad es buscar proteger al trabajador donde tiene que tener un trato justo y equitativo, constituye

la existencia o no de una relación laboral y con eso se procede a la protección correspondiente.

Ciertamente este principio puede ser considerado el más conocido o quizás el más importante del proceso laboral, Plá (1990) mantiene que “el juez deberá aplicar el principio de primacía de la realidad: los hechos priman sobre lo que dicen los documentos”, mientras que el Tribunal Constitucional (STC N.º 3710-2005-PA/TC, 2005) peruano desarrolla la idea alegando que “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. Este criterio hará que el juez tienda a ser dinámico y escuchar más ciertas pruebas, esto puede ser trasladado al ámbito real laboral como un mejor trato dentro del centro de trabajo y una mejora en el ambiente laboral, además, hace que el trabajador no tenga que pasar por una investigación por su cuenta en búsqueda de pruebas que están en posesión de su anterior empleador. Puedo afirmar que se salvaguardan las relaciones entre las partes y el juez, ya que se evitan actos de mala fe procesal o que exista otro tipo de conflicto entre las partes mientras se pretende recolectar las pruebas pertinentes.

- **Principio de razonabilidad**

Según Perez (2019) el principio de razonabilidad evita los abusos por parte de los trabajadores y de los empleados, donde todas las leyes tienen que ir acorde a la constitución o que las normas y reglamentos no pueden ir en contra de la carta magna.

El principio con bases constitucionales, presenta una interpretación general que Rubio relata como el “contenido voluntario que los sujetos realizan frente a los hechos y circunstancias, deben cumplir el requisito de ser generalmente aceptados por la colectividad como adecuada respuesta a los retos que presenta la realidad frente al actuar humano jurídicamente relevante”, es decir, que las actuaciones en las que participa el trabajador o el empleador debe estar basada en la comprensión y con ello llegar a decisiones que podrían ser asimiladas por el común de la gente. Con esto podemos notar el punto de partida para evitar el despido, incluso el justificado, buscando que las causales se reduzcan y con ello las relaciones prevalezcan ante posibles actos y así sistematizar los principios haciendo que el trabajador continúe en sus labores, como sanciones o, el ya mencionado, despido. Incluyendo aspectos referentes a la contraprestación, por tal motivo Tomaya y Brigas (2012) señalan que “debe otorgarse independientemente de si los trabajadores regulan sus remuneraciones por negociación colectiva y siempre que se acredite carga familiar, pues de lo contrario la diferenciación legal no sería razonable”.

- **Principio de buena fe**

Cornet (2018) La buena fe trata constituye una regla de conducta lo que ha adaptado por un comportamiento jurídico de la persona, donde tiene que tener una conducta honesta, diligente y correcta.

Constituido y convertido en una presunción, se protege por la libertad contractual y nos permite vivir

en una sociedad de confianza, Díaz (2018) alega que “en lo que a la ordenación y supervisión del trabajo se refiere, lo que incluye el ejercicio de un poder disciplinario frente al incumplimiento de los deberes de diligencia y buena fe en la ejecución de la prestación laboral”, siendo este principio uno que asume el cumplimiento de las obligaciones entre las partes y con ello evitar vulneraciones al derecho, además, concordamos con González (1946) cuando dice que “buena fe tiene una inconfundible vinculación con los conceptos jurídicos indeterminados”. Siguiendo esta línea de ideas, la buena fe es una condición en la que vivimos para que negociar y en futuro cumplir con lo pactado, lo cual es de gran ayuda en el derecho laboral, sobre todo para evitar daños en la relación laboral en el futuro como modo de pago por concepto de contraprestación en la que no se estaba de acuerdo o funciones en las cuales nunca se había acordado.

- **Principio de no discriminación**

Silvestre (2019) Este principio tiene como finalidad garantizar la igualdad de trato entre los trabajadores, donde todas las personas tienen derecho a la igualdad y dignidad donde no debe ser discriminada ni una ni con la otra.

Según lo dicho por Blancas (2011) este principio “alude de este modo a otra dimensión del principio de igualdad, que, trasladada al ámbito laboral, supone el derecho del trabajador a recibir de su empleador un trato igual al que este dispensa a los demás trabajadores”. Por lo que Landa (2010) señala que “la erradicación de la discriminación laboral tiene como finalidad promover la igualdad de

oportunidades a fin que tanto hombres como mujeres disfruten de un trabajo decente, sin perjuicio de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma, o de cualquier otra índole”. Entregando la responsabilidad al Estado mediante la obligación de garantía para fomentar políticas, y en futuro normas claras, que promuevan un trato que permita acceder a oportunidades laborales sin discriminación alguna.

2.3.1.3. Protección frente a un despido arbitrario

Valencia (2019) Se refiere a que despido arbitrario está protegido por la legislación peruana donde el despido arbitrario es cuando termina el vínculo laboral por el empleador sin tener una causa justa que esta observada por la ley.

- **Constitución política del Perú**

Nuestro actual texto fundamental recoge una figura clara para proteger al trabajador ante el despido arbitrario y de acuerdo a la interpretación dada por el control concentrado que posee el Tribunal Constitucional de nuestro país, podemos definir dicho acto como “la extinción unilateral de la relación laboral, fundada exclusivamente en la voluntad del empleador, se encuentra afectada de nulidad cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona. Tras configurarse una modalidad de despido arbitrario procede la reposición como finalidad restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos”. Lo que se colige con lo expresado por Castillo (2017), quien mantiene que “el despido no sostenido en la conducta o capacidad del trabajador era tenido como un despido injustificado o arbitrario. Así, puede

ser interpretado que con la expresión despido arbitrario". Nuestro texto dignifica el trabajo y con ello pretende que las causales para el despido se reduzcan, como mencione anteriormente.

La constitución (1993) en su Artículo 23 establece protección que tiene el empleado por parte del estado cuando este se encuentra ante un despido arbitrario.

Es mediante este artículo que el legislador establece protección a diferentes derechos en materia laboral que tiene el trabajador, determinando también que puede haber una indemnización y/o reposición si se ve efectuado una vulneración en los derechos del trabajador.

En el Perú, el derecho al trabajo se encuentra constitucionalmente reconocido y protegido. El artículo 22° de La Constitución, nos indica que el trabajo es un deber y derecho, ya que el mismo fomenta el bienestar de la sociedad y permite a la persona realizarse como tal. Ahora, teniendo que es un derecho constitucional, la norma tiene como principal fin, la protección y no vulneración de este derecho. Es por esto, que en el artículo 27°, nos indica que la norma concede la debida protección contra el despido arbitrario. Esto porque también el artículo primero de la norma suprema nos indica que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad es el fin supremo del Estado y de la Sociedad. Por esto, la protección del trabajador debe de primar ante la vulneración de sus derechos, esto por la relación de desequilibrio que existe entre el empleador y el trabajador.

- **Doctrina Peruana**

La doctora Franco García (Franco, 2019), nos indica que el término “institución causal”, es lo que representa al despido. Asimismo, Blancas (2004) señala lo mismo, pero lo desarrolla denotando que el principio de causalidad, es necesario para fundamentar la validez del despido. Es por esto, que existen causales de despido, y uno de ellos es el arbitrario, el cual se produce cuando un empleador da por concluido de modo unilateral el vínculo laboral por motivo no indicado en la norma legal, que si en caso este en la norma no haya medio probatorio que sustente el despido.

Para Blancas (2013) el despido es la manifestación del empleador para terminar la relación de carácter laboral con el empleador sin que la misma sea ejecutada de acuerdo a lo que establece el TUO del Decreto Legislativo N°728.

Señala que la indemnización por el despido arbitrario está mal aplicada pues solo permite un límite de remuneraciones para el trabajador siendo el mismo una vulneración a los derechos y deberes que tiene los trabajadores que hayan laborado más de 8 años dentro de una empresa.

Por otro lado, Pacori (2011) establece que debe de efectuarse correctamente la indemnización por despido arbitrario y argumenta como mecanismo de protección el principio de derecho al trabajo, principio de igualdad y no discriminación, el principio de razonabilidad, principio de proporcionalidad como fundamentales para un trabajador que se encuentre ante este tipo de despido.

Blanca (2006) Establece que frente a este tipo de despido actúa el derecho al trabajo como mecanismo de protección a los derechos de los trabajadores, regulando el trabajo humano.

Esto permite que una persona pueda disponer libremente de un trabajo, sin estar obligado a accionar o dejar de ejecutar un trabajo.

- **Indemnización**

Según Chávez (2018) es la compensación económica que se hace a un trabajador por haber sufrido daño por parte del empleador, el cual corresponde en casos de despido arbitrario a una remuneración y media mensual por año efectuado, estableciendo un máximo de 12 remuneraciones (8 años de labor).

Palestra (1997). El trabajador que fuera despedido arbitrariamente, tiene derecho a una indemnización a fin de reparar el daño, la indemnización variará según el tipo de contrato laboral que suscribió. Según el artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la indemnización, será equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año que el trabajador brindo sus servicios, teniendo como tope doce remuneraciones. Las remuneraciones corren a partir de la culminación del plazo de prueba (3 meses). El empleador además podrá exigir el pago de cualquier otro derecho o beneficio social que haya quedado pendiente.

- **Plazo de acción**

Puntriano (2019) Para pedir una indemnización tiene un plazo de 30 días naturales desde que se ha producido el despido arbitrario y para ejercer la

acción judicial es un plazo de 4 años para cobrar los beneficios sociales.

El artículo 36° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, indica que la demanda sobre nulidad de despido arbitrario, debe de interponerse dentro de los treinta días de producido el despido. Ahora ha existido una discusión respecto a sobre si estos días son naturales o hábiles. A fin de resolver la duda existente la Corte Suprema mediante la Casación N°17378-2018-De la Santa, indico que el cómputo se realizaba en base a días hábiles. Asimismo, la misma interpretación la podemos contemplar en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral.

- **Contrato indefinido**

Gonzáles (2019) El contrato indefinido se refiere que no tiene una duración establecida que es un vínculo de plazo largo entre el empleador y el trabajador.

El contrato indefinido o también llamado indeterminado, es aquel contrato que se celebra de forma verbal o escrita, que tiene una fecha de inicio, pero no de fin. Por lo que, el contrato puede perdurar durante el tiempo hasta que lo considere el empleador y solo puede culminar por una causa justificada por ley y que pueda ser probada. Basta que al trabajador se le incluya en planillas o que se le entreguen boletas de pago para estar considerado dentro de este tipo de contratación laboral. Los trabajadores que sean despidos arbitrariamente, y que estén dentro de esta contratación laboral tienen otra fórmula para la correspondiente indemnización. Además, para probar la relación laboral ante una instancia judicial, se deben de cumplir con 3

presupuestos, los cuales son la prestación del servicio, la remuneración y la subordinación. Si se logra probar la relación laboral, la fórmula para la indemnización será una remuneración y media mensual por cada año de haber prestado los servicios.

- **Reparación civil por daños**

Gálvez (2019) Ante un despido arbitrario, los trabajadores como indicábamos tienen la protección constitucional, ya que el fin supremo de la sociedad y de la Nación es el respeto la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad. Por este sustento constitucional, doctrinario y jurisprudencial, el empleador no puede despedir a ninguno de sus trabajadores sin causa justificable o que pueda ser probada. En ese sentido, si el empleador causara un daño arbitrario, la indemnización que diera tiene el fin de reparar el daño. Y la reparación de este daño se traduce en el criterio de mínima de proporcionalidad. Al respecto, la sentencia del Tribunal Constitucional N°976-2001-AA-TC (2001), del caso Eusebio Llanos Huasco indica, que este criterio de proporcionalidad debe de tomar en cuenta 2 puntos, uno de ellos es un régimen de protección de carácter sustantivo y otro es el régimen de protección procesal. En cuanto al régimen sustantivo, se refiere al modo adecuado de protegerse al derecho indicado en el artículo 27° de la Constitución que indicábamos en líneas arriba. Mientras que el procesal se refiere a que el juez pueda actuar conforme a la ley, a la norma procesal, las pruebas y así resolver conforme a la justicia laboral.

La reparación civil por daños está regulada por nuestro ordenamiento jurídico donde hay un hecho

que lesiona el interés jurídico protegido provocando un perjuicio ante una consecuencia negativa

2.3.2. Contrato de régimen laboral privado

2.3.2.1. Contrato de trabajo

Raffino (2018) El contrato es un documento legal donde se esto se formaliza en un acuerdo entre el empleador y el trabajador donde se detalla los términos y cláusulas de la relación de ambos, uno de los términos es que empleado prestará servicios al empleador bajo su orientación donde a cambio de esto el trabajador recibirá un sueldo

Según el Artículo 1 de la Ley General del Trabajo establece que el contrato de trabajo, el trabajador se obliga a prestar personalmente servicios para un empleador, bajo su subordinación, a cambio de una remuneración.

- **Periodo de prueba**

Abogados (2019) Es el tiempo acordado por el trabajador y el empleador donde cualquiera de ellos puede dar por concluida la relación laboral, puede ser sin necesidad de tener alguna causa y sin derecho a indemnización la cual tiene como fin si el trabajador está o no capacitado para dicho trabajo.

- **Suspensión de trabajo**

Muzio (2017) se refiere a la pausa temporal donde el trabajador dejara de prestar servicio laboral y el jefe dejará de pagar el salario y esto será sin desaparecer el lazo laboral, sino solo por un determinado tiempo.

- **Extinción del contrato de trabajo**

Muñoz (2018) La extinción del contrato se refiere a la terminación de dicho contrato de la relación laboral existente entre el empleador y trabajador donde esto se puede originar por un acuerdo entre

ellos, por causas aparecidas y validas por el propio contrato o por la renuncia del trabajador

2.3.2.2. Tipos de contrato

Se encuentra algunos tipos de contrato como:

a) Contrato de plazo indefinido

Proinversion (2020) Se constituye como una contratación general en el Perú, la cual no tiene una duración expresamente definida.

b) Contrato de duración determinada

Proinversion (2020) En estos casos la legislación requiere prueba de una causa objetiva es así que permite una condición, de un contrato de carácter temporal, contrato de naturaleza accidental, contrato para una obra o servicio específico.

c) Contratos de Naturaleza Accidental

- Contrato ocasional

Es aquel que es celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades temporales distintas a la actividad habitual del trabajo. Su duración máxima seis meses al año.

- Contrato de suplencia

TUO (2020) Dicho contrato tiene como objetivo que sustituya a un trabajador de la empresa un vínculo que se encuentra suspendido por alguna causa justificada, donde su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias

- Contrato de emergencia

TUO (2020) Es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por razón fortuita o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de emergencia

d) Contrato temporal

- Contrato por inicio o incremento de actividad

TUO (2020) El contrato es celebrado entre un empleador y un empleado originados por el inicio de una nueva actividad empresarial su duración máxima de tres años

- Contrato por necesidad del Mercado

TUO (2020) El contrato por necesidad del mercado se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por varias sustentaciones de la demanda del mercado, la cual esto se puede renovar sucesivamente hasta el término superior que está establecido en el artículo 74

- Contrato por reconversión empresarial

TUO (2020) Es celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrollar en la empresa, donde toda variación de carácter técnico, producción, sistema, métodos y administrativo que su duración es máximo de dos años

2.3.2.3. Clases de despidos

Mendoza (2019) Se refiere el despido cuando empleador realiza un acto donde por su cargo decide unilateralmente extinguir o resolver el contrato, la cual deberá decir la razón del despido donde tiene que estar establecidas por ley.

- **El despido indirecto**

Gerencia (2019) Se entiende como despido indirecto como la renuncia que presenta el trabajador en conocimiento de causas imputables al

empleador, por lo que renunciar voluntariamente no se consideran espontánea y libre.

- **Despido incausado**

Basualdo (2009) El despido incausado se refiere es despedido un trabajador por voluntad unilateral del empleador sin medir la causa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador.

- **Despido fraudulento**

Basualdo (2009) El despido fraudulento se da cuando es engañosa, contraviniendo la buena fe laboral esto se materializa cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes falsos o imaginarios.

- **Despido justificado**

Abogados (2019) El despido justificación es aquel que fue producido bajo el cumplimiento de la ley la cual un despido justificado solo se hará cuando el empleador haya cumplido con algunos requisitos establecidos

- **Despido Nulo**

Blancas (2013) El despido nulo es cuando no es aceptable por el ordenamiento jurídico ya que trata de una vulneración de los derechos fundamentales que tiene el trabajador donde el empleador se sustenta a una causa ilícita, donde el empleador da motivos las cuales la ley no ampara y son contrarias a los derechos laborales y fundamentales.

- **Despido Arbitrario**

Según Paredes (2014) se refiere a la vulneración del derecho al trabajador amparándose en la ley que está establecida por la constitución, donde el jefe no indica la causa del despido y no se puede demostrar nada

2.3.2.4. Despido arbitrario según el TUO del Decreto Legislativo N° 728

TUO (1997) El despido arbitrario es por no haber expresado una causa o que no se puede señalar por juicio lo cual esto va en contra de los derechos del trabajador que está establecida en el artículo 34.

- **Aplicación del despido Arbitrario**

Aptitus (2019) El despido arbitrario es aplicado por el empleador donde el trabajador solicita a la autoridad administrativa del trabajo donde ministerio de trabajo hace una inspección para verificar si es un despido arbitrario o no.

- **Indemnización**

Robles (2018) La indemnización por despido arbitrario se refiere a un pago económico que esto va de acuerdo al tipo de contrato donde la MTPE fija norma para calcular el pago de la indemnización si fue por un contrato indefinido o por un tiempo determinado.

2.4. Definición de términos básicos

2.4.1. Indemnización

Trujillo (2020) La indemnización es la compensación económica consignada a reparar, la cual es un daño que fue ocasionado a otro sujeto es por ello nace este derecho que debe hacerse por el sujeto que ha provocado el daño.

De acuerdo a lo indicado por Herrera (2020), el pago de la indemnización laboral por causal de despido arbitrario corrobora un gasto de carácter deducible para que pueda determinarse el impuesto a la renta de tercera categoría.

Gestión (2017) indica que procede el pago de la indemnización cuando sea por despido arbitrario al haber culminado el trabajador su periodo de prueba y no se haya proclamado o indicado una causa justa para poder despedirlo.

2.4.2. Despido

Según Blancas (2006) “Se concibe como la terminación, culminación o extinción de la relación laboral unilateralmente por el empleador originando de esta manera 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, 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”

De acuerdo a lo tipificado por el instituto de Ciencias Hegel (2021) se entiende como despido de trabajo a la ruptura del vínculo entre el empleador y el trabajador, por una decisión del empleador y en cumplimiento a uno de los tipos de despido integradas en ley y motivado a causa de reconocimiento por legislación. Si no cumplierse los términos indicados en la norma este resultara invalido.

2.4.3. Arbitrario

Según Otero (1995), es una conducta opuesta al derecho mientras que la justicia es uno de los valores primordiales con el objeto de protección por parte del ordenamiento jurídico. En cambio, en algunas ocasiones el mandato concreto que impone una ley puede no concordar estrictamente a los parámetros de la justicia, por ende, puede resultar injusta dicha ley

De acuerdo a lo indicado por la Pagina Bumeran (2017), la normativa peruana si protege al trabajador frente al despido arbitrario, dicha protección se expresa cuando el trabajador despedido demanda a la empresa a razón de una indemnización y una reposición por centro de trabajo.

2.4.4. Contrato laboral

Por otro lado el Código Civil (2018) en su artículo 1351 tipifica el contrato como el acuerdo de voluntades de dos o más personas el

cual da como consecuencia el origen, regulación, modificación o extinción de una relación jurídica de carácter patrimonial.

Asinom (2020) El contrato laboral es establecido por el empleador y trabajador por la prestación a unos servicios bajo la dirección del empleador que esto será a cambio a una retribución económica.

2.4.5. Ley

La ley es una regla, una norma que se debe de cumplir, es así que tiene poder jurídico donde es conferido por la autoridad gubernamental a cargo.

De acuerdo a lo indicado por Jurídico (2013) la ley es definida como un mandato que tiene como finalidad el poder dirigir el comportamiento de la sociedad, de tal forma que la norma jurídica establece derechos e integra deberes a los individuos que componen la sociedad. Dicha normativa debe de respetarse por los individuos ya que el no cumplimiento de las mismas puede acarrear en una sanción.

2.4.6. Productividad

De acuerdo a lo indicado por Fernández (2015) la productividad debe ser entendida como la relación que hay entre la actividad productiva y todos los medios que son necesarios para poder conseguir dicho objetivo. De esta manera serán aplicados los medios de tipo tecnológico, humano y de infraestructuras. Así mismo puede entenderse la productividad como la producción obtenida por un sistema de producción por medio de recursos.

La productividad describe la capacidad o el nivel de elaboración por unidad de superficies de tierras cultivadas, de trabajo individual o de equipos industriales.

2.4.7. Competitividad

Es definida por Roldan (2020) como la capacidad de una persona o de una organización para poder desarrollar ventajas de carácter

competitiva respecto a sus competidores, obteniéndose esta forma una posición destacada en su entorno.

De acuerdo a lo indicado por Diccionario jurídico (2020) la competitividad debe ser entendida como el atributo que cada persona en particular tiene (las cuales puede acarrear entre naturales y jurídicas) para poder desarrollar y producir bienes y servicios, encontrándose derivado del manejo del desarrollo que las personas tengan en el ámbito tecnológico, innovación y la capacidad que tengan las mismas para poder realizar distintas demandas, derivadas siempre de las normas y legislaciones que habiten en cada país en particular.

CAPÍTULO III

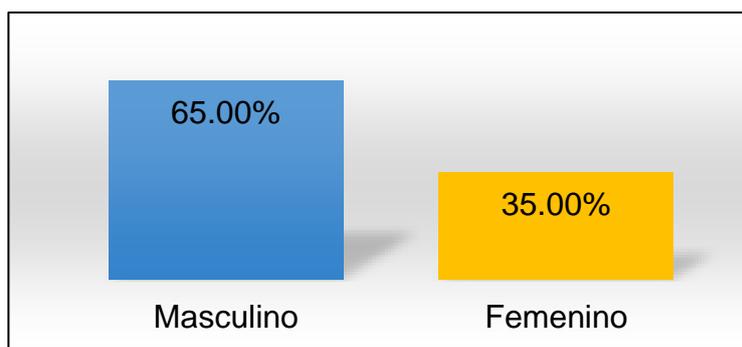
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de tablas y gráficos

Tabla 1 *Colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C., según Género*

	Conteo	Porcentaje
Masculino	13	65.00%
Femenino	7	35.00%
Total	20	100.00%

Figura 1 *Colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C., según Género*



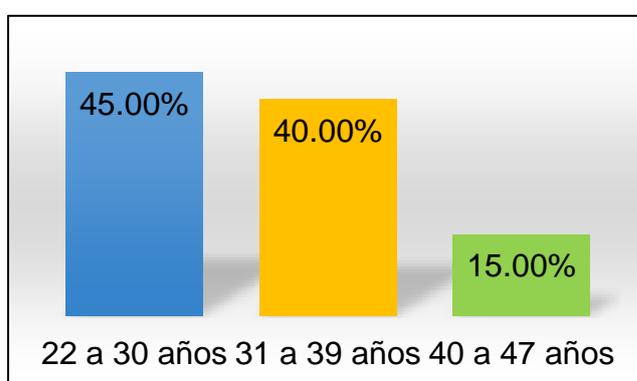
INTERPRETACIÓN

En la **Tabla 1** y **Figura 1**, se puede apreciar que del conjunto total de colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. de la ciudad de Arequipa según su género, el total del universo estadístico es de 20 personas que son representadas con el 100% y estas fueron divididas en función a su género. Como se puede apreciar en la totalidad de los colaboradores encuestados, 13 de ellos son de género masculino indicado porcentualmente con un 65%, mientras que las personas de género femenino que fueron encuestadas se elevan a 7 y son representadas con un 25% en la figura. Esto puede deberse a que al ser trabajos realizados a campo y de ingeniería, los empleadores consideran que realizarán un mejor trabajo los hombres a comparación de las mujeres, materializándose una vez más el acceso al trabajo en porcentajes mayores a hombres por ser trabajos de ingeniería y de campo y un menor porcentaje de trabajo a las mujeres.

Tabla 2 *Colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C., según Rangos de Edad*

	Conteo	Porcentaje
22 a 30 años	9	45.00%
31 a 39 años	8	40.00%
40 a 47 años	3	15.00%
Total	20	100.00%

Figura 2 *Colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C., según Rangos de Edad*



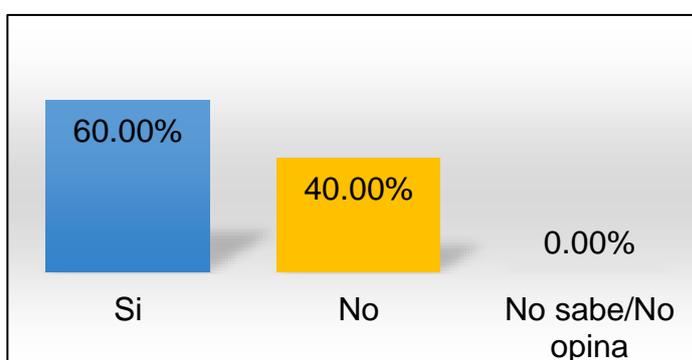
INTERPRETACIÓN

En la **Tabla 2** y **Figura 2**, se puede apreciar que del conjunto total de colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. de la ciudad de Arequipa según su edad, el total del universo estadístico sigue siendo de 20 personas que son representadas con el 100% y fueron segmentadas por intervalos de 22 a 30 años, 31 a 39 años y 40 a 47 años. Como se puede apreciar, los datos permiten identificar al grupo mayoritario de colaboradores en el intervalo de 22 a 30 años, los cuales pertenecen al segmento más joven y se encuentran en un 45% por su cantidad de 9 personas, sin embargo, la diferencia con el segmento de 31 a 39 años no es sumamente significativa por presentar una totalidad de 8 personas que ocupan un 40% de la totalidad de los colaboradores encuestados. Finalmente, el segmento minoritario cuenta con 4 personas pertenecientes al intervalo de 40 a 47 años y entre ellos existe una cantidad de 3 personas y son identificados con el 15% del total.

Tabla 3 ¿Cree Usted que la Autoridad Administrativa De Trabajo protege a los trabajadores cuando son despedidos arbitrariamente?

	Conteo	Porcentaje
Si	12	60.00%
No	8	40.00%
No sabe/No opina	0	0.00%
Total	20	100.00%

Figura 3 ¿Cree Usted que la Autoridad Administrativa De Trabajo protege a los trabajadores cuando son despedidos arbitrariamente?



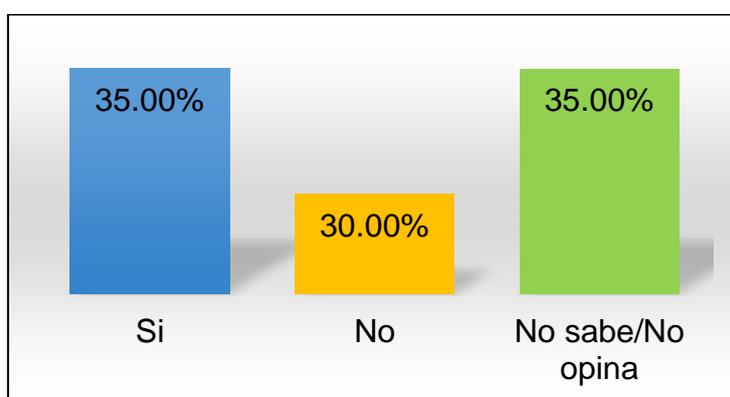
INTERPRETACIÓN

En la **Tabla 3** y **Figura 3**, se puede apreciar que del conjunto total de colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. de la ciudad de Arequipa según su edad, el total del universo es de 20 personas o el 100% y fueron cuestionadas por sus opiniones referentes a la Autoridad Administrativa de Trabajo, reconociendo la existencia de una protección ante el despido arbitrario en favor del trabajador. Como se puede apreciar, los datos permiten afirmar que la mayoría de los colaboradores reconocen que si existe una protección cuando se da un despido arbitrario, dicha mayoría es del 60% y numéricamente es de 12 personas frente a las 8 que expresan que no existe protección, dicha cantidad se refleja en un 40%. Alegremente se afirma que ninguno de los encuestados se mostró en desconocimiento o sin deseo de opinar en la recolección de datos. Siendo esta una institución descentralizada del Ministerio de Trabajo que resguarda al trabajador vulnerado en el desarrollo de la relación laboral, se encuentra promocionada y financiada a través del gobierno regional y nacional.

Tabla 4 ¿Cree Usted que la Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral protege a los trabajadores cuando son despedidos arbitrariamente?

	Conteo	Porcentaje
Si	7	35.00%
No	6	30.00%
No sabe/No opina	7	35.00%
Total	20	100.00%

Figura 4 ¿Cree Usted que la Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral protege a los trabajadores cuando son despedidos arbitrariamente?



INTERPRETACIÓN

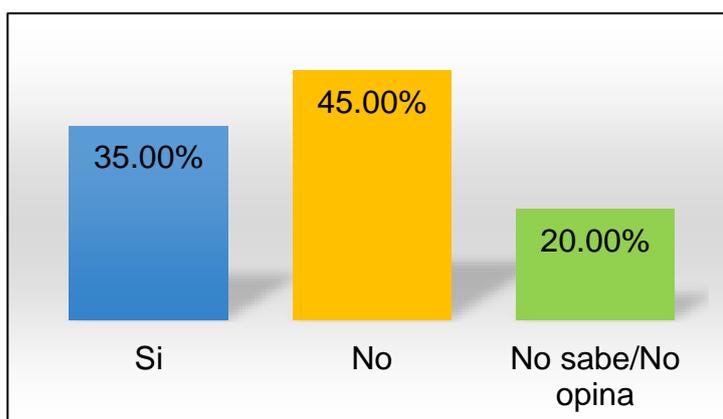
En la **Tabla 4** y **Figura 4**, se puede apreciar que del conjunto total de colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. de la ciudad de Arequipa según su edad, el total del universo estadístico sigue siendo de 20 personas que son representadas con el 100% y fueron cuestionadas por sus opiniones referentes a la Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral, reconociendo la existencia de una protección ante el despido arbitrario en favor del trabajador. Como se puede apreciar, los datos permiten afirmar que la mayoría de los colaboradores reconocen que si existe una protección cuando se da un despido arbitrario, dicha mayoría es del 35% y numéricamente es de 7 personas frente a las 6 que expresan que no existe protección, dicha cantidad se refleja en un 30%. Lastimosamente se confirma que otro grupo mayoritario desconoce o no desea opinar en referencia a la pregunta, la cantidad de personas es de 7 y simboliza un 35% al igual que la respuesta afirmativa. A pesar de ser una de las instituciones más conocidas del Perú, la SUNAFIL no refleja

ser una institución conocida entre los encuestados. La forma en la que realiza sus funciones es poco amigable si se toma en cuenta la diferencia que simboliza la función fiscalizadora y la función administrativa de justicia, siendo así, los trabajadores no sienten que se prevenga alguna vulneración hacia sus derechos. Se puede considerar que SUNAFIL debe implementar políticas de gestión que permita hacerla conocida, puesto que de ello dependerá la acción inmediata y oportuna contra los abusos laborales.

Tabla 5 *¿Cree Usted que el Ministerio De Trabajo protege a los trabajadores cuando son despedidos arbitrariamente?*

	Conteo	Porcentaje
Si	7	35.00%
No	9	45.00%
No sabe/No opina	4	20.00%
Total	20	100.00%

Figura 5 *¿Cree Usted que el Ministerio De Trabajo protege a los trabajadores cuando son despedidos arbitrariamente?*



INTERPRETACIÓN

En la **Tabla 5 y Figura 5**, se puede apreciar que del conjunto total de colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. de la ciudad de Arequipa según su edad, el total del universo estadístico sigue siendo de 20 personas que son representadas con el 100% y fueron cuestionadas por sus opiniones referentes a la Ministerio de Trabajo, reconociendo la existencia de una protección ante el despido arbitrario en favor del trabajador.

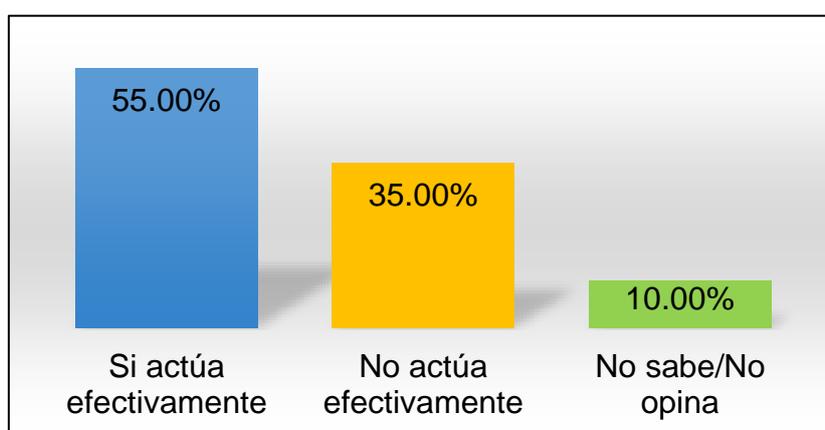
Como se puede apreciar, los datos permiten afirmar que la mayoría de los colaboradores reconocen que no existe una protección cuando se da un despido arbitrario, dicha mayoría es del 45% y numéricamente es de 9 personas frente a las 7 personas que se expresan de manera afirmativa ante la protección, dicha cantidad se refleja en un 35%. Lastimosamente dicha institución también presenta una tasa de desconocimiento o falta de deseo de opinión cuya cantidad de personas es de 4 y simboliza un 20% en la estadística.

La institucionalidad ministerial se debe caracterizar por la confianza y el planeamiento y planteamiento de retos consecuentes al consejo que deben brindar en favor del sector al que se dedican, en este caso es el Ministerio de trabajo que no fue distinguido como la máxima autoridad administrativa, con ello se refleja el desconocimiento de las funciones que posee dicha cartera y el bajo nivel de regulación bien acogida que existe, gracias a ello se identifica la desaprobación de los encuestados en contra de la institución. En el Perú se da un nivel de informalidad laboral sumamente alto y descontrolado, con ello se espera que el Ministerio use maniobras políticas que permitan acceder al empleo, este debe ser un empleo digno y que permita un desarrollo protegido hacia la persona que lo ejerza.

Tabla 6 ¿Cree Usted que el Principio Protector en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario?

	Conteo	Porcentaje
Si actúa efectivamente	11	55.00%
No actúa efectivamente	7	35.00%
No sabe/No opina	2	10.00%
Total	20	100.00%

Figura 6 ¿Cree Usted que el Principio Protector en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario?



INTERPRETACIÓN

En la **Tabla 6** y **Figura 6**, se puede apreciar que del conjunto total de colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. de la ciudad de Arequipa según su edad, el total del universo estadístico sigue siendo de 20 personas que son representadas con el 100% y fueron cuestionadas por sus opiniones referentes al Principio Protector del Derecho Laboral, reconociendo la existencia de una protección ante el despido arbitrario en favor del trabajador.

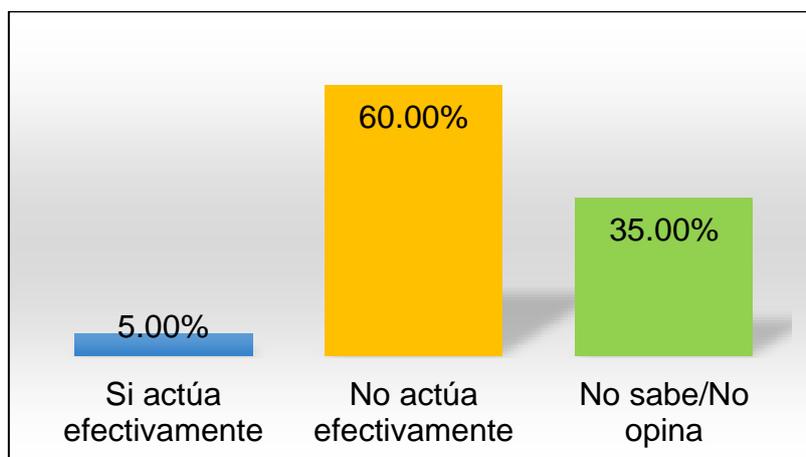
Como se puede apreciar, los datos permiten afirmar que la mayoría de los colaboradores reconocen la actuación que tiene el Principio Protector cuando se da un despido arbitrario, dicha mayoría es del 55% y numéricamente es de 11 personas frente a las 7 que expresan la actuación poco efectiva del Principio Protector, dicha cantidad se refleja en un 35%. Mientras que la institución jurídica es desconocida en eficacia o no se opina de la misma en un 10%, lo que se representa en la cantidad de 2 personas.

El principio protector prevendrá actuaciones indebidas del empleador contra su trabajador, en Perú se da una protección burocrática, el empleador debe usar una serie de mecanismos excesivos para actuar contra su trabajador, mientras más excesivos sean será más difícil que los use.

Tabla 7 *¿Cree Usted que el Principio de irrenunciabilidad de derechos en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario?*

	Conteo	Porcentaje
Si actúa efectivamente	1	5.00%
No actúa efectivamente	12	60.00%
No sabe/No opina	7	35.00%
Total	20	100.00%

Figura 7 *¿Cree Usted que el Principio de irrenunciabilidad de derechos en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario?*



INTERPRETACIÓN

En la **Tabla 7** y **Figura 7**, se puede apreciar que del conjunto total de colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. de la ciudad de Arequipa según su edad, el total del universo estadístico sigue siendo de 20 personas que son representadas con el 100% y fueron cuestionadas por sus opiniones referentes al Principio de Irrenunciabilidad de Derechos del Derecho Laboral, reconociendo la existencia de una protección ante el despido arbitrario en favor del trabajador.

Como se puede apreciar, los datos permiten afirmar que la mayoría de los colaboradores reconocen la falta de actuación que tiene el Principio de

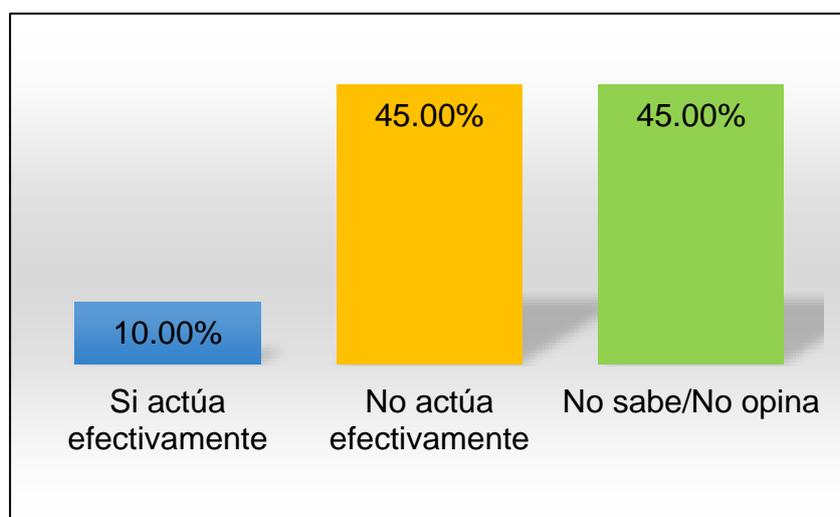
Irrenunciabilidad de Derechos cuando se da un despido arbitrario, dicha mayoría es del 60% y numéricamente es de 12 personas frente a 1 que expresa la actuación efectiva del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, dicha cantidad se refleja en un 5%. Desafortunadamente dicha institución jurídica es desconocida en eficacia o no se opina de la misma en un 35%, lo que se representa en la cantidad de 7 personas.

En la realidad peruana se puede apreciar que el primer paso por el que opta un empleador es la renuncia de derechos por parte de su trabajador en aras de ahorrar costos del derecho, el primer acto y principal es el contrato de trabajo desnaturalizado para desprender a la persona de sus derechos.

Tabla 8 *¿Cree Usted que el Principio de continuidad de relaciones laborales en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario?*

	Conteo	Porcentaje
Si actúa efectivamente	2	10.00%
No actúa efectivamente	9	45.00%
No sabe/No opina	9	45.00%
Total	20	100.00%

Figura 8 *¿Cree Usted que el Principio de continuidad de relaciones laborales en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario?*



INTERPRETACIÓN:

En la **Tabla 8 y Figura 8**, se puede apreciar que del conjunto total de colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. de la ciudad de Arequipa según su edad, el total del universo estadístico sigue siendo de 20 personas que son representadas con el 100% y fueron cuestionadas por sus opiniones referentes al Principio de Continuidad de Relaciones Laborales del Derecho Laboral, reconociendo la existencia de una protección ante el despido arbitrario en favor del trabajador.

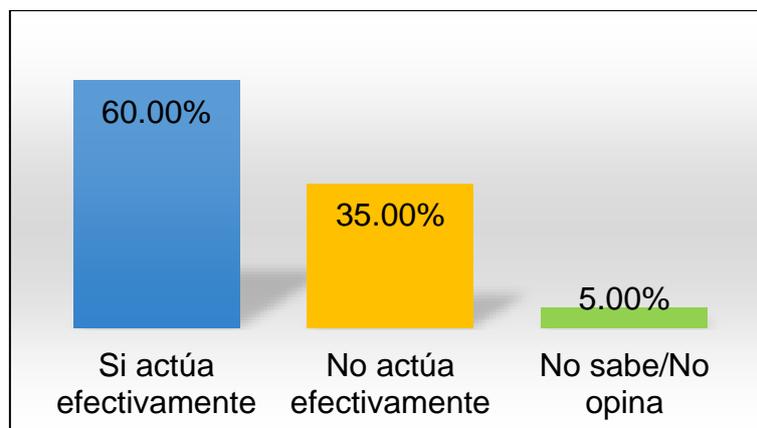
Como se puede apreciar, los datos permiten afirmar que la mayoría de los colaboradores reconocen la falta de actuación que tiene el Principio de Continuidad de Relaciones Laborales cuando se da un despido arbitrario, dicha mayoría es del 45% y numéricamente es de 9 personas frente a 2 que expresa la actuación efectiva del Principio de Continuidad de Relaciones Laborales, dicha cantidad se refleja en un 10%. Desafortunadamente dicha institución jurídica es desconocida en eficacia o no se opina de la misma en un 45%, lo que se representa en la cantidad de 9 personas.

La continuidad es dependiente de la producción, el mercado y la confianza que posea un trabajador, por ello no se aprecia un cumplimiento de dicho principio y se expresa que cualquier trabajador puede estar en una relación y posteriormente no lo estará por el dinamismo que presenta el mercado.

Tabla 9 *¿Cree Usted que el Principio De Primacía De La Realidad en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario?*

	Conteo	Porcentaje
Si actúa efectivamente	12	60.00%
No actúa efectivamente	7	35.00%
No sabe/No opina	1	5.00%
Total	20	100.00%

Figura 9 *¿Cree Usted que el Principio De Primacía De La Realidad en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario?*



INTERPRETACIÓN

En la **Tabla 9** y **Figura 9**, se puede apreciar que del conjunto total de colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. de la ciudad de Arequipa según su edad, el total del universo estadístico sigue siendo de 20 personas que son representadas con el 100% y fueron cuestionadas por sus opiniones referentes al Principio de Primacía de la Realidad del Derecho Laboral, reconociendo la existencia de una protección ante el despido arbitrario en favor del trabajador.

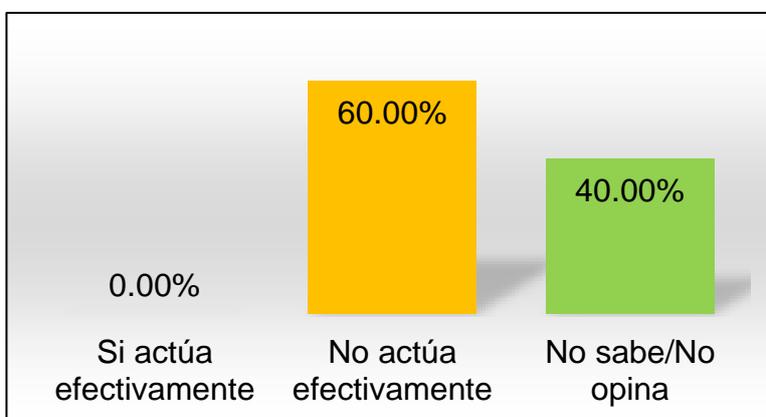
Como se puede apreciar, los datos permiten afirmar que la mayoría de los colaboradores reconocen la actuación eficaz que tiene el Principio de Primacía de la Realidad cuando se da un despido arbitrario, dicha mayoría es del 60% y numéricamente es de 12 personas frente a 7 que expresa la actuación efectiva del Principio de Primacía de la Realidad, dicha cantidad se refleja en un 35%. Mientras que dicha institución jurídica es desconocida en eficacia o no se opina de la misma en un 5%, lo que se representa en la cantidad de 1 persona.

Siendo un principio rector del derecho laboral, se puede interpretar que la estadística no es lo suficientemente favorable en su aplicación, pero la aplicación tranquiliza en favor del trabajador para que pueda dar aportes referentes a la cotidianidad del trabajador y gracias a esas actividades se podrá estructurar de manera lógica su relación laboral.

Tabla 10 ¿Cree Usted que el Principio De Razonabilidad en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario?

	Conteo	Porcentaje
Si actúa efectivamente	0	0.00%
No actúa efectivamente	12	60.00%
No sabe/No opina	8	40.00%
Total	20	100.00%

Figura 10 ¿Cree Usted que el Principio De Razonabilidad en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario?



INTERPRETACIÓN

En la **Tabla 10** y **Figura 10**, se puede apreciar que del conjunto total de colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. de la ciudad de Arequipa según su edad, el total del universo estadístico sigue siendo de 20 personas que son representadas con el 100% y fueron cuestionadas por sus opiniones referentes al Principio de Razonabilidad del Derecho Laboral, reconociendo la existencia de una protección ante el despido arbitrario en favor del trabajador.

Como se puede apreciar, los datos permiten afirmar que la mayoría de los colaboradores reconocen la falta de actuación que tiene el Principio de

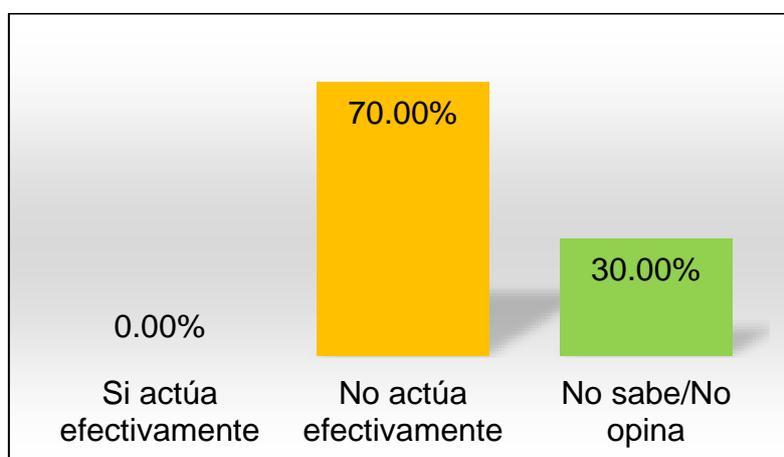
Razonabilidad cuando se da un despido arbitrario, dicha mayoría es del 60% y numéricamente es de 12 personas frente a ninguna persona que exprese la actuación efectiva del Principio de Razonabilidad, dicha cantidad se refleja en un 0%. Desafortunadamente dicha institución jurídica es desconocida en eficacia o no se opina de la misma en un 40%, lo que se representa en la cantidad de 8 personas.

La actuación de los empleadores en el Perú genera que las medidas contra el trabajador sean abusivas desde su nacimiento y gracias a ello se puede percibir que no existe razonabilidad en las medidas que se planean para los errores del trabajador, esto en razón de su vulnerabilidad frente al empleador.

Tabla 11 *¿Cree Usted que el Principio De Buena Fe en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario?*

	Conteo	Porcentaje
Si actúa efectivamente	0	0.00%
No actúa efectivamente	14	70.00%
No sabe/No opina	6	30.00%
Total	20	100.00%

Figura 11 *¿Cree Usted que el Principio De Buena Fe en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario?*



INTERPRETACIÓN

En la **Tabla 11 y Figura 11**, se puede apreciar que del conjunto total de colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. de la ciudad de Arequipa según su edad, el total del universo estadístico sigue siendo de 20 personas que son representadas con el 100% y fueron cuestionadas por sus opiniones referentes al Principio de Buena Fe del Derecho Laboral, reconociendo la existencia de una protección ante el despido arbitrario en favor del trabajador.

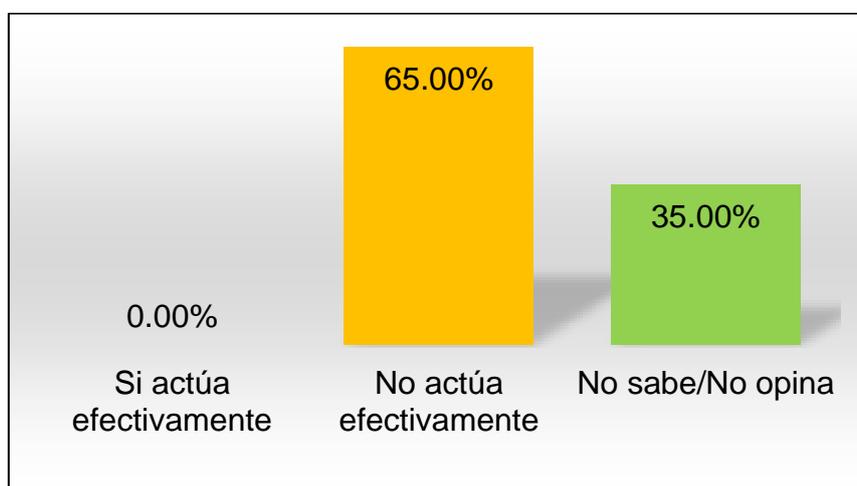
Como se puede apreciar, los datos permiten afirmar que la mayoría de los colaboradores reconocen la falta de actuación que tiene el Principio de Buena Fe cuando se da un despido arbitrario, dicha mayoría es del 70% y numéricamente es de 14 personas frente a ninguna persona que exprese la actuación efectiva del Principio de Buena Fe, dicha cantidad se refleja en un 0%. Desafortunadamente dicha institución jurídica es desconocida en eficacia o no, se opina de la misma en un 30%, lo que se representa en la cantidad de 6 personas.

La fe es diversa dependiendo las circunstancias, al acogernos a la teoría de la confianza nos unimos para afrontar aspectos de duda en los hechos y por ende se creará lo presentado por la parte por su fe. En el ámbito laboral abunda la desconfianza y la justificación está en la desnaturalización de contratos para evadir derechos que le corresponden al trabajador.

Tabla 12 *¿Cree Usted que el Principio de no discriminación en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario?*

	Conteo	Porcentaje
Si actúa efectivamente	0	0.00%
No actúa efectivamente	13	65.00%
No sabe/No opina	7	35.00%
Total	20	100.00%

Figura 12 *¿Cree Usted que el Principio de no discriminación en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario?*



INTERPRETACIÓN

En la **Tabla 12 y Figura 12**, se puede apreciar que del conjunto total de colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. de la ciudad de Arequipa según su edad, el total del universo estadístico sigue siendo de 20 personas que son representadas con el 100% y fueron cuestionadas por sus opiniones referentes al Principio de No Discriminación del Derecho Laboral, reconociendo la existencia de una protección ante el despido arbitrario en favor del trabajador.

Como se puede apreciar, los datos permiten afirmar que la mayoría de los colaboradores reconocen la falta de actuación que tiene el Principio de No Discriminación cuando se da un despido arbitrario, dicha mayoría es del 65% y numéricamente es de 13 personas frente a ninguna persona que exprese la

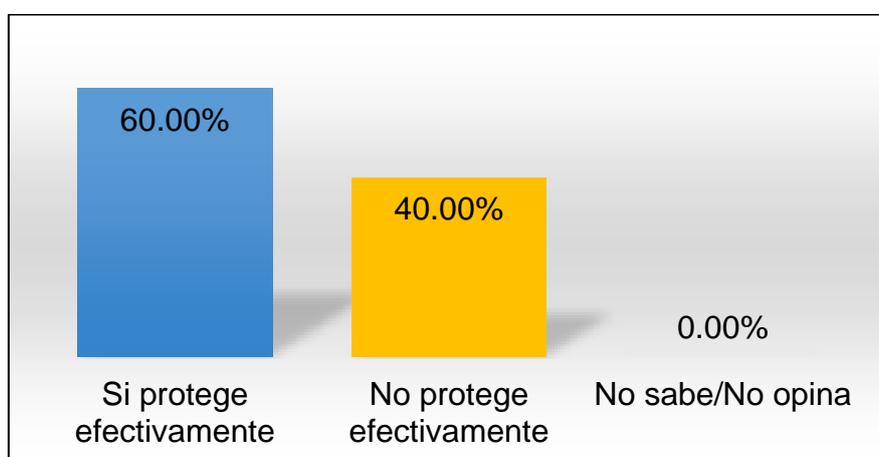
actuación efectiva del Principio de No Discriminación, dicha cantidad se refleja en un 0%. Desafortunadamente dicha institución jurídica es desconocida en eficacia o no se opina de la misma en un 35%, lo que se representa en la cantidad de 7 personas.

Los principios generales del derecho están enfocados a llenar aquellos espacios que la disposición o la norma no llegaron a alcanzar, pero también son impulsos para que el legislador garantice los derechos fundamentales. La discriminación positiva emplea políticas en favor de grupos vulnerables o vulnerados, a pesar de ello se ve reflejada las desventajas que existen en el campo laboral.

Tabla 13 *¿Cree Usted que la Constitución Política del Perú protege efectivamente al trabajador frente a un despido arbitrario?*

	Conteo	Porcentaje
Si protege efectivamente	12	60.00%
No protege efectivamente	8	40.00%
No sabe/No opina	0	0.00%
Total	20	100.00%

Figura 13 *¿Cree Usted que la Constitución Política del Perú protege efectivamente al trabajador frente a un despido arbitrario?*



INTERPRETACIÓN

En la **Tabla 13 y Figura 13**, se puede apreciar que del conjunto total de colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. de la ciudad de Arequipa según su edad, el total del universo estadístico sigue siendo de 20 personas que son representadas con el 100% y fueron cuestionadas por sus opiniones referentes a la Constitución Política del Perú de 1993 en la protección frente al despido arbitrario del Derecho Laboral, reconociendo la existencia de una protección ante el despido arbitrario en favor del trabajador.

Como se puede apreciar, los datos permiten afirmar que la mayoría de los colaboradores reconocen la actuación eficaz que tiene el texto constitucional cuando se da un despido arbitrario, dicha mayoría es del 60% y numéricamente

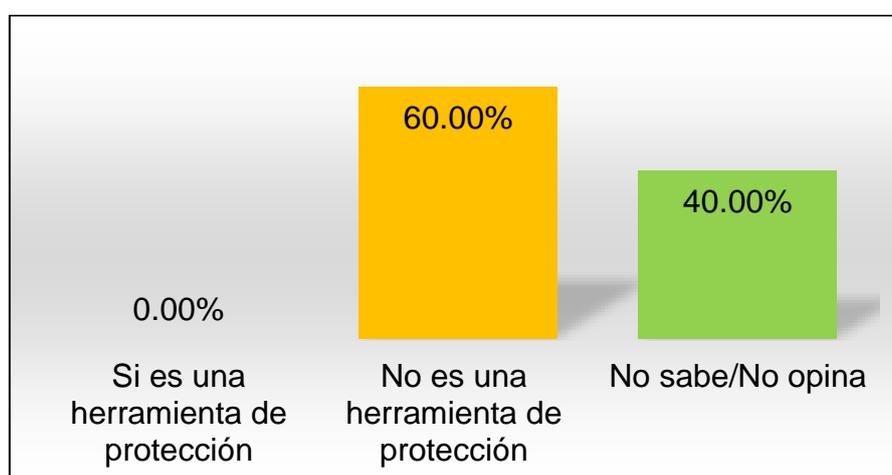
es de 12 personas frente a 8 que expresa la actuación efectiva de la protección frente al despido en la Constitución Política del Perú de 1993, dicha cantidad se refleja en un 40%. Mientras que dicha institución jurídica es desconocida en eficacia o no se opina de la misma en un 0%, lo que se representa en la cantidad de personas de ninguna.

La Constitución como fuente del derecho es un elemento novedoso que apareció de manera posterior en la segunda guerra mundial, las diversas teorías permitieron acoger a la dignidad como el derecho primordial de dicho texto, es entonces que se da el mecanismo de protección a través de ella para que se pueda establecer su prioridad dentro de las políticas nacionales o de gobierno.

Tabla 14 *¿Cree Usted que la Doctrina Peruana es una herramienta de protección frente al despido arbitrario?*

	Conteo	Porcentaje
Si es una herramienta de protección	0	0.00%
No es una herramienta de protección	12	60.00%
No sabe/No opina	8	40.00%
Total	20	100.00%

Figura 14 *¿Cree Usted que la Doctrina Peruana es una herramienta de protección frente al despido arbitrario?*



INTERPRETACIÓN

En la **Tabla 14** y **Figura 14**, se puede apreciar que del conjunto total de colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. de la ciudad de Arequipa según su edad, el total del universo estadístico sigue siendo de 20 personas que son representadas con el 100% y fueron cuestionadas por sus opiniones referentes a los textos considerados como Doctrina en la protección frente al despido arbitrario del Derecho Laboral, reconociendo la existencia de una protección ante el despido arbitrario en favor del trabajador.

Como se puede apreciar, los datos permiten afirmar que la mayoría de los colaboradores reconocen la actuación ineficaz que tiene la doctrina cuando se da un despido arbitrario, dicha mayoría es del 60% y numéricamente es de 12 personas frente a 0 personas que expresan la actuación efectiva de la Doctrina

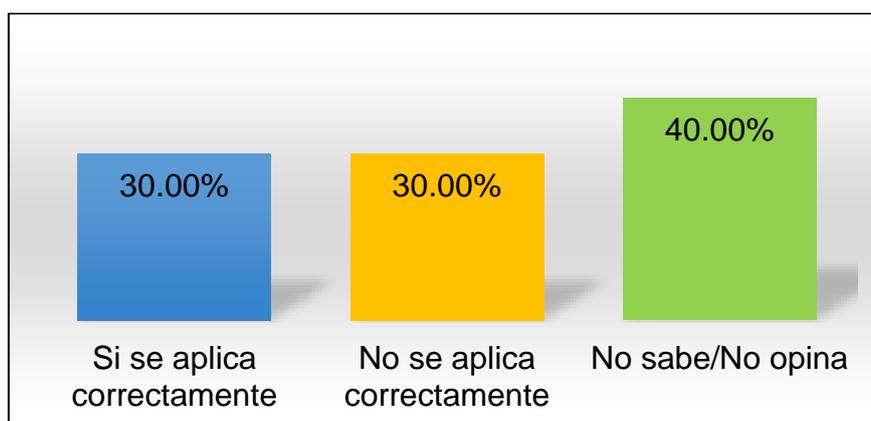
como elemento protector, dicha cantidad se refleja en un 0%. Mientras que dicha fuente del derecho es desconocida en eficacia o no se opina de la misma en un 40%, lo que se representa en la cantidad de personas de 8.

La doctrina es una fuente del derecho que llega a ser muy desarrollada, ello no significa que siempre deba ser usada, la doctrina no es ni puede ser considerada un mecanismo de protección y solo debe ser vista como un elemento de investigación para el desarrollo, a raíz de dicha investigación se lleguen a formular las preguntas correctas, tomar las mejores decisiones y motivarlas de la manera más óptima posible, de esa manera se da la protección para favorecer al trabajador ante tratos abusivos.

Tabla 15 *¿Cree Usted que el plazo de acción en la indemnización se aplica correctamente en un proceso por despido arbitrario?*

	Conteo	Porcentaje
Si se aplica correctamente	6	30.00%
No se aplica correctamente	6	30.00%
No sabe/No opina	8	40.00%
Total	20	100.00%

Figura 15 *¿Cree Usted que el plazo de acción en la indemnización se aplica correctamente en un proceso por despido arbitrario?*



INTERPRETACIÓN

En la **Tabla 15** y **Figura 15**, se puede apreciar que del conjunto total de colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. de la ciudad de Arequipa según su edad, el total del universo estadístico sigue siendo de 20 personas que son representadas con el 100% y fueron cuestionadas por sus opiniones referentes al plazo para actuar en la indemnización por despido arbitrario del Derecho Laboral, reconociendo la existencia de una protección ante el despido arbitrario en favor del trabajador.

Como se puede apreciar, los datos permiten afirmar que la mayoría de los colaboradores desconocen sobre el plazo para actuar cuando se da un despido arbitrario, aunque el 30% señala que si se aplica de manera correcta y numéricamente esto es la cantidad de 6 personas frente a otras 6 personas que

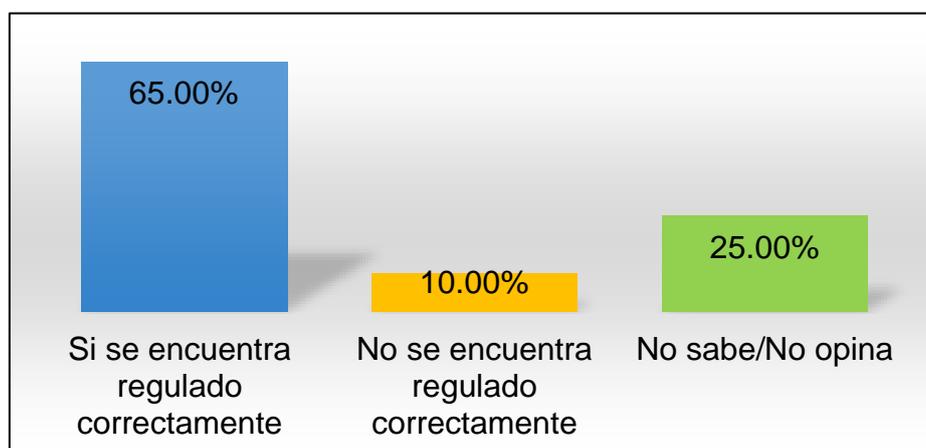
expresan la aplicación incorrecta del plazo para actuar en la indemnización por despido arbitrario, dicha cantidad se refleja en un 30%. Desafortunadamente dicha institución jurídica es desconocida en eficacia o no se opina de la misma en un 40%, lo que se representa en la cantidad de 8 personas.

El plazo para accionar es de conocimiento jurídico, a pesar de reconocer que el derecho no caduca, también se reconoce que prescribe pasados los 30 días de concretizada la acción que conlleva la vulneración.

Tabla 16 *¿Cree Usted que la figura del contrato indefinido en la indemnización este regulado correctamente en nuestra legislación?*

	Conteo	Porcentaje
Si se encuentra regulado correctamente	13	65.00%
No se encuentra regulado correctamente	2	10.00%
No sabe/No opina	5	25.00%
Total	20	100.00%

Figura 16 *¿Cree Usted que la figura del contrato indefinido en la indemnización este regulado correctamente en nuestra legislación?*



INTERPRETACIÓN

En la **Tabla 16** y **Figura 16**, se puede apreciar que del conjunto total de colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. de la ciudad de Arequipa según su edad, el total del universo estadístico sigue siendo de 20 personas que son representadas con el 100% y fueron cuestionadas por sus opiniones referentes a la indemnización en el contrato indeterminado del Derecho Laboral, reconociendo la existencia de una protección ante el despido arbitrario en favor del trabajador.

Como se puede apreciar, los datos permiten afirmar que la mayoría de los colaboradores reconocen la actuación eficaz que tiene la indemnización en el contrato indeterminado cuando se da un despido arbitrario, dicha mayoría es del

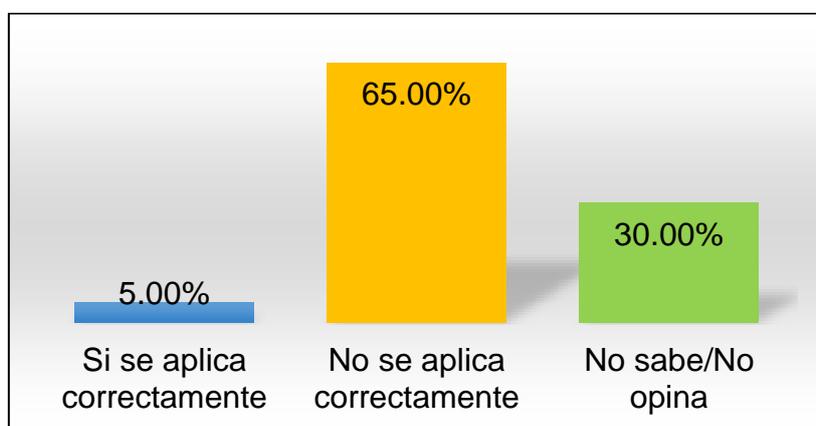
65% y numéricamente es de 13 personas frente a 2 que expresa la actuación efectiva de la indemnización en el contrato indeterminado, dicha cantidad se refleja en un 10%. Mientras que dicha institución jurídica es desconocida en eficacia o no se opina de la misma en un 25%, lo que se representa en la cantidad de 5 personas.

Las reparaciones que se planean dar en el campo laboral han sido cuestionadas diversas veces por juristas y trabajadores por la baja cantidad que suponen, siendo que el trabajo se ha interpretado como un medio para la dignidad. Sencillamente se puede notar el acercamiento que el derecho laboral tiene con los derechos fundamentales, comparado con otras ramas del derecho, y es desconcertante que no se realicen políticas para desarrollar los mecanismos de reparación.

Tabla 17 ¿Cree Usted que la reparación civil por daños en la indemnización se aplica correctamente en un proceso por despido arbitrario?

	Conteo	Porcentaje
Si se aplica correctamente	1	5.00%
No se aplica correctamente	13	65.00%
No sabe/No opina	6	30.00%
Total	20	100.00%

Figura 17 ¿Cree Usted que la reparación civil por daños en la indemnización se aplica correctamente en un proceso por despido arbitrario?



INTERPRETACIÓN

En la **Tabla 17** y **Figura 17**, se puede apreciar que del conjunto total de colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. de la ciudad de Arequipa según su edad, el total del universo estadístico sigue siendo de 20 personas que son representadas con el 100% y fueron cuestionadas por sus opiniones referentes a la reparación civil frente al despido arbitrario del Derecho Laboral, reconociendo la existencia de una protección ante el despido arbitrario en favor del trabajador.

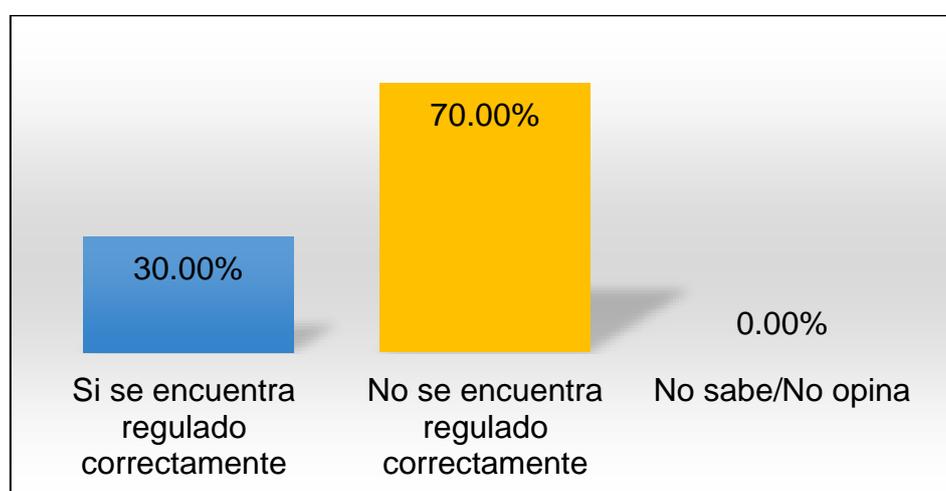
Como se puede apreciar, los datos permiten afirmar que la mayoría de los colaboradores reconocen la aplicación incorrecta de la reparación civil cuando se da un despido arbitrario, dicha mayoría es del 65% y numéricamente es de 13 personas frente a 1 personas que expresan la actuación efectiva de la reparación civil como elemento reparador, dicha cantidad se refleja en un 5%. Mientras que dicha fuente del derecho es desconocida en eficacia o no se opina de la misma en un 30%, lo que se representa en la cantidad de personas de 6.

La reparación civil persigue elementos diferentes a la indemnización laboral y con ello tiene exámenes y elementos distintos que permitirán garantizar el principio *non bis in idem* de nuestro ordenamiento nacional, sin embargo, no es el mecanismo preferido por la sociedad por su falta de celeridad procesal, lo que conlleva a comparaciones entre modelos procesales en nuestro país.

Tabla 18 ¿Cree Usted que el periodo de prueba en un contrato de trabajo se encuentra regulado correctamente en el TUO del Decreto Legislativo N°728?

	Conteo	Porcentaje
Si se encuentra regulado correctamente	6	30.00%
No se encuentra regulado correctamente	14	70.00%
No sabe/No opina	0	0.00%
Total	20	100.00%

Figura 18 ¿Cree Usted que el periodo de prueba en un contrato de trabajo se encuentra regulado correctamente en el TUO del Decreto Legislativo N°728?



INTERPRETACIÓN

En la **Tabla 18** y **Figura 18**, se puede apreciar que del conjunto total de colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. de la ciudad de Arequipa según su edad, el total del universo estadístico sigue siendo de 20 personas que son representadas con el 100% y fueron cuestionadas por sus opiniones referentes al periodo de prueba en un contrato indeterminado, reconociendo la existencia de una protección laboral.

Como se puede apreciar, los datos permiten afirmar que la mayoría de los colaboradores reconocen que no existe una regulación correcta del periodo de prueba en un contrato indeterminado, dicha mayoría es del 70% y numéricamente es de 14 personas frente a las 6 que expresan que existe una buena regulación, dicha cantidad se refleja en un 30%. Alegrementemente se afirma

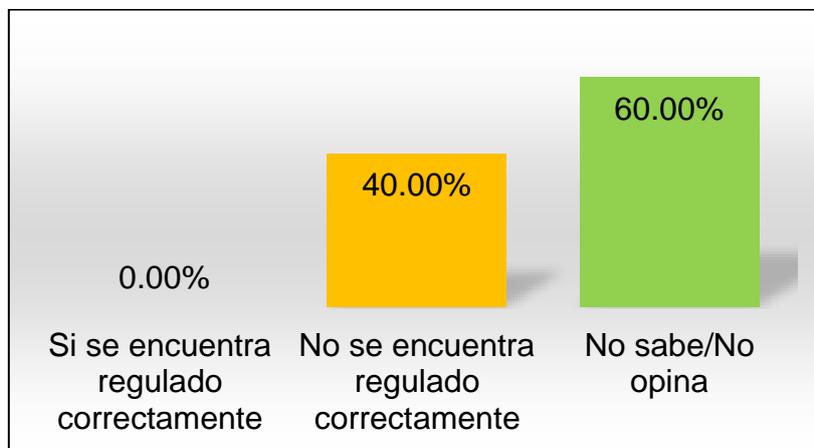
que ninguno de los encuestados se mostró en desconocimiento o sin deseo de opinar en la recolección de datos.

La variedad de contratos es amplia, en base a ello se comprende que los encuestados no se encuentren de acuerdo con la regulación del contrato por la ley. Es posible reconocer que dicha pregunta tiene una relación directa con la desnaturalización del contrato laboral y el uso indebido de diversas modalidades contractuales para cubrir plazas que en realidad son de carácter indeterminado, esta regulación debilita la protección que tiene el trabajador que preferirá hacer cualquier tipo de contrato antes de caer en el desempleo.

Tabla 19 ¿Cree Usted que la suspensión de trabajo se encuentre regulado correctamente en el TUO del Decreto Legislativo N°728?

	Conteo	Porcentaje
Si se encuentra regulado correctamente	0	0.00%
No se encuentra regulado correctamente	8	40.00%
No sabe/No opina	12	60.00%
Total	20	100.00%

Figura 19 ¿Cree Usted que la suspensión de trabajo se encuentre regulado correctamente en el TUO del Decreto Legislativo N°728?



INTERPRETACIÓN

En la **Tabla 19** y **Figura 19**, se puede apreciar que del conjunto total de colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. de la ciudad de Arequipa según su edad, el total del universo estadístico sigue siendo de 20 personas que son representadas con el 100% y fueron cuestionadas por sus opiniones referentes a la suspensión del trabajo en un contrato indeterminado, reconociendo la existencia de una protección laboral.

Como se puede apreciar, los datos permiten afirmar que la mayoría de los colaboradores reconocen la regulación incorrecta cuando se da una suspensión laboral, dicha mayoría es del 40% y numéricamente es de 8 personas frente a 0 personas que expresan la regulación correcta de la suspensión como elemento

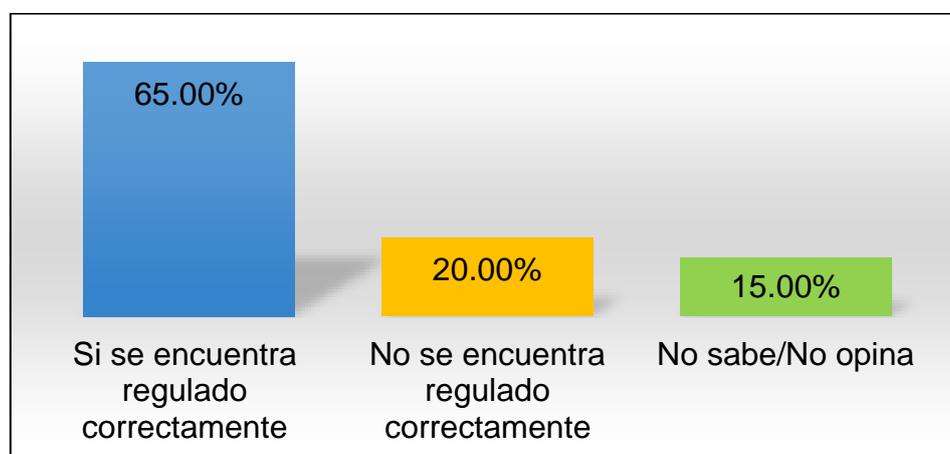
protector, dicha cantidad se refleja en un 0%. Mientras que dicha fuente del derecho es desconocida en eficacia o no se opina de la misma en un 60%, lo que se representa en la cantidad de personas de 12.

Esta figura refleja el formalismo y burocrático de la actividad simple, la suspensión es una figura desconocida en la vida cotidiana y ello lleva a ser temida por los trabajadores o ser vista de una forma incorrecta por los mismos. Sin embargo, su regulación puede ser mejorada de forma dinámica y amical para generar una consciencia del derecho laboral, como recientemente se viene haciendo con el acoso sexual laboral y las diversas capacitaciones que se mantienen sobre el tema.

Tabla 20 ¿Cree Usted que la extinción del contrato de trabajo se encuentre regulado correctamente en el TUO del Decreto Legislativo N°728?

	Conteo	Porcentaje
Si se encuentra regulado correctamente	13	65.00%
No se encuentra regulado correctamente	4	20.00%
No sabe/No opina	3	15.00%
Total	20	100.00%

Figura 20 ¿Cree Usted que la extinción del contrato de trabajo se encuentre regulado correctamente en el TUO del Decreto Legislativo N°728?



INTERPRETACIÓN

En la **Tabla 20** y **Figura 20**, se puede apreciar que del conjunto total de colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. de la ciudad de Arequipa según su edad, el total del universo estadístico sigue siendo de 20 personas que son representadas con el 100% y fueron cuestionadas por sus opiniones referentes a la extinción del contrato de trabajo en un contrato indeterminado, reconociendo la existencia de una protección laboral.

Como se puede apreciar, los datos permiten afirmar que la mayoría de los colaboradores reconocen la regulación correcta cuando se da una extinción de la relación laboral, dicha mayoría es del 65% y numéricamente es de 13 personas frente a 4 personas que expresan la regulación incorrecta de la extinción de la relación laboral como elemento protector, dicha cantidad se refleja en un 20%. Mientras que dicha fuente del derecho es desconocida en eficacia o

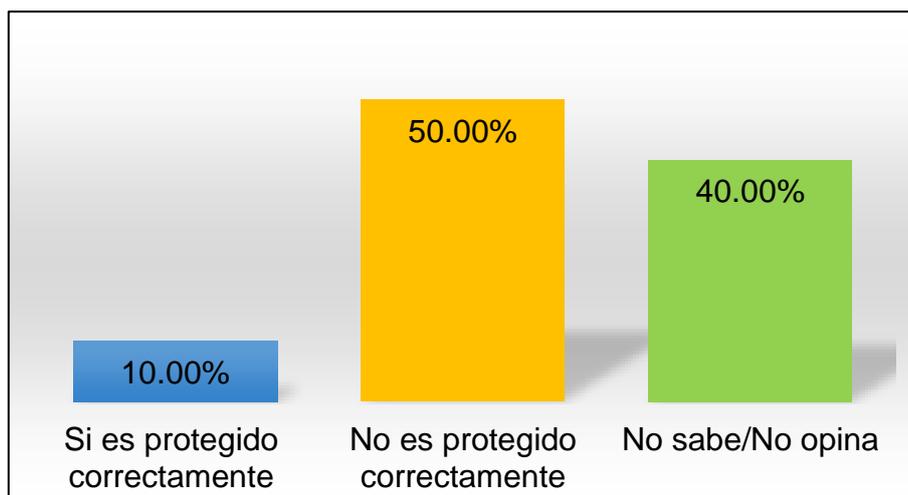
no se opina de la misma en un 15%, lo que se representa en la cantidad de personas de 3.

La regulación que se tiene sobre la extinción del contrato es simple y sencilla por tener sus bases en el contrato civil, ello con la observancia debida que debe presentarse para afrontar el despido en los textos normativos nacionales.

Tabla 21 *¿Cree Usted que el trabajador es protegido correctamente frente a un despido justificado por el TUO del Decreto Legislativo N°728?*

	Conteo	Porcentaje
Si es protegido correctamente	2	10.00%
No es protegido correctamente	10	50.00%
No sabe/No opina	8	40.00%
Total	20	100.00%

Figura 21 *¿Cree Usted que el trabajador es protegido correctamente frente a un despido justificado por el TUO del Decreto Legislativo N°728?*



INTERPRETACIÓN

En la **Tabla 21 y Figura 21**, se puede apreciar que del conjunto total de colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. de la ciudad de Arequipa según su edad, el total del universo estadístico sigue siendo de 20 personas que son representadas con el 100% y fueron cuestionadas por sus opiniones referentes a la protección correcta frente al despido justificado, reconociendo la existencia de un despido.

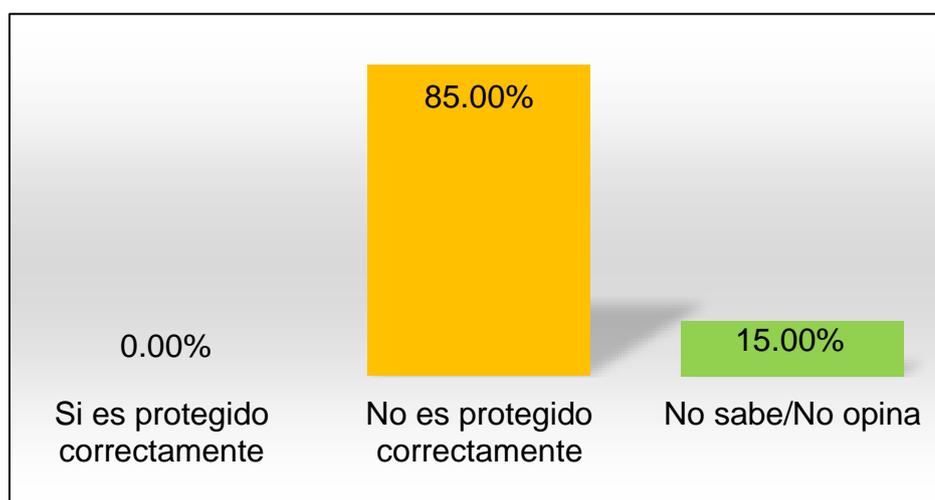
Como se puede apreciar, los datos permiten afirmar que la mayoría de los colaboradores reconocen la regulación incorrecta de la protección correcta frente al despido justificado, dicha mayoría es del 50% y numéricamente es de 10 personas frente a 2 personas que expresan la regulación correcta de la protección correcta frente al despido justificado, dicha cantidad se refleja en un 10%. Mientras que dicha fuente del derecho es desconocida en eficacia o no se opina de la misma en un 40%, lo que se representa en la cantidad de personas de 8.

El despido justificado es un extremo, un mecanismo radical y por ello se debe pretender reducir el listado que supone su existencia en diversas situaciones de la relación laboral. Teniendo en cuenta los principios analizados en la investigación y la estadística de los mismos en referencia al despido se puede inferir que el Estado debe ser arbitrario con esta herramienta para favorecer al trabajador, buscando reducir causales que puedan romper la relación laboral y afectar el entorno que se presenta en el mercado laboral, la protección ante el despido justificado es preventiva cuando se realizan labores y cuando dejan de realizarse, se debe tener en cuenta que el despido es una mala referencia para la persona que planea introducirse nuevamente al mercado.

Tabla 22 ¿Cree Usted que el trabajador es protegido correctamente frente a un despido nulo es protegido correctamente por el TUO del Decreto Legislativo N°728?

	Conteo	Porcentaje
Si es protegido correctamente	0	0.00%
No es protegido correctamente	17	85.00%
No sabe/No opina	3	15.00%
Total	20	100.00%

Figura 22 ¿Cree Usted que el trabajador es protegido correctamente frente a un despido nulo es protegido correctamente por el TUO del Decreto Legislativo N°728?



INTERPRETACIÓN

En la **Tabla 22** y **Figura 22**, se puede apreciar que del conjunto total de colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. de la ciudad de Arequipa según su edad, el total del universo estadístico sigue siendo de 20 personas que son representadas con el 100% y fueron cuestionadas por sus opiniones referentes a la protección correcta frente al despido nulo, reconociendo la existencia de un despido.

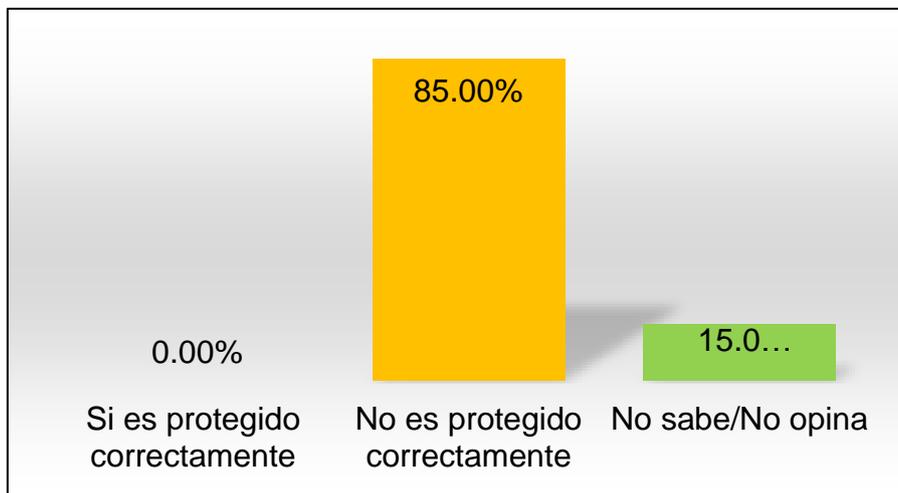
Como se puede apreciar, los datos permiten afirmar que la mayoría de los colaboradores reconocen la regulación incorrecta de la protección correcta frente al despido nulo, dicha mayoría es del 85% y numéricamente es de 17 personas frente a ninguna persona que exprese la regulación correcta de la protección correcta frente al despido nulo, dicha cantidad se refleja en un 0%. Mientras que dicha fuente del derecho es desconocida en eficacia o no se opina de la misma en un 15%, lo que se representa en la cantidad de personas de 3.

Este tipo de despido tiene nacimiento en la ley y es tipificado en diversos supuestos que pueden ser previstos por principios constitucionales, se enfoca en la motivación que da el trabajador para despedir a una persona. Ello es muy poco realista si reconocemos la existencia de normas contra actividades que son contrarias a la ley y las sanciones que dan esas normas, los empleadores evitaran a toda costa el uso de alguna justificación que se encuentre en el numerus clausus de la disposición normativa haciendo uso de la maquinación de la norma en contra del trabajador, originando una revictimización del sometido al despido nulo.

Tabla 23 ¿Cree Usted que el trabajador es protegido correctamente frente a un despido arbitrario es protegido correctamente por el TUO del Decreto Legislativo N°728?

	Conteo	Porcentaje
Si es protegido correctamente	0	0.00%
No es protegido correctamente	17	85.00%
No sabe/No opina	3	15.00%
Total	20	100.00%

Figura 23 ¿Cree Usted que el trabajador es protegido correctamente frente a un despido arbitrario es protegido correctamente por el TUO del Decreto Legislativo N°728?



INTERPRETACIÓN:

En la **Tabla 23** y **Figura 23**, se puede apreciar que del conjunto total de colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. de la ciudad de Arequipa según su edad, el total del universo estadístico sigue siendo de 20 personas que son representadas con el 100% y fueron cuestionadas por sus opiniones referentes a la protección correcta frente al despido arbitrario, reconociendo la existencia de un despido.

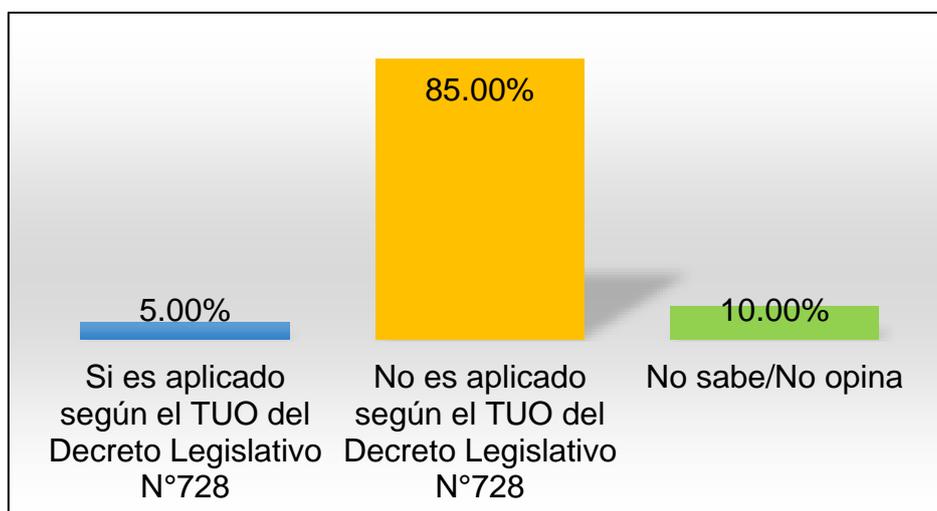
Como se puede apreciar, los datos permiten afirmar que la mayoría de los colaboradores reconocen la regulación incorrecta de la protección frente al despido arbitrario, dicha mayoría es del 85% y numéricamente es de 17 personas frente a ninguna persona que exprese la regulación correcta de la protección frente al despido arbitrario, dicha cantidad se refleja en un 0%. Mientras que dicha fuente del derecho es desconocida en eficacia o no se opina de la misma en un 15%, lo que se representa en la cantidad de personas de 3.

Las regulaciones que nacen del poder político están enmarcadas de distinta forma en nuestra realidad, es por ello que la norma se aplica de forma distinta por los cambios sociales y culturales que se dan a través del tiempo. El Ministerio de Trabajo es el encargado político en materia laboral y debe preservar una unidad y evolución de conceptos para prevenir lo que viene ocurriendo en la actualidad, en la que se vienen desarrollando normas contra el despido como institución y dándole distintos nombres por ser dotados de contenido jurídico distinto, a pesar de partir de la misma esencia. La falta de innovación en planteamiento jurídico de las cosas conlleva a un estado de necesidad que concluirá en la desprotección del trabajador.

Tabla 24 ¿Cree Usted que el despido arbitrario es aplicado de acuerdo a lo que establece el TUO del Decreto Legislativo N°728?

	Conteo	Porcentaje
Si es aplicado según el TUO del Decreto Legislativo N°728	1	5.00%
No es aplicado según el TUO del Decreto Legislativo N°728	17	85.00%
No sabe/No opina	2	10.00%
Total	20	100.00%

Figura 24 ¿Cree Usted que el despido arbitrario es aplicado de acuerdo a lo que establece el TUO del Decreto Legislativo N°728?



INTERPRETACIÓN

En la **Tabla 24** y **Figura 24**, se puede apreciar que del conjunto total de colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. de la ciudad de Arequipa según su edad, el total del universo estadístico sigue siendo de 20 personas que son representadas con el 100% y fueron cuestionadas por sus opiniones referentes a la aplicación correcta del despido arbitrario según el TUO del Decreto Legislativo N°728, reconociendo la existencia de un despido.

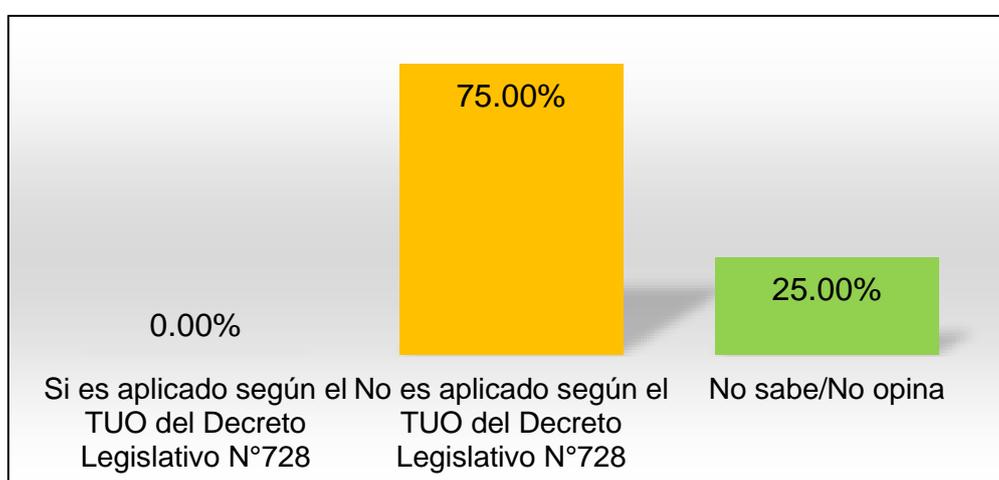
Como se puede apreciar, los datos permiten afirmar que la mayoría de los colaboradores reconocen la aplicación incorrecta del despido arbitrario, dicha mayoría es del 85% y numéricamente es de 17 personas frente a 1 persona que expresa la aplicación correcta del despido arbitrario según el TUO del Decreto Legislativo N°728, dicha cantidad se refleja en un 5%. Mientras que dicha fuente del derecho es desconocida en eficacia o no se opina de la misma en un 10%, lo que se representa en la cantidad de personas de 2.

Cuando se habla de la aplicación del despido arbitrario, se reconoce un tipo de tipicidad al interpretar la ley de manera antagónica. El juez que reconoce los elementos de un despido arbitrario es el mismo juez que ordenará las medidas que reparen el daño causado, a pesar de la amplia interpretación que tiene el despido arbitrario, la norma ha quedado minimizada frente a las diversas técnicas jurídicas aplicadas por el empleador para esquivar la figura rígida planteada por la ley y evitar las medidas que reparen el daño contra el trabajador.

Tabla 25 ¿Cree Usted que la figura de la indemnización es aplicada de acuerdo a lo que establece el TUO del Decreto Legislativo N°728?

	Conteo	Porcentaje
Si es aplicado según el TUO del Decreto Legislativo N°728	0	0.00%
No es aplicado según el TUO del Decreto Legislativo N°728	15	75.00%
No sabe/No opina	5	25.00%
Total	20	100.00%

Figura 25 ¿Cree Usted que la figura de la indemnización es aplicada de acuerdo a lo que establece el TUO del Decreto Legislativo N°728?



INTERPRETACIÓN

En la **Tabla 25** y **Figura 25**, se puede apreciar que del conjunto total de colaboradores de la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. de la ciudad de Arequipa según su edad, el total del universo estadístico sigue siendo de 20 personas que son representadas con el 100% y fueron cuestionadas por sus opiniones referentes a la indemnización por despido arbitrario según el TUO del Decreto Legislativo N°728, reconociendo la existencia de un despido.

Como se puede apreciar, los datos permiten afirmar que la mayoría de los colaboradores reconocen la aplicación incorrecta de la indemnización por despido arbitrario, dicha mayoría es del 75% y numéricamente es de 15 personas frente a ninguna persona que exprese la aplicación correcta de la indemnización por despido arbitrario, dicha cantidad se refleja en un 10%. Mientras que dicha fuente del derecho es desconocida en eficacia o no se opina de la misma en un 25%, lo que se representa en la cantidad de personas de 5.

La aplicación de la indemnización simboliza una reparación de carácter laboral teniendo un análisis particular fuera de lo patrimonial, en nuestro ordenamiento nacional se da una reparación limitativa por el tiempo y ello es contradictorio si se tiene en cuenta la responsabilidad del trabajador en los diversos puestos que ocupa y la finalidad extra patrimonial que tiene el desarrollo del derecho al trabajo que se vio truncado por un acto contrario a la norma jurídica.

3.2. Discusión de resultados

Del análisis realizado en la presente investigación, estableceremos una comparación con los antecedentes de investigaciones consideradas en capítulos anteriores de la tesis, de la cual obtenemos que:

La investigación realizada por Castillo & Villa (2002) titulada "*Hacia una nueva interpretación del despido sin justa causa*" determino que al existir un despido sin causa justificada, esto trae como consecuencia la vulneración de la estabilidad laboral y derechos que examina la norma laboral; del mismo modo si la comparamos con nuestra investigación resaltamos que si hay una relación entre la investigación realizada por Castillo & Villa y la nuestra, siendo que se demostró a través del cuestionario realizado que verdaderamente puede haber una vulneración a la estabilidad laboral al interponer por parte del empleador un despido sin una causa justificada, sin embargo los trabajadores no tienen conocimiento de los derechos laborales que le corresponden y no exigen el debido cumplimiento ni protección de la misma.

La investigación realizada por Untuña (2018) titulada *Inversión de la Carga de la Prueba en Despido Intempestivo como Fenómeno de la Relación Laboral* determino que por la falta de atención y una distorsión de las instituciones del trabajo, no existe determinación procesal determinada de manera preferente, por este motivo, el desarrollo de un proceso judicial laboral se rige bajo lo establecido en el Código Orgánico General de Procesos, provocando que los trabajadores pierdan los beneficios y la protección propia del Derecho del Trabajo, que por su naturaleza protectora y su independencia del Derecho Civil, sería contradictorio utilizar sus preceptos jurídicos, del mismo modo si la comparamos con nuestra investigación resaltamos que si hay una relación entre la investigación realizada por Untuña y la nuestra, siendo que por la falta de información que los trabajadores tienen sobre sus derechos laborales y la protección de organismos e instituciones como SUNAFIL ofrecen a los centros laborales; es que estaría incurriéndose en una distorsión de las instituciones del trabajo.

La investigación realizada por Iglesias (2016) titulada *Vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco* determino que dichos derechos son de carácter fundamental, siendo que pueden vulnerarse después de haberse producido un despido, así mismo activa la tutela restitutoria con aquellos conceptos que resaltan en los derechos laborales de rango constitucional que forman parte de la existencia del mismo ser humano los cuales no pueden sufrir pérdida ya que se encuentran en una relación laboral, del mismo modo si la comparamos con nuestra investigación resaltamos que si hay una relación entre la investigación realizada por Iglesias y la nuestra, siendo que en ambos trabajos de investigación se considera de relevancia trascendental la tutela a los derechos laborales, así como la protección al trabajador cuando es despedido de manera arbitraria o sin existir causa alguna que justifique el despido., indicando que son derechos fundamentales y protegidos por nuestra Carta Magna.

La investigación realizada por Yabar (2015) titulada *Necesidad de regular en el decreto legislativo 728, ley de Productividad y competitividad laboral, el derecho al secreto y a La inviolabilidad de las comunicaciones privadas frente a la Facultad fiscalizadora del empleador, para evitar despidos Arbitrarios a partir de las sentencias del tribunal constitucional Y los instrumentos internacionales, años 2009-2013* determino que los despidos arbitrarios que se señala en las unidades de estudios exponen que el trabajador al tratar de probar una falta grave comete un exceso, lo cual genera que se vulnere el derecho al secreto y la inviolabilidad de las comunicaciones privadas de los empleados; dicho estudio realizado por Yábar tiene relación con el presente trabajo de investigación debido a que se analiza la vulnerabilidad o no de derechos de los trabajadores, así como la protección de derechos fundamentales donde se plantea la protección del Estado hacia el trabajador para evitar acciones arbitrarias y/o abusivas por parte del empleador.

3.3. Conclusiones

Primera. La indemnización por despido arbitrario de acuerdo a lo descrito por el Texto Único Ordenado del D.L. N° 728 en los contratos sujetos al régimen laboral privado de los trabajadores de la empresa Eisur Industrial & Comercial S.A.C. fue determinada y se llegó a la conclusión que frente a un presupuesto de cese laboral *sine iusta causa*, los operarios laborales no manifiestan haber sido resarcidos pecuniariamente en sus sendas trayectorias laborales, ya que a lo largo de la investigación se observó que muchos de los trabajadores no tenían noción de figuras como la indemnización cuando suscite dicho despido, ni la protección y derechos que como trabajadores tienen de acuerdo a lo tipificado en el D.L. N° 728, del mismo modo de acuerdo a nuestras estadísticas el 85% de los trabajadores expresa que no se sienten protegido frente a un despido arbitrario, así mismo ante el desconocimiento por parte de los trabajadores sobre dichas figuras jurídicas, la empresa Eisur Industrial & Comercial S.A.C. no acciono la indemnización por despido arbitrario.

Segunda. El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 si estaría vulnerando la indemnización que tiene el trabajador por despido arbitrario, debido a que un 75% de los trabajadores sostiene que la indemnización no es aplicada de acuerdo a lo establecido por el TUO del Decreto Legislativo N° 728, así mismo a pesar que en varios de sus artículos menciona la protección que el estado ofrece a los trabajadores víctimas de despido arbitrario y la indemnización que puede ser solicitada por dichos trabajadores, este solo ofrece un máximo de 12 remuneraciones el cual será equivalente a una remuneración y media mensual por cada año que el trabajador haya prestado sus servicios, existiendo una evidente vulneración a la indemnización de los trabajadores que hayan prestado sus servicios por más de 8 años a la misma empresa al invalidar los años que traspasen las 12 remuneraciones.

Tercera. La legislación peruana si tipifica una protección al trabajador cuando es despedido arbitrariamente a través de decretos legislativos como el D.L. N° 728 y el T.U.O. del mencionado decreto, empero esta protección no se encuentra ligada intrínsecamente a la realidad del trabajador peruano pues observamos que de acuerdo a las estadísticas realizadas el 65% de

trabajadores no encuentran protección frente al despido de acuerdo a las regulaciones que establece el TUO del Decreto Legislativo N°728 , debido a que solo estaría protegiendo a trabajadores que tengan pocos años de servicio a una empresa y deja sin protección a los trabajadores que lleven una gran cantidad de años de servicio, materializándose claramente en el Artículo 38 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728.

Cuarta. Ante el notable desconocimiento en derechos laborales y la protección que tienen por parte del estado los trabajadores de .la empresa Eisur Industrial & Comercial S.A.C, ya que en conformidad con lo expuesto en nuestro trabajo de investigación el 45% de los trabajadores de dicha empresa consideran que no tienen una protección por parte del estado frente a despidos arbitrarios ni mucho menos una correcta indemnización , de tal forma que se ha llegado a la conclusión que los empleadores de la mencionada empresa no realizan una debida indemnización a sus trabajadores cuando los despiden arbitrariamente en razón del contrato del régimen laboral privado celebrado entre ellos, ya que aprovechándose de dicho desconocimiento los empleadores intentan desvincular a los trabajadores como una despido normal aun cuando cumple con las características para ser considerado como un despido arbitrario.

3.4. Recomendaciones

Primera. Se recomienda que la empresa Eisur Industrial & Comercial S.A.C pueda brindar información sobre los derechos laborales que tienen cada uno de sus trabajadores, así como establecer mecanismos que puedan lograr una filiación entre los intereses de la empresa y los intereses de los trabajadores con el objetivo de lograr una armonía entre empleador y trabajador que contribuya a evitar problemas de carácter laboral entre ambos.

Segunda. Se recomienda que pueda establecerse una modificación al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 debido a que estaría vulnerando la materialización de un monto correcto de indemnización a un sector de los trabajadores cuando suscite un despido arbitrario, siendo beneficioso para los empleadores ya que integraran un monto minoritario de

indemnización a sus trabajadores, cuando por los años de servicio el monto de indemnización debe ser mayor.

Tercera. Se recomienda que haya una mejor tipificación de Decretos Legislativos y leyes en materia laboral que vayan acorde a la realidad de los trabajadores peruanos, debido a que a pesar que pueda encontrarse tipificado en nuestra legislación la protección a los trabajadores contra el despido arbitrario, en el ejercicio de la labor los trabajadores encuentran sus derechos vulnerados, por lo que además debe de establecerse una modificación al Artículo 38 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 con el objetivo que no haya un límite de 12 remuneraciones por indemnización a un trabajador que haya prestado sus servicios por más de 8 años.

Cuarta. Se recomienda que pueda haber una fiscalización por parte del estado a empresas privadas para que pueda garantizarse que de forma satisfactoria se cumple con la protección de derechos laborales, así como informar por medio capacitaciones a los trabajadores de la protección que el estado ofrece cuando son despedidos arbitrariamente, además de los derechos que por ley y en seguimiento a nuestra Carta Magna le corresponde, con la finalidad que ningún trabajador pueda ver sus derechos vulnerados.

3.5. Fuentes de Información

Abogados. (8 de Diciembre de 2019). *Abogados*. Obtenido de <http://iabogado.com/guia-legal/en-el-trabajo/el-periodo-de-prueba>

Agencia de promoción de la inversión privada – Perú, P. (2012). *Régimen laboral de la actividad privada en el Perú*. Lima: Pro inversion.

Aptitus. (11 de Septiembre de 2019). *Aptitus*. Obtenido de <https://aptitus.com/blog/beneficios-sociales-en-caso-de-despido-arbitrario/>

Arroyo, C. L. (2010). *Los derechos fundamentales en la jurisprudencia del tribunal constitucional*. Lima: Palestra Editores.

Asinom. (18 de Febrero de 2020). *Asinom*. Obtenido de <https://www.asinom.com/que-es-un-contrato-laboral.php>

Basualdo, B. (7 de Agosto de 2009). *Legales.com*. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/consultaslegales/2009/08/07/despido-nulo-despido-incausado-despido-fraudulento/>

Blancas Bustamante, C. (2011). *La cláusula de Estado social en la Constitución. Análisis de los Derechos Fundamentales laborales*. Lima: PUCP.

Blancas, B. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima: Jurista editores .

Blancas, C. (2004). *Análisis de la regulación laboral en el Perú: comentarios y perspectivas hacia una nueva Ley General del Trabajo, Ius et veritas*. Lima: Ius et Veritas. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12437/12998>

Blancas, C. (2006). *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.

Bumeran, P. (15 de abril de 2017). *¿Cómo reaccionar ante un despido arbitrario?* Obtenido de <https://www.bumeran.com.pe/noticias/beneficios-sociales-en-caso-de-despido-arbitrario/#:~:text=El%20derecho%20peruano%20protege%20al,trabajo%2C%20seg%C3%BAAn%20sea%20el%20caso.>

Castillo Córdova, L. (2017). Derecho al trabajo y la adecuada protección contra el despido arbitrario. *Cuadernos de análisis y crítica a la jurisprudencia constitucional*, 124-146.

Castillo, R., & Villa, M. (2002). *Una nueva interpretación del Despido sin causa justa*. Bogotá - Colombia: Universidad Javeriana de Bogotá.

Chavez, P. (2018). *El despido Arbitrario: Un vistazo a su régimen*. Lima.

Código Civil, P. (10 de enero de 2018). *El contrato y el acto jurídico en el Código Civil peruano. Repaso sucinto de su interconexión jurídica*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/contrato-acto-juridico-codigo-civil-peruano-interconexion-juridica/>

Colchado, J. C. (2018). Derechos fundamentales del trabajador, poder de dirección del empleador y principio de proporcionalidad. En C. Landa Arroyo, *Derechos fundamentales* (págs. 369-381). Lima: Palestra Editores.

Conceptos jurídicos, P. (2014). *Conceptos jurídicos*. Obtenido de <https://www.conceptosjuridicos.com/pe/despido/>

Cornet, M. (2018). *El principio de buena fe*. Lima.

De la Cueva, M. (2002). *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Porrúa.

Diccionario jurídico, P. (2020). *Diccionario jurídico*. Obtenido de [http://diccionariojuridico.mx//listado.php/competitividad/?para=definicion&titulo=competitividad#:~:text=de%20consumo...-La%20competitividad%20es%20un%20atributo%20de%20las%20personas%20\(f%C3%ADnicas%20o,derivadas%20de%20normas%20culturales%20o](http://diccionariojuridico.mx//listado.php/competitividad/?para=definicion&titulo=competitividad#:~:text=de%20consumo...-La%20competitividad%20es%20un%20atributo%20de%20las%20personas%20(f%C3%ADnicas%20o,derivadas%20de%20normas%20culturales%20o)

Escobar, J. E. (2019). La interrupción de la prescripción de las acciones laborales y el principio protector. *IUS Revista de Investigación de la Facultad de Derecho*, 56-66.

Fernandez, H. (2015). *Economía TIC*. Obtenido de <https://economytic.com/que-es-la-productividad/>

Franco, D. (2019). *Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú*. Lima: Universidad del Norte.

Galvez, M. (8 de Diciembre de 2019). *Galvez Monteagudo*. Obtenido de <https://www.galvezmonteagudo.pe/responsabilidad-por-danos-en-que-casos-se-pueden-justificar-los-hechos-danosos/>

García, M. (1960). *Derecho del Trabajo*. Barcelona.

Gerencie. (5 de Setiembre de 2019). *Gerencie*. Obtenido de <https://www.gerencie.com/despido-indirecto.html>

Gestion, P. (18 de octubre de 2017). ¿Cuáles son los tipos de indemnización laboral que establece la legislación? *Gestion*, pág. 10.

Giglio, W. D. (1984). *Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: Juspodivm.

Gonzales, C. (20 de Febrero de 2019). *Hablemos de empresa*. Obtenido de <https://hablemosdeempresas.com/pymes/contrato-indefinido/>

Gutierrez, J. (27 de Septiembre de 2016). *Fontelles Advocats*. Obtenido de <https://fontelles.com/principio-protector-derecho-laboral/>

Herrera Guerra, P. (2020). *Pago de indemnización por despido arbitrario es deducible*. Lima: El peruano. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/112559-pago-de-indemnizacion-por-despido-arbitrario-es-deducible#:~:text=De%20acuerdo%20con%20el%20art%C3%ADculo,dozavos%20y%20treintavos%2C%20seg%C3%BAn%20corresponda.>

Hispanico, P. (2013). *Panhispanico*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/arbitrariedad#:~:text=Acto%20o%20proceder%20contrario%20a,estas%20de%20cualquier%20fundamento%20serio.>

Iglesias, K. (2016). *Vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente huatuco*. Huánuco: Universidad de Huánuco.

Instituto de Ciencias Hegel, P. (15 de marzo de 2021). *Derecho laboral: el despido de trabajadores en Perú*. Obtenido de <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-el-despido-de-trabajadores-en-peru/>

Juridica, N. (2013). *Norma juridica*. Obtenido de <https://www.conceptosjuridicos.com/pe/norma-juridica/>

Kerlinger, F. (2002). *Enfoque conceptual de la Investigación del comportamiento*. Washintong.

Lillo, A. (2019). *Principio de continuidad de la relacion laboral*. Lima.

Lopez, P. (2004). Poblacion, muestra y muestreo. *Scielo*, 69 - 74. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es

Mendoza, C. (8 de Diciembre de 2019). *Corporacion peruana de abogados*. Obtenido de <https://www.abogadosempresariales.pe/despido-laboral-tipos-de-despidos-peru/>

Mendoza, J. (08 de octubre de 2014). *Instrumentos de recoleccion de datos*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/JoseMendozaCastillo/12-instrumentos-de-recoleccin-de-datos>

Moreno Galindo, E. (07 de agosto de 2013). *Metodologia de investigacion, pautas para hacer tesis*. Obtenido de Limitaciones en una investigacion: <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/limitaciones-del-problema-de.html#:~:text=Se%20refiere%20limitaciones%20o%20los,problema%20debido%20por%20alguna%20raz%C3%B3n>.

Muñoz, G. E. (2018). *La extincion del contrato de trabajo*. Madrid. Obtenido de Madrid

Muzio, V. (2017). *Suspension del contrato de trabajo* . Lima.

N° 746-2003-AA/TC, P. (2004). *N° 746-2003-AA/TC, P*. Lima: El Peruano.

n°728, T. U. (20 de Febrero de 2020). Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Otero, M. (1995). *Anuario de Filosofía del Derecho XII*. Santiago.

Pacheco, C. S. (2018). Principio de Continuidad en el régimen Laboral de los Docentes de instituciones educativas Particulares del Perú. *Vox juris*, 163-170.

Pacori, C. (2011). *Sobre la Indemnización por Despido Arbitrario*. Arequipa.

Palestra, C. (1997). *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Lima, Perú. Lima: El Peruano. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dec728.pdf

Paredes, J. (2014). *Despido arbitrario*. Lima.

Pastrana, F. (21 de marzo de 2017). *¿Es lo mismo indemnización que resarcimiento?* Obtenido de <https://lpderecho.pe/es-lo-mismo-indemnizacion-que-resarcimiento/>

Peña, M. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima: Universidad Nacional de Educación.

Perez, J. (2019). *Principio de razonabilidad*. Madrid.

Peru, C. P. (23 de Febrero de 1993). Obtenido de Constitución Política del Perú : <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>

Peruano, E. (16 de Diciembre de 2015). *El Peruano*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia-%C2%BFes-general-el-regimenlaboral-privado-i-36484.aspx>

Plá Rodríguez, A. (1990). *Los principios del Derecho de Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.

Proinversion. (15 de Febrero de 2020). *Proinversion* . Obtenido de <http://www.proinversion.gob.pe/apec/pdf/4%20Regimen%20Laboral.pdf>

Puntriano, C. (2019). *La prescripción laboral*. Lima.

Raffino, M. (2018). *Contrato de trabajo*. Argentina.

Ríos, A. V. (2013). El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado. *Derecho PUCP*, 309-339.

Robles, D. (2018). *Indemnización por despido arbitrario* . Lima.

Rodríguez, M. G. (1946). *Bocetos jurídicos: la buena fe y la seguridad jurídica*. Santiago de Chile: AAMN.

Rodríguez, P. (1998). *Los principios del Derecho del trabajo*. Buenos Aires.

Roldan, P. N. (2020). *Economipedia: Haciendo fácil la economía*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/competitividad.html>

Rus Arias, E. (2015). *Economipedia*. Obtenido de Tipos de investigación: <https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-investigacion.html#:~:text=Los%20tipos%20de%20investigaci%C3%B3n%20pueden,aspectos%20a%20tener%20en%20cuenta>.

Saco, M. (2018). *El impacto de la Ley N° 30709 en reducción de remuneraciones: A propósito de la nueva redacción del literal b) del artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Silvestre, E. (2019). *Principio del derecho laboral*. Madrid.

Sordo, A. I. (2016). *Recolección de datos*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/marketing/recoleccion-de-datos>

STC Exp.N°976-2001-AA-TC, . P. (2001). *STC Exp.N°976-2001-AA-TC*, . Lima: El peruano.

STC N.º 3710-2005-PA/TC, P. (2005). *STC N.º 3710-2005-PA/TC*. Lima: El Peruano.

STC N° 0008-2005-PI/TC, P. (2005). *STC N° 0008-2005-PI/TC*. Lima: El peruano.

Tecana American University, P. (2014). *Tipos de investigacion y diseño de investigacion*. Madrid: Tecana American University.

Toyama Miyagusuku, J., & Bringas Díaz, G. (2012). Los principios de igualdad laboral y generalidad tributaria. Puntos de encuentro y desencuentros. *IUS ET VERITAS*, 290-308.

Toyama, J. (2019). *El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales*. Lima.

Trujillo, E. (22 de Febrero de 2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/indemnizacion.html>

TUO. (27 de Marzo de 1997). *Asesoría laboral*. Obtenido de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dec728.pdf

TUO del D. Leg. N° 728, P. (1998). *Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Lima: El peruano.

Txto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, "Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (2018).

Untuña, L. (2018). *Inversion de la Carga de la Prueba en Despido Intempestivo como Fenómeno de la Relación Laboral*. Quito - Ecuador Central del Ecuador: Universidad .

Valencia, J. (2019). *despido arbitrario*. Lima.

Yabar, E. (2015). *Necesidad de regular en el decreto legislativo 728, ley de productividad y competitividad laboral, el derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas frente a la facultad fiscalizadora del empleador, para evitar despidos...* Arequipa: Universidad Católica de Santa María.

Zila, A. (25 de septiembre de 2020). *Toda materia*. Obtenido de Metodo de investigacion: <https://www.todamateria.com/metodos-de-investigacion/#:~:text=Los%20m%C3%A9todos%20de%20investigaci%C3%B3n%20son,ensayos%20y%20grupos%20de%20enfoque>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la Indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 que vulnera los contratos de régimen laboral privado en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. en Arequipa, 2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la Indemnización por despido arbitrario en su dimensión de protección por la autoridad administrativa del trabajo frente a un despido según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 que vulnera los contratos de régimen laboral privado en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. Arequipa, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 que vulnera los contratos de régimen laboral privado en su dimensión contratos de trabajo en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. Arequipa, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 que vulnera los contratos de régimen laboral privado en su dimensión clases de despido en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. en Arequipa, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la Indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 que vulnera los contratos de régimen laboral privado en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. en Arequipa, 2021.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la Indemnización por despido arbitrario en su dimensión de protección por la autoridad administrativa del trabajo frente a un despido según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 que vulnera los contratos de régimen laboral privado en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. Arequipa, 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 que vulnera los contratos de régimen laboral en su dimensión contratos de trabajo en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. en Arequipa, 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 que vulnera los contratos de régimen laboral en su dimensión clases de despido en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. en Arequipa, 2021.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la Indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 y la vulneración de los contratos del régimen laboral privado en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. en Arequipa, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la Indemnización por despido arbitrario en su dimensión de protección por la autoridad administrativa del trabajo frente a un despido según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 que vulnera los contratos de régimen laboral privado en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. en Arequipa, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la Indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 que vulnera los contratos de régimen laboral en su dimensión contratos de trabajo en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. en Arequipa, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la Indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 que vulnera los contratos de régimen laboral en su dimensión clases de despido en la empresa EISUR Industrial & Comercial S.A.C. en Arequipa, 2021.</p>	<p>Variable 1 Indemnización por despido arbitrario Dimensiones -protección por la Autoridad administrativa de trabajo -Principio del derecho laboral -Protección frente a un despido</p> <p>Variable 2 Contratos de régimen laboral privado Dimensiones -Contratos de trabajo -Tipos de contrato -Clases de despido</p>	<p>Enfoque: cuantitativo Tipo: básica Diseño: no experimental Método: deductivo hipotético Nivel: descriptivo correlacional</p> <p>Población: 20 trabajadores Muestra: 20 trabajadores</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario con 23 preguntas cerradas con 3 alternativas.</p>

Anexo 2: Instrumentos
Cuestionario de preguntas

ENCUESTA APLICADA A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
EISUR INDUSTRIAL & COMERCIAL S.A.C.

I. INSTRUCCIONES

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información sobre la indemnización por despido arbitrario en contratos de régimen laboral privado en los trabajadores de la empresa Eisur Industrial & Comercial S.A.C.

Este cuestionario permitirá recoger valiosa información de la realidad, por lo que sus respuestas son de carácter veraz y fidedigno, por lo que se deberá responder marcando con un aspa (X) cualquier de las alternativas que considera correcta.

SEXO: Masculin Femenino

EDAD: Años:

Marque con una X la respuesta de su elección, según corresponda.

1. ¿Cree Usted que la Autoridad Administrativa De Trabajo protege a los trabajadores cuando son despedidos arbitrariamente?
 - a. Si
 - b. No
 - c. No sabe/No opina

2. ¿Cree Usted que la Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral protege a los trabajadores cuando son despedidos arbitrariamente?
 - a. Si
 - b. No
 - c. No sabe/No opina

3. ¿Cree Usted que el Ministerio De Trabajo protege a los trabajadores cuando son despedidos arbitrariamente?
 - a. Si
 - b. No

- c. No sabe/No opina
4. ¿Cree Usted que el Principio Protector en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario?
 - a. Si actúa efectivamente
 - b. No actúa efectivamente
 - c. No sabe/No opina
 5. ¿Cree Usted que el Principio de irrenunciabilidad de derechos en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario?
 - a. Si actúa efectivamente
 - b. No actúa efectivamente
 - c. No sabe/No opina
 6. ¿Cree Usted que el Principio de continuidad de relaciones laborales en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario?
 - a. Si actúa efectivamente
 - b. No actúa efectivamente
 - c. No sabe/No opina
 7. ¿Cree Usted que el Principio De Primacía De La Realidad en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario?
 - a. Si actúa efectivamente
 - b. No actúa efectivamente
 - c. No sabe/No opina
 8. ¿Cree Usted que el Principio De Razonabilidad en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario?
 - a. Si actúa efectivamente
 - b. No actúa efectivamente
 - c. No sabe/No opina
 9. ¿Cree Usted que el Principio De Buena Fe en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario?
 - a. Si actúa efectivamente
 - b. No actúa efectivamente
 - c. No sabe/No opina
 10. ¿Cree Usted que el Principio de no discriminación en derecho laboral actúa efectivamente contra el despido arbitrario?
 - a. Si actúa efectivamente
 - b. No actúa efectivamente
 - c. No sabe/No opina
 11. ¿Cree Usted que la Constitución Política del Perú protege efectivamente al trabajador frente a un despido arbitrario?
 - a. Si protege efectivamente
 - b. No protege efectivamente
 - c. No sabe/No opina
 12. ¿Cree Usted que la Doctrina Peruana es una herramienta de protección frente al despido arbitrario?
 - a. Si es una herramienta de protección

- b. No es una herramienta de protección
 - c. No sabe/No opina
13. ¿Cree Usted que el plazo de acción en la indemnización se aplica correctamente en un proceso por despido arbitrario?
- a. Si se aplica correctamente
 - b. No se aplica correctamente
 - c. No sabe/No opina
14. ¿Cree Usted que la figura del contrato indefinido en la indemnización este regulado correctamente en nuestra legislación?
- a. Si se encuentra regulado correctamente
 - b. No se encuentra regulado correctamente
 - c. No sabe/No opina
15. ¿Cree Usted que la reparación civil por daños en la indemnización se aplica correctamente en un proceso por despido arbitrario?
- a. Si se aplica correctamente
 - b. No se aplica correctamente
 - c. No sabe/No opina
16. ¿Cree Usted que el periodo de prueba en un contrato de trabajo se encuentra regulado correctamente en el TUO del Decreto Legislativo N°728?
- a. Si se encuentra regulado correctamente
 - b. No se encuentra regulado correctamente
 - c. No sabe/No opina
17. ¿Cree Usted que la suspensión de trabajo se encuentre regulado correctamente en el TUO del Decreto Legislativo N°728?
- a. Si se encuentra regulado correctamente
 - b. No se encuentra regulado correctamente
 - c. No sabe/No opina
18. ¿Cree Usted que la extinción del contrato de trabajo se encuentre regulado correctamente en el TUO del Decreto Legislativo N°728?
- a. Si se encuentra regulado correctamente
 - b. No se encuentra regulado correctamente
 - c. No sabe/No opina
19. ¿Cree Usted que el trabajador es protegido correctamente frente a un despido justificado por el TUO del Decreto Legislativo N°728?
- a. Si es protegido correctamente
 - b. No es protegido correctamente
 - c. No sabe/No opina
20. ¿Cree Usted que el trabajador es protegido correctamente frente a un despido nulo es protegido correctamente por el TUO del Decreto Legislativo N°728?
- a. Si es protegido correctamente
 - b. No es protegido correctamente
 - c. No sabe/No opina

21. ¿Cree Usted que el trabajador es protegido correctamente frente a un despido arbitrario es protegido correctamente por el TUO del Decreto Legislativo N°728?
- Si es protegido correctamente
 - No es protegido correctamente
 - No sabe/No opina
22. ¿Cree Usted que el despido arbitrario es aplicado de acuerdo a lo que establece el TUO del Decreto Legislativo N°728?
- Si es aplicado según el TUO del Decreto Legislativo N°728
 - No es aplicado según el TUO del Decreto Legislativo N°728
 - No sabe/No opina
23. ¿Cree Usted que la figura de la indemnización es aplicado de acuerdo a lo que establece el TUO del Decreto Legislativo N°728?
- Si es aplicado según el TUO del Decreto Legislativo N°728
 - No es aplicado según el TUO del Decreto Legislativo N°728
 - No sabe/No opina

ANTEPROYECTO DE LEY

Sumilla : Anteproyecto de ley que modifica el T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral, en su Artículo 38° que se refiere a la indemnización por despido arbitrario.

I. DATOS DEL AUTOR

El bachiller en Derecho de la Universidad Alas Peruanas, MIKE GUIDO LLERENA NEYRA, haciendo uso de sus facultades como ciudadano, que le concede el Artículo 31 de la Constitución Política del Perú y el Artículo 75 del Reglamento General del Congreso de la República, propone el siguiente Anteproyecto de ley a efecto de modificar el artículo N° 38 del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, articulo que se refiere a la indemnización por despido arbitrario.

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A. CONSIDERACIONES HISTORICAS

Los albores de nuestro país no solo se han caracterizado por la promulgación continúa y constante de diversas Constituciones con las que los mandatarios de turno anhelaron preceptuar una serie de disposiciones convenientes para ellos, sino también por la menesterosa regulación sobre derechos fundamentales.

Situando como punto de partida la Constitución Política del Perú de 1823, esta neófita República se caracterizó por su carente regulación sobre el

derecho laboral Peruano, sin embargo resalta un tema de suma relevancia directamente relacionada sobre el Derecho del trabajo: la abolición de la esclavitud.

Cinco años después, se promulga la Constitución de 1828, norma suprema que mediante su artículo 158° dispuso que “todos los ciudadanos pueden ser admitidos a los empleos públicos, sin otra diferencia que la de sus talentos y virtudes”. Esta ley fundamental puede ser considerada como uno de los bastiones de los actuales derechos-principios fundamentales de igualdad de oportunidades sin discriminación de acceso al empleo en función del mérito y progresividad.

En tanto comienza a delimitarse de alguna manera lo que actualmente conocemos como la libertad de trabajo y la desaparición del privilegio laboral o igualdad de oportunidades evidentemente todo ello con las limitaciones y restricciones sociales, económicas y culturales enmarcadas en la época; se proclama la constitución de 1920, en cuya vigencia se dictaron una serie de normas de notable trascendencia como por ejemplo la Ley N 4916, avocada al tema del despido, en esta ley se dispone el preaviso de 90 días para el despido de los empleados particulares, un preaviso de 40 días para la renuncia del empleado, una indemnización compensatoria en caso de despido injustificado, el derecho a un seguro de vida después de cuatro años continuos de labor para un mismo empleador, y la facultad del empleador para despedir al trabajador ante la comisión de una falta grave, texto que sienta bases sobre la extinción del contrato de trabajo detallada actualmente en el texto único ordenado de la Ley de productividad y competitividad Laboral.

Concomitante a este escenario constitucional, se dictan una gran cantidad de normas laborales, siendo la particular a nuestra pretensión, el Decreto Ley 18471 del 10 de noviembre de 1970 el cual instituyó el régimen de estabilidad en el empleo de los trabajadores de la actividad privada cualquiera fuese su empleador, por lo que los trabajadores solo podían ser despedidos por una causa legítima contemplada en la ley, y de no ser así estos debían ser restituidos a sus puestos de trabajo con el pago de las remuneraciones devengadas, siendo la excepción que el trabajador opte

por finalizar la relación laboral, caso en el cual le correspondía el pago de una indemnización.

Se ha efectuado un breve recuento de las principales normas de índole laboral dadas durante el periodo de 1920 hasta 1979, fecha en que se promulgó una nueva Constitución. Norma fundamental que a diferencia de las anteriores, se caracterizó por la prolija regulación que le dio al trabajo, pero esencialmente por otorgarles calidad de derechos fundamentales a una serie de derechos que emanan de la relación laboral.

Pero es a partir de la promulgación de la Carta Magna de 1993, que se emite normativas con más falencias que aciertos, que desembocan en legislaciones cuyo objetivo enerva potenciar las posibilidades de encuentro entre la oferta y la demanda laboral, flexibilizando las modalidades y mecanismos de acceso al trabajo, como fue el Decreto Legislativo N° 728 emitida el 8 de noviembre de 1991 (y su reglamento contenido en el T.UO de fecha 21 de marzo de 1997).

B. PROBLEMÁTICA ACTUAL.-

Como anotamos anteriormente, no es hasta el año 1991 en que se produce un gran cambio en el Perú, pues precisamente en ese año el Gobierno encabezado por Alberto Fujimori implantó una “flexibilización laboral” cuyo origen tuvo un sustento interesante, que fue el generar una mayor apertura del mercado laboral, en otras palabras, que más personas cuenten con un empleo, aunque sea de manera temporal, y que los empresarios tengan mayores facilidades para la contratación de trabajadores; no obstante, adelantándonos a nuestras conclusiones, podemos decir que ello supuso un gran error, a lo que con mucho acierto importantes autores se han referido como “desregulación salvaje” o “huida del Derecho del trabajo”, ello en gran medida a que las normas producto de esta mal llamada “flexibilización laboral”, lo que en realidad generaron fue la “deslaboralización” del Derecho del trabajo, pues no existía forma de hacer eficaz el pleno respeto de los derechos laborales y, en muchos casos, los derechos empresariales eran desmedidos e ilimitados, generándose con ello un grave desbalance de las relaciones laborales, en donde el gran perdedor era el trabajador.

Así, es menester indicar que la referida deslaboralización empezó a materializarse con la publicación del Decreto Legislativo N° 728, denominada “Ley de Fomento del Empleo”. Las grandes novedades de esta normativa fueron la inclusión de los denominados contratos de trabajo sujetos a modalidad (temporales y de plazo fijo), la implementación, por interpretación, de la estabilidad laboral relativa, y la indemnización como protección contra el despido arbitrario.

Respecto a este último punto, el cual es sustancia prima de nuestra propuesta, debemos indicar, si bien es cierto en el plano teórico es claro que hay una regla general y una excepción respecto del tipo de contratación, ello no ocurre en la práctica. Una clara muestra de ello es lo que ocurre actualmente en el Perú, en donde la gran mayoría de contrataciones laborales se efectúa en virtud de los contratos sujetos a modalidad, mediante los cuales se contrata a trabajadores por periodos cortos a efectos de poder cesarlos apenas terminen estos, en otras palabras, estos trabajadores pueden ser despedidos cuando lo desee el empleador sin ninguna protección ante ello. Si bien esta norma ha sido varias veces cuestionada, nada se ha hecho contra ella. Pero lo que es peor es que nuestras autoridades judiciales son renuentes a pronunciarse sobre el particular, a pesar de que en sede judicial se han ventilado casos en donde trabajadores con más de 20 o 25 años han sido cesados sin ninguna reparación por sus años de servicio. Esto es solo una pequeña parte de los abusos generados con la mala implementación de estos y la poca fiscalización del Estado.

En ese orden de ideas, con la entrada en vigencia del aludido decreto legislativo se establece una “disfrazada” protección contra el despido injustificado, pues si bien se mantiene la eficacia restitutoria a ella se agrega una protección indemnizatoria, y se le da preferencia a esta última, empero he aquí el tema en cuestión, este resarcimiento pecuniario no envuelve la cuantía material y verídica que se le debe compensar al operario laboral por los años o el tiempo vívidos laborando, lo que evidentemente es un resquebrajo a sus derechos laborales

C. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN LEGISLATIVA

Es por estos motivos que el presente anteproyecto propone modificar el artículo 38 del Texto Único Ordenado del D.L 728 en el ordenamiento Jurídico Nacional, respecto a la cuantía de la indemnización cuando se produce un despido arbitrario.

D. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA QUE SE PROPONE SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

En la eventualidad que se apruebe la modificación propuesta, garantizará que los asalariados comprendidos dentro de este régimen laboral 728, puedan ser protegidos de cesantías inmotivadas, ya que al establecerse un monto pecuniario que en algunos casos puede llegar a ser ruinoso para el empleador, este cavile su despótico accionar, ya que al producirse el cese laboral del operario obrero, este será resarcido económicamente en concordancia y veracidad al tiempo de vida laboral que prestaron a su labor.

III. ANÁLISIS DEL COSTO-BENEFICIO

La modificación propuesta no genera costo alguno al Estado, toda vez que se trata de un aspecto de cambio normativo en el aspecto de la norma.

IV. FORMULA LEGAL

Modificación del artículo 38 del T.U.O del Decreto Legislativo 728.

Dice así:

T.U.O del Decreto Legislativo 728, en su Artículo 38; “La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba”

Debe decir así:

T.U.O del Decreto Legislativo 728, en su Artículo 38; “La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba”

Arequipa, 27 de octubre del 2021