



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**Escuela Profesional de Derecho**

**TESIS**

**“DESproporcionalidad sobre la indemnización del despido  
arbitrario ante contratos indeterminados en Lima 2018”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**PRESENTADO POR:**

**Bach. FRANCO PATIÑO FLORES**

**ASESOR:**

**DRA. NILDA MARIUSKA PACHECO PINTO**

**DR. GODOFREDO JORGE CALLA COLANA**

**LIMA - PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

La presente investigación le dedico con mucho cariño a mi madre por todos los esfuerzos que hace por mí por siempre apoyándome y motivarme para poder seguir adelante con mis metas.

## AGRADECIMIENTO

A ti Dios por siempre guiarme por el buen camino por darme vida, salud y toda la sabiduría posible para poder lograr cada meta que tengo planteada.

A mis padres por brindarme su amor y apoyo.

A mis hermanos por siempre estar conmigo y alentarme a seguir adelante y cumplir con todas mis metas.

A la Universidad Alas Peruanas por la oportunidad que me dio para superarme y poder cumplir cada una de mis grandes metas y poder ser un profesional graduado en Derecho.

## RECONOCIMIENTO

Al Dr. Godofredo Jorge Calla Colana por el apoyo en la realización de la presente tesis, por esclarecerme mis dudas, transmitirme sus conocimientos y experiencia laboral respecto al tema investigado.

A la Universidad Alas Peruanas, por brindarme la gran oportunidad de poder desarrollar mis capacidades y actitudes a lo largo de esta hermosa carrera de Derecho.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RECONOCIMIENTO.....	iv
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
INTRODUCCIÓN .....	ix
CAPITULO I.....	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	11
1.2. Delimitación de la Investigación.....	12
1.2.1. Social.....	12
1.2.2. Espacial.....	13
1.2.3. Temporal .....	13
1.2.4. Conceptual .....	13
1.3. Problema de Investigación.....	13
1.3.1. Problema General .....	13
1.3.2. Problemas Específicos .....	13
1.4. Objetivos de la Investigación .....	14
1.4.1. Objetivo General.....	14
1.4.2. Objetivos Específicos .....	14
1.5. Supuestos y Categorías de la Investigación .....	14
1.5.1. Supuesto General.....	14
1.5.2. Supuestos Específicos .....	14
1.5.3. Categorías.....	15
1.6. Metodología de la Investigación.....	16
1.6.1. Tipo y Nivel de la Investigación .....	16

1.6.2.	Método y Diseño de la Investigación .....	16
1.6.3.	Población y Muestra de la Investigación .....	18
1.6.4.	Técnica e Instrumentos de recolección de datos.....	18
1.6.5.	Justificación, Importancia, Limitación de la Investigación.....	19
CAPITULO II	.....	22
MARCO TEÓRICO	.....	22
2.1.	Antecedentes del Estudio de Investigación.....	22
2.1.1.	Antecedentes Nacionales .....	22
2.1.2.	Antecedentes Internacionales .....	25
2.2.	Bases Legales .....	27
2.3.	Bases Teórica .....	29
2.3.1.	Indemnización del Despido Arbitrario .....	29
2.3.2.	Contratos Indeterminados .....	49
2.4.	Definición de Términos Básicos.....	59
CAPITULO III	.....	62
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....		62
3.1.	Análisis de Resultado.....	63
3.2.	Discusión de Resultados.....	77
3.3.	Conclusiones .....	78
3.4.	Recomendaciones .....	79
3.5.	Fuentes de Información .....	80
ANEXOS	.....	87
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....		88
Anexo 2: Guía de Entrevista .....		89
Anexo 3:Validacion del Experto .....		90
Anexo 4: Anteproyecto Ley .....		92

## RESUMEN

La presente investigación titulado “Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima 2018”, busca establecer la desproporcionalidad que existe cuando un trabajador es despedido arbitrariamente de manera que el trabajador tiene dos opciones: la reposición o una indemnización. Y es ahí donde nace la problemática de la presente investigación, puesto que al momento que se calcula la indemnización de un trabajador que tiene veinte años laborando recibirá la misma indemnización que un trabajador que tiene laborando ocho años, siendo que de esta manera existe una desproporción para el cálculo de la indemnización por despido arbitrario ante contratos indeterminados.

Metodológicamente la presente investigación tiene las siguientes características: Su enfoque de investigación es cualitativo, de tipo básica, nivel descriptivo; tiene como diseño de investigación la teoría fundamentada y su método de investigación es inductivo, analítico y observación; como diseño de investigación la teoría fundamentada y su método de investigación es inductivo, analítico y observación; su población estuvo conformada por abogados especialistas en derecho de laboral y la muestra de la investigación son cinco abogados especialistas en derecho de laboral, su técnica que se aplicó fue la entrevista a través del instrumento: guía de entrevista sobre la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados.

Al finalizar la presente investigación se llegó al siguiente resultado: Se demostró que existe una desproporcionalidad en la indemnización de un despido arbitrario, ya que un trabajador que laboro por ocho años recibirá la misma indemnización que un trabajador que laboro por veinte años.

Palabras Claves: Despido - Contrato Indeterminados – Arbitrario – Indemnización

## ABSTRACT

This research entitled "Disproportionality on the compensation of arbitrary dismissal in the face of indeterminate contracts in Lima 2018", seeks to establish the disproportionality that exists when a worker is arbitrarily dismissed so that the worker has two options: replacement or compensation. And that is where the problem of this investigation arises, since when the compensation is calculated for a worker who has been working for twenty years, he will receive the same compensation as a worker who has been working for eight years, being that in this way there is a disproportion for the calculation of compensation for arbitrary dismissal from indeterminate contracts.

Methodologically, this research has the following characteristics: Its research approach is qualitative, basic, descriptive level; its research design is grounded theory and its research method is inductive, analytical and observation; as a research design, the grounded theory and its research method is inductive, analytical and observation; its population was made up of lawyers specialized in labor law and the research sample is five lawyers specialized in labor law, its technique that was applied was the interview through the instrument: interview guide on Disproportionality on Dismissal Compensation Arbitration before Indeterminate Contracts.

At the end of this investigation, the following result was reached: It was demonstrated that there is a disproportionality in the compensation of an arbitrary dismissal, since a worker who worked for eight years will receive the same compensation as a worker who worked for twenty years.

Keywords: Dismissal - Indeterminate Contract - Arbitrary - Compensation

## INTRODUCCIÓN

En el sector laboral se ha visto notablemente como el empleador tiene en desequilibrio la balanza del vínculo laboral donde se relaciona con el trabajador, es entonces donde toma ventaja y despide a su trabajador unilateralmente, de esta manera es donde entra a tallar el nombre de despido arbitrario, ya que sin ninguna causa decide romper el vínculo laboral. A manera que el trabajador tiene dos opciones cuando es despedido arbitrariamente, la reposición o una indemnización. Y es cuando se calcula la indemnización la problemática del presente trabajo, ya que un trabajador que tiene veinte años laborando tendrá una misma indemnización que un trabajador que tiene laborando 10 años, siendo de esta manera una desproporción para el cálculo de los años.

La presente investigación titulada “Desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima 2018”, consta de tres capítulos que se describe a continuación:

El Capítulo I está referido al Planteamiento del Problema, a su vez contiene la descripción de la realidad problemática, delimitación de la investigación tanto en el ámbito social, espacial, temporal y conceptual, el problema de investigación tanto el problema general y los problemas específicos, los objetivos tanto objetivo general y los objetivos específicos, supuestos y categorías tanto el supuesto general y supuestos específicos, la definición conceptual de cada categoría, la metodología de la investigación, a su vez contiene el tipo y nivel de la investigación, el método y diseño de la investigación, población y muestra, de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, justificación, importancia y limitación de la investigación.

El Capítulo II está referidas al Marco Teórico, a su vez contiene los antecedentes del estudio de investigación, bases legales, bases teóricas y definición de términos básicos.

El Capítulo III está referido a la Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados, a su vez contiene el análisis de resultados, discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones y fuentes de información.

Finalmente se consideró como anexos: en el Anexo N° 1 Matriz de Consistencia; en el Anexo N° 2 se adjunta el Instrumento: Guía de Entrevista (tesis cualitativa); en el Anexo N° 3 se presenta la Validación de Expertos. Ficha de Validación del Instrumento. Juicio de Experto (2 fichas); y en el Anexo N° 4 se presenta el Anteproyecto de Ley.

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMÁ**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

En la actualidad en el sector laboral se encuentra una gran problemática, ya que el empleador tiene un mayor poder sobre el trabajador siendo este quien extingue el vínculo laboral de forma unilateral violando su derecho a la estabilidad laboral después de superado el periodo de prueba que consta de tres meses.

De este modo tendría que configurarse el despido del trabajador y no habiendo una causa para tal despido se configuraría como un despido arbitrario. Ahora veremos un concepto sobre el despido arbitrario.

De acuerdo con Ludmin Jiménez (2014) refiere que “frente a la estabilidad absoluta que imperaba en nuestra legislación laboral; posteriormente se establece que el despido es arbitrario se da no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, estableciendo que la forma de resarcir es el pago de la indemnización, equivalente a una remuneración y media por cada año laborado hasta un máximo de 12 remuneraciones”.

Como vemos en lo mencionado por Coronado el despido arbitrario se da cuando no se ha expresado una causa y que ante tal cuestión se debe resarcir con una indemnización y pone el monto de una remuneración y media por cada año laborado hasta un máximo de 12 remuneraciones siendo de esta manera entendido que esto se aplica para contratos indeterminados, ya que para el contrato determinador tiene otra forma de calcular la indemnización como lo establece la Ley de productividad y competitividad laboral en su artículo 76.

En su artículo 76º de la mencionada ley prescribe que:

“Si el empleador vencido el período de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de doce (12) remuneraciones”. (MTPE, 1997)

Como podemos observar aquí se configura con cada mes de incumplido del contrato laboral un sueldo y medio por cada mes con el máximo de 12 remuneraciones.

Analizando los cálculos de la indemnización por el despido arbitrario de un contrato indeterminado podemos observar una desproporcionalidad ya que un trabajador que es despedido arbitrariamente y tiene laborando ocho años recibirá una indemnización de doce sueldos, mientras que un trabajador que tiene laborando por un periodo de 12 años y es despedido arbitrariamente recibirá el mismo monto teniendo cuatro años más de trabajo siendo injusto y desproporcionado.

## 1.2. Delimitación de la Investigación

### 1.2.1. Social

La presente investigación se enfocó en los trabajadores que tiene un contrato indeterminado y son despedidos arbitrariamente por parte del empleador unilateralmente y existe la desproporción por los años laborados ya que la ley de productividad y competitividad laboral los limitan a un máximo de doce remuneraciones.

### 1.2.2. Espacial

La presente investigación, tuvo como limitación espacial el departamento de Lima, provincia de Lima y distrito de Independencia.

### 1.2.3. Temporal

La presente investigación se inició el año 2018 y finalizó en el año 2019.

### 1.2.4. Conceptual

Está basada en la Categoría:

➤ Indemnización por Despido Arbitrario:

*“El despido de este trabajador, se produce un despido arbitrario, por lo que tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a 1 ½ de la remuneración ordinaria mensual por cada mes que faltaba culminar su contrato de trabajo, con un tope máximo de doce (12) remuneraciones”.* (Castillo J. P., 2011)

## 1.3. Problema de Investigación

### 1.3.1. Problema General

¿De qué manera se configura la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018?

### 1.3.2. Problemas Específicos

- a. ¿Cuál es la importancia que tiene el periodo de prueba en la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018?
- b. ¿Cómo se desarrollan las formas de celebración de contratos en la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018?
- c. ¿Cuáles son las características en la generación del perjuicio económico que genera la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018?

#### 1.4. Objetivos de la Investigación

##### 1.4.1. Objetivo General

Analizar el desarrollo de la configuración de la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018.

##### 1.4.2. Objetivos Específicos

- a. Analizar la importancia que tiene el periodo de prueba en la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018.
- b. Analizar el desarrollo de las formas de celebración de contratos en la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018.
- c. Analizar las características en la generación del perjuicio económico que genera la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018.

#### 1.5. Supuestos y Categorías de la Investigación

##### 1.5.1. Supuesto General

Existe Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018.

##### 1.5.2. Supuestos Específicos

- a. El periodo de prueba es importante en la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018.
- b. El desarrollo de las formas de celebración de contratos es importante en la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018.
- c. Las características en la generación del perjuicio económico son importantes en la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018.

### 1.5.3. Categorías

#### 1.5.3.1. Definición Operacional de la Categoría

Categoría	Definición Conceptual	Definición Operacional	Sub Categoría	ITEMS
Indemnización del Despido Arbitrario	<p><i>“El despido de este trabajador, se produce un despido arbitrario, por lo que tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a 1 ½ de la remuneración ordinaria mensual por cada mes que faltaba culminar su contrato de trabajo, con un tope máximo de doce (12) remuneraciones”.</i></p> <p>(Castillo J. P., 2011)</p>	<p>La indemnización por despido Arbitrario es cuando se genera el cese de un trabajador por acto unilateral del empleador sin causa justa, por lo cual le correspondía una indemnización de un sueldo y medio de la remuneración mensual por cada mes que faltaba culminar en su contrato cuyo tope es de un máximo de doce remuneraciones.</p>	Periodo de Prueba.	2 y 5
			Formas de Celebración.	6
			Perjuicio Económico.	1, 3, 4 y 7

## 1.6. Metodología de la Investigación

### 1.6.1. Tipo y Nivel de la Investigación

#### 1.6.1.1. Tipo de Investigación

De acuerdo a las características de la investigación es de tipo básica porque, “este tipo de investigación se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico y científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes”. (Valderrama M., 2014)

La presente investigación, es de tipo básica, puesto que se trata de una investigación cuyo propósito es estudiar algún aspecto de la realidad, la comprobación de los supuestos y la solución del problema respecto al fenómeno de estudio.

#### 1.6.1.2. Nivel de Investigación

De acuerdo a las características de la investigación el nivel es Descriptivo, porque “los estudios descriptivos tienen como objetivo dar a conocer las características de los fenómenos, es por ello que se debe medir la variable la muestra de la población definida”. (Álvarez, 2002)

La presente investigación tiene como nivel de estudio descriptivo porque lo que se pretende es recolectar datos e información de forma independiente o conjunta respecto al tema de investigación.

### 1.6.2. Método y Diseño de la Investigación

#### 1.6.2.1. Método de Investigación

En la presente investigación tiene como enfoque una investigación cualitativa cuyo método de aplicación es inductivo, analítico y observación.

Se dice que es Inductivo porque “es aquel método científico que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares. Se trata del método científico más usual, en el que pueden distinguirse cuatro pasos esenciales; la

observación de los hechos para su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos y perite llegar a una generalización; y la contrastación”. (Pérez J. , Definición. DE, 2012)

Por otra parte, es Analítico porque “se desarrolla analizando cada parte de un todo de manera aislada y luego vinculándolas entre sí para acceder al conocimiento del todo en cuestión. De esta forma se apela a las causalidades para comprender las asociaciones de los elementos y para entender el funcionamiento global del objeto de estudio”. (Pérez & Gardey, Definicion.DE, 2017)

Y por último es Observación porque “(...) implica adentrarnos profundamente en situaciones sociales y mantener un papel activo, así como una reflexión permanente. Estar atento a los detalles, sucesos, eventos e interacciones”. (Sampieri, 2014, pág. 399)

#### 1.6.2.2. *Diseño de Investigación*

La presente investigación se utilizó una metodología cualitativa que corresponde a la Teoría Fundamentada por cuanto “es una Metodología General para desarrollar teoría a partir de datos que son sistemáticamente capturados y analizados; es una forma de pensar acerca de los datos y poderlos conceptualizar. Aun cuando son muchos los puntos de afinidad en los que la teoría fundamentada se identifica con otras aproximaciones de investigación cualitativa, se diferencia de aquellas por su énfasis en la construcción de teoría”. (Sandoval, 1997)

El estudio de investigación se enfoca en observar a los fenómenos que se encuentra en la sociedad en su ambiente natural para luego analizarlos, en esta investigación no existe una manipulación de ningún variable.

### 1.6.3. Población y Muestra de la Investigación

#### 1.6.3.1. Población

La población “el universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros”. (Pineda, 1994)

En la presente investigación tendrá como población a Abogados Especialistas en Derecho de Laboral, quienes dará su opinión respecto a la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados.

#### 1.6.3.2. Muestra

La muestra en la investigación cualitativa “es un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc. Sobre el cual habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia”. (Sampieri, 2014, pág. 384)

En la presente investigación se seleccionaron 5 Abogados Especialistas en Derecho Laboral en Lima.

### 1.6.4. Técnica e Instrumentos de recolección de datos

#### 1.6.4.1. Técnicas

La técnica “constituye el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica”. (Carrasco, 2013)

En la presente investigación la técnica correspondiente es la “Entrevista” debido que estamos en la investigación de enfoque cualitativa.

La Entrevista “se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados).

En el último caso podría ser tal vez una pareja o un grupo pequeño como una familia o un equipo de manufactura. En la entrevista, a través de las preguntas y respuestas se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema”. (Sampieri, 2014)

Con la entrevista se planea recoger las distintas opiniones y conocimiento que tienen los Abogados especialistas en Derecho Laboral.

#### 1.6.4.2. Instrumentos

“Los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y albanecar información”. (Arias, 2006)

El instrumento que se empleará para recolectar los datos de la presente investigación se denomina “Guía de entrevista sobredesproporcionalidad sobre la indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima 2018”.

La formulación de preguntas realizadas por el investigador consto de siete preguntas que fueron formuladas al entrevistado.

#### 1.6.5. Justificación, Importancia, Limitación de la Investigación

##### 1.6.5.1. *Justificación*

###### ➤ Justificación Teórica:

Según Méndez (2012) nos dice que la “en la investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente”.

La investigación sobre la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados, se realizó con el propósito de servir como un antecedente teórico, cuyo resultado y conclusión ayudará a trabajos de investigación ulteriores.

➤ Justificación Metodológica:

La metodología “se da cuando el proyecto por realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable. Si un estudio se propone buscar nuevos métodos o técnicas para generar conocimientos, busca nueva forma de hacer investigación, entonces podemos decir que la investigación tiene una justificación metodológica”. (Mendez, 2012)

En el desarrollo de la investigación el instrumento a utilizó será la Guía de Entrevistas sobre Desproporcionalidad sobre la indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima 2018, la misma que será desarrollada bajo preguntas, captando todo tipo de información de la muestra llegando a una conclusión.

➤ Justificación Social:

Según Hernández C., (2015) considera que “se definen los aportes que el trabajo de tesis ofrece para la solución de las demandas de la sociedad, presentes y futuras, para ser fuente de una mejor calidad de vida de los mexicanos en su zona de influencia”.

Esta investigación va dirigida a los trabajadores por contrato indeterminado que trabajando un tiempo superior reciben una indemnización igual a otros trabajadores que trabajan un menor tiempo siendo esto desproporcional.

➤ Justificación Práctica:

Para Méndez (2012) “considera que una investigación tiene una justificación práctica, cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo”.

Esta investigación se realizó, porque se pretende resolver el problema que muchos trabajadores sufren cuando tienen contrato indeterminado son despedidos arbitrariamente recibiendo una indemnización, pero esta indemnización es desproporcional ya que un trabajador que tiene veinticinco años laborando tendrá una misma indemnización que un trabajador que tiene laborando 8 años, siendo de esta manera una desproporción para el cálculo de los años.

1.6.5.2. Importancia

De esta manera, el presente trabajo deja a claras luces como se encuentra desproporcional la indemnización por despido arbitrario, toda vez que un trabajador que labora por 8 años recibe la misma cantidad de la indemnización por despido arbitrario que uno que labora 20 años.

1.6.5.3. Limitaciones

La presente investigación tuvo como principal obstáculo económico porque la investigación no tiene financiamiento del Estado ni de las instituciones privadas (universidad).

Por lo cual la presente investigación fue costeadada por el propio investigador, fue quien asumió todos los costos económicos que puede generar una investigación.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### 2.1. Antecedentes del Estudio de Investigación

##### 2.1.1. Antecedentes Nacionales

A. Iglesias Facundo, Karla Lorena en su tesis titulada: “Vulneración al Derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huánuco”; para optar el título profesional de abogado en la Universidad de Huánuco de la facultad de derecho y ciencias políticas; arribando a las siguientes conclusiones:

- a) “Se ha determinado que el precedente vinculante Huánuco vulnera el Derecho a la Estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N.º 728º –Ley de Competitividad y Productividad Laboral, según lo referido por los conocedores del Derecho laboral como también lo demuestran las sentencias analizadas, en las cuales se han obtenido fallos favorables para el trabajador y se ordenó la reposición laboral, empero con posterioridad estas fueron declarados nulos; todo lo actuado hasta la calificación de la demanda, provocando el desempleo masivo de las personas”. (Iglesias, 2016)

- b) “Queda identificada la afectación al Derecho a la igualdad y la no discriminación ya que una primera disposición este precedente fue de aplicación todos los trabajadores del Régimen Laboral Privado que trabajen en el Estado, excluyendo a sus pares en las entidades privadas en la que ya se había configurado la desigualdad. Ahora bien en poco menos de un año de la emisión y aplicación del precedente Huatuco, en todos los Juzgados Laborales y Civiles de nuestra ciudad, se promueven nueva formas de interpretación y aclaración de la sentencia como lo establece la CASACIÓN N° 11169-2014 LA LIBERTAD el Tribunal Constitucional mediante Exp.06681-2013-PA/TC, donde el Pleno Constitucional precisa que la aplicación del Precedente Huatuco sólo resulta aplicable cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la Carrera Administrativa, y que los obreros municipales no forman parte del Precedente Huánuco”. (Iglesias, 2016)
- c) “En consecuencia, se determina de lo anterior que el Tribunal Constitucional más allá de la búsqueda de legalidad, tiene la intención de salvaguardar los intereses económicos del Estado y evadir obligaciones laborales, por lo que no es conveniente para el estado la reincorporación de los cientos de trabajadores para los cuales ya ni existen puestos desocupado, ni presupuesto para pago de sus derechos”. (Iglesias, 2016)
- B. Pilar Erika, Vilca Cayetano en su tesis titulada “el despido arbitrario y sus consecuencias legales del trabajador en la municipalidad provincial de huánuco-2016” para optar el título profesional de abogada por la Universidad Cesar Vallejo facultad de derecho; arribando a las siguientes conclusiones:
- a) “La indemnización es una figura jurídica que se da como una forma de resarcimiento por el daño que se le causa al trabajador ante un despido arbitrario, este es considerado una sanción adecuada para el empleador, pero no se considera el total de los años laborados, solamente se aplica lo que determina el artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, estableciendo que todos los trabajadores que sean despidos arbitrariamente tendrán derecho a un

suelo y medio por año de servicio con un tope de doce remuneraciones, correspondiente a ocho años; pero que sucede con un trabajador que tiene veinte años, no va a poder tener la totalidad de remuneraciones ya que existe este tope máximo. Entonces se concluye que se viene aplicando de manera desproporcionalidad la indemnización para los trabajadores que tienen más de 8 años de servicios, y que lamentablemente, el juez no podría otorgar más allá de lo que determina la ley”. (Vilca, 2016)

- b) “En la indemnización por despido arbitrario se aplica el principio de razonabilidad, ya que la sanción impuesta al empleador se da de acuerdo al hecho causado, pues está relacionado con el actuar del empresario hacia el trabajador, dado que este debe ser razonable y proceder conforme a la razón”. (Vilca, 2016)
- c) “Nuestra Legislación Laboral, aplica el principio de igualdad para todos los trabajadores, en el caso de la indemnización por despido arbitrario para aquellos empleados que tienen más de 8 años de servicios, se les está dando un trato desigual, ya que no les corresponde recibir más que el tope máximo establecido por ley. Pero no se está dando un trato diferenciado pues el procedimiento que se sigue es igual, donde el Juez tiene que actuar conforme lo indica la ley, de lo contrario tendría que estar debidamente motivada su decisión”. (Vilca, 2016)

C) Susana Eva, Garavito León en su tesis titulada “Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016” para optar el título profesional de abogado por la Universidad Cesar Vallejo; arribando a las siguientes conclusiones:

- a) “La indemnización es una figura jurídica que se da como una forma de resarcimiento por el daño que se le causa al trabajador ante un despido arbitrario, este es considerado una sanción adecuada para el empleador, pero no se considera el total de los años laborados, solamente se aplica lo que determina el artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, estableciendo que todos los trabajadores que sean despidos arbitrariamente tendrán derecho a un

suelo y medio por año de servicio con un tope de doce remuneraciones, correspondiente a ocho años; pero que sucede con un trabajador que tiene veinte años, no va a poder tener la totalidad de remuneraciones ya que existe este tope máximo. Entonces se concluye que se viene aplicando de manera desproporcionalidad la indemnización para los trabajadores que tienen más de 8 años de servicios, y que lamentablemente, el juez no podría otorgar más allá de lo que determina la ley”. (Garavito, 2016)

- b) “En la indemnización por despido arbitrario se aplica el principio de razonabilidad, ya que la sanción impuesta al empleador se da de acuerdo al hecho causado, pues está relacionado con el actuar del empresario hacia el trabajador, dado que este debe ser razonable y proceder conforme a la razón”. (Garavito, 2016)
- c) “Nuestra Legislación Laboral, aplica el principio de igualdad para todos los trabajadores, en el caso de la indemnización por despido arbitrario para aquellos empleados que tienen más de 8 años de servicios, se les está dando un trato desigual, ya que no les corresponde recibir más que el tope máximo establecido por ley. Pero no se está dando un trato diferenciado pues el procedimiento que se sigue es igual, donde el Juez tiene que actuar conforme lo indica la ley, de lo contrario tendría que estar debidamente motivada su decisión” (Garavito, 2016)

#### 2.1.2. Antecedentes Internacionales

A. Luis Anderso, Arango Espinoza en su tesis titulada “El Contrato Laboral Indefinido y su Implicancia en la Legislación Ecuatoriana” para optar el título profesional de abogado en los Tribunales de la Republica por la Universidad Autónoma de los Andes; arribando a las siguientes conclusiones:

- a) “Al establecer el contrato indefinido de trabajo como modalidad típica de contratación se pretende garantizar la estabilidad laboral del trabajador, sin tomar en cuenta que pueden aportar más a la empresa o a la institución”. (Arango, 2015)
- b) “No es concordante a la justicia principio general del Derecho que un cargo o puesto, este ocupada por una persona menos competente o con insuficiencia actitud para el trabajo, frente a personas con mejor

preparación y más competentes que se encuentran desempleadas”.  
(Arango, 2015)

- c) “El criterio mayoritario de los profesionales del Derecho encuestados y entrevistados, expresa su no conformidad con el contrato indefinido de trabajo como modalidad típica de contratación, por ser inadecuado y no conforme a otros principios constitucionales y principios generales del Derecho”. (Arango, 2015)

B. Cristian Israel, Hernández Saltos en su tesis titulada “El Despido Intempestivo en Relación al Cambio De Ocupación sin el Consentimiento del Trabajador, Frente al Principio Constitucional de Estabilidad Laboral y el Buen Vivir” para optar el grado previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales de la República por la Universidad Regional Autónoma de los Andes “Uniandes”; arribando a las siguientes conclusiones:

- a) “El trabajo es un derecho y un deber social, es necesario para la subsistencia del ser humano, se encuentra protegido por la Constitución de la República, y el Código del Trabajo”. (Hernández C. , 2015)
- b) "El Derecho Laboral aparece como una rama nueva del Derecho Social, producto de la lucha de los trabajadores a través de la historia, para que cuyos derechos sean respetados y protegidos. El fin del derecho Laboral es precautelar los derechos del trabajador y regular las relaciones obreropatronales”. (Hernández C. , 2015)
- c) “El contrato de trabajo es fuente donde nacen una serie de obligaciones tanto para el trabajador como para el empleador, la principal obligación del trabajador es la prestación sea esta física o intelectual, y a cambio de esta recibe por parte del empleador una remuneración que esta debe ser justa y de conformidad con la ley”. (Hernández C. , 2015)

C. Darwin Vladimir, Calderón Deraso en su tesis titulada “La Indemnización por Despido Intempestivo y su Problemática Jurídico-Social” para optar el grado previo a la obtención del título de abogado por la Universidad de Nacional de Loja; arribando a las siguientes conclusiones:

- a) “El presente trabajo de Tesis, lo he realizado preocupado por el problema social de carácter laboral que suscita el Despido Intempestivo, por cuanto, trasgrede la Ley y vulnera los derechos de los trabajadores y trabajadoras, poniendo fin a la relación laboral de manera arbitraria, por cuanto, esta forma de despido carece de causa justa”. (Calderón, 2016)
- b) “Lamentablemente en el ámbito laboral existen, transgresiones al Código de Trabajo, y por ende, violación de los derechos de la parte más vulnerable en la relación laboral como es el trabajador o trabajadora; ya que, lamentablemente en nuestro país, el empleador, condiciona al trabajador o trabajadora, sometiéndolos a explotación laboral, con jornada mayores a la ordinaria vigente, sin ningún tipo de compensación económica, sueldos inferiores a los establecidos y normados en la ley; a lo cual, el trabajador o trabajadora se somete por la necesidad de un trabajo que le permita obtener ingresos para solventar sus necesidades básicas”. (Calderón, 2016)
- c) “Ya he señalado que existen formas legales para dar por terminado un contrato de trabajo, así como, también existen las ilegales y entre ellas está el despido intempestivo, rebaja en la remuneración, hostigamiento, falta de provisión de materiales para poder ejecutar su trabajo a él encomendado, etc”. (Calderón, 2016)

## 2.2. Bases Legales

### 2.2.1. Bases Legales Internacional

#### ➤ LEY DE CONTRATO DE TRABAJO DE ARGENTINA

#### TITULO III - DE LAS MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO (artículos 90 al 102)

En su artículo 90 señala que:

Todos los contratos de trabajo se entenderán como contratos celebrados como plazo indeterminados, toda vez que no incurra en algunas de las circunstancias que el presente artículo nos describe.

En su artículo 91 señala que:

Los contratos por plazo indeterminado tendrán una duración hasta que el trabajador se encuentra en condiciones para gozar de los beneficios por límites de edad tiempo de servicio.

➤ LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE MÉXICO

En su artículo 50 señala que:

El estado de México establece como indemnización por tiempo indefinido será de 20 días de sueldo por cada uno de los años de prestación de servicios.

➤ LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA

En su artículo 13 indica que:

En este artículo Bolivia establece que cuando el trabajador fuera retirado de su trabajo por una causa extraña a su voluntad el empleador está en la obligación indemnizarlo por el tiempo de servicio que elaboro con una suma similar a un mes de remuneración por cada año de trabajo.

➤ EL CÓDIGO DEL TRABAJO DE ECUADOR

En su artículo 188 indica que:

En este artículo Ecuador establece que el empleador que despide al trabajador de manera imprevista será sancionado, deberá de cumplir con el pago de una indemnización al trabajador por una cuantía similar a un mes de sueldo por cada año de servicio sin exceder el valor de 25 meses de remuneración.

### 2.2.2. Bases Legales Nacional

➤ LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ DE 1993

En su artículo 1 señala que:

Toda persona tiene el derecho a la defensa y al respeto de su dignidad puesto que es el fin supremo de la sociedad y sobre todo del estado.

➤ TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL (LPCL) D.S. N° 003-97-TR

En su artículo 4 señala que:

Se presume que toda prestación personal de servicios que son subordinados y remunerados es un contrato de trabajo de plazo indeterminado.

Un contrato individual de trabajo se puede celebrar de dos formas la primera es por tiempo indeterminado ya sea de forma verbal o escrita, y la segunda sujeto modalidad.

Asimismo, se puede celebrar contrato por escrito de régimen de tiempo parcial sin limitación alguna,

De esta manera se protege la estabilidad laboral siendo una protección al trabajador siendo el de tiempo indeterminado de obligatoriedad celebrado por escrito.

#### ➤ CAPÍTULO V: DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

En su artículo 34 señala que:

Si el despido del trabajador se haya fundado por alguna causa generada por su conducta o capacidad del trabajador no dará lugar el pago de la indemnización, pero si el despido arbitrario, es decir no se ha expresado una causa justa para proceder al despido en este caso corresponda el pago de la indemnización que se encuentra establecido en el artículo 38.

En su artículo 38 indica:

Las cantidades permitidas por ley y que debe superarse el periodo de prueba que consta de tres meses. La indemnización en el caso por despido arbitrario corresponde a 01 remuneración y media mensual por cada año completo de servicio, pero con un máximo de 12 remuneraciones.

### 2.3. Bases Teórica

#### 2.3.1. Indemnización del Despido Arbitrario

##### 2.3.1.1. *Definición del Despido*

La palabra despedir viene de expedere, con el prefijo ex (hacia afuera) y el sentido de despedir permiso y marcharse.

El despido es una forma contractual que tiene como finalidad poner fin a la relación laboral que existe entre el trabajador y el empleador.

Para Carranza (2011) dice que “El despido es un acto unilateral y receptación que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito. Además, como ya se dijo, el acto de despido requiere causa justa y seguir un procedimiento tasado en la ley”.

El despido es el acto unilateral que realiza el empleador por la cual extingue el vínculo laboral con el trabajador, este despido requiere una causa justa para que se pueda llevar a cabo.

Por otra parte Doloreir (2010) dice que “Es la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario... en los casos y forma permitidos por la ley, es causal de extinción de la relación laboral”. (Javier D. T., 2010)

Teniendo estas dos definiciones de estos distintos autores podemos decir que el despido es un acto realizado por el empleador para poner fin a la relación laboral que tiene con el trabajador, este acto de despido requiere de una causa justa, es decir, el empleador no puede despedir a un trabajador sin poseer un motivo justificado para proceder con el despido. Así mismo se debe comunicar por escrito y cumplir con el procedimiento establecido.

El despido es la voluntad unilateral del empleador que existiendo o no de una causa justificada para despedir decide por su propia voluntad terminar la relación laboral con el trabajador. Es cese definitivo, por la cual el trabajador dejara de prestar servicios al empleador y el empleador dejara de pagar la remuneración al trabajador.

Para (Blancas C. ) “coinciden en destacar el rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, en forma independiente a la existencia o ausencia de causa justificada o a cuál fuera ésta, calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora”.

El empleador tiene un rol decisivo porque es el quien juega con la voluntad de poder extinguir el contrato, es decir, terminar la relación laboral que mantiene con el trabajador existiendo o no una causa justificada para que se pueda dar el despido del trabajador.

Para Carranza (2011) considera que “El despido es un acto unilateral y receptación que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito. Además, como ya se dijo, el acto de despido requiere causa justa y seguir un procedimiento tasado en la ley”.

De acuerdo con Montoya (2001) el despido tiene ciertas características entre ellas tenemos las siguientes:

- ✓ “Ser un acto unilateral del empleador”.

Por cuanto, la decisión de despedir o no a un trabajador solo depende de la voluntad del empleador existiendo o no una causa justa que justifique dicho despido.

- ✓ “La voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante”

Cuando un empleador decide despedir a uno de sus trabajadores la única voluntad que importa es del empleador dejando de lado al trabajador por su voluntad sería irrelevante.

- ✓ “Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente.”

Es constitutivo por cuanto el empleador no se frena en despedir al trabajador, más bien el empleador aplica de manera directa el despido sin ninguna limitación de primero proponer un despido para después llevarlo a cabo.

- ✓ “Es un acto receptivo, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.”

Es un acto receptivo porque su eficacia solo dependerá del empleador y no del trabajador.

#### 2.3.1.2. *El Despido y los Derechos Fundamentales*

Los derechos fundamentales “han operado como fuente de integración del régimen jurídico de las relaciones de trabajo, imponiéndole límites que no se encontraban previstos por él”. (Sanguineti, 2007)

Estos derechos fundamentales son considerados como fuentes de integración de un régimen jurídico de cada país respecto a las relaciones de trabajo, es decir entre el empleador y el trabajador que se les impone límites que no se encontraban previstos.

Para Sanguinetti considera que los derechos fundamentales en razón a la relación laboral, tiene dos vertientes: un deber negativo y un deber positivo.

“De aquí a reconocer la “doble vertiente” de los derechos fundamentales, como generadores de un “deber negativo de respeto”, susceptible de imponer “efectivos límites al ejercicio del poder de dirección”, y a la vez, como “fuente de deberes positivos o preactivos de protección o prestación”, capaces de permitir una “integración normativa del contenido obligacional del contrato de trabajo”, existe todavía un trecho”.  
(Sanguinetti, 2007)

Esto quiere decir, que la vertiente del deber negativo de respeto se refiere que se puede imponer límites al ejercicio del poder de dirección; y la vertiente de deberes positivos de protección o prestación permite una integración del contenido de las obligaciones que genera el contrato de trabajo.

Por otra parte para Ojeda (1987) respecto al despido y los derechos fundamentales del trabajador, señala que éste “tiene también unos derechos fundamentales y una dignidad como persona y como ciudadano que no deben sencillamente ignorarse porque aquel otro muestre el talonario”.

El despido y los derechos fundamentales del trabajador guardan una estrecha relación entre sí, porque uno de los principales derechos fundamentales que tiene toda persona es proteger su dignidad, en este caso el trabajador tiene derecho a que se respete su dignidad como persona y como ciudadano y el empleador no se debe ignorar el derecho que tiene este trabajador y todas las personas.

#### 2.3.1.3. *Clases de Despido*

Existen distintos tipos de despido entre ellos tenemos el despido justificado, el despido nulo, el despido incausado el despido fraudulento y el despido arbitrario.

#### 2.3.1.3.1. *Despido Justificado*

El despido justificado es también conocido como el despido por causa justa. define al despido por causa justa como:

“aquel que deriva de, o tiene como motivó, la ley. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial incoado por el trabajador a efecto de impugnar el despido”. (Quispe & Montero, 2009)

El despido justificado consiste en aquel despido que fue realizado conforme a la ley, es decir, el empleador despide al trabajador por haber incurrió en una causa prevista legalmente que consagra la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Por lo cual el empleador no está facultado de realizar un despido sin causa porque la ley otorga al trabajador una protección contra el despido arbitrario.

En nuestra legislación las causas justas de despido son dos tipos: El primero es la causa justa relacionadas con la capacidad del trabajador y el segundo es la causa justa relacionadas con la conducta del trabajador.

Según Torres (2018) es la “primera modalidad de Despido descrita en la Ley “expresamente”. Es decir, nos encontramos ante el despido legal o valido que puede ser ejecutado por el empresario contra el trabajador bajo ciertas circunstancias previstas en el ordenamiento jurídico, como, por ejemplo: por la capacidad del trabajador o por su conducta. Además, del presente despido existen otros como el Arbitrario, Nulo, Fraudulento e Incausado”

El despido justificado es cuando el empleador decide cesar el vínculo laboral que tiene con el trabajador. Debido que el trabajador ha incurrido en una de las causales de despido justificado que se encuentra señalada en la norma.

Estas causales pueden estar relacionadas ya sea con la conducta del trabajador o la capacidad del trabajador.

Para Dolorier (2010) considera que “para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas

diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.”

El empleador debe de cumplir con el procedimiento establecido para estos casos señalados por la ley, debe de cumplir con el preaviso al trabajador de forma escrita para que se defienda de los hechos que se le está imponiendo y así mismo pueda demostrar su inocencia.

Las Causas Justas de Despido en la Legislación Laboral Peruano:

Son de dos tipos:

1. Causa justa de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

Es cuando no es idóneo para realizar el servicio que presta, no tiene desempeño óptimo en el centro de trabajo.

2. Causa justa de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

Es cuando el trabajo en su conducta diaria no se adapta a las directivas de la empresa.

#### 2.3.1.3.2. *Despido Nulo*

El despido nulo es un tipo de despido que no es válido porque no se puede realizar debido a que se están vulnerando algunos derechos y libertades fundamentales del trabajador dentro de la relación laboral que tiene el trabajador y el empleador.

El despido nulo es cuando se produce un despido injustificado por causas de discriminación o por no respetar los derechos de los trabajadores (Ejemplo: Permiso por Maternidad).

En consecuencia, si el despido se declara nulo el trabajador debe ser reincorporado a sus labores en su centro de trabajo.

Para que se configura el despido nulo es porque existe “una causa, pero esta no es aceptable por el ordenamiento jurídico ya que implica la vulneración de derechos fundamentales que tiene todo trabajador, toda persona y ciudadano, pues el empleador se sustenta en una causa ilícita,

es aquella forma de extinción del contrato de trabajo cuya finalidad del empleador es no seguir manteniendo un vínculo laboral con el trabajador alegando motivos que la ley no ampara por ser contrarios a los derechos laborales y fundamentales”. (Blancas B. C., 2013)

Cuando nos referimos al despido nulo nos referimos a la existencia una causa que está violando un derecho o libertad fundamental que tiene todo trabajador como toda persona y ciudadano que es.

Por lo cual nuestro ordenamiento jurídico no acepta dicho despido debido que el empleador está despidiendo al trabajador por una causa que está generando una vulnerando a sus derechos fundamentales del trabajador.

#### 2.3.1.3.3. *Despido Incausado*

Se configura el despido incausado cuando el empleador decide terminar extinguir la relación laboral que tiene con el trabajador, pero lo despide sin que exista una causa justificada que motive dicha decisión ya sea una causa por su conducta o su capacidad del trabajador.

El despido Incausado “es aquel que se ocasiona cuando un trabajador es desvinculado de la empresa sin expresarle la causa que lo origino, derivada de su conducta o de la labor que realiza, puede ser de manera verbal o mediante comunicación escrita”. (Arévalo V., Jurisprudencia Laboral Seleccionada, 2002)

Este despido se da cuando el trabajador es despedido por el empleado o empresa sin exprésale el motivo, es decir, sin decirle cual fue la causa que originó su despido, ya sea que derive de su conducta o en la realización de su trabajo.

El despido incausado puede ser comunicada de dos formas las más comunes escrita o verbal.

“En tipo de despido está relacionado con el despido arbitrario, porque no se manifiesta ninguna causa, ya sea relacionada a su conducta o capacidad; el empleador decide no continuar con el trabajador, haciéndole de conocimiento de

la desvinculación con la empresa”. (Arévalo V., Jurisprudencia Laboral Seleccionada, 2002)

Este tipo de despido incausado está directamente relacionado con el despido arbitrario porque en ambos casos el empleador no manifiesta el motivo la causa de su despido ya sea relacionada a su conducta del trabajador o su capacidad del trabajador.

#### 2.3.1.3.4. *Despido Fraudulento*

A partir de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, “se determinó que además de los despidos arbitrarios, indirectos y nulos, podían ejecutarse despidos incausados y fraudulentos. Incausados cuando no se expresaba la causa que origina la decisión de extinguir la relación laboral o la misma se ejecutaba por la vía de hecho”. (Monzón, 2018)

Con la jurisprudencia se determinó que no solo existen los despidos arbitrarios, despidos indirectos, y despidos nulos, sino que también está el despido fraudulento.

El despido incausado es cuando no se expresa la causa llevo a cabo que el empleador terminara con el vínculo laboral.

Para Monzón (2018) refiere que el despido fraudulento es “cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales”.

Es cuando el empleador despide al trabajador con una intención perversa con objetivo de perjudicar al trabajador. Se le imputa al trabajador hechos o circunstancias imaginarias que son notoriamente falsas que nunca ha pasado que es contrario a la verdad de los hechos que realizado el trabajador.

“Ello sucede cuando se imputa al trabajador:

- i) hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios,
- ii) se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad,

- iii) se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad, o
- iv) se produce la extinción de la relación laboral mediante la fabricación de pruebas”. (Monzón, 2018)

Esta clase de despido que el empleador le realiza al trabajador es cuando se le imputa hechos que nunca pasaron que son inventados con malicia con el objetivo de perjudicar al trabajador.

#### 2.3.1.3.5. *Despido Arbitrario*

El despido arbitrario “es aquel que se produce al cesar a un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa o porque no se pudo demostrar está en juicio. En estos casos el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido, lo que no impide que pueda simultáneamente demandar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social aun no hecho efectivo”. (Extinción de la Relación Laboral, Condiciones y Procedimientos para el Despido, 2004)

Todo trabajador puede ser despedido solo por ciertas causas justificadas que establece la ley laboral.

Por lo cual el despido arbitrario “es conocido por la doctrina como despido ad nutum, quiere decir que el empleador no se preocupa si al trabajador, se le explica o no los motivos del cese ya que utiliza su el libre albedrío, su voluntad unilateral sin tomar en consideración la normatividad vigente”. (Gómez V., El Contrato de Trabajo, 2000, pág. 514)

En la doctrina el despido es conocido como ad nutum, en esta clase de despido arbitrario el empleador no tiene la más mínima preocupación por el trabajador puesto que no expresa o explica el motivo del porque se está dando el cese del vínculo aboral puesto que utiliza voluntad unilateral para tomar dicha decisión son tomar en considerando nuestra normativa jurídica laboral que protege al trabajador.

Es un despido abusivo, si bien es cierto el empleador tiene el derecho de despedir cuando alega causas justificadas, pero eso no quiere decir pueda despedir de manera arbitraria.

Por su parte Javier Dolorier (2010) considera que “si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario, como única reparación por el daño sufrido”.

Podemos decir que el despido arbitrario es aquel tipo de despido que se produce cuando se despide a un trabajador por alguna causa distinta a las señaladas por la ley o cuando no se expresó causa alguna o cuando se despida aún trabajador alegando una causa que no pueda ser probada.

Para Aparicio, (2004) refiere que “el despido arbitrario es aquél que se origina al cesar a un empleador por la propia voluntad del empleador sin expresarle la causa o porque no se pudo demostrar ésta en el juicio”.

De acuerdo con este autor el despido arbitrario es aquel que se origina cuando el empleador por su propia voluntad decide terminar poner fin al vínculo laboral que tiene con el trabajador, este empleador no expresa la causa del porqué del despido.

El despido arbitrario solo se puede producir cuando concurra en una de estas circunstancias:

- Cuando se despida al trabajador por alguna causal distinta a las señaladas por la ley
- Cuando se despida a un trabajador alegando una causa que no se puede probar.
- Cuando se despido al trabajador sin respetar el debido procedimiento que se señala en la ley de trabajo.

#### *2.3.1.4. Naturaleza de la Indemnización por Despido Arbitrario*

La Indemnización “es el pago mensual, que es sustancial para cuantificar y facilitar la determinación del quantum indemnizatorio, prescindiendo de la

probanza de la cuantificación de los daños y perjuicios originados”. (Pacori C., 2011)

Es el pago que se realiza mensualmente con el objetivo de poder cuantificar y a su vez facilitar la indemnización que se le paga a aquella persona que fue víctima de daños, es por ello que se paga un determinado monto por los daños y perjuicios ocasionados hacia esa persona.

El término indemnización en la legislación laboral, “se utiliza como resarcimiento económico, que se origina por la injusticia de un derecho que genera un despido arbitrario, el cual tiene como propósito cumplir con el pago indemnizatorio. Pues se abona en función al salario base del trabajador y tiene una naturaleza reparadora por el daño sufrido”. (Gómez V., 2000)

La indemnización en materia laboral viene hacer un resarcimiento económico que se le va a pagar al trabajador que fue víctima de algún daño causado por parte del empleador como consecuencia el empleador está obligado a pagarle al trabajador un determinado monto económico como una indemnización por los daños y perjuicios causados al trabajador.

Para Espinoza (1987) que indemnización es “Resarcimiento económico del daño causado o sufrido. Suma o cosa con que se indemniza. Reparación de un mal. Compensación. Satisfacción de ofensa o agravio”.

De acuerdo con este autor el también considera que la indemnización es un pago económico como resarcimiento por un daño causado al trabajador su finalidad es poder en cierta parte cubrir los daños que se le ocasionaron y así satisfacer al trabajador.

#### *2.3.1.5. Cálculo de la Indemnización por Despido Arbitrario*

Según la ley laboral de trabajo establece que cuando el empleador despide al trabajador sin expresar la causa por la cual lo está despidiendo o porque no se demostró o probó en el juicio dicha causa el trabajador tiene la obligación de poder reclamar una indemnización por despido arbitrario.

El cálculo de la indemnización se considera “en el régimen laboral de la actividad privada, cuando se presentan casos por despido arbitrario y despido por causa justa que no resulta demostrado en el proceso judicial, se le otorga el cálculo para la indemnización”. (Aparicio, 2004, pág. 130)

La indemnización en el régimen laboral se presenta cuando se dio un despido arbitrario y un despido por causa justa que no fue demostrado dentro del proceso judicial es por ellos que el trabajador recibe un monto económico como indemnización por el daño causado al trabajador.

Esta indemnización por despido arbitrario corresponde a una remuneración y media mensual por cada año completo de servicio con un máximo de doce remuneraciones, es decir no debe exceder de dicho monto.

#### 2.3.1.6. *Principios del Trabajo con respecto al Despido*

Para Videla (1979) define a los principios como: “Son nociones básicas que sirven de punto de partida para todas las elaboraciones de la materia y, por la simple aplicación de reglas de pura lógica, dominan las normas a dictar y rigen los temas a través de las diversas soluciones”.

Son principios fundamentales para toda disciplina jurídica porque son aquellas líneas, directrices o postulados que guían u orientan a las normas de una disciplina.

Estos Principios son las pautas generales sobre los cuales descansan las diversas instituciones del derecho laboral. Estos principios serán que ser utilizados por aquella persona que quiera aplicar de forma sistemática la legislación aérea.

- Principio de Razonabilidad:

El termino de Razonabilidad “es una noción cuyo origen etimológico se encuentra en el vocablo latino rationabilitas. El término refiere a la condición de aquello que resulta razonable y que, por lo tanto, es acorde a la razón.

Cabe destacar que la razón es la capacidad del ser humano de reflexionar y analizar para obtener una conclusión. Al proceso y al resultado de esta actividad mental se lo conoce como razonamiento”. (Porto & Gardey, 2015)

La palabra razonabilidad su etimología se deriva del vocablo latino “rationabilitas” esto quiere decir o significa la condición de todo aquello que resulte razonable tiene una razón de ser respecto a alguna circunstancia.

Esta razón es la capacidad que tiene todo ser humano de poder pensar, reflexionar y analizar para poder tener una solución o conclusión respecto a un tema.

El proceso para llevar a cabo para poder tener una conclusión respecto a una determinada circunstancia es la actividad mental llamada también razonamiento.

Para Paredes considera que, “el principio de razonabilidad de acuerdo a la doctrina clásica es definido como lo razonable, es decir, lo que se encuentre conforme a la razón”. (Paredes, 2014)

Este principio de razonabilidad quiere decir ser justo y equitativo respecto a las circunstancias de la persona, tiempo, modo y lugar como también está en función a los valores del orden jurídico respecto a la libertad, solidaridad, paz, seguridad e igualdad.

- Principio de Igualdad:

Proviene “del latín aequalitas, la igualdad es la correspondencia y proporción resultante de muchas partes que componen un todo uniforme. El término permite nombrar a la conformidad de algo con otra cosa en su forma, cantidad, calidad o naturaleza”. (Pérez & Merino, 2009)

El término de Igualdad tiene su origen etimológico en latín la cual es “aequalitas” que significa la igualdad de algo con otra ya sea en cuanto a su forma, cantidad o su debida naturaleza.

“Se conoce como igualdad social al contexto o situación donde las personas tienen los mismos derechos y las mismas oportunidades en un determinado aspecto o a nivel general. La igualdad de sexo o igualdad de género hace referencia a estandarizar las oportunidades existentes de modo tal que puedan repartirse de manera justa entre hombres y mujeres”. (Pérez & Merino, 2009)

La igualdad es la situación en la cual todas las personas tienen los mismos derechos, obligaciones y sobre todo las mismas oportunidades a nivel general, es decir no debe existir una desigualdad entre todos los intervinientes.

Porque muchas veces se da la desigualdad en el género, es decir hay una desigualdad entre el hombre y la mujer en determinados asuntos por lo cual no se receta esa igualdad que debe existir entre todos sin importar el sexo, género, raza, creencias, etc.

“Este principio está consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, instituye que no pueden darse tratos desiguales entre empleados que están en iguales circunstancias laborales ya sea por razón de sexo, raza, nacionalidad, edad, religión, o por cualquier otra cualidad de carácter reprochable”. (Arévalo V., 2008)

El principio de igualdad se encuentra consagrado dentro de la declaración universal de los derechos humanos en la cual establece que no se puede tratar a una persona diferente a otra, es decir no debe existir una desigualdad entre trabajadores que se encuentran bajo las mismas condiciones.

Pero que son tratados de forma diferente desigual respecto al sexo, raza, nacionalidad, religión, nacionalidad o sus creencias espirituales.

“Este principio está ratificado en la Carta Magna, en su artículo 2° inciso 2, reconociéndolo como un derecho que tiene toda persona de tener un trato igualitario ante la ley, de igual modo en su artículo 26° inciso 1, sitúa que en la relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación alguna”. (Arévalo V., 2008, pág. 122)

El principio de igualdad se encuentra ratificado en el artículo 2 inciso 2 de la Carta Magna refiriéndose que toda persona debe tener un trato igualitario ante los demás y sobre todo ante la ley.

Asimismo, este principio se encuentra regulado en el artículo 26 inciso 1 en la cual refiere que en la relación laboral que mantienen el empleador y el trabajador se debe respetar la igualdad de oportunidades y está prohibido la discriminación para el trabajador.

“Este principio tiene mayor correspondencia con el principio de no discriminación, son derechos que se integran entre sí, pues la igualdad incentiva actos de acuerdo al derecho, el derecho de no discriminación prohíbe y llegan a sancionar al infractor cuando contraviene este derecho reconocido en la Constitución Política del Perú”. (Neves M., 2009, pág. 134)

Debemos precisar que el principio de igualdad tiene una relación directa con el principio de no discriminación porque son derechos que integran que se unen entre sí.

Porque el principio de igualdad incentiva a un trato justo e igualitario para las partes en el campo laboral un trato igualitario a los trabajadores, y el principio de no discriminación este principio prohíbe que se tratos discriminatorios ya sea respecto al género, religión, política, opinión, raza, entre otros.

- Principio de Proporcionalidad:

Este principio es también conocido “como “proporcionalidad de injerencia”, “prohibición de exceso”, “principio de razonabilidad”, entre otras calificaciones, en realidad viene a ser un principio de naturaleza constitucional que permite medir, controlar y determinar que aquellas injerencias directas o indirectas, tanto de los poderes públicos como de los particulares, sobre el ámbito o esfera de los derechos de la persona humana, respondan a criterios de adecuación, coherencia, necesidad, equilibrio y beneficio entre el fin lícitamente perseguido y los bienes jurídicos potencialmente afectados o intervenidos, de modo que sean compatibles con las normas constitucionales”. (Sánchez, 2010)

El principio de proporcionalidad es conocido por diferentes denominaciones las cuales son proporcionalidad de injerencia, prohibición de exceso entre otras.

Este principio es de naturaleza constitucional porque nos permite controlar y determinar aquellos actos injerencia, ya sea de forma indirecta o directa. Y esto se aplicará tanto para el sector público (los funcionarios públicos) como también para los particulares (ciudadanos), sobre los derechos de la persona humana

que van a responder sobre los diversos criterios que existen entre el fin lícito y los bienes jurídicos.

Asimismo, el principio de proporcionalidad tiene dos dimensiones por un lado un sentido amplio y por el otro un sentido estricto.

“En el sentido amplio, cuando se trata de evaluar si una intervención en un derecho fundamental o en un interés jurídico es una medida adecuada, necesaria y equilibrada con el orden de cosas; debiendo cada supuesto ser evaluado independiente, concatenada y armónicamente, bajo lo que se ha denominado el triple juicio de proporcionalidad y que comprende:

- (i) un juicio de adecuación o idoneidad de la medida,
- (ii) un juicio de necesidad o indispensabilidad de la medida y
- (iii) un juicio de ponderación o proporcionalidad en sentido estricto de los principios confrontados”. (Becerra, 2012)

En el sentido amplio consiste en evaluar si la intervención sobre un derecho fundamental o interés jurídico es una medida adecuada o no. Para su evaluación se requiere ser evaluado independientemente, ordenadamente y armoniosamente.

“En el sentido estricto, por el contrario, se trata de un juicio valorativo que se limita al ámbito de la ponderación de los principios encontrados y que juegan en sentido contrario”. (Becerra, 2012)

En este sentido estricto consiste en un juicio valorativo que se limita al ámbito de aquellos principios encontrados y que generan un sentido contrario.

Para Quiñones (2014), menciona con respecto a este principio, “que las sanciones imputadas por el empleador no deberían ser más gravosas, que superen la gravedad de la infracción cometida”.

Por otra parte, este autor nos dice que el principio de proporcionalidad refiere que aquellas sanciones que reciba el empleador por algún acto que comedio no puede ser más grave que la infracción cometida.

“Este principio tiene que valorar la gravedad que existe entre la falta cometida y la sanción que se le otorga, de lo contrario se estaría perjudicando al trabajador, ya que al ser desproporcional es ineficaz”. (Quiñones, 2014)

Por último, este principio está en la obligación de valorar la gravedad que se genera entre la falta que se cometió por parte del empleador y la sanción que le va imponer porque si no se estaría causando un perjuicio al trabajador.

#### 2.3.1.7. *Daños ocasionados al trabajador por el Despido Arbitrario*

Los daños que se puede generar al trabajador debido a un despido arbitrario que como ya hemos ido explicando este despido se configura cuando el empleador de forma unilateral decide terminar con el vínculo laboral entre el trabajador y el (empleador) y expresa ya sea de forma escrita o verbal los motivos por el cual está desdiciendo despedirlo, por lo cual se estaría generando un daño hacia el trabajador que está siendo víctima de un despido arbitrario.

##### ✓ Lesión:

“Se conoce como lesión (palabra derivada del latín laesio) a un golpe, herida, daño, perjuicio o detrimento. El concepto suele estar vinculado al deterioro físico causado por un golpe, una herida o una enfermedad”. (Pérez & Merino, 2012)

Por el termino de lesión se refiere a un golpe, una herida o un daño o perjuicio que se causa a una determinada persona.

Esto suele estar vinculada al deterioro físico o como también psíquico o económico.

“En el ámbito de derecho, la noción de lesión tiene múltiples usos. Puede tratarse del delito basado en la provocación de un daño físico o psíquico a otro sujeto, del perjuicio sufrido en ocasión de otros contratos o del daño causado en las ventas por no concretarlas en su justo precio: “Rinaldi fue imputado por lesiones en la causa que le inició el funcionario”, “Voy a impulsar una causa contra este señor por lesiones”. (Pérez & Merino, 2012)

Respecto al ámbito de trabajo el término lesión tiene muchos términos ya sea daños físicos como también psíquicos que lo provoca un sujeto (activo) a otro sujeto (pasivo) generando una lesión a ese sujeto que fue víctima de esa lesión.

Respecto al campo laboral la lesión que se causa es realizada por el empleador hacia el trabajador debido que de forma arbitraria sin ninguna causa decide extinguir el contrato, por lo cual le causa una grave lesión al trabajador porque por dicho despido le ocasiona daños.

✓ Moral:

La Moral “es una palabra de origen latino, que proviene del término *moris* (“costumbre”).

Se trata de un conjunto de creencias, costumbres, valores y normas de una persona o de un grupo social, que funciona como una guía para obrar. Es decir, la moral orienta acerca de qué acciones son correctas (buenas) y cuales son incorrectas (malas)”. (Pérez J. , Definicion.de, 2008)

El término moral es una palabra que tiene su etimología de origen latín porque la palabra moral deviene del término *moris*.

La moral consiste en un conjunto de creencias costumbres de una persona o grupo de personas que juntos funcionan como una guía de orientación, esta orientación es diferenciada las acciones buenas y las acciones malas.

“Según otra definición, la moral es la suma total del conocimiento que se adquiere sobre lo más alto y noble, y que una persona respeta en su conducta.

Las creencias sobre la moralidad son generalizadas y codificadas en una cierta cultura o en un grupo social determinado, por lo que la moral regula el comportamiento de sus miembros. Por otra parte, la moral suele ser identificada con los principios religiosos y éticos que una comunidad acuerda respetar”. (Pérez J. , Definicion.de, 2008)

Otra definición sobre moral es que cuando nos referimos a la palabra moral hace referencia a un conjunto de conocimientos que se adquiere sobre lo más alto

como también como lo más bajo y sobre todo que toda persona respete y que se vea reflejado sobre su conducta.

Las creencias sobre la moral son todas generalizadas en una determinada cultura respecto a un grupo de persona por lo cual la moral va ser la encargada de regular el comportamiento de todos los miembros.

La moral puede ser una moral objetiva como también una moral subjetiva porque:

“(…) la moralidad objetiva (existen como hechos sociales más allá de que el sujeto decida acatarlas)”. (Pérez J. , Definicion.de, 2008)

Esta moral objetiva se basa en la existencia de los hechos sociales.

“En cambio, los actos a través de los cuales la persona respeta o viola la norma moral conforman la moralidad subjetiva”. (Pérez J. , Definicion.de, 2008)

Por últimos la moral subjetiva se basa en los actos sobre los cuales la persona respeta o no la norma moral en todo su esplendor.

Teniendo en cuenta estos conceptos podemos decir que en el ámbito laboral también se configura como uno de los daños causados al trabajador como consecuencia del despido arbitrario un daño moral.

Porque el trabajador al ser despedido por el empleador arbitrariamente este le está generando un daño moral.

✓ Reparación:

La palabra reparación “proviene del latín reparare, cuyo significado es restaurar, preparar de nuevo, compuesto por el prefijo -re, que significa de nuevo y hacia atrás, y por el verbo –parare, que significa equiparar, procurar y preparar, por ello es claro que se trate de la restitución del estado o condición inicial de una situación u objeto”. (Cortés)

El termino reparación tiene su origen en el latín que es “reparare” que significa restaurar, reparar todo de nuevo. A su vez está compuesto por el prefijo re que significa nuevo y hacia atrás.

Ambos verbos lo que nos trata de decir que se tenga claro que tenga claro que la palabra reparación consiste en trata de restituir todo o en parte a su estado inicial.

Teniendo en cuenta esta definición la palabra reparación en el ámbito laboral es que cuando un empleador despide arbitrariamente a un trabajador, es decir, lo despide sin causa justo por lo cual ha dicho trabajador se le está ocasionando un daño.

Por esa misma razón el empleador está en la obligación de reparar el daño que ha cometido respectó al trabajador, por lo cual deberá de restituir en lo posible al trabajador como una indemnización por lo ocurrido y causado en agravio del trabajador.

✓ Perjuicio Económico:

El termino perjuicio proviene del origen “latino praeiudicium se transformó, en nuestro idioma, en perjuicio. Este concepto refiere a las consecuencias de perjudicar, una acción que consiste en provocar un detrimento a alguien o algo.” (Pérez & Ana Gardey, Definicion.de, 2015)

La palabra perjuicio proviene del término latino “praeiudicium” que significa perjuicio, esto se refiere que es la consecuencia de perjudicar a una determinada persona y así causarle un gran daño.

“En el ámbito del derecho, se entiende por perjuicio a un menoscabo que requiere de la indemnización de quien lo genera. Esto quiere decir que la persona que provoca el perjuicio debe pagar (indemnizar) a la víctima. Por extensión, se conoce como perjuicio a la indemnización en sí misma”.

Respecto al ámbito del derecho laboral el perjuicio que ocasiona una determinada persona a otra estar en la obligación de pagar un monto de dinero como indemnización la victima que ha sido perjudicada por esta persona.

El perjuicio que se causa al trabajador que fue despedido de forma arbitraria por el empleador se le causa un perjuicio económico.

Por cuanto cuando el empleador decide por su propia voluntad terminar con la relación laboral con el trabajador sin haberle expresado antes la causal por la

cual lo despide y se configura un despido arbitrario este empleador le estaría ocasionando también un perjuicio económico.

### 2.3.2. Contratos Indeterminados

#### 2.3.2.1. *Concepto de los Contrato de Trabajo*

El contrato de trabajos “(...) es aquel que tiene el objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse (...)”. (Cababellas)

Es aquel acto donde se establece las obligaciones de las partes, en donde uno está obligado a prestar servicios y el otro se ve en la obligación de corresponderla en forma económica es decir está en la obligación de brindar una remuneración a quien le prestó servicios.

El contrato de trabajo es un acto jurídico y tienes sus requisitos que se encuentran establecidos en el artículo 140 del código civil, articulo que hace referencia a la validez de este acto cuando cumple con los siguientes requisitos:

*“Artículo 140.- El acto jurídico es la manifestación de voluntad destinada a crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas. Para su validez se requiere:*

- 1.- *Agente capaz.*
- 2.- *Objeto física y jurídicamente posible.*
- 3.- *Fin lícito.*
- 4.- *Observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad.”*

Por su parte Carranza Haro (2011)“(...) puede ser expresa o tácita, entendiéndose esta última que basta solo darse la relación laboral o de trabajo para que se pueda confirmar la existencia de derecho y obligaciones (...)”.

Este contrato tiene como característica principal que se puede dar de forma tácita o expresa, la cual traerá como consecuencia las obligaciones y derechos tanto para el trabajador como para el empleador, derechos y obligaciones sobre las cuales se basará el desarrollo de la relación laboral.

Son sujetos del contrato de trabajo son: el trabajador y el empleador.

- “El trabajador:  
Denominado también servidor, dependiente, asalariado, obrero o 39 empleado, el trabajador es la persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y subordinar su propia y personal energía de trabajo, a cambio de una remuneración. Es el deudor del servicio y el acreedor de la remuneración”. (Saldaña J. , 2016) Es aquella persona que va realizar la prestación personal hacia el empleador y a cambio recibiera una remuneración.
- “El empleador: Conocido también como patrono o principal, el empleador es la persona física o jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio”. (Saldaña J. , 2016) Es aquella persona que contrata a una determinada persona para que realice un trabajo y el empleador se obliga a pagarle un monto económico.

#### 2.3.2.2. Características de los *Contrato de Trabajo*

El contrato de trabajo tiene como características las siguientes:

##### a) Consensual

La primera característica del contrato de trabajo es que es consensual porque de acuerdo con Carranza (2011) porque “se perfecciona con el mero consentimiento de las partes, quedando ambas obligadas a todos sus efectos, tanto en obligaciones como en derecho (...)”.

Porque el contrato se forma con la sola voluntad de las partes para que este contrato pueda surtir sus efectos, puesto que no existe ninguna formalidad para que pueda tener validez.

##### b) Sinalagmático

La segunda característica es que los contratos son Sinalagmático porque “(...) los trabajadores se obligan a realizar un trabajo convenido, y los empleadores se obligaran a pagar una remuneración estipulada (...)”. (Carranza, 2011)

Porque a través de este contrato surtirán obligaciones recíprocas, es decir es decir el trabajador prestara sus servicios a cambio de que el empleador le pague siendo obligación del empleador remunerar al trabajador. Por ser recíprocas no pueden ser indivisibles.

c) Bilateral

La tercera característica según Gómez (2007) es bilateral porque: “(...) ambas se entran los derechos, obligaciones y responsabilidades que emergen de su real ejecución (...)”.

Se dice que es bilateral por cuanto en el contrato de trabajo participan dos sujetos que son el trabajador y empleador, de cuyo acuerdo realizado nacerán derechos y obligaciones para ambas, como también prestaciones que ambas deberán realizar.

d) Oneroso

La cuarta característica del contrato de trabajo es que es oneroso porque “(...) procuran ventajas o beneficios a cada una de las partes intervinientes, así como también experimentan un sacrificio por la prestación que cumple cada una de ellos. (...)”. (Carranza, 2011)

Ya que el empleador contrata al trabajador para favorecer su producción, utilizando la mano de obra de este, asimismo el trabajador presta sus servicios a cambio de un pago que le permitirá satisfacer sus necesidades.

e) Conmutativo

Es conmutativo puesto que se presume que ambas partes conocen sus obligaciones y derechos y estas son inmediatamente ciertas.

f) Tracto sucesivo

Es de ejecución de tracto sucesivo puesto que la ejecución del contrato se da en el transcurso del tiempo de manera periódica o continuada sin interrupción.

g) Principal

Es principal porque no depende de otro contrato.

#### h) Personal

El contrato de trabajo se caracteriza por ser intuitu personae, es decir solo puede ser cumplida la prestación por el trabajador, ya que esta prestación está basada en la capacidad técnica, experiencia y preparación del trabajador. De igual manera la prestación del empleador es personal.

#### i) Contrato no solemne

Es no solemne puesto que no existe formalidad alguna, es decir no es necesario que sea de forma escrita para que tenga validez, ya que puede ser celebrada de forma oral o escrita.

### 2.3.2.3. Elementos del Contrato de Trabajo Formas de Celebración

Para que exista una relación laboral debe concurrir los siguientes elementos:

#### a) Prestación personal de servicio

Para Castillo (2007) refiere que “el trabajador pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, la que es indesligable de su personalidad, por lo cual debe prestar los servicios en forma personal y directa. El trabajador debe ejecutar la prestación sin asistencia de dependientes a su cargo no transferirla en todo o en parte a un tercero”.

La prestación personal de servicio consiste cuando el trabajador prestara sus servicios al empleador y por ser de carácter personalísimo, es decir intuitu personae, será solo el trabajador quien cumplirá con la prestación personal y no podrá ser cumplida por otra persona.

Este elemento también se encuentra relacionado con la exclusividad del servicio, es decir solo prestará su servicio al empleador que lo contrato, dentro de su jornada no podrá prestar servicios a otros empleadores.

#### b) La remuneración

“La denominación más antigua es, no obstante, la de salario, que viene de la palabra latina salarium; la que, a su vez, se deriva de “sal”, con la cual se hacían ciertos pagos. El término salario subsiste con la misma generalidad que la expresión remuneración, pese a que, con una significación más restringida, indica también el pago efectuado al obrero”.

(Saldaña J. , “Efectos de la Contratación Laboral a Plazo Determinado, en las Organizaciones Sindicales en el Perú”, 2016)

Cuando hablamos de la remuneración viene hacer la contraprestación que realiza el empleador a favor del trabajador por la prestación de sus servicios, es decir es el pago por su trabajo.

Para Castillo (2007) considera que: “la remuneración es más que una contraprestación, debido a que la inactividad temporal del trabajador, originada por ciertas causas, no conlleva la suspensión de la remuneración. (...) es el pago que corresponde al trabajador por poner su actividad a disposición del empleador”.

Debemos tener muy en cuenta la norma que se menciona esta puede ser percibida en dinero o especie, pero en especie solo puede ser de forma parcial.

“Es la retribución que recibe el trabajador de parte del empleador a cambio de su trabajo. Es el principal derecho del trabajador surgido de la relación laboral. Tiene carácter contraprestativo, en cuanto es retribución por el trabajo brindado”. (Saldaña J. , “Efectos de la Contratación Laboral a Plazo Determinado, en las Organizaciones Sindicales en el Perú”, 2016)

Lo que no forma parte de la remuneración que recibe el trabajador son los siguiente:

- Las gratificaciones extraordinarias u otro pago que percibe el trabajador.
- Participación en utilidades de la empresa.
- Costo o valor de las condiciones de trabajo.
- Canastas de navidad.
- Transporte
- Asignación o bonificaciones por escolaridad
- Asignación o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento, por festividades.
- Bienes que otorgue la empresa.
- Montos que se otorga por su desempeño.
- Refrigerio que no constituye alimento principal.

c) La subordinación

De acuerdo Catillo (2007) la subordinación viene hacer “el vínculo jurídico del cual deriva el derecho del empleador de dirigir la actividad que el trabajador pone a su disposición, y la correlativa obligación de este de acatar las indicaciones y ordenes que el empleador le imparta, en ejercicio de tal facultad. La inobservancia de las mismas podría acarrear la aplicación de medidas disciplinarias”.

La subordinación bien hacer ese vínculo jurídico que se genera entre el empleador y el trabajador.

Es el empleador que tiene el derecho de dirigir la actividad de trabajo que lo tiene que realizar el trabajador, por lo cual el empleador indicara de forma clara y concisa de lo que tiene que realizar este trabajador y este lo tiene que realizar de forma eficaz.

El trabajador se encuentra subordinado al empleador, es decir está bajo sus indicaciones y control, ejerciendo estas a través de las siguientes funciones:

➤ Facultad de directriz, normativa u organización:

Consiste en poner lineamientos al trabajador para la ejecución de la prestación de servicio.

➤ Facultad fiscalizadora:

Consiste en la verificación el cumplimiento de las órdenes dadas por el empleador.

➤ Facultad disciplinaria:

Consiste que el empleador puede sancionar al trabajador por el incumpliendo de órdenes.

#### 2.3.2.4. *Requisitos del Contrato de Trabajo*

- ❖ El primer requisito de los contratos de trabajo es que suelen ser de carácter tácito.

Porque no hay una formalidad establecida que se deba cumplir, asimismo no requiere de un procedimiento y no está sujeto a la aprobación de la autoridad.

- ❖ Estos contratos de trabajo son celebrados por escrito son conocidos como contratos sujetos a modalidad.

Porque estos contratos de trabajo son debidamente sometidos a una aprobación administrativa, pudiendo ser puestos en conocimientos de la autoridad administrativa de trabajo, debiendo realizarse por triplicado estos contratos.

#### 2.3.2.5. *Aprobación*

Una vez que el contrato de trabajo sea suscrito en triplicado, en un plazo de quince días naturales se hará conocer del contenido a la autoridad administrativa para su respectivo registro.

La autoridad competente ese encargará de verificar que los datos consignados sean veraces, de lo contrario se impondrá una multa por el incumplimiento. Después corresponde al empleador dentro de un plazo de tres días entregar un ejemplar del contrato celebrado a cada trabajador contratado.

#### 2.3.2.6. *Clases de Contratos de Trabajo*

Los contratos de trabajo son dos el contrato determinado y el contrato indeterminado:

##### 2.3.2.6.1. *Contrato Determinado*

Según Saldaña (2016) “Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes”.

Estos contratos determinados se pueden celebrar cuando las partes así lo deseen, es decir por la voluntad del empleador y el trabajador la diferencia entre los contratos intermitentes y temporales es que ellos pueden llegar a ser permanentes.

Sus principales características según Saldaña (2016)son los siguientes:

a) “El contrato de trabajo a plazo fijo confiere a los trabajadores acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los trabajadores contratados a plazo indefinido (derechos individuales como colectivos). No tienen derecho a la indemnización por despido arbitrario al término del plazo pactado, pero sí pueden percibir la indemnización si el término del contrato se produce luego del periodo de prueba, pero antes del vencimiento del plazo sin que se verifique una causa justificada (artículo 79º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral)”. (Saldaña J. , “Efectos de la Contratación Laboral a Plazo Determinado, en las Organizaciones Sindicales en el Perú”, 2016)

Esta característica hace referencia que los contratos de trabajo de modalidad determinada le confieren a los trabajadores el acceso a todos los beneficios sociales y derechos.

b) “El plazo máximo de cada modalidad tiene una duración en función a la existencia de la causa temporal o el plazo máximo establecido por el legislador. En este punto, se anota la siguiente clasificación de contratos en función a su duración temporal:

Plazo previsto por el legislador: los contratos de inicio de actividad (3 años), necesidades de mercado (5 años), reconversión empresarial (2 años) y ocasional (6 meses cada año)”. (Saldaña J. , 2016)

Esta característica hace referencian a los plazos que se computa para los contratos de trabajo de modalidad determinada, en este caso el plazo de iniciar la actividad es de 3 años de reconversión dos años, entre otros plazos.

#### 2.3.2.6.2. Contrato Indeterminado

“El Derecho del Trabajo parte del reconocimiento de la existencia de una relación entre dos sujetos que vinculan entre sí a través de una relación estructuralmente desigual, no solo económica, sino también jurídicamente, ya que un sujeto se subordina a otro aceptando acatar las instrucciones que se le den”. (Saldaña J. , “Efectos de la Contratación

Laboral a Plazo Determinado, en las Organizaciones Sindicales en el Perú”, 2016)

Se dice que el contrato del trabajo se inicia a partir que surge una relación laboral que está conformada por dos personas llamada empleador (s) y trabajador (s) ambos tienen un vínculo entre si y ese vínculo es laboral desigual no solo económica sino también jurídica porque el trabajo decide subordinarse ante el otro.

“Así, se ha dicho que el contrato de trabajo establece, de este modo, una relación fundada en la idea misma de desigualdad; una relación dentro de la cual la voluntad del trabajador no solo se compromete, sino que se somete al poder de decisión del empresario”. (Saldaña J. , “Efectos de la Contratación Laboral a Plazo Determinado, en las Organizaciones Sindicales en el Perú”, 2016)

Es un contrato de trabajo cuya relación se funda en una desigualdad respecto a la decisión del trabajador comprometerse con el empleador, sino que también a someterse a obedecer sus órdenes del empleador o empresario.

El Derecho laboral en nuestro país “se inclinará hacia la contratación por tiempo indefinido que proporciona al trabajador un mayor grado de estabilidad en el empleo; mientras que, muy por el contrario, el empleador preferirá la contratación temporal ya que genera menos costos y facilita la relación laboral permitiendo la adaptabilidad de la empresa a las condiciones de mercado”.

Esto se debe porque en el contrato a tiempo indefinido le ofrece al trabajador mayor grado de estabilidad laboral mientras que algunos empleadores prefieren los contratos temporales porque genera menores costos económicos.

Cuando el Trabajador que tiene un contrato indeterminado y es despedido tiene derecho a:

- ✓ Una Indemnización que es equivalente a una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios, pero con un máximo de 12 remuneraciones.

- ✓ Solo puede realizar el reclamo cuando haya superado el periodo de prueba.
- ✓ Su fraccionamiento de años se abona por dozavos y treintavos.

El contrato indeterminado “se inicia (momento de celebración del contrato) con un período de prueba, cualidad que acompaña a este tipo de contrato, durante los primeros tres meses se entiende celebrado a prueba, por lo que las partes de común acuerdo, o el empleador en forma unilateral puede eliminar dicho período”. (Furrer, 2009)

Podemos decir que los contratos indeterminados tienen una característica principal que es que se inicia con un periodo de prueba de tres meses, y que por un acuerdo común entre el trabajador y empleador o de forma unilateral dicen eliminar dicho periodo.

a. Formas de Celebración:

Las formas para celebrar un contrato de trabajo son dos: Escrita y Verbal.

✓ De Forma Escrita:

Es cuando dos personas de forma voluntaria se juntan y deciden celebrar un contrato de trabajo en el cual una persona prestará su prestación personal y el otro le pagará por ello recibirá una remuneración económica este valorar dependerá del acuerdo que llegaron.

Para que el trabajador elabore a favor del empleador y este contrato lo realizan a través de un documento físico con sus debidas firmas de ambos, es decir del empleador y trabajador.

✓ De Forma verbal:

Es cuando dos personas de forma voluntaria se juntan y deciden celebrar un contrato de trabajo en el cual una persona prestará su prestación personal y el otro le pagará por ello recibirá una remuneración económica este valorar dependerá del acuerdo que llegaron.

Para que el trabajador elabore a favor del empleador, pero este contrato se llevara a cabo de forma verbal.

En los contratos de trabajo indeterminados no se establece tácitamente para su validez que el contrato sea por escrito, pero si se prefiere que sea por escrito para poder establecer mejor el vínculo laboral que decidieron establecer el trabajador y el empleador.

b. Formas de Finalización:

En los contratos indeterminados la forma de finalización del vínculo laboral entre el trabajador y empleador es por escrito indicando de forma concreta, clara y precisa de la causa por la cual se está despidiendo, es decir porque decide el empleador extinguir el vínculo laboral entre él y el trabajador.

c. Periodo de Prueba:

El período de prueba en los contratos indeterminados es de un periodo de tres meses. En este periodo ambas partes puede decir terminar el vínculo laboral sin necesidad que se deba invocar alguna causal de despido.

Asimismo, este período de prueba no procede para aquellos contratos indeterminado de temporada porque tienen una prestación discontinua por mandato legal laboral.

d. Plazo de Abono de la Indemnización por Despido Arbitrario:

El computo del plazo para el pago de la Indemnización por despido arbitrario se computa a cuarenta y ocho horas después de haber puesto fin el empleador el vínculo laboral.

#### 2.4. Definición de Términos Básicos

- Despido

*El despido “coinciden en destacar el rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, en forma independiente a la existencia o ausencia de causa justificada o a cuál fuera ésta, calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora” (Blancas C. )*

El despido es la voluntad unilateral del empleador que existiendo o no de una causa justa decide extinguir la relación laboral entre el trabajador y el (empleador).

- Despido Arbitrario

El despido arbitrario *“es aquel que se produce al cesar a un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa o porque no se pudo demostrar está en juicio.*

*En estos casos el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido, lo que no impide que pueda simultáneamente demandar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social aun no hecho efectivo”.* (Extinción de la Relación Laboral, Condiciones y Procedimientos para el Despido, 2004)

Frente a la estabilidad absoluta que imperaba en nuestra legislación laboral; posteriormente se establece que el despido es arbitrario se da no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, estableciendo que la forma de resarcir es el pago de la indemnización, equivalente a una remuneración y media por cada año laborado hasta un máximo de 12 remuneraciones. A diferencia de los dos tipos de despidos antes mencionados, solo importa la decisión del empleador en terminar el vínculo laboral, desde luego que sin afectar los derechos constitucionales (despido nulo). En ese sentido, si es que un empleador decide prescindir de los, servicios de un subordinado, bastara comunicarle y pagarle la indemnización antes descrita.

- Contrato de Trabajo

*“Un contrato es un convenio que dos o más partes establecen para determinar los derechos y las obligaciones sobre una determinada materia. La idea de trabajo, por su parte, puede aludir a la actividad que se desarrolla a cambio de una remuneración.*

*Un contrato de trabajo, por lo tanto, es un documento que regula la relación laboral entre los empleadores y los trabajadores. Los contratos de trabajo pueden ser individuales o colectivos”.* (Pérez J. &., 2018)

Un contrato de trabajo, como todo contrato, es un acuerdo en el que las partes firmantes concretan sus derechos y sus obligaciones sobre una determinada materia o hecho. En el contrato de trabajo se fijan las características de su prestación: actividad laboral que debe desarrollarse, jornada, horario, salario, duración de la relación. De contener tres requisitos prestación de servicio, remuneración y la más importante la subordinación.

- Contratos Indeterminados

El contrato indeterminado *“se inicia (momento de celebración del contrato) con un período de prueba, cualidad que acompaña a este tipo de contrato, durante los primeros tres meses se entiende celebrado a prueba, por lo que las partes de común acuerdo, o el empleador en forma unilateral puede eliminar dicho período”*. (Furrer, 2009)

Los contratos indeterminados tienen una característica principal que es que se inicia con un periodo de prueba de tres meses, y que por un acuerdo común entre el trabajador y empleador o de forma unilateral dicen eliminar dicho periodo.

- Indemnización

Según Pérez (2018) la indemnización *“es el acto y la consecuencia de indemnizar: propiciar, por lo general a través de dinero, el resarcimiento de un perjuicio o de un daño. También se llama indemnización al monto o la cosa que se utiliza con este fin”*.

Indemnización en el campo laboral se traduce en una compensación económica al trabajador por el desgaste físico e intelectual que realizó a favor del empleador durante la ejecución de sus labores.

### **CAPITULO III**

## **PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

### 3.1. Análisis de Resultado

<b>PREGUNTAS:</b>	<b>ESPECIALISTA N.º 01: RESPUESTAS DE ENTREVISTADO:</b>
1.- ¿Qué opinión tiene usted respecto a la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018?	Se trata de situaciones actuales en la cual no reconocen el derecho que le asiste al trabajador para solicitar la indemnización al estar sometido a un despido injustificado. Y ello se da a la falta de compromiso del empleador de cumplir con sus obligaciones laborales.
2.- ¿Cree usted que se viene aplicando correctamente el principio de razonabilidad respecto a la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	No se cumple con el principio de razonabilidad porque al existir una indemnización que no es proporcional al tiempo trabajo más aún si está bajo un contrato indeterminado pues el empleador recae en un ejercicio abusivo de su función al no querer resarcir lo que corresponde.
3.- ¿Cree usted que se viene aplicando correctamente el principio de igualdad respecto a la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	No, toda vez que no se está respetando el derecho del trabajador de ser indemnizado. Situando al trabajador en una posición de desventaja.
4.- ¿Cuál cree usted que son los daños que se ocasionan al trabajador por la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	Se trataría de pérdidas económicas ya que no se compensa los años trabajados con la indemnización al ser este desproporcional, es decir no se condice la cantidad indemnizada con el tiempo laborado. Por tanto, el daño sería más que todo económico
5.- ¿Cuál considera usted que sería la importancia del periodo de prueba en la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	El periodo de prueba no es fundamental ni importante en caso de la desproporcionalidad de la indemnización, pues está se ve realmente al momento de tener un contrato laboral formal.
6.- ¿Cuál considera usted que sería la importancia de las formas de celebración del contrato respecto a la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	No ya que sea la forma que sea se debe respetar el derecho al trabajador.

7.- ¿Cree usted que se causaría un perjuicio económico respecto a la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	Si porque el trabajador no ve satisfecha su pretensión indemnizatoria que se traduce en una pretensión dineraria por el despido arbitrario al cual fue sometido.
<b>PREGUNTAS:</b>	<b>ESPECIALISTA N.º 02: RESPUESTAS DE ENTREVISTADO:</b>
1.- ¿Qué opinión tiene usted respecto a la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018?	Que debería existir regulación más severa para el pago de las indemnizaciones relativas del tiempo laborado por los trabajadores bajo el régimen laboral de contratos indeterminados.
2.- ¿Cree usted que se viene aplicando correctamente el principio de razonabilidad respecto a la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	No, creo que le falta desarrollarse la correcta aplicación del principio por parte de nuestros legisladores.
3.- ¿Cree usted que se viene aplicando correctamente el principio de igualdad respecto a la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	No, y este es el problema principal debería exigirse la severa aplicación de este principio que es muy importante.
4.- ¿Cuál cree usted que son los daños que se ocasionan al trabajador por la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	Daño moral, emergente, pues en muchas ocasiones el trabajador que es cesado bajo la modalidad contractual que fuese que estuvo laborando sólo cuenta con el pago que recibirán correspondiente a la indemnización la cual no siempre es bien retribuida.
5.- ¿Cuál considera usted que sería la importancia del periodo de prueba en la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	El período de prueba es muy importante, pues este servirá para evaluar al trabajador, en relación con la desproporcionalidad, tendrá que regularse los plazos para aplicar el período de prueba.
6.- ¿Cuál considera usted que sería la importancia de las formas de celebración del contrato respecto a la desproporcionalidad	Que, si se encuentra ante un contrato determinado, solo esperaría el tiempo de término del contrato. Esta figura sería distinta

sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	cuando es un contrato indeterminado ya que no puede ser despido sin causa justa.
7.- ¿Cree usted que se causaría un perjuicio económico respecto a la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	Si, pues los trabajadores despedidos, no reciben lo correspondiente al tiempo que laboraron.
<b>PREGUNTAS:</b>	<b>ESPECIALISTA N.º 03: RESPUESTAS DE ENTREVISTADO:</b>
1.- ¿Qué opinión tiene usted respecto a la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018?	Opino que es totalmente injusto el trato no igualitario que existe con respecto a esta clase de contrato ya que debería tratarse con la misma proporcionalidad en busca de resarcir el daño hacia el trabajador.
2.- ¿Cree usted que se viene aplicando correctamente el principio de razonabilidad respecto a la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	No, basándonos en que simplemente este principio no se está aplicando en la práctica diaria.
3.- ¿Cree usted que se viene aplicando correctamente el principio de igualdad respecto a la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	En absoluto ya que se le está dando al despido arbitrario un "trato especial" el cual no vela por los intereses del trabajador a quien se le debe proteger y salvaguardar.
4.- ¿Cuál cree usted que son los daños que se ocasionan al trabajador por la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	Principalmente en la expectativa dineraria y el hecho de que el despido ocurra de repente ocasionando una lesión no esperada.
5.- ¿Cuál considera usted que sería la importancia del periodo de prueba en la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	Que el periodo de prueba es la clara demostración del empleado hacia el empleador sobre su valía en la institución donde labore y en donde demostrara sus habilidades y capacidades, estas sirven de sustentación al momento del despido arbitrario.

6.- ¿Cuál considera usted que sería la importancia de las formas de celebración del contrato respecto a la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	Que deben seguir una formalidad establecida para evitar conflictos a futuro.
7.- ¿Cree usted que se causaría un perjuicio económico respecto a la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	De todas formas, ya que el empleado realiza desde el momento que culmina su periodo de prueba una expectativa a futuro la cual se ve trunca debido al despido arbitrario.
<b>PREGUNTAS:</b>	<b>ESPECIALISTA N.º 04: RESPUESTAS DE ENTREVISTADO:</b>
1.- ¿Qué opinión tiene usted respecto a la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018?	Sabemos que el pago ante los despidos arbitrarios en un contrato indefinido es proporcional por la ley. Pero la indemnización es proporcional al criterio del empleador; el cual puede que busque su provecho donde el empleado tomaba este trabajo como indefinido y su indemnización debe ser mayor a la de un contrato determinado, Pero este criterio puede que no sea visto del mismo modo por el empleador generando un agravio económico en el empleador, pero su criterio o razonabilidad la respalda.
2.- ¿Cree usted que se viene aplicando correctamente el principio de razonabilidad respecto a la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	No exactamente, ya que la ley de productividad te habla que el despido es una medida de sanción y a la vez la proporcionalidad en la indemnización debe ser por razonabilidad del empleador. Pero como medir si razonabilidad La razonabilidad es algo subjetivo y puede que no sea proporcional a criterio del empleado, esto genera conflicto.
3.- ¿Cree usted que se viene aplicando correctamente el principio de igualdad respecto a la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	En primer lugar el despido arbitrario ocasiona un gran daño al derecho al trabajo, la proporcionalidad en la indemnización genera un daño económico, que si bien es un dinero que ingresa al patrimonio del empleado, este se termina y genera un agravio en su actividad

	<p>económica y satisfacción de sus necesidades, sin decir que si bien es por razón del empleador, esta razón debe ser consciente y generar una indemnización que corresponde, cuando por lo contrario da una indemnización que no alcanza a la que realmente merece por derecho.</p>
<p>4.- ¿Cuál cree usted que son los daños que se ocasionan al trabajador por la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?</p>	<p>En primer lugar el despido arbitrario ocasiona un gran daño al derecho al trabajo, la proporcionalidad en la indemnización genera un daño económico, que si bien es un dinero que ingresa al patrimonio del empleado, este se termina y genera un agravio en su actividad económica y satisfacción de sus necesidades, sin decir que si bien es por razón del empleador, esta razón debe ser consciente y generar una indemnización que corresponde, cuando por lo contrario da una indemnización que no alcanza a la que realmente merece por derecho.</p>
<p>5.- ¿Cuál considera usted que sería la importancia del periodo de prueba en la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?</p>	<p>La importancia en el periodo de prueba ante la proporcionalidad en la indemnización es muy importante, Ya que, el empleador al aprobar su periodo de prueba, considera que está esta persona es idónea para el trabajo y en el contrato determinado se considera que tiene naturaleza de ser para siempre, de el mismo modo lo toma al empleador, y ahí recae la diferencia con un contrato determinado, cuando la razonabilidad del empleador hace que lo indemnice como un empleado de contrato determinado a quien le falta un pequeño periodo para el cese de su contrato. Y genera una gran desproporcionalidad ya que el trabajador de contrato indeterminado se considera que es para siempre y se le debe indemnizar como tal</p>
<p>6.- ¿Cuál considera usted que sería la importancia de las formas de celebración del contrato respecto a la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?</p>	<p>Muy importante, ya que regularía el modo de calcular la cuantía con respecto a la indemnización, desacreditando la razonabilidad del empleador que no deja de ser parte en el conflicto</p>
<p>7.- ¿Cree usted que se causaría un perjuicio económico respecto a la</p>	<p>Claro, siempre que sea desproporcionado es inmerecido, su nombre dice Y el perjuicio</p>

desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	siempre sea económico, ya que la indemnización se mide económicamente.
<b>PREGUNTAS:</b>	<b>ESPECIALISTA N.º 05: RESPUESTAS DE ENTREVISTADO:</b>
1.- ¿Qué opinión tiene usted respecto a la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018?	Que se vulnera los derechos del trabajador, toda vez que al estar despedidos no estaría recibiendo una remuneración para mantener a su familia o satisfacer sus necesidades básicas.
2.- ¿Cree usted que se viene aplicando correctamente el principio de razonabilidad respecto a la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	No. Ya que no es razonable que un trabajador que trabajo por 8 años reciba la misma indemnización que otro que trabajo por 20 años.
3.- ¿Cree usted que se viene aplicando correctamente el principio de igualdad respecto a la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	No. Ya que es desproporcional por consiguiente no es equitativo tener un límite en la indemnización por despido arbitrario.
4.- ¿Cuál cree usted que son los daños que se ocasionan al trabajador por la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	Causa un daño económico al dejar de percibir lo que podría corresponderle si se obtuviera la modificatoria de la norma.
5.- ¿Cuál considera usted que sería la importancia del periodo de prueba en la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	Que al superar el periodo de prueba ya no puede ser despedido por causa injusta por consiguiente se estaría vulnerando el derecho al trabajo.
6.- ¿Cuál considera usted que sería la importancia de las formas de celebración del contrato respecto a la desproporcionalidad sobre la indemnización del	Que, si se encuentra ante un contrato determinado, solo esperaría el tiempo de término del contrato. Esta figura sería distinta cuando es un contrato indeterminado ya que no puede ser despido sin causa justa.

despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	
7.- ¿Cree usted que se causaría un perjuicio económico respecto a la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	Si. Toda vez que deja de percibir la indemnización que puede corresponderle por el tiempo trabajando.

<b>PREGUNTAS:</b>	<b>ESPECIALISTA N.º 01: INTERPRETACIÓN DE RESPUESTA DE ENTREVISTADO:</b>
1.- ¿Qué opinión tiene usted respecto a la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018?	Existe un desconocimiento del empleador por falta de compromiso al cumplir con sus obligaciones.
2.- ¿Cree usted que se viene aplicando correctamente el principio de razonabilidad respecto a la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	No se viene aplicando debidamente el principio de razonabilidad, indica que la norma debe ser más severa para el pago de la indemnización.
3.- ¿Cree usted que se viene aplicando correctamente el principio de igualdad respecto a la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	No, existe una desigualdad ante la indemnización causada por el despido arbitrario.
4.- ¿Cuál cree usted que son los daños que se ocasionan al trabajador por la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	Considera que puede existir perjuicio económico para el empleador. Por lo tanto, se concluye que se causa un perjuicio económico al trabajador, toda vez que deja de percibir un ingreso causado por el despido arbitrario.
5.- ¿Cuál considera usted que sería la importancia del periodo de prueba en la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	No, porque deja de percibir un ingreso para el sustento de su familia o satisfacer sus necesidades básicas. Sin embargo, el entrevistado

6.- ¿Cuál considera usted que sería la importancia de las formas de celebración del contrato respecto a la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	No ya que sea la forma que sea se debe respetar el derecho al trabajador.
7.- ¿Cree usted que se causaría un perjuicio económico respecto a la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	Si definitivamente, porque el trabajador no ve proporcionalmente justo que le quiten la proporcionalidad indemnizatoria que le deberían pagar también ante un despido arbitrario el cual fue por parte del empleador.
<b>PREGUNTAS:</b>	<b>ESPECIALISTA N.º 02: INTERPRETACIÓN DE RESPUESTA DE ENTREVISTADO:</b>
1.- ¿Qué opinión tiene usted respecto a la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018?	Que no se cumple con el principio de razonabilidad ya que no existe proporcionalidad en la indemnización por despido arbitrario.
2.- ¿Cree usted que se viene aplicando correctamente el principio de razonabilidad respecto a la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	No se aplica correctamente el principio de razonabilidad, es desproporcional e irrazonable.
3.- ¿Cree usted que se viene aplicando correctamente el principio de igualdad respecto a la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	El principio en mención no se aplica en la práctica laboral entre el empleador y el trabajador.
4.- ¿Cuál cree usted que son los daños que se ocasionan al trabajador por la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	Le ocasiona un daño moral, emergente, pues en muchas ocasiones el trabajador que es cesado bajo la modalidad contractual que fuese que estuvo laborando sólo cuenta con el pago que recibirán correspondiente a la indemnización la cual no siempre es bien retribuida.
5.- ¿Cuál considera usted que sería la importancia del periodo de	No es razonable que un trabajador que laboró por 8 años reciba la misma indemnización que

<p>prueba en la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?</p>	<p>otro que laboro por 20 años. Por lo tanto, se concluye que no se estaría aplicando adecuadamente el principio de razonabilidad, toda vez que se deja a dilucidar la desproporción en las indemnizaciones</p>
<p>6.- ¿Cuál considera usted que sería la importancia de las formas de celebración del contrato respecto a la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?</p>	<p>La importancia sería que, si se trata de un contrato indeterminado, puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite su culminación, puede celebrarse en forma verbal o escrita si es por causa de despido arbitrario resulta desproporcional la indemnización.</p>
<p>7.- ¿Cree usted que se causaría un perjuicio económico respecto a la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?</p>	<p>Si, por que los trabajadores despedidos, no reciben lo correspondiente al tiempo que laboraron.</p>
<p><b>PREGUNTAS:</b></p>	<p><b>ESPECIALISTA N.º 03: INTERPRETACIÓN DE RESPUESTA DE ENTREVISTADO:</b></p>
<p>1.- ¿Qué opinión tiene usted respecto a la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018?</p>	<p>No se respeta el principio de igualdad ya que se encuentra en desventaja.</p>
<p>2.- ¿Cree usted que se viene aplicando correctamente el principio de razonabilidad respecto a la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?</p>	<p>No se viene aplicando correctamente el principio de razonabilidad, por lo que se debe aplicar este principio más severo</p>
<p>3.- ¿Cree usted que se viene aplicando correctamente el principio de igualdad respecto a la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?</p>	<p>No se aplica correctamente el principio de igualdad que debe ser razonable sin distinción, ya que vela por los intereses del trabajador.</p>
<p>4.- ¿Cuál cree usted que son los daños que se ocasionan al trabajador por la desproporcionalidad sobre la</p>	<p>Se ocasiona varios daños, vulnera al trabajador no habiendo una equidad con el empleador.</p>

indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	
5.- ¿Cuál considera usted que sería la importancia del periodo de prueba en la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	Debe ser proporcional tener un límite en la indemnización. Por lo tanto, se concluye que no existe la aplicación del principio de igualdad, toda vez que existe una desproporción en el monto establecido para la indemnización.
6.- ¿Cuál considera usted que sería la importancia de las formas de celebración del contrato respecto a la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	Los contratos deben ser celebrados y debe escribirse en una cláusula los casos que el trabajador puede ser despedido y debe respetarse el contrato de trabajo por lo que el despido arbitrario está prohibido en el Perú.
7.- ¿Cree usted que se causaría un perjuicio económico respecto a la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	Si claro, y se presentan muchas veces por el periodo de prueba donde el trabajador es despedido arbitrariamente.
<b>PREGUNTAS:</b>	<b>ESPECIALISTA N.º 04: INTERPRETACIÓN DE RESPUESTA DE ENTREVISTADO:</b>
1.- ¿Qué opinión tiene usted respecto a la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018?	Existe desproporción por lo que en el trabajo indefinido y su indemnización debe ser mayor a la de un contrato determinado y más aún por despido arbitrario por parte del empleador.
2.- ¿Cree usted que se viene aplicando correctamente el principio de razonabilidad respecto a la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	No, se causa daño moral ya que no se obtiene una indemnización razonable.
3.- ¿Cree usted que se viene aplicando correctamente el principio de igualdad respecto a la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	No se viene aplicando correctamente el principio de igualdad con respecto a la indemnización del despido arbitrario en los casos de despidos a contratos indeterminados y contratos indeterminados existe diferentes formas de

	pago de indemnización habiendo desproporcionalidad.
4.- ¿Cuál cree usted que son los daños que se ocasionan al trabajador por la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	Ocasiona un daño al derecho del trabajo y un agravio a su actividad económica. el daño causado es económico por la falta de compensación proporcional.
5.- ¿Cuál considera usted que sería la importancia del periodo de prueba en la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	Es importante en lo económico, toda vez que es importante percibir un monto de dinero que podría obtener producto del trabajo y su cumplimiento. Por lo tanto, se concluye que los daños ocasionados serían netamente económicos para los trabajadores, toda vez que deja de percibir un monto de dinero que podría ser sustento mientras no se encuentra laborando.
6.- ¿Cuál considera usted que sería la importancia de las formas de celebración del contrato respecto a la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	Muy importante, ya que regularía el modo de calcular la cuantía con respecto a la indemnización, desacreditando la razonabilidad del empleador que no deja de ser parte en el conflicto.
7.- ¿Cree usted que se causaría un perjuicio económico respecto a la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	Claro, siempre que sea desproporcionado es inmerecido, su nombre dice Y el perjuicio siempre será económico, ya que la indemnización se mide económicamente. De acuerdo a ley cuando se trata de despido arbitrario de forma unilateral por el empleador corresponde pagos de tiempo de servicio y una indemnización por los daños.
<b>PREGUNTAS:</b>	<b>ESPECIALISTA Nº 05 INTERPRETACIÓN DE RESPUESTA DE ENTREVISTADO:</b>
1.- ¿Qué opinión tiene usted respecto a la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018?	Que el pago por indemnización es muy poco y desproporcional porque por despido arbitrario es unilateral por parte del empleador, habiendo cumplido el trabajador con todas sus responsabilidades le cortan la relación laboral resultando perjudicial para él y su familia.

<p>2.- ¿Cree usted que se viene aplicando correctamente el principio de razonabilidad respecto a la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?</p>	<p>No. Ya que no es razonable que un trabajador que trabajo por menos años reciba la misma indemnización que otro que trabajo por más años. Ante los casos de despido arbitrarios.</p>
<p>3.- ¿Cree usted que se viene aplicando correctamente el principio de igualdad respecto a la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?</p>	<p>No. Ya que es desproporcional por consiguiente no es equitativo tener un límite en la indemnización por despido arbitrario.</p>
<p>4.- ¿Cuál cree usted que son los daños que se ocasionan al trabajador por la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?</p>	<p>Causa un daño económico al dejar de percibir lo que podría corresponderle si se obtuviera la modificatoria de la norma.</p>
<p>5.- ¿Cuál considera usted que sería la importancia del periodo de prueba en la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?</p>	<p>Es importante ya que al superar el periodo de prueba ya no podría ser despedido sin razón justa. Por lo tanto, se concluye que es la importante del periodo de prueba es vital para obtener la protección ante el despido arbitrario, toda vez que al superar dicho periodo solo será despedido por causa justa.</p>
<p>6.- ¿Cuál considera usted que sería la importancia de las formas de celebración del contrato respecto a la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?</p>	<p>Que, si se encuentra ante un contrato determinado, solo esperaría el tiempo de término del contrato. Esta figura sería distinta cuando es un contrato indeterminado ya que no puede ser despido sin causa justa.</p>
<p>7.- ¿Cree usted que se causaría un perjuicio económico respecto a la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?</p>	<p>Si. Toda vez que deja de percibir la indemnización que puede corresponderle por el tiempo trabajado.</p>

<b>PREGUNTAS:</b>	<b>INTERPRETACIÓN GENERAL:</b>
1.- ¿Qué opinión tiene usted respecto a la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018?	Que el pago por indemnización es muy poco, no se respeta el principio de igualdad, razonabilidad ya que se encuentra en desventaja, hay desproporcional porque por despido arbitrario es unilateral por parte del empleador, habiendo cumplido el trabajador con todas sus responsabilidades le cortan la relación laboral resultando perjudicial para él y su familia.
2.- ¿Cree usted que se viene aplicando correctamente el principio de razonabilidad respecto a la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	No se viene aplicando debidamente el principio de razonabilidad, es desproporcional e irrazonable por lo que sé que la norma debe ser más severa para el pago de la indemnización.
3.- ¿Cree usted que se viene aplicando correctamente el principio de igualdad respecto a la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	No se viene aplicando correctamente el principio de igualdad con respecto a la indemnización del despido arbitrario en los casos de despidos a contratos indeterminados y contratos indeterminados existe diferentes formas de pago de indemnización habiendo desproporcionalidad, por consiguiente, no es equitativo tener un límite en la indemnización por despido arbitrario.
4.- ¿Cuál cree usted que son los daños que se ocasionan al trabajador por la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	Le ocasiona un daño moral, lucro cesante, daño emergente y daño económico, pues en muchas ocasiones el trabajador que es cesado bajo la modalidad contractual que fuese que estuvo laborando sólo cuenta con el pago que recibirán correspondiente a la indemnización la cual no siempre es bien retribuida, por causal de despido arbitrario que fue despedido.
5.- ¿Cuál considera usted que sería la importancia del periodo de prueba en la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?	Es importante ya que al superar el periodo de prueba ya no podría ser despedido sin razón justa. Por lo tanto, se concluye que es la importancia del periodo de prueba es vital para obtener la protección ante el despido arbitrario, toda vez que al superar dicho periodo solo será despedido por causa justa.
6.- ¿Cuál considera usted que sería la importancia de las	La importancia sería que, si se trata de un contrato indeterminado, puede perdurar en el tiempo hasta que

<p>formas de celebración del contrato respecto a la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?</p>	<p>se produzca una causa justificada que amerite su culminación, puede celebrarse en forma verbal o escrita. Si es por causa de despido arbitrario resulta desproporcional la indemnización. Por lo que se regularía el modo de calcular la cuantía con respecto a la indemnización, desacreditando la razonabilidad del empleador que no deja de ser parte en el conflicto.</p>
<p>7.- ¿Cree usted que se causaría un perjuicio económico respecto a la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?</p>	<p>Claro, siempre que sea desproporcionado es inmerecido, su nombre dice Y el perjuicio siempre será económico, ya que la indemnización se mide económicamente. De acuerdo a ley cuando se trata de despido arbitrario de forma unilateral por el empleador corresponde pagos de tiempo de servicio y una indemnización por los daños.</p>

### 3.2. Discusión de Resultados

Susana Eva, Garavito León en su tesis titulada *“El Despido Arbitrario y sus Consecuencias Legales del Trabajador en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2016”*; concluye que: *“la indemnización es una figura jurídica que se da como una forma de resarcimiento por el daño que se le causa al trabajador ante un despido arbitrario, este es considerado una sanción adecuada para el empleador, pero no se considera el total de los años laborados, solamente se aplica lo que determina el artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, estableciendo que todos los trabajadores que sean despidos arbitrariamente tendrán derecho a un sueldo y medio por año de servicio con un tope de doce remuneraciones, correspondiente a ocho años; pero que sucede con un trabajador que tiene veinte años, no va a poder tener la totalidad de remuneraciones ya que existe este tope máximo. Entonces se concluye que se viene aplicando de manera desproporcionalidad la indemnización para los trabajadores que tienen más de 8 años de servicios, y que lamentablemente, el juez no podría otorgar más allá de lo que determina la ley”*. (Vilca, 2016) El resultado de la presente investigación corrobora lo mencionado por la autora respecto que, en nuestra Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no protege los intereses y derechos que tienen los trabajadores que tienen más de 20 años trabajando y que al ser despedido arbitrariamente, recibe como indemnización un sueldo y medio por año de servicio con un tope de doce remuneraciones, correspondiente a ocho años, situación que es injusta y desproporcional, dado que al tener más años de servicio les correspondería una indemnización justa acorde a los años de servicio aportados por parte del trabajador.

Darwin Vladimir, Calderón Deraso en su tesis titulada *“La Indemnización por Despido Intempestivo y su Problemática Jurídico-Social, 2016”*; afirma que *“lamentablemente en el ámbito laboral existen, transgresiones al Código de Trabajo, y por ende, violación de los derechos de la parte más vulnerable en la relación laboral como es el trabajador o trabajadora; ya que, lamentablemente en nuestro país, el empleador, condiciona al trabajador o trabajadora, sometiéndolos a explotación laboral, con jornada mayores a la ordinaria vigente, sin ningún tipo de compensación económica, sueldos inferiores a los*

*establecidos y normados en la ley; a lo cual, el trabajador o trabajadora se somete por la necesidad de un trabajo que le permita obtener ingresos para solventar sus necesidades básicas*". (Calderón, 2016) El resultado de la presente investigación corrobora lo mencionado por el autor respecto que existe una falta grave por parte del empleador al provecharse de su poder y aprovecharse de los trabajadores que tienen necesidades básicas, carga familiar, etc, motivos que hacen que el trabajador se someta a una explotación laboral por parte de su empleador y a cambio de un sueldo debajo del sueldo mínimo fijado por la ley, por lo cual se le causa un perjuicio económico al trabajador.

Paredes en su libro titulado "El Despido Laboral" (2014); considera que *"el principio de razonabilidad de acuerdo a la doctrina clásica es definido como lo razonable, es decir, lo que se encuentre conforme a la razón"*. el resultado de la presente investigación corrobora lo mencionado por el autor respecto que no se estaría aplicando adecuadamente el principio de razonabilidad, toda vez que se deja a dilucidar la desproporción en las indemnizaciones, puesto que no es razonable que un trabajador que laboró por 8 años reciba la misma indemnización que otro que laboro por 20 años

Arévalo V., J. en su libro titulado "Introducción al Derecho del Trabajo" (2008); afirma que el principio de igualdad se encuentra *"ratificado en la Carta Magna, en su artículo 2° inciso 2, reconociéndolo como un derecho que tiene toda persona de tener un trato igualitario ante la ley, de igual modo en su artículo 26° inciso 1, sitúa que en la relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación alguna"*. El resultado de la presente investigación corrobora lo mencionado por el autor respecto todas las personas merecen un trato igualitario y justo ante la ley, pero esto no se está respetando respecto a la indemnización por despido arbitrario en contratos indeterminados, toda vez que existe una desproporción en el monto establecido para la indemnización.

### 3.3. Conclusiones

PRIMERO: Se analizó que la configuración de la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario en los contratos indeterminados, se genera

cuando un trabajador que laboro por ocho años recibirá la misma indemnización que un trabajador que laboro por veinte años.

SEGUNDO: Se analizó que el periodo de prueba en la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados, es de vital importancia puesto que se obtiene la protección ante el despido arbitrario, toda vez que al superar dicho periodo solo será despedido el trabajador por causa justa.

TERCERO: Se analizó la importancia que tiene el desarrollo de las formas de celebración de los contratos laborales, ya que en los contratos a plazo fijo está protegida por otra normativa.

CUARTO: Se analizó que el perjuicio económico que se genera en la desproporcionalidad de la indemnización del despido arbitrario en los contratos indeterminados, se da cuando el trabajador dejara de percibir un ingreso económico causado por el despido arbitrario.

#### 3.4. Recomendaciones

PRIMERO: Se recomienda al Poder Judicial. Aplicar el principio de razonabilidad al establecer el monto en la indemnización por causa del despido arbitrario, teniendo en consideración el tiempo que se mantuvo el vínculo laboral entre el trabajador y empleador.

SEGUNDO: Se recomienda al Congreso de la República la modificatoria del decreto legislativo N° 728. Toda vez que, al limitar la indemnización a 12 remuneraciones máximo, causa un perjuicio económico para el trabajador. Toda vez que, al estar despedido, no tiene un sustento económico para su familia o gastos necesarios.

TERCERO: Se recomienda al Ministerio de Trabajo. Informar al trabajador cuando se encuentran ante un despido arbitrario. Así como dar charlas en los centros de trabajos cuales son los medios de prueba que puedan acreditar un despido arbitrario.

CUARTO: Se recomienda a los sindicatos, que mediante sus asesores legales puedan brindar charlas a los trabajadores de como puedan actuar cuando se

encuentren ante un despido arbitrario, así como cuales son los medios probatorios que puedan acreditar el despido arbitrario.

### 3.5. Fuentes de Información

Álvarez, U. (2002). *Metodología de la Investigación Jurídica*. Santiago, Chile: Digital Danka.

Aparicio, L. C. (2004). *Extinción de la Relación Laboral: Condiciones y Procedimientos para el Despido* (Tercera ed.). Lima, Perú: JL Impresores de José Antonio Aparicio Rabines.

Arango, L. (2015). *El Contrato Laboral Indefinido y su Implicancia en la Legislación Ecuatoriana*. Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes.

Arévalo V., J. (2002). *Jurisprudencia Laboral Seleccionada*. Lima: CUZCO S.A.C. .

Arévalo V., J. (2008). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: GRIJLEY E.I.R.L.

Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (Quinto ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.

Becerra, O. (18 de Febrero de 2012). *Blog de Orlando Becerra Suárez*.  
Obtenido de Blog de Orlando Becerra Suárez:  
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/orlandobecerra/2012/02/18/el-principio-de-proporcionalidad/>

Blancas, B. C. (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima: JURISTA EDITORES E.I.R.L.

Blancas, C. (s.f.). *Ob. cit.*

Cababellas, G. (s.f.). *Tratado de Derecho Laboral* (Vol. II).

- Calderón, D. (2016). *Tesis titulada “La Indemnización por Despido Intempestivo y su Problemática Jurídico-Social”* . Loja - Ecuador: Universidad Nacional de Loja.
- Carranza, J. (2011). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima, Perú: Editora y Distribudora Ediciones Legales E.I.R.L.
- CARRANZA, J. E. (2011). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima, Perú: Editora y Distribudora Ediciones Legales E.I.R.L.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. . Lima: San Macos E.I.R.L.
- Castillo, J. P. (septiembre de 2011). *El pago de indemnización por despido*.  
Obtenido de  
[http://www.aempresarial.com/web/revitem/1\\_12876\\_43632.pdf](http://www.aempresarial.com/web/revitem/1_12876_43632.pdf)
- Castillo, V. (2007). *ABC Derecho Laboral* (1º ed.). Lima: San Marcos.
- Coronado, L. J. (2014). *El despido en Perú*. Obtenido de actualidad empresarial : [http://aempresarial.com/web/revitem/4\\_9288\\_18082.pdf](http://aempresarial.com/web/revitem/4_9288_18082.pdf)
- Cortés, C. (s.f.). *Definiciona Definición y Etimología*. Obtenido de Definiciona Definición y Etimología: <https://definiciona.com/reparacion/>
- Dolorier, J. (2010). *tratado practico de derecho laboral*. lima, PERU: Gaceta Juridica S.A.
- Dolorier, J. (2010). *tratado practico de derecho laboral*. lima, PERU: Gaceta Juridica S.A.
- Espinosa, G. (1987). *La más práctica Enciclopedia Jurídica* (Vol. II). Quito: Instituto de Informática Básica.
- Furrer, P. (2009). *Tipos de Contratos de Trabajo*. Lima.

- Garavito, S. (2016). *Tesis titulada "Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Gómez V., F. (2000). *El Contrato de Trabajo*. Lima, Perú: SAN MARCOS.
- Gómez V., F. (2000). *El Contrato de Trabajo*. Lima: SAN MARCOS.
- Gómez, F. (2007). *Derecho del Trabajo - Relaciones Individuales del Trabajo* (2º ed.). Lima, Peru: San Marcos.
- HARO CARRANZA, J. E. (2011). *Derecho Individual de Trabajo* (1º ed.). Lima, Peru: Ediciones Legales.
- Hernández, C. (3 de Octubre de 2015). *Slideshare*. Obtenido de Slideshare: <https://es.slideshare.net/cesarganem/tipos-de-justificacin>
- Hernández, C. (2015). *Tesis titulada "El Despido Intempestivo en Relación al Cambio De Ocupación sin el Consentimiento del Trabajador, Frente al Principio Constitucional de Estabilidad Laboral y el Buen Vivir"*. Santo Domingo - Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes "Uniandes".
- Iglesias, K. (2016). *Tesis titulada: "Vulneración al Derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Javier, D. J. (2010). *Tratado Práctico de Derecho Laboral* (Vol. I). Lima, Perú: Gaceta Juridica S.A.
- Javier, D. T. (2010). *Tratado Práctico de Derecho Laboral* (Vol. I). Lima, Perú: Gaceta Juridica S.A.
- Laborales, A. y. (2004). *Extinción de la Relación Laboral, Condiciones y Procedimientos para el Despido* (Tercera ed.). Lima: JL Impresores.
- (s.f.). *LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL*.

- Mendez, C. (2012). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. México D.F., México: Limusa S. A.
- Montoya, A. (2001). *Derecho del Trabajo* (Vigésima Segunda ed.). Madrid, España: TECNOS.
- Monzón, W. (17 de Abril de 2018). *Estudio Muñiz*. Obtenido de Estudio Muñiz: <https://estudiomuniz.pe/configura-despido-fraudulento-muniz/>
- MTPE. (23 de marzo de 1997). LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL.
- Neves M., J. (2009). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima, Perú: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ.
- Ojeda, A. (1987). *Los despidos radicalmente nulos por fraude de ley*. Madrid: Relaciones Laborales.
- Pacori C., J. (2011). *Sobre la Indemnización por Despido Arbitrario* (Primera ed.). Arequipa, Perú: URANIO.
- Paredes. (2014). *El Despido Laboral*. Lima, Perú: El Buho E.I.R.L.
- Pereyra, M. U. (2019). *PROYECTO DE LEY QUE ELIMINA EL LÍMITE Y AUMENTO EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO*. Paramentaria de Fuerza Popular.
- Pérez, E., & Martínez, C. (2008). *Validez de contenido y juicio de expertos; una aproximación a su utilización*. En Avances de Medición.
- Pérez, J. &. (2018). *Definicion.de*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/contrato-de-trabajo/>
- Pérez, J. (2008). *Definicion.de*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/moral/>

- Pérez, J. (2012). *Definición. DE*. Obtenido de Definición. DE:  
<https://definicion.de/metodoinductivo/>
- Pérez, J. (2018). *Definicion.de*. Obtenido de Definicion.de:  
<https://definicion.de/indemnizacion/>
- Pérez, J., & Ana Gardey, A. (2015). *Definicion.de*. Obtenido de Definicion.de:  
<https://definicion.de/perjuicio/>
- Pérez, J., & Gardey, A. (2017). *Definicion.DE*. Obtenido de Definicion.DE:  
<https://definicion.de/analitico/>
- Pérez, J., & Merino, M. (2009). *Definicion.de*. Obtenido de Definicion.de:  
<https://definicion.de/igualdad/>
- Pérez, J., & Merino, M. (2012). *Definicion.de*. Obtenido de Definicion.de:  
<https://definicion.de/lesion/>
- Pineda, B. (1994). *Metodologia de la Investigacion, Manual para el desarrollo de person al de salud*. Organizacion Panamericana de Salud.
- Pizarro, M. (18 de julio de 2018). *gestion*. Obtenido de  
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/son-tipos-contrato-laborales-beneficios-238789>
- Porto, J., & Gardey, A. (2015). *Definicion.de*. Obtenido de Definicion.de:  
<https://definicion.de/razonabilidad/>
- Quiñones, S. P. (2014). *El Despido Laboral* (Primera ed.). Lima, Perú: El Buho E.I.R.L.
- Quispe, G., & Montero, F. (2009). *El Despido en la Jurisprudencia Judicial y Constitucional* (Primera ed.). Lima, Perú: Gaceta Juridica S.A.
- Ragel, L. (2001). *Estudio legislativo y jurisprudencial de Derecho Civil: Familia*. Madrid: Dykinson.

- Sacoto, M. (2006). *Derecho y Reproducción Asistida. Retrato de la Evolución Médica y sus perspectivas legales en el Ecuador*. Quito: Cevallos Editora Jurídica.
- Saldaña, H. (2016). *Efectos de la Contratación Laboral a Plazo Determinado, en las Organizaciones Sindicales en el Perú*. Trujillo: Universidad de Trujillo.
- Saldaña, J. (2016). “*Efectos de la Contratación Laboral a Plazo Determinado, en las Organizaciones Sindicales en el Perú*”. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Saldaña, J. (2016). “*Efectos de la Contratación Laboral a Plazo Determinado, en las Organizaciones Sindicales en el Perú*”. Universidad Nacional de Trujillo: Trujillo.
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Sánchez, R. (2010). *El principio de proporcionalidad en la jurisprudencia mexicana*.
- Sandoval, C. (1997). *Investigación cualitativa. Programa de especialización en teoría, métodos y técnicas de investigación social*. Medellín.
- Sanguinetti, W. (2007). *Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Torres, J. (19 de Junio de 2018). *Noticiero Contable*. Obtenido de Noticiero Contable: [https://www.noticierocontable.com/despido-laboral-justificado/#2\\_El\\_Despido\\_Justificado\\_o\\_Legal](https://www.noticierocontable.com/despido-laboral-justificado/#2_El_Despido_Justificado_o_Legal)
- Valderrama M., S. (2014). *Pasos para elaborar Proyectos de investigación Científica* (Tercera ed.). Lima: San Marcos.
- Videla, F. (1979). *Manual de derecho aeronáutico*. Buenos Aires.

Vilca, P. (2016). *Tesis titulada “el despido arbitrario y sus consecuencias legales del trabajador en la municipalidad provincial de huánuco-2016”*.

Lima: Universidad Cesar Vallejo facultad de derecho.

Washington, J. (2013). *Tesis titulada “El Despido Intempestivo y su Influencia en el Derecho Laboral Ecuatoriano. Propuesta: Diseño de una Guía Jurídica de Estabilidad de los Trabajadores en el Área Laboral Ecuatoriano*. Ecuador: Universidad de Guayaquil.

# ANEXOS

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

**Título: Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018**

**Autor: Franco, Patiño Flores**

Problema	Objetivo	Supuesto	Categorías /Sub Categoría	Metodología
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Supuesto General</b>	<b>Categorías 1:</b> Indemnización del Despido Arbitrario <b>Sub Categorías:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Periodo de Prueba.</li> <li>• Formas de Celebración de Contratos.</li> <li>• Perjuicio Económico.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Enfoque de la Investigación:</b> Cualitativa.</li> <li>2. <b>Tipo:</b> Básica.</li> <li>3. <b>Nivel:</b> Descriptivo</li> <li>4. <b>Diseño de investigación:</b> Teoría Fundamentada.</li> <li>5. <b>Método de Investigación:</b> Inductivo, Analítico y Observatorio</li> <li>6. <b>Población:</b> Abogados Especialista en Derecho Laboral</li> <li>7. <b>Muestra:</b> 5 Abogados Especialista en Derecho Laboral</li> <li>8. <b>Técnica:</b> Entrevista.</li> <li>9. <b>Instrumento:</b> Guía de Entrevista.</li> </ol>
¿De qué manera se configura la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018?	Analizar el desarrollo de la configuración de la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018.	Existe Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018.		
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Supuestos Especificas</b>		
a. ¿Cuál es la importancia que tiene el periodo de prueba en la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018?	a. Analizar la importancia que tiene el periodo de prueba en la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018.	a. El periodo de prueba es importante en la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018.		
b. ¿Cómo se desarrollan las formas de celebración de contratos en la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018?	b. Analizar el desarrollo de las formas de celebración de contratos en la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018.	b. El desarrollo de las formas de celebración de contratos es importante en la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018.		
c. ¿Cuáles son las características en la generación del perjuicio económico que genera la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018?	c. Analizar las características en la generación del perjuicio económico que genera la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018.	c. Las características en la generación del perjuicio económico son importantes en la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018.		

### **Anexo 2: Guía de Entrevista**

“Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018”

1. ¿Qué opinión tiene usted respecto a la Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima, 2018?
2. ¿Cree usted que se viene aplicando correctamente el principio de razonabilidad respecto a la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?
3. ¿Cree usted que se viene aplicando correctamente el principio de igualdad respecto a la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?
4. ¿Cuál cree usted que son los daños que se ocasionan al trabajador por la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?
5. ¿Cuál considera usted que sería la importancia del periodo de prueba en la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?
6. ¿Cuál considera usted que sería la importancia de las formas de celebración del contrato respecto a la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?
7. ¿Cree usted que se causaría un perjuicio económico respecto a la desproporcionalidad sobre la indemnización del despido arbitrario ante contratos indeterminados en Lima, 2018?

### Anexo 3: Validación del Experto



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

#### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIONES CUALITATIVA

##### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Dra Sandra Roselly Miranda Saavedra
- 1.2 Institución donde labora: Ministerio Público
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Entrevista
- 1.4 Autor del instrumento: Franco Patiño Flores
- 1.5 Título de la Investigación: "Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima 2018"

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																			X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																			X	
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																			X	
8. COHERENCIA	Entre categorías subcategorías e ítems																			X	
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																			X	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																			X	

##### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es aplicable

##### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

##### LUGAR Y FECHA:

Lima, 15 de Octubre

  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 70043274 Teléfono: 951919725

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIONES CUALITATIVA**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Dra. Karolay Stephany Marmanillo Pacheco
- 1.2 Institución donde labora: Ministerio Público
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Entrevista
- 1.4 Autor del instrumento: Franco Patiño Flores
- 1.5 Título de la Investigación: "Desproporcionalidad sobre la Indemnización del Despido Arbitrario ante Contratos Indeterminados en Lima 2018"

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																		X		
4.ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																			X	
5.SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																			X	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																			X	
7.CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																		X		
8.COHERENCIA	Entre categorías subcategorías e ítems																			X	
9.METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																		X		
10.PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																		X		

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Es aplicable

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**
**LUGAR Y FECHA:** Lima, 15 de Octubre


**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE**  
 DNI: 46647496 Teléfono: 958208408

## Anexo 4: Anteproyecto Ley

### LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

#### 1-03-97.- D. S. No 003-97-TR.- Aprueba Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728.

El Artículo 7 sobre la Indemnización por Despido Arbitrario actualmente establece:

*“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”.* (LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL)

### PROYECTO DE LEY QUE ELIMINA EL LÍMITE Y AUMENTO EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

Modificación del artículo 38 del Texto Único Ordenado del decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

La Propuesta planteada consiste en lo siguiente:

*“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 periodo de prueba”.* (Pereyra, 2019)