



Escuela Académico Profesional de Derecho

TESIS

**“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y LA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO. AYACUCHO.
2020”**

Presentado por:

BACH. FRIDA PARIONA CAHUANA

ASESORES:

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

AYACUCHO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres.

Agradecimientos

A mis profesores de la UAP.

Reconocimiento

A mis colegas.

RESUMEN

Este estudio se ha denominado *Vulneración de los derechos laborales y la indemnización por despido arbitrario. Ayacucho. 2020*, tuvo como objetivo general: Determinar de qué manera la vulneración de los derechos laborales se relaciona con la indemnización por despido arbitrario Ayacucho. 2020. Su hipótesis fue: La vulneración de los derechos laborales se relaciona significativamente con la indemnización por despido arbitrario en Ayacucho, 2020. Fue de enfoque cuantitativo, fue de tipo básico, su método fue deductivo, su nivel fue descriptivo - correlacional, se usó la encuesta como técnica de recolección de datos, su población fue los abogados del Colegio de Abogados de Ayacucho, llegando a la conclusión que se ha evidenciado la vulneración de los derechos laborales, que se relaciona con la indemnización por despido arbitrario Tau b de Kendall = 0,715, lo que indica que existe una correlación positiva moderada; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Vulneración de los derechos laborales, indemnización por despido arbitrario, productividad y competencia laboral.

ABSTRACT

This study has been called Violation of labor rights and compensation for arbitrary dismissal. Ayacucho. 2020, had the general objective: To determine how the violation of labor rights is related to compensation for arbitrary dismissal from Ayacucho. 2020. His hypothesis was: The violation of labor rights is significantly related to compensation for arbitrary dismissal in Ayacucho, 2020. It was a quantitative approach, it was of a basic type, its method was deductive, its level was descriptive - correlational, it was used The survey as a data collection technique, its population was the lawyers of the Ayacucho Bar Association, reaching the conclusion that the violation of labor rights has been evidenced, which is related to compensation for arbitrary dismissal. Kendall's tau b = 0.715, indicating that there is a moderate positive correlation; consequently, the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted.

Key words: Violation of labor rights, compensation for arbitrary dismissal, productivity and labor competence.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos	iii
Reconocimiento	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I.....	11
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1. Descripción de la realidad problemática	11
1.2. Delimitación de la investigación	14
1.2.1. Delimitación espacial	14
1.2.2. Delimitación social	15
1.2.3. Delimitación temporal	15
1.2.4. Delimitación conceptual de Vulneración de los derechos laborales y la indemnización por despido arbitrario	15
1.3. Problema de investigación	16
1.3.1. Problema general	16
1.3.2. Problemas específicos.....	16
1.4. Objetivos de la investigación	17
1.4.1. Objetivo general	17
1.4.2. Objetivo específico.....	17
1.5 Hipótesis y variables de la investigación	17
1.5.1 Hipótesis general.....	17
1.5.2 Hipótesis específicas	18
1.5.3 Variables (definición conceptual y operacional)	18
1.6. Metodología de la investigación	20
1.6.1. Tipo y diseño de la investigación:	20
a) Tipo:	20
b) Diseño	20
1.6.2 Nivel, enfoque y método de la investigación	21
a. Nivel:	21
b. Enfoque de la investigación	22
c. Método de la investigación.....	22

1.6.3	Población y muestra de la investigación.....	22
1.6.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
1.7	Justificación, importancia y limitaciones de la investigación	24
CAPÍTULO II.....		27
MARCO TEÓRICO		27
2.1.	Antecedentes del estudio de investigación	27
	A nivel internacional.....	27
2.2.	Bases legales	30
	Nacional:.....	30
2.3.	Bases teóricas	32
2.3.1.	Variable independiente: vulneración de los derechos laborales	32
2.3.2.	Variable dependiente: indemnización por despido arbitrario	36
2.4	Definición de términos básicos	41
CAPÍTULO III.....		44
ANÁLISIS, PROCESAMIENTO E INTERPRETACIÓN DE DATOS		44
	Dadas las proposiciones:	44
3.1	Resultados de validación de instrumentos	45
3.2	Análisis de Tablas y Gráficos	45
3.3	Discusión de resultados	61
CONCLUSIONES		64
RECOMENDACIONES		65
Bibliografía		66
ANEXOS.....		69
	Anexo 1: Matriz de consistencia.....	70
	Anexo 2: instrumentos	71
	Cuestionario sobre variable independiente.....	71
	Cuestionario sobre variable dependiente	74
	Anexo 3: Anteproyecto de ley.....	77
	Anexo 4: Base de datos.....	81

INTRODUCCIÓN

El presente diseño de proyecto de tesis titulado *La Vulneración de los Derechos Laborales y la Indemnización por Despido Arbitrario. Ayacucho. 2020* en la que se aborda la gran problemática que se viene dando día a día en el ámbito laboral es así que a través de la ley de productividad y competencia laboral en su artículo 38 se encuentra tipificado con respecto al monto de indemnización que equivale a una remuneración y media por cada año laborado ello teniendo un tope de 12 remuneraciones teniendo como finalidad la reparación del daño causado y en algunos casos la reintegración al centro laboral ello en caso de despido arbitrario.

Consecuentemente mediante el presente trabajo de investigación se busca escudriñar, hallar y entender las razones que conllevan a vulnerar los derechos de un trabajador sin causa alguna llegando al punto del despido arbitrario.

De acuerdo a estudios realizados las infracciones más comunes dentro del ámbito laboral fueron las remuneraciones impagadas, irregularidades en la jornada laboral despidos injustificados por estado gestacional, etcétera, por lo que la Sunafil impuso multas hasta 3,379 en el año 2019.

La vulneración de los derechos laborales genera un daño patrimonial como extrapatrimonial transgrediendo los derechos y libertades de todo trabajador creando así un menoscabo psicológico, el daño emergente, el lucro cesante y sobre todo el daño moral que mediante una indemnización se procura resarcir.

Mediante la recolección de datos se reflejan que aún existen vacíos legales en la que se vulneran la protección al trabajador y sus derechos, y que existen trabajadores que por miedo a perder su trabajo no denuncia y viven en la clandestinidad sin hacer ejercicio de lo que la ley protege en el marco laboral.

Los siguientes tres capítulos detallan el contenido de la presente investigación:

En el Capítulo I, dentro de este capítulo se determinó, la descripción de la realidad problemática, estudios que han influido en la elaboración de la presente investigación, delimitando el problema de manera espacial, social y

temporal, teniendo como base las justificaciones correspondientes, teórica, práctica, metodológica y legal aplicados a establecer el grado de eficacia de la evolución de la protección frente a la violencia intrafamiliar. También se encuentra la sección, donde se ha elaborado una conexión entre las variables independientes y dependientes instaurándose las hipótesis tanto generales y específicas los cuales fueron la base de la investigación además se hizo la operacionalización de las variables definiendo cada una de las dimensiones aplicadas a la violencia en el grupo familiar, en las medidas de protección frente a la violencia intrafamiliar y la familia dentro de un contexto social. También se encuentra la metodología de investigación considerando el tipo y nivel del estudio cualitativo, aplicando métodos y diseños de investigación acorde a nuestro presupuesto, y se definió la población a investigar.

En el Capítulo II, contiene el Marco Teórico: Dentro de esta parte del trabajo, se ha incluido antecedentes nacionales e internacionales para dar mejor sustento a la tesis, adicionalmente nos apoyamos en las bases legales para sostener la hipótesis generales y específicas propuestas dentro de este estudio que se ha llevado a cabo, respaldado de un desarrollo teórico enfocado en las variables y dimensiones correspondientes.

En el Capítulo III, contiene el análisis, procesamiento e interpretación de datos de las proposiciones que se han estudiado, contiene el: resultados de la validación de instrumentos, contiene el análisis de tablas y gráficos, contiene la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La vulneración de derechos es aquel menoscabo que es generado al trabajador creando una frustración y una desvinculación repentina sin causa justa o sin causa inexistente, encontrándose el trabajador ante un enfrentamiento entre el principio de continuidad laboral y el costo del despido arbitrario.

Para que exista la vulneración del derecho laboral no se debió cumplir con lo estipulado en el ordenamiento jurídico es decir que el despido no se haya realizado por una causa justa siguiendo los procedimientos de desvinculación laboral como son la amonestación verbal, escrita o suspensión sin goce de haber.

El despido arbitrario es aquella vulneración y crea desestabilidad en el marco de la constitución política ya que dicha carta magna señala que otorga al trabajador una adecuada protección frente a un inesperado despido

otorgando así una reparación o indemnización que mediante la ley corresponde a una remuneración y media por el año laborado teniendo un máximo de 12 remuneraciones ello concerniente al contrato a plazo indeterminado, sin embargo en el contrato de plazo fijo se indemnizara con un sueldo y medio por cada mes que se ha dejado de trabajar esto hasta el cumplimiento del contrato.

Versa importancia que toda persona tiene el derecho y el deber de informarse y saber los procedimientos que se siguen ante un despido arbitrario, solo de esta manera se hará frente a los grandes monopolios que tan solo por el hecho de tener poder creen que con los trabajadores pueden hacer y desearse sin justificación alguna, sin embargo es menester del gobierno crear y regular y sobre todo capacitar a todo ciudadano de cuáles son sus deberes y derechos laborales ya sea dentro de empresas privada o públicas.

De acuerdo a (Bolívar, 2016) señala que la indemnización no cubre en la totalidad los daños ocasionados sobre todo el daño moral, psicológico y la estabilidad laboral es decir un trabajador despedido arbitrariamente y mediante una orden judicial se solicita la indemnización y la restitución laboral no se desempeñara con los mismo ánimos que empezó debido a que se genera una desconfianza laboral una desmotivación laboral por lo que en la mayoría de los casos cumplen un tiempo de labor para luego renunciar y formar parte del gran número de personas en el Perú sin desempleo.

En la región de Ayacucho se ha visto casos de despido arbitrario en las que resaltan distintas instituciones públicas como son las distintas municipalidades que se han desvinculado sin tener ninguna razón suficiente para terminar dicho lazo laboral.

Así podemos denotar que, la problemática de esta investigación radica en la vulneración de la jornada diaria de trabajo estipulada en el Artículo 25º de la Constitución Política de nuestro Estado; basándonos en aquellos

trabajadores de seguridad y vigilancia, que a causa de las empresas privadas que ante el uso de contratos intermitentes desnaturalizan la jornada diaria de trabajo perjudicando a aquellos en su salud y bienestar, además que debido a la intermitencia estas empresas privadas despiden a los trabajadores sin el pago de una indemnización o reposición.

Realizándose un análisis doctrinario de la Estabilidad Laboral y la Jornada Laboral, mediante contratos intermitentes y la causa de los Empirismos Normativos y Discrepancias Teóricas, así mismo se toma como referente la legislación comparada; respecto a la regulación de la Jornada Laboral, la cual se obtendrá en base a un trabajo de campo mediante un instrumento denominado cuestionario, aplicado a los responsables, la comunidad jurídica, de los cuales obtendremos resultados que nos brindará una verdadera situación del problema que se ha planteado.

Es en este contexto que, para nuestro ordenamiento legal el despido arbitrario se configura en dos escenarios: en primer lugar, cuando se despide al trabajador por no haberse expresado causa o sin causa o en segundo lugar, cuando se despide al trabajador sin poderse demostrar la causa invocada en el juicio o proceso judicial.

En el caso del despido arbitrario el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario como única reparación por el daño sufrido, precisamente la citada indemnización es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones, las fracciones se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda, su abono procede superado el período de prueba.

Asimismo, el trabajador podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. Se debe precisar que si bien es cierto la normatividad establece un plazo de caducidad de 30 días naturales de producido el hecho para accionar judicialmente la

indemnización por despido arbitrario los plenos jurisdiccionales y la posición de la judicatura es que se consideren días hábiles, es decir los días de funcionamiento del Poder Judicial, siendo el criterio imperante el de los días hábiles por parte de la magistratura laboral y no el de los días naturales, asimismo la indemnización por despido arbitrario deberá abonarse dentro de las 48 horas de producido el cese, de no ser así se devengara intereses con la tasa legal laboral fijada por el Banco Central de Reserva del Perú. Desde el punto de vista procesal el trabajador debe impugnar ante la justicia laboral ordinaria el despido bajo la figura o pretensión de indemnización por despido arbitrario, por lo tanto, el único efecto es resarcitorio o indemnizatorio, no cabe para la ley en esta clase de despido la reposición en el empleo.

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

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

El área de investigación estuvo circunscrita al Distrito Judicial de Ayacucho, la misma que comprende a todas las instancias judiciales de acuerdo con su competencia correspondiente.

1.2.2. Delimitación social

El estudio comprende solamente a los profesionales de derecho cuyo trabajo se enmarca en el derecho laboral, quienes están debidamente registrados en el colegio de abogados de Ayacucho, sujetos a la aplicación de la encuesta anónima por ello es cuantitativa. Por lo que se hizo una encuesta a 35 abogados.

1.2.3. Delimitación temporal

El desarrollo de la investigación comprende desde el mes de enero hasta diciembre del año 2020.

1.2.4. Delimitación conceptual de Vulneración de los derechos laborales y la indemnización por despido arbitrario

Para la operacionalización conceptual del presente se utilizó las fuentes primarias y secundarias, a través de la recusación de información útil para el acopio pertinente de la información a través de tesis, artículos, etcétera, de esta manera se aplicó a través del cuestionario.

Variable independiente:

La vulneración de los Derechos laborales.

Para (Cayetano, 2015) señala que la vulneración de los derechos es aquel menoscabo realizado frente al ambiente laboral sin ninguna justificación alguna se procede a retirar a un determinado trabajador, es aquí donde el trabajador recurre al órgano jurisdiccional y a través de los adjuntos de los medios probatorios se determina si corresponde a un despido arbitrario para consecuentemente determinar el monto de indemnización y/o se restitución al centro laboral.

Es aquella transgresión en un ambiente laboral que vulnera directamente al trabajador entre ellos los derechos y libertades que todo ciudadano posee, los cuales se encuentran recogidos en nuestra norma

taxativa tanto internacionalmente como un derecho universal como internamente dentro de un determinado estado. (Lexius, 2019).

Variable dependiente:

Indemnización por Despido Arbitrario.

El Despido también connotado con el despido incausado, la cual es producida cuando el trabajador ha sido despedido sin que se le exprese las causas (justa y de conformidad a ley) creando así una situación de frustración. Así también se puede definir al despido arbitrario como la acción unilateral por parte del empleador.

El decreto legislativo 728 señala respecto de cuando se trataría de un despido causado la que ocurre por dos factores tal son la capacidad ello por el detrimento de la capacidad o facultad en el desempeño de las tareas encomendadas, rendimiento deficiente, la negatividad del empleador a regirse a reglas establecidas conforme a ley; y la conducta del trabajador como son el cometido de faltas graves en la empresa, el tener una condena penal por un delito doloso.

1.3. Problema de investigación

1.3.1. Problema general

¿De qué manera la vulneración de los derechos laborales se relaciona con la indemnización por despido arbitrario en Ayacucho, 2020?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿En qué medida la indemnización por despido arbitrario se relaciona con la transgresión de derechos en Ayacucho 2020?
- b) ¿De qué manera la vulneración de los derechos laborales se relaciona con el daño patrimonial en Ayacucho 2020?

- c) ¿De qué manera la vulneración de los derechos laborales se relaciona con el daño extrapatrimonial en Ayacucho 2020?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar de qué manera la vulneración de los derechos laborales se relaciona con la indemnización por despido arbitrario en Ayacucho, 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Determinar en qué medida la indemnización por despido arbitrario se relaciona con la transgresión de derechos en Ayacucho, 2020.
- b) Determinar de qué manera la vulneración de los derechos laborales se relaciona con el daño patrimonial en Ayacucho, 2020.
- c) Determinar de qué manera la vulneración de los derechos laborales se relaciona con el daño extrapatrimonial en Ayacucho, 2020.

1.5 Hipótesis y variables de la investigación

1.5.1 Hipótesis general

La vulneración de los derechos laborales se relaciona significativamente con la indemnización por despido arbitrario Ayacucho 2020.

1.5.2 Hipótesis específicas

- a) La indemnización por despido arbitrario se relaciona significativamente con la transgresión de derechos en Ayacucho. 2020
- b) La vulneración de los derechos laborales se relaciona significativamente con el daño patrimonial en Ayacucho, 2020.
- c) La vulneración de los derechos laborales se relaciona significativamente con el daño extrapatrimonial en Ayacucho, 2020.

1.5.3 Variables (definición conceptual y operacional)

1.5.3.1 Definición conceptual

Variable independiente: Vulneración de los Derechos Laborales

Es aquella transgresión de los derechos y libertades que toda persona posee, es decir es aquella limitación injustificada de forma arbitraria o desproporcionada que limitan el pleno ejercicio del trabajador. (Maritza, 2020).

Variable dependiente: Indemnización por Despido Arbitrario

Es aquel pago económico de acuerdo al tipo de contrato asimismo se tiene en cuenta el daño patrimonial y extrapatrimonial causado al trabajador de la misma manera se puede definir como aquella retribución que se le entrega al trabajador por la vulneración de derechos, ello de acuerdo a la magnitud del daño causado.

1.5.3.2 Definición operacional

variables	definición conceptual	definición operacional	dimensiones	indicadores
VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES	Es aquella transgresión de los derechos y libertades que toda persona posee, es decir es aquella limitación injustificada de forma arbitraria o desproporcionada limitan el pleno ejercicio del trabajador. (Maritza, 2020)	La variable será valorada a través de la aplicación de un cuestionario que considere las dimensiones.	Transgresión de derechos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Derecho a la vida. ✓ Integridad física ✓ Integridad psíquica
			transgresión de libertades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sindicalización ✓ Huelga ✓ Negociación
			limitación injustificada	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trato inadecuado ✓ Acoso laboral
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO	Es aquel pago económico de acuerdo al tipo de	variable será valorada a través de la	Tipo de contrato	<ul style="list-style-type: none"> ✓ definido ✓ Indefinido
			Daño patrimonial	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Daño emergente

	contrato asimismo se tiene en cuenta el daño patrimonial y extramatrimo nial causado al trabajador	aplicación de un cuestiona rio que considere las dimensio nes		✓ Lucro cesante
			Daño Extrapatrim onial	✓ Daño moral ✓ Daño personal ✓ Proyecto de vida

1.6. Metodología de la investigación

1.6.1. Tipo y diseño de la investigación:

a) Tipo:

Básico:

El tipo básico según (Arias, 2016), “su objetivo es el producir conocimiento”. (p. 48)

Este tipo de estudio de esta tesis es básico, por estar regido por el método científico, cuyas teorías planteadas pretender generar conocimientos doctrinarios y legislativos y dar solución al problema, modificando una normativa.

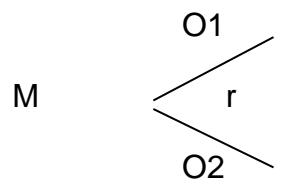
Según (Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014), en un estudio básico es teórico, (p. 52).

b) Diseño

Según (Felilberto.P. S., 2010), afirma que el diseño de investigación es el documento en el que se plasma cada una de las estrategias que deben ser implementadas para comprobar las hipótesis.

El diseño utilizado en el desarrollo del trabajo de investigación viene a ser no experimental de corte transversal debido a que no se manipulan los datos y la realización se da en un solo momento de esta manera las variables se relacionan a través de la descripción correlacional, porque la intención del estudio es determinar la relación que existe entre las variables de estudio del fenómeno tal y como sucede en la realidad.

Esquema:



Donde:

M es la muestra

O1 se mide a la variable Vulneración de los derechos laborales

O2 se mide a la variable indemnización por despido arbitral

r es el grado de asociación y la dirección entre las variables de estudio.

1.6.2 Nivel, enfoque y método de la investigación

a. Nivel:

Correlacional

El estudio asocia las variables que sin nexo causal investigación dentro de un nivel correlacional.

Según (Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014), busca especificar las propiedades y asociación de las características de un contexto o situación. (p. 96).

b. Enfoque de la investigación

Cuantitativo:

Según (Sánchez J. , 2013) [es el cuantitativo por basarse en la cuantificación de datos [...]” (p.205)

(Arenas, 2010) , es el empleo de materia documental y el análisis de los diferentes hechos de despido arbitrario. Se denota el enfoque cuantificable porque se basa en cuanto a la posición dogmática de los profesionales, que luego se plasma en cuadros estadísticos.

c. Método de la investigación

Deductivo:

Expone (Sánchez F. , 2018), “el método deductivo se parte de premisas generales para llegar a una conclusión particular” (p. 108), en este sentido la investigación cumple la inferencia deductiva porque parte de enunciados teóricos generales

1.6.3 Población y muestra de la investigación

a) Población

(Tomayo, 2013), sostiene que la población de estudio viene a ser el conjunto conformado por todos los elementos o fenómenos que son motivo de investigación, por lo que proporcionan información sustancial.

La población considerada en el trabajo de investigación presenta las siguientes características:

Tabla: Población de estudio conformado por operadores de justicia en materia laboral en el Distrito judicial de Ayacucho 2020

Profesionales	Fi	f%
Abogados	2,245	100.

Nota: Registro del CAA-2020

b) Muestra

(arena, 2010), afirma que la muestra es una proporción representativa de la población lo que significa que posee las mismas características del conjunto total.

La muestra considera la siguiente distribución

Tabla: Muestra de estudio conformado por operadores privados de justicia en materia laboral en el Distrito judicial de Ayacucho 2020

Profesionales	Fi	f%
Abogados	35	No probabilística

Nota: Registro del CAA-2019

1.6.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a. Técnicas

(Felilberto.p.s, 2010), afirma que la técnica de recolección de datos comprende las competencias que posee el investigador para sistematizar el acopio de información.

Las técnicas utilizadas en el recojo de la información presentan las siguientes características:

VARIABLES	TÉCNICA
Vulneración de los derechos laborales	Encuesta
Indemnización por despido arbitral	Encuesta

b. Instrumentos

(Carderon, 2002), afirma que los instrumentos vienen a ser medios físicos que permiten el registro de datos.

Los instrumentos elaborados y aplicados vienen a ser:

Variables	Técnica	Instrumento
Vulneración de los derechos laborales	Encuesta	Cuestionario con preguntas cerradas
Indemnización por despido arbitral	Encuesta	Cuestionario con preguntas cerradas

A diferencia de las entrevistas, los cuestionarios son posiciones no evaluativas de los encuestados que responden a las preguntas dentro del cuestionario. Es importante recalcar que las preguntas dicotómicas son pasibles de tratamiento estadísticos como en el presente caso (a su vez pertinentemente también las politómicas)

1.7 Justificación, importancia y limitaciones de la investigación

a) Justificación

Teórica, se considera que a través de la investigación realizada se incrementa el conocimiento sobre las variables materia de estudio, generando así nuevas hipótesis y la posibilidad de solucionarlos. Según (Valderrama, 2010), “referido a lo que el investigador busca por profundizar teóricamente”. (p. 140)

Práctica, los beneficios que se obtendrán con el desarrollo de la investigación es el aseguramiento de un sistema jurídico fiable, que proteja y resguarde cierta información computarizada. (Fernández Flecha,

Croveto, & Verona Badajoz, 2016) “a lo referido a ayudar a aclarar dudas y desarrollar certezas para emprender la investigación”. (p. 9).

Metodológica, es aquel instrumento que sirve para llegar a la lógica que conduce al conocimiento científico, la metodología es el camino para la obtención de informaciones relevante para solucionar el problema planteado. Según (Valderrama, 2010) “... respecto a las metodologías específicas útiles para aporte del estudio de problemas”. (p. 141)

Legal, el estudio realizado favorece a la mejor regulación del sistema jurídico, por ende, la población será beneficiada en medida que se asegura y protegerá el bien jurídico, generando estabilidad jurídico social. Así mismo es menester considerar que el estudio desarrollado es conveniente porque transfiere y/o proporciona información legal relevante sobre las variables, la misma que permitirá establecer estrategias para mejorarlas como en el presente que está formulada en el anteproyecto de Ley. Como expresa “[...] ¿se llenará algún vacío de conocimiento? [...]” (Hernández A. et. al, 2014, p. 52). Que en nuestro caso es de tipo normativo.

b) Importancia

Es importante debido a que a través de la investigación realizada se aporta conocimientos teóricos y prácticos, desarrollando conocimientos solidos que nos sirve para llegar a la verdad, valorando el comportamiento de las variables en un espacio de estudio. Según (Sierra Bravo, 1994). “a fin que el conocimiento social como fenómenos sociales permita explicar su funcionamiento [...] a su vez para la reforma y transformación”. (p. 12).

c) Limitaciones

El tiempo destinado para el proceso de investigación estuvo referida a la falta de tiempo y la falta de información concerniente al tema materia de estudio.

Presupuestal

Según (Galán, 2008) “[...] las limitaciones de los recursos financieros básicos para terminar la tesis”. (p. 54)

Temporal

Según (Hernández Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2014) “[...] sobre el estado de estudio de las variables en un punto del tiempo”. (p. 330).

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio de investigación

A nivel internacional

La Tesis de J. (Enriquez Ruiz, 2016). 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*, para el grado de maestro por la Universidad de Guayaquil con una metodología cuantitativa, de nivel descriptivo, tipo básico uvo como conclusión: Es importante que el Estado asuma su rol de fomentar el empleo ante la aguda crisis de desempleo y proteja al empleado ante despidos injustificados.

Según (Castillo A, 2002). En la tesis para optar el título de Abogado *Hacia una nueva Interpretación del Despido sin justa causa* ello en la universidad Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá señala que ante un despido arbitrario el empleador está obligado a entregarle al trabajador un monto económico como indemnización por el daño causado,

encontrándose está regulado en el artículo 64 del código de trabajo de Colombia, creando así una seguridad laboral tanto para el empleador y el trabajador cubriendo de esta manera con todos los daños causados tanto daño patrimonial como extramatrimonial, lo que determina esta mencionada tesis es que antes del despido se prevenga un monto económico para cubrir dicho despido salvaguardando los interés superiores del trabajador y del mundo laboral.

Según (Navarrete, 2001). En la tesis titulada *La Estabilidad Laboral en Costa Rica* con la finalidad de optar el título de licenciatura en derecho otorgada por la universidad latinoamericana de ciencia y tecnología, facultad de Derecho, mediante el cual da a conocer la desigualdad que existe en el campo laboral entre el empleador y el trabajador soportando este último cualquier tipo de maltrato con tal de conservar su trabajo dejan que el empleador pase por encima de los derechos que cada estado protege de manera universal ya que todos somos iguales ante la ley por más de que exista subordinación en el ámbito laboral no se debe permitir ningún tipo de abuso tan solo por el hecho de conservar un determinado trabajo.

La tesis de (Sandoval Carrasco, 2017). *Limitaciones de la facultad de despido del empleador a la luz de la aplicación jurisprudencial de la libertad de trabajo como garantía del trabajador*, para optar el título de licenciada en Derecho por la Universidad de Chile con una metodología cuantitativa, de nivel descriptivo, tipo básico uvo como conclusión: Se determina legalmente la estabilidad en el empleo, como ejecutabilidad de las regulaciones laborales.

Posición conforme a la realidad dentro de lo establecido en el Derecho del Trabajo.

A nivel nacional

Según (Lozano, 2014). En la tesis titulada *Relación del Proceso de Amparo Interpuesto por los Trabajadores judiciales con el despido arbitrario en el juzgado mixto de la sede judicial Moyobamba* para optar el título profesional de abogado en la que señala que en dicho lugar de estudio se observó un gran conglomerado de casos por despido arbitrario ello ocasionado en las distintas áreas públicas y privadas lo que conlleva a que la presente investigación llegue al fondo del asunto teniendo por causa principal que en el mundo laboral en la que nos movemos muchos empleadores prefieren a personas jóvenes para realizar distintos trabajos sobre todo de mano de obra, es decir la mayoría de los empleadores señalan que las personas de edad son las más lentas en el desempeño laboral y que de momento a otro deciden reemplazarla, otra de las causas es el pago cómodo de personas que no cuentan experiencia los empleadores optan por el despido arbitrario por no cancelara el monto que le corresponde a un trabajador que tiene los documentos en regla con la excusa de que se desempeñan de manera igualitaria.

En cuanto se refiere a (Meigg, 2018). En el trabajo de investigación titulada *El despido arbitrario en la legislación laboral peruana* para optar el título de abogado en la Universidad Garcilaso de la Vega determina que el despido arbitrario es aquel despido incausado que afecta directamente al trabajador, generándole una crisis e inestabilidad por cuanto deja de trabajar y de percibir el monto económico señala asimismo que es más deprimente si el trabajador es jefe o cabeza de hogar y al estar desempleado de noche a la mañana y al no poder cubrir con las necesidades primordiales como son los alimentos y la nueva búsqueda de una estabilidad laboral siempre con el miedo de que vuelva a suceder el despido arbitral.

(Concha, 2014). En la investigación realizada titulada "*Estabilidad Laboral de los trabajadores de Confianza según el Tribunal Constitucional*" sustentada ante la Universidad Católica del Perú, señala a que existe vacíos legales dentro de la norma laboral debido a que a que

no rige la forma de despido que se debe de regir en el marco de los trabajadores por confianza y sobre todo la desvinculación de noche a la mañana tan solo por el hecho de ser un empleo de cargo de confianza, originado que este problema llegase al tribunal Constitucional entrando así en una discusión de que si le correspondería el monto indemnizatorio por tal acto de quien en un primer momento otorgo la confianza.

(Marcenari, 2009). En la investigación titulada “ *Los derechos laborales en rango constitucional*” sustentada en la Universidad Pontificia Católica del Perú” señalan las normas laborales de cargo constitucional como son el derecho a la igualdad, a la autonomía y la libertad contrastando con los derecho civiles con la finalidad de evitar la vulneración de los derechos laborales en los distintos marcos tanto entidades públicas y privadas, llegando a la conclusión de que si respetamos estos tres derechos no se llegara a vulnerar ningún derecho del ciudadano lo que nos llevara a la convivencia en un ambiente laboral adecuado sin perjuicio alguno.

2.2. Bases legales

Nacional:

Constitución:

Artículo 24°. El derecho a una retribución remunerativa justa con consecuencia familiar.

La Constitución Política del Perú protege al trabajador siendo esta el instrumento esencial por la que nuestro país se rige, pues protege al trabajador contra aquel despido arbitrario brindando de esta manera una indemnización por lo sucedido con la finalidad de resarcir el daño causado, sin embargo para hacer el cobro de dicha indemnización se tiene que concurrir al órgano jurisdiccional para que este verifique si en concreto se vulnerado un derecho laboral, si así lo fuere corresponde la

indemnización de acuerdo al daño patrimonial o extra patrimonial que se ha vulnerado. De la misma manera a constitución señala que si ha existido un despido nulo se procederá a la reposición al centro laboral.

Artículo 27°. Deja la posibilidad a la restitución o indemnización

Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Artículo 16° sobre las causales de despido

Los cuales están taxativamente establecidos y que si hay otros motivos por ejemplo el de una velada discriminación o que una trabajadora esté en estado de embarazo quiebra el principio ocurriendo el caso de despido arbitrario.

La ley de productividad y competencia laboral

Señala de cuando se encuentra ante un despido arbitrario pues esta es cuando el empleador no manifiesta o expresa el porqué del despido (las causas) o cuando existan causas que no se puedan demostrar es decir solo se basa en la presunción mas no se confirma si es cierto o es solo una falacia, así mismo estamos frente a un despido arbitrario cuando al trabajador se haya despedido esto sin que la ley lo haya previsto, cuando se cumpliera con lo establecido en la norma sustantiva.

Sin embargo se observa en el Perú una deficiencia normativa que proteja y otorgue mayor seguridad a los trabajadores debido a que existe cierto vacío legal de las que los empleadores utilizando ciertas artimañas buscan sacar provecho de estas, para evitar estos percances desafortunados es recomendable que el trabajador al momento de iniciar su vínculo laboral este informado respecto a este punto y si en algún momento se encuentra en una situación de despido arbitrario ejerza sus derechos conforme la ley lo estipula.

Internacional

Convención Americana DD.HH. Económicos, Sociales y Culturales- Protocolo de San Salvador.

El artículo 6° establece que toda persona tiene el derecho enmarcado de una vida digna dentro de una actividad libre y legítima.

Artículo 7 por cuanto que es deber del Estado la garantía tutelar de procurar estabilidad laboral de las personas acorde a sus características, tanto como que las causas de despido sean acordes a Ley.

Observación General 18, respecto al Derecho al Trabajo, del Comité de DD.HH. Económicos, Sociales y Culturales

El Derecho laboral es fundamental que para poder vivir con dignidad toda persona tiene derecho a trabajar.

Así mismo su derecho a permanencia y causa de cese justificado.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Variable independiente: vulneración de los Derechos laborales

Es aquella transgresión en un ambiente laboral que vulnera directamente al trabajador entre ellos los derechos y libertades que todo ciudadano posee, los cuales se encuentran recogidos en nuestra norma taxativa tanto internacionalmente como un derecho universal como internamente dentro de un determinado estado. (Lexius, 2019).

Los derechos principales que son vulnerados principalmente son el derecho a la vida, a la integridad física, psicológica del trabajador siempre que esta vulneración haya ocurrido en los ambientes laborales. Así mismo

tenemos a la vulneración del respeto y a la honra del trabajador en los casos de despido por causas de presunciones, disconformidad de forma de trabajo en el ambiente laboral que conllevan a la creación de envidias y por tal motivo se genera el despido dejando así en desamparo familiar en casos en la que la persona era jefe de hogar y al momento de ser vulnerado dicho derecho laboral no cuenta con recursos económicos para poder sostener la familia.

En los casos de discriminación laboral que surge por la raza, sexo u origen étnico el cual no permite el adecuado desempeño del trabajador ya sea por miedo a represalias contra él y su familia, la primera por miedo a no conseguir otros trabajos y la necesitada de mantener la casa familiar a pie le impide a denunciar y hacer saber a las autoridades el hecho ocurrido.

Los empleadores vulneran los derechos laborales cuando anulan menoscaban o limitan el ejercicio de los derechos laborales tales como el adecuado ejercicio del periodo vacacional de la misma manera cuando no se le abona el estipendio pactado en los momentos oportunos, las compensaciones por tiempo de servicio, gratificaciones y la horas extras, muchos trabajadores encuentran ciertos parámetros frente a las diversas situaciones de vulneración, es ahí donde nace la pregunta a que órganos se puede acudir para la protección de los derechos laborales vulnerados tales tenemos al ministerio de trabajo, a la Sunafil o a través de procesos contenciosos administrativos.

Despido arbitrario

Recogido normativa y expresamente en el artículo 34 de la ley de productividad y competitividad laboral, y se causa cuando el empresario (empleador) extingue la relación laboral con el obrero o empleado (trabajador) sin causa alguna o sin ser fundamentada dentro del proceso judicial laboral petitionado por el agraviado trabajador.

Doctrinariamente, este cese arbitrario es llamado “ad nutum”, por cuanto el empleador cesa por su iniciativa, agraviado a su vez a la Ley vigente (Gómez, 2000).

También se señala que el despido arbitrario vulnera principios del debido proceso, legalidad y tipicidad (Paredes, 2015^a).

Se desprenden dos subtipos de despido (Neves, 2015):

Despido incausado. Definido en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, hace referencia al despido que se notifica al empleado, de forma oral o escrita, sin indicarle el motivo. En este supuesto se enmarca la acción restitutoria, léase reposición del empleado (Blancas, 2003).

Así es entendido por el Tribunal constitucional en el Expediente N° 1397-2001-AA-TC, ha definido al despido incausado conflictuando la relación laboral dentro de una duración indeterminada (Blancas, 2003).

(ii) Despido injustificado. – se despide invocando una causal legalmente establecida, pero sin ser probada en el proceso ante los órganos jurisdiccionales. También el Tribunal constitucional en el Expediente 976-2001-AA/TC precisa que el despido es injustificado, o arbitrario, sin cumplir las formalidades.

Es importante señalar al Despido fraudulento también considerado por el Tribunal constitucional, expediente 976-2001-AA/TC, es aquel donde cesa al empleado perversamente, con engaño, atribuyendo una falta no prevista o fabricando pruebas, ergo, no hay u hecho o acto motivante del despido.

Esta falta validez del despido está originada en el empleador, que motiva un despido sin causa justa real (Blancas, 2003).

Es el mal accionar del empleador, es su ánimo desleal de despedir al trabajador (Montoya, 2017). Pero el 3.4 Protege contra el despido arbitrario la Ley prevé en el artículo 34 de la norma.

El Tribunal constitucional protege al trabajador ante lo supra mencionado con la indemnización o la reposición (Tarazona, 2017).

El Tribunal constitucional, expediente 03052-2009-PA/TC, indica que la aceptación de la indemnización por despido implica el consentimiento respecto a la protección prevista por la Ley, sin que posteriormente se pueda pretender la reposición contradictoriamente.

Tomando como un marco macro que es la Constitución política del Perú se protege al trabajador siendo aquella Carta Política el instrumento esencial por la que nuestro país se rige, pues protege al trabajador contra aquel despido arbitrario brindando de esta manera una indemnización por lo sucedido con la finalidad de resarcir el daño causado, sin embargo para hacer el cobro de dicha indemnización se tiene que concurrir al órgano jurisdiccional para que este verifique si en concreto se vulnerado un derecho laboral, si así lo fuere corresponde la indemnización de acuerdo al daño patrimonial o extra patrimonial que se ha vulnerado. De la misma manera a constitución señala que si ha existido un despido nulo se procederá a la reposición al centro laboral.

Teniendo el principio de realidad hay un gran conglomerado de casos por despido arbitrario ello ocasionado en las distintas áreas públicas y privadas lo que conlleva a que la presente investigación llegue al fondo del asunto teniendo por causa principal que en el mundo laboral en la que nos movemos muchos empleadores prefieren a personas jóvenes para realizar distintos trabajos sobre todo de mano de obra, es decir la mayoría de los empleadores señalan que las personas de edad son las más lentas en el desempeño laboral y que de momento a otro deciden reemplazarla, otra de las causas es el pago cómodo de personas

que no cuentan experiencia los empleadores optan por el despido arbitrario por no cancelara el monto que le corresponde a un trabajador que tiene los documentos en regla con la excusa de que se desempeñan de manera igualitaria.

Como es de evidenciarse el despido arbitrario afecta directamente al trabajador, generándole una crisis e inestabilidad por cuanto deja de trabajar y de percibir el monto económico señala asimismo que es más deprimente si el trabajador es jefe o cabeza de hogar y al estar desempleado de noche a la mañana y al no poder cubrir con las necesidades primordiales como son los alimentos y la nueva búsqueda de una estabilidad laboral siempre con el miedo de que vuelva a suceder el despido

Sin embargo se observa en el Perú una deficiencia normativa que proteja y otorgue mayor seguridad a los trabajadores debido a que existe cierto vacío legal de las que los empleadores utilizando ciertas artimañas buscan sacar provecho de estas, para evitar estos percances desafortunados es recomendable que el trabajador al momento de iniciar su vínculo laboral este informado respecto a este punto y si en algún momento se encuentra en una situación de despido arbitrario ejerza sus derechos conforme la ley lo estipula.

2.3.2. Variable dependiente: indemnización por despido arbitrario

El despido también denominado despido incausado, la cual es producida cuando el trabajador ha sido despedido sin que se le exprese las causas (justa y de conformidad a ley) creando así una situación de frustración. Así también se puede definir al despido arbitrario como la acción unilateral por parte del empleador.

El decreto legislativo 728 señala respecto de cuando se trataría de un despido causado la que ocurre por dos factores tal son la capacidad ello por el detrimento de la capacidad o facultad en el desempeño de las tareas encomendadas, rendimiento deficiente, la negatividad del empleador a regirse a reglas establecidas conforme a ley; y la conducta del trabajador como son el cometido de faltas graves en la empresa, el tener una condena penal por un delito doloso. Sin embargo, el despido no puede ser sin previo aviso alguno debido a que la ley estipula que primero se debe de realizar una amonestación verbal y/o escrita consecuentemente al incumplimiento de esta se procede a la suspensión sin goce de haber o sancionarlo (Hernandez, s.f.) .

La ley determina el monto por despido arbitrario, variando en las cifras de acuerdo al contrato ya sea a plazo determinado o a plazo fijo; el primero el monto indemnizatorio es de un sueldo y medio ello por la labor de servicio con un tope de 12 remuneraciones mientras en la segunda situación es un sueldo y la mitad por cada mes dejado de laborar, es por ello que se tiene que tener en claro que tipos de despido existen:

- a. **Despido fraudulento:** es producido por el empleador de manera intencional manipulando los medios de prueba con la finalidad de retirarlo del trabajo, yendo en contra la legitimidad y la rectitud, actuando de mala fe.
- b. **Despido nulo:** este tipo de despido no es aceptable por el ordenamiento jurídico ya que implica a la vulneración de los derechos fundamentales de toda persona, que tiene como finalidad la desvinculación laboral el cual no es validado por ninguna norma sustantiva.

- c. Despido incausado:** aquel despido que surge sin causa alguna originado de manera verbal o escrita por parte del empleador ello sin mencionar o justificar causa alguna del porqué del despido.
- d. Despido arbitrario:** (César, 2004), es aquella vulneración del derecho del trabajador arbitrariamente ello sin causa justa lo cual tiene que ser comprobado en juicio para que concurra la indemnización y el reconocimiento del daño patrimonial y extrapatrimonial que se ha causado en perjuicio del trabajador.

Es así como dentro de los parámetros laborales es imprescindible señalar los principios fundamentales que se tienen que respetar de acuerdo a los parámetros establecidos por la ley para que no existan cualquier despido tales son:

- **Principio de igualdad y no discriminación:** dentro del marco del despido arbitrario se connotan ciertos parámetros que viven como un problema de nunca acabar como son la desigualdad la discriminación que nace y se alimenta dentro del seno laboral el cual no permite que cada personal crezca y fortalezca cada cualidad laboral de desempeño eficaz.

El principio de igualdad laboral versa de gran importancia ya que protege y brinda una seguridad y estabilidad laboral creando un vínculo entre el empleador y trabajador con la finalidad de mejorar el trabajo en equipo y priorizar sus quehaceres laborales.

(Arevalos, 2002)

- **Principio de razonabilidad:** consiste en lo razonable es decir lo que es conforme a razón y al derecho enmarcado en las normas constitucionales.
- **Principio proporcionalidad:** (Arevalos V, 2008), este principio tiene que ser en proporción al daño cometido, sin vulnerar los derechos de los trabajadores ni de los mismos empleadores.

Dentro del despido arbitrario es tener en cuenta el daño patrimonial y extrapatrimonial que se afectado al trabajador.

La vulneración de los derechos laborales genera un daño patrimonial como extramatrimonial transgrediendo los derechos y libertades de todo trabajador creando así un menoscabo psicológico, el daño emergente, el lucro cesante y sobre todo el daño moral que mediante una indemnización se procura resarcir.

Daños: son aquellos perjuicios menoscabos causados en perjuicios del trabajador que, a causa de un despido injustificado, incausado o Arbitrario ponen fin la relación laboral.

- Daño patrimonial:** es aquel menoscabo que se produce en los bienes que componen un determinado patrimonio de la persona.
 - **Daño emergente.** Disminución de los valores patrimoniales referente al patrimonio de la víctima como una consecuencia del despido arbitrario.
 - **Lucro cesante.** Es la ganancia que ha dejado de percibir la víctima del daño.

b. Daño Extrapatrimonial: son aquellos daños que no se pueden considerar dentro del patrimonio del trabajador, es decir que no tiene valor económico.

- **Daño moral.** Es aquel dolor angustia la aflicción del trabajador a causa del despido arbitrario.
- **Daño a la persona.** Es aquel detrimento que sufre el trabajador a causa de aquella acción u omisión y que esta afecta a sus derechos e intereses personales.
- **Daño al proyecto de vida.** Es aquel daño causado a la proyección laboral que el trabajador se haya trazado.

Es de vital importancia identificar si en efecto se ha vulnerado un derecho laboral para que de esta manera se pueda indemnizar, reparara el daño causado al trabajador y o la restitución a su centro laboral, conforme la ley lo ampara.

Indemnización

La normatividad laboral lo determina dentro de su aspecto económico, ya el artículo 34 de la ley de productividad y competencia establece una suma indemnizatoria, reparación resarcitoria, como único desagravio por el daño infligido.

Esta, en los vínculos de duración indeterminada, es equivalente a 1.5 de la remuneración por cada año de servicios con un tope de doce (12) remuneraciones tal como lo establece el artículo 38 de la misma norma.

Para aquellos laborantes de contrato a plazo determinado, por despido arbitrario corresponde la indemnización del 1.5 de la remuneración mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del

contrato, con el tope de 12 remuneraciones, conforme lo establece el art. 76 de la normativa. Esta indemnización tarifada, es para los contratos indeterminados como a los determinados cumplido el periodo de prueba.

Tener en cuenta que, se dispone que la indemnización es el idóneo para reparar el daño esto ha llevado a discutir si cubre el daño emergente, el lucro cesante y/o daño moral (Jiménez, 2016).

La Casación 5423-2014-Lima es flexible porque reconoce que el trabajador puede judicialmente solicitarlo por daño moral, (indemnización tarifada prevé todos los daños ordinarios consecuencia del despido arbitrario), cuidado que no por daños extraordinarios por conducta maliciosa del empleador (Jiménez, 2016).

2.4 Definición de términos básicos

1. **Antijuricidad:** es el nexo entre el daño y la norma agraviada dentro de los lineamientos de la relación laboral. (Montoya, 2017).
2. **Daño emergente:** es la cuantificación económica que se produce por el daño. (Montoya, 2017).
3. **Daño moral:** Es el agravio y ocurrencia espiritualmente que causa malestar objetivo. (Montoya, 2017).
4. **Despido Arbitrario:** (cesar, 2004), es aquella vulneración del derecho del trabajador arbitrariamente ello sin causa justa lo cual tiene que ser comprobado en juicio para que concurra la indemnización y el reconocimiento del daño patrimonial y extrapatrimonial que se ha causado

en perjuicio del trabajador. Es así que dentro de los parámetros laborales es imprescindible señalar los principios fundamentales que se tienen que respetar de acuerdo a los parámetros establecidos por la ley para que no existan cualquier despido (p.43).

5. **Despido fraudulento:** (expediente 976-2001-AA/TC), es aquel donde cesa al empleado perversamente, con engaño, atribuyendo una falta no prevista o fabricando pruebas, ergo, no hay u hecho o acto motivante del despido.
6. **Despido incausado:** esta falta validez del despido está originada en el empleador, que motiva un despido sin causa justa real (Blancas, 2003).
7. **Mala fe en el despido:** es el mal accionar del empleador, es su ánimo desleal de despedir al trabajador (Montoya, 2017).
8. **Lucro cesante:** es lo dejado de percibir producto del daño. (Montoya, 2017).
9. **Principio de Igualdad y no discriminación:** dentro del marco del despido arbitrario se connotan ciertos parámetros que viven como un problema de nunca acabar como son la desigualdad la discriminación que nace y se alimenta dentro del seno laboral el cual no permite que cada personal crezca y fortalezca cada cualidad laboral de desempeño eficaz. (Arevalos, 2002)
10. **El principio de igualdad laboral:** versa de gran importancia ya que protege y brinda una seguridad y estabilidad laboral creando un vínculo

entre el empleador y trabajador con la finalidad de mejorar el trabajo en equipo y priorizar sus quehaceres laborales. (Jiménez Silva, 2016)

11. **Principio de razonabilidad:** consiste en lo razonable es decir lo que es conforme a razón y al derecho enmarcado en las normas constitucionales. (Arevalos, 2002)

12. **Principio proporcionalidad:** (Arevalos V, 2008), este principio tiene que ser en proporción al daño cometido, sin vulnerar los derechos de los trabajadores ni de los mismos empleadores.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS, PROCESAMIENTO E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Dadas las proposiciones:

Hipótesis general:

La vulneración de los derechos laborales se relaciona significativamente con la indemnización por despido arbitrario Ayacucho 2020.

Hipótesis específicas:

La indemnización por despido arbitrario se relaciona significativamente con la transgresión de derechos en Ayacucho. 2020.

La vulneración de los derechos laborales se relaciona significativamente con el daño patrimonial en Ayacucho, 2020.

La vulneración de los derechos laborales se relaciona significativamente con el daño extrapatrimonial en Ayacucho, 2020.

Se obtuvieron como resultados:

3.1 Resultados de validación de instrumentos

Prueba de confiabilidad de los cuestionarios

Técnica: Alfa de Cronbach.

Tabla 1

Confiabilidad del Instrumento sobre Vulneración de los derechos laborales

Alfa de Cronbach	Nro. De elementos
0,969	24

Interpretación: En el presente estudio, el Alfa de Cronbach obtenido es de 0,969 lo que significa que los resultados de opinión de una muestra de 35 abogados en derecho laboral en el Distrito Judicial de Ayacucho, respecto a los ítems considerados en el cuestionario sobre Vulneración de los derechos laborales, en su versión de 24 ítems, los cuales se encuentran correlacionados de Fuerte Confiabilidad y aceptable.

Tabla 2

Confiabilidad del Instrumento sobre Indemnización por despido arbitrario

Alfa de Cronbach	Nro. De elementos
0,955	21

Interpretación: En el presente estudio, el Alfa de Cronbach obtenido es de 0,955; lo que significa que los resultados de opinión de una muestra de 35 abogados en derecho laboral en el Distrito Judicial de Ayacucho, respecto a los ítems considerados en el cuestionario sobre Indemnización por despido arbitrario, en su versión de 21 ítems, los cuales se encuentran relacionados de muy Fuerte Confiabilidad y aceptable.

3.2 Análisis de Tablas y Gráficos

Estadística descriptiva variables y dimensiones

Tabla 1

Vulneración de los derechos laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	11.4	11.4	11.4
Válidos De acuerdo	1	2.9	2.9	14.3
Totalmente de acuerdo	30	85.7	85.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta sobre Vulneración de los derechos laborales

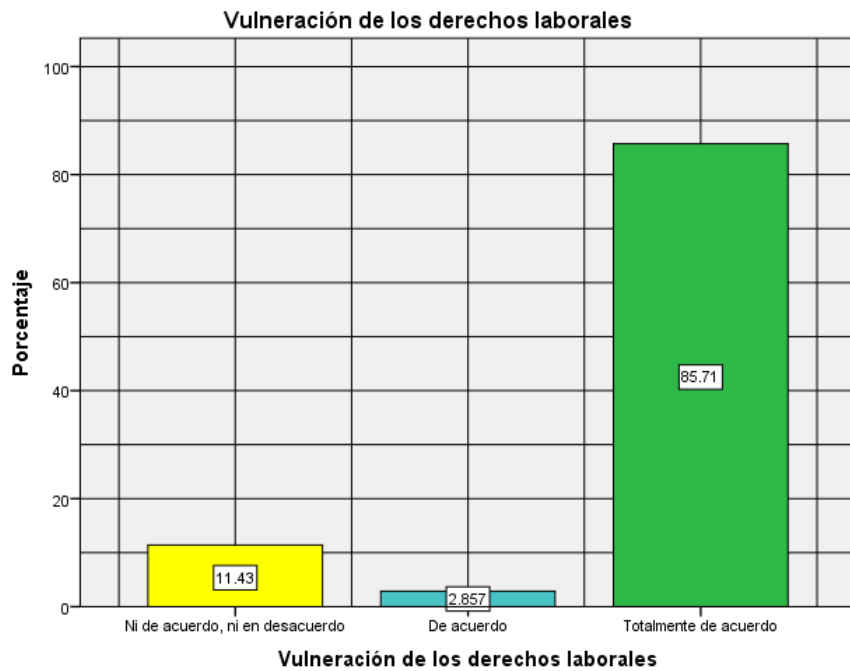


Figura 1. Gráfico de la variable Vulneración de los derechos laborales

Interpretación: de la tabla y figura 1, los resultados de la encuesta aplicada a una muestra representativa de 35 abogados en derecho laboral en el Distrito Judicial de Ayacucho, respecto a la variable Vulneración de los derechos laborales; 4, que representa al 11,4% de encuestados no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo; 1, que equivale al 2,9% de encuestados se encuentra de acuerdo y 30, que representa al 85,7% de encuestados se encuentra totalmente de acuerdo, esto es, que los encuestados en su generalidad considera que, existe vulneración de los derechos laborales.

Tabla 2

Indemnización por despido arbitrario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	8.6	8.6	8.6
Válidos De acuerdo	3	8.6	8.6	17.1
Totalmente de acuerdo	29	82.9	82.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta sobre Indemnización por despido arbitrario

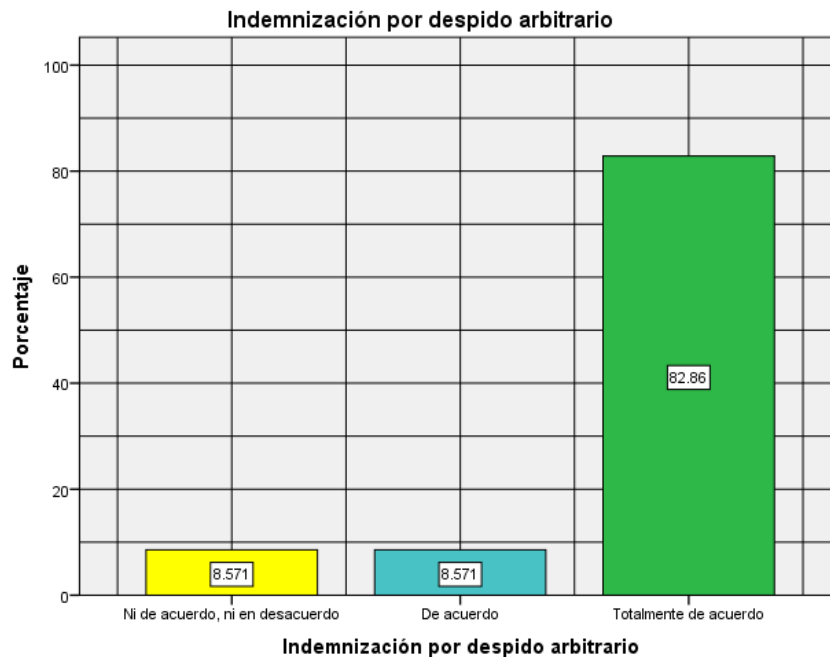


Figura 2. Gráfico de la variable Indemnización por despido arbitrario

Interpretación: de la tabla y figura 2, los resultados de la encuesta aplicada a una muestra representativa de 35 abogados en derecho laboral en el Distrito Judicial de Ayacucho; respecto a la variable Indemnización por despido arbitrario; 3, que representa al 8,6% de encuestados no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo; 3, que equivale al 8,6% de encuestados se encuentra de acuerdo y 29, que representa al 82,9% de encuestados se encuentra totalmente de acuerdo, esto es, que los encuestados, la mayoría de encuestados considera que, es adecuado garantizar una indemnización por despido arbitrario.

Tabla 3

Transgresión de los derechos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	8.6	8.6	8.6
Válidos De acuerdo	14	40.0	40.0	48.6
Totalmente de acuerdo	18	51.4	51.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta sobre Transgresión de los derechos

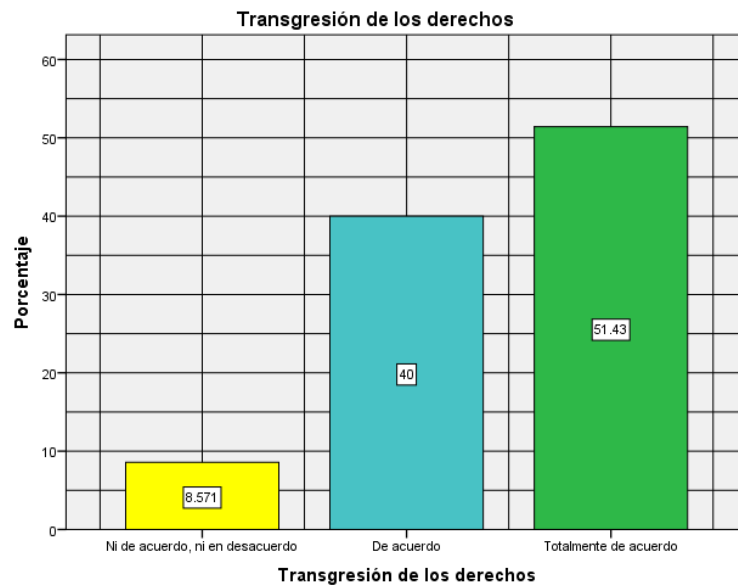


Figura 3. Gráfico de la dimensión Transgresión de los derechos

Interpretación: Al observar el contenido de la tabla y figura 3, los resultados de la encuesta aplicada a una muestra representativa de 35 abogados en derecho laboral en el Distrito Judicial de Ayacucho, respecto a la variable Vulneración de los derechos laborales, en su dimensión Transgresión de los derechos; 3, que representa al 8,6% de encuestados no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo; 14, que equivale al 40,0% de encuestados se encuentra de acuerdo y 18, que representa al 51,4% de encuestados se encuentra totalmente de acuerdo, esto es, que los encuestados, existe transgresión de los derechos.

Tabla 4

Transgresión de libertades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	8.6	8.6	8.6
Válidos De acuerdo	1	2.9	2.9	11.4
Totalmente de acuerdo	31	88.6	88.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta sobre Transgresión de libertades

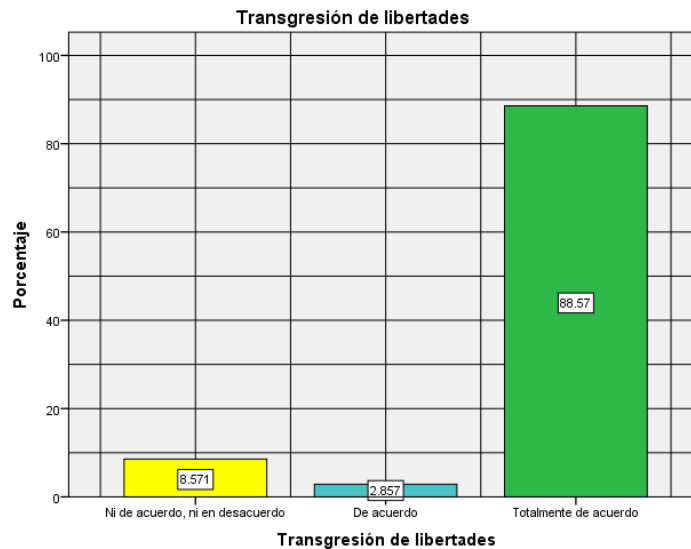


Figura 4. Gráfico de la dimensión Transgresión de libertades

Interpretación: de la tabla y figura 4, los resultados de la encuesta aplicada a una muestra representativa de 35 abogados en derecho laboral en el Distrito Judicial de Ayacucho, respecto a la variable Vulneración de los derechos laborales, en su dimensión Transgresión de libertades; 3, que representa al 8,6% de encuestados no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo; 1, que equivale al 2,9% de encuestados se encuentra de acuerdo y 31, que representa al 88,6% de encuestados se encuentra totalmente de acuerdo, esto es, que los encuestados, existe transgresión de libertades.

Tabla 5
Limitación Injustificada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	8.6	8.6	8.6
De acuerdo	2	5.7	5.7	14.3
Totalmente de acuerdo	30	85.7	85.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta sobre Limitación Injustificada

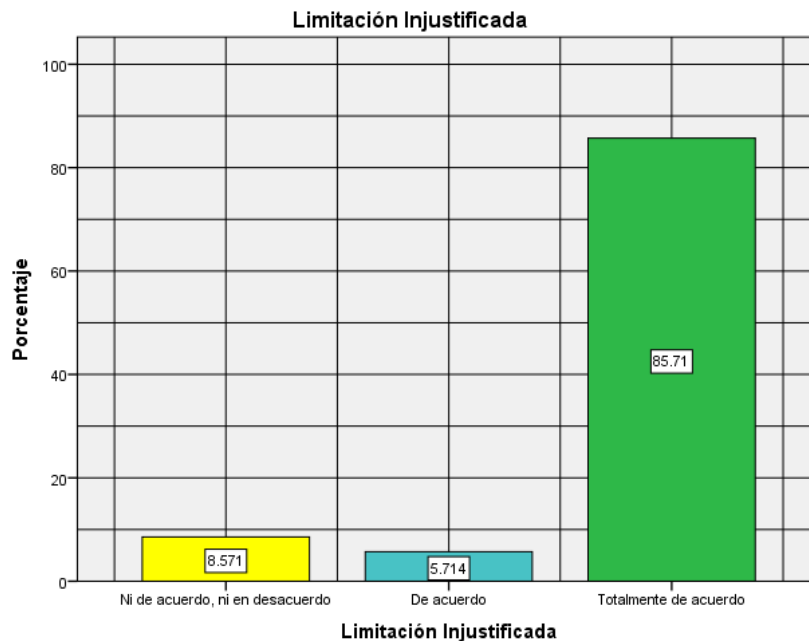


Figura 5. Gráfico de la dimensión Limitación Injustificada

Interpretación: de la tabla y figura 5, los resultados de la encuesta aplicada a una muestra representativa de 35 abogados en derecho laboral en el Distrito Judicial de Ayacucho, respecto a la variable Vulneración de los derechos laborales, en su dimensión Limitación Injustificada; 3, que representa al 8,6% de encuestados no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo; 2, que equivale al 5,7% de encuestados se encuentra de acuerdo y 30, que representa al 85,7% de encuestados se encuentra totalmente de acuerdo, esto es, que los encuestados, existe limitación injustificada de forma arbitraria o desproporcionada.

Tabla 6

Tipo de contrato

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	2.9	2.9	2.9
Válidos De acuerdo	7	20.0	20.0	22.9
Totalmente de acuerdo	27	77.1	77.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta sobre Tipo de contrato

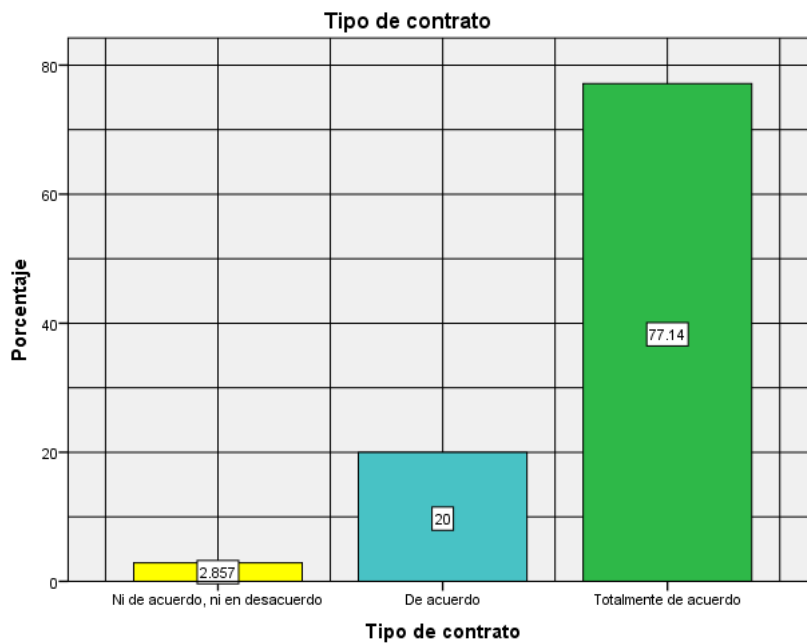


Figura 6. Gráfico de la dimensión Tipo de contrato

Interpretación: de la tabla y figura 6, los resultados de la encuesta aplicada a una muestra representativa de 35 abogados en derecho laboral en el Distrito Judicial de Ayacucho, respecto a la variable Indemnización por despido arbitrario, en su dimensión Tipo de contrato; 1, que representa al 2,9% de encuestados no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo; 7, que equivale al 20,0% de encuestados se encuentra de acuerdo y 27, que representa al 77,1% de encuestados se encuentra totalmente de acuerdo, esto es, que los encuestados, es necesario garantizar un contrato definido adecuadamente.

Tabla 7

Daño patrimonial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	8.6	8.6	8.6
Válidos De acuerdo	4	11.4	11.4	20.0
Totalmente de acuerdo	28	80.0	80.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta sobre Daño patrimonial

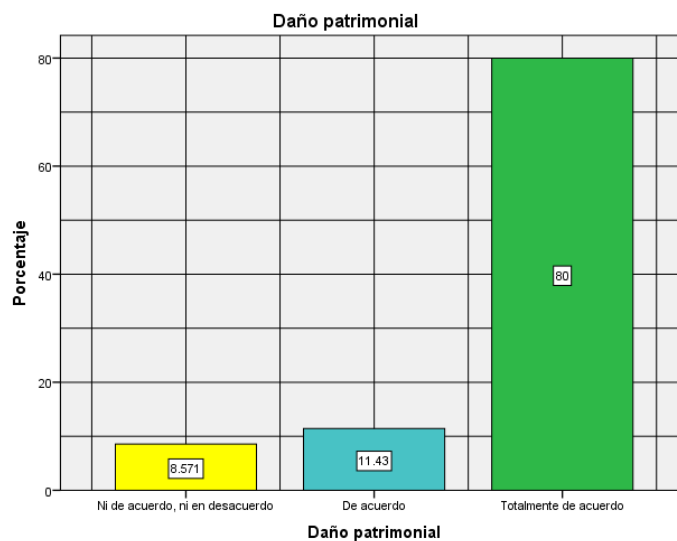


Figura 7. Gráfico de la dimensión Daño patrimonial

Interpretación: de la tabla y figura 7, los resultados de la encuesta aplicada a una muestra representativa de 35 abogados en derecho laboral en el Distrito Judicial de Ayacucho, respecto a la variable Indemnización por despido arbitrario, en su dimensión Daño patrimonial; 3, que representa al 8,6% de encuestados no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4, que equivale al 11,4% de encuestados se encuentra de acuerdo y 28, que representa al 80,0% de encuestados se encuentra totalmente de acuerdo, esto es, que los encuestados, se genera un daño patrimonial transgrediendo los derechos laborales.

Tabla 8

Daño extrapatrimonial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	5.7	5.7	5.7
Válidos De acuerdo	4	11.4	11.4	17.1
Totalmente de acuerdo	29	82.9	82.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta sobre Daño extrapatrimonial

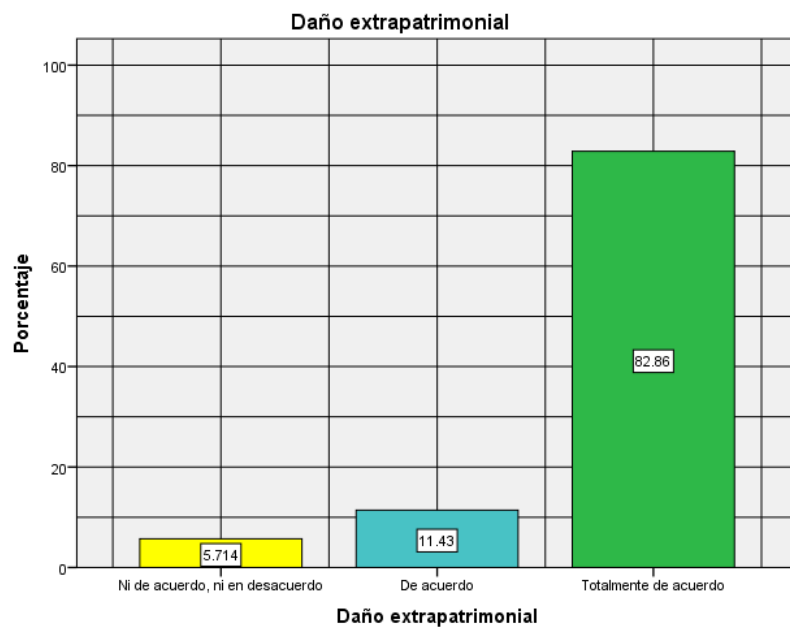


Figura 8. Gráfico de la dimensión Daño extrapatrimonial

Interpretación: Al observar el contenido de la tabla y figura 8, los resultados de la encuesta aplicada a una muestra representativa de 35 abogados en derecho laboral en el Distrito Judicial de Ayacucho, respecto a la variable Indemnización por despido arbitrario, en su dimensión Daño extrapatrimonial; 2, que representa al 5,7% de encuestados no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4, que equivale al 11,4% de encuestados se encuentra de acuerdo y 29, que representa al 82,9% de encuestados se encuentra totalmente de acuerdo, esto es, que los encuestados, existe daño extrapatrimonial vulnerando los derechos laborales.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Luego de procesar los resultados obtenidos para cada variable y sus dimensiones correspondientes a través del programa estadístico SPSS 26, se llegaron a obtener los siguientes resultados:

1. PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS GENERAL:

H_1 : La vulneración de los derechos laborales se relaciona significativamente con la indemnización por despido arbitrario Ayacucho 2020.

H_0 : De ninguna forma, la vulneración de los derechos laborales se relaciona significativamente con la indemnización por despido arbitrario Ayacucho 2020.

2. NIVEL DE SIGNIFICANCIA:

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

3. VERIFICACIÓN DEL SUPUESTO DE LA NORMALIDAD

Kolmogorov – Smirnov	(muestras grandes $n \geq 30$)
Chapiro Wilk	(muestras pequeñas $n < 30$)

Criterios para determinar la Normalidad

p -valor \geq Alfa entonces Aceptamos la H_0 : *Los datos provienen de una distribución normal.*

p -valor $<$ Alfa entonces Rechazamos la H_0 : *Los datos NO provienen de una distribución normal.*

Tabla 9*Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Vulneración de los derechos laborales	.509	35	.000	.421	35	.000
Indemnización por despido arbitrario	.492	35	.000	.469	35	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Interpretación:

Según la Tabla 9, como el p-valor < 0.05 , llegamos a la conclusión que los datos NO provienen de una distribución normal, lo cual merece que los datos sean analizados mediante **Pruebas No Paramétricas**, que para este caso serán de acuerdo con el cuadro de elección del estadístico apropiado para ello.

4. ELECCION DE LA PRUEBA ESTADISTICA

Tabla 10

Elección de la prueba estadística en SPSS

		PRUEBAS NO PARAMÉTRICAS			PRUEBAS PARAMÉTRICAS
		Variable resultado o dependiente			
Variable predictora o independiente		Cualitativa nominal 3 categorías (Dicotómica)	Cualitativa nominal > 2 categorías (Politómica)	Cualitativa ordinal o Cuantitativa NO paramétrica	Cuantitativa Numérica
Estudio Transversal	Un grupo	Chi cuadrado. Binomial.	Chi cuadrado. Binomial.	Chi cuadrado. Binomial.	T de Student para una muestra.
	Cualitativa 2 grupos	Chi cuadrado. Z comparación de proporciones. Prueba exacta de Fisher.	Chi cuadrado.	U de Mann-Whitney.	T de Student (prueba de Welch).
	Cualitativa > 2 grupos	Chi cuadrado.	Chi cuadrado.	Prueba de Kruskal-Wallis.	Análisis de la Varianza (ANOVA).
Estudio Longitudinal	Cualitativa 2 medidas	Prueba de McNemar.	Q de Cochran.	Prueba de los rangos de Wilcoxon.	T de Student para muestras relacionadas.
	Cualitativa > 2 medidas	Q de Cochran,	Q de Cochran	Prueba de Friedman	Análisis de la Varianza de dos vías.
Estudio relacional causal	Cuantitativa	Regresión logística.	Regresión logística.	Tau de Kendall	Regresión lineal de Rho de Spearman.

Tabla 11*Correlación en la hipótesis general*

		Vulneración de los derechos laborales	de	Vulneración de los derechos laborales	de	Indemnización por despido arbitrario	
Tau_b de Kendall	de	Vulneración de los derechos laborales	Coeficiente de correlación	de	1.000	.715**	
					Sig. (bilateral)	.	.000
					N	35	35
		Indemnización por despido arbitrario	Coeficiente de correlación	de	.715**	1.000	
					Sig. (bilateral)	.000	.
					N	35	35

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

5. TOMA DE DECISIÓN

Se aprecia en la Tabla 11 que, al relacionar los resultados totales de la variable Vulneración de los derechos laborales y la variable Indemnización por despido arbitrario, se obtiene un valor de Tau b de Kendall = 0,715; lo que indica que existe una relación positiva moderada; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, Tal como se evidencia en el cuadro de correlación. Esto con el software SPSS 26.

Sobre las hipótesis específicas:

Primera hipótesis específica:

H₁: La indemnización por despido arbitrario se relaciona significativamente con la transgresión de derechos en Ayacucho, 2020.

H₀: En absoluto, la indemnización por despido arbitrario se relaciona significativamente con la transgresión de derechos en Ayacucho, 2020.

Tabla 12

Correlación en la primera hipótesis específica

		Transgresión de los derechos	Indemnización por despido arbitrario
Tau_b de Kendall	Transgresión de los derechos	Coeficiente de correlación	de 1.000
		Sig. (bilateral)	.468**
		N	.004
	Indemnización por despido arbitrario	Coeficiente de correlación	de .468**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.004

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Toma de decisión: Se aprecia en la Tabla 12 que al relacionar los resultados totales de la dimensión Transgresión de los derechos con la Indemnización por despido arbitrario, se obtiene un valor de Tau b de Kendall = 0,468; lo que indica que existe una relación positiva moderada; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, Tal como se evidencia, con el software SPSS 26

Segunda hipótesis específica:

H₁: La vulneración de los derechos laborales se relaciona significativamente con el daño patrimonial en Ayacucho, 2020.

H₀: Es falso que, la vulneración de los derechos laborales se relaciona significativamente con el daño patrimonial en Ayacucho, 2020.

Tabla 13

Correlación en la segunda hipótesis específica

		Vulneración de los derechos laborales	Daño patrimonial
Tau_b de Kendall	Vulneración de los derechos laborales	Coeficiente de correlación	de 1.000
		Sig. (bilateral)	.659**
		N	.003
			35
	Daño patrimonial	Coeficiente de correlación	de .659**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.003
			35

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Toma de decisión: Se aprecia en la Tabla 13 que, al relacionar los resultados de la Vulneración de los derechos laborales con la dimensión Daño patrimonial, se obtiene un valor de Tau b de Kendall = 0,659; lo que indica que existe una relación positiva moderada; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, Tal como se evidencia, con el software SPSS 26.

Tercera hipótesis específica:

H₁: La vulneración de los derechos laborales se relaciona significativamente con el daño extrapatrimonial en Ayacucho, 2020.

H₀: No ocurre que, la vulneración de los derechos laborales se relaciona significativamente con el daño extrapatrimonial en Ayacucho, 2020.

Tabla 14

Correlación en la tercera hipótesis específica

		Vulneración de los derechos laborales		Daño extrapatrimonial	
Tau_b de Kendall	de Vulneración de los derechos laborales	Coeficiente de correlación	de	1.000	.705**
		Sig. (bilateral)		.	.000
		N		35	35
	Daño extrapatrimonial	Coeficiente de correlación	de	.705**	1.000
		Sig. (bilateral)		.000	.
		N		35	35

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Toma de decisión: Se aprecia en la Tabla 14 que al relacionar los resultados de la Vulneración de los derechos laborales y la dimensión Daño extrapatrimonial, se obtiene un valor de Tau b de Kendall = 0,705; lo que indica que existe una relación positiva moderada; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, Tal como se evidencia, con el software SPSS 26.

3.3 Discusión de resultados

El decreto legislativo 728 señala respecto de cuando se trataría de un despido causado la que ocurre por dos factores tal son la capacidad ello por el detrimento de la capacidad o facultad en el desempeño de las tareas encomendadas, rendimiento deficiente, la negatividad del empleador a regirse a reglas establecidas conforme a ley; y la conducta del trabajador como son el cometido de faltas graves en la empresa, el tener una condena penal por un delito doloso. Sin embargo, el despido no puede ser sin previo aviso alguno debido a que la ley estipula que primero se debe de realizar una amonestación verbal y/o escrita consecuentemente al incumplimiento de esta se procede a la suspensión sin goce de haber o sancionarlo (Hernandez, s.f.) .

La ley determina el monto por despido arbitrario, variando en las cifras de acuerdo al contrato ya sea a plazo determinado o a plazo fijo; el primero el monto indemnizatorio es de un sueldo y medio ello por la labor de servicio con un tope de 12 remuneraciones mientras en la segunda situación es un sueldo y la mitad por cada mes dejado de laborar, es por ello que se tiene que tener en claro que tipos de despido existen:

Despido Fraudulento: es producido por el empleador de manera intencional manipulando los medios de prueba con la finalidad de retirarlo del trabajo, yendo en contra la legitimidad y la rectitud, actuando de mala fe.

Despido Nulo: este tipo de despido no es aceptable por el ordenamiento jurídico ya que implica a la vulneración de los derechos fundamentales de toda persona, que tiene como finalidad la desvinculación laboral el cual no es validado por ninguna norma sustantiva.

Despido incausado: Aquel despido que surge sin causa alguna originado de manera verbal o escrita por parte del empleador ello sin mencionar o justificar causa alguna del porqué del despido.

Despido Arbitrario: (cesar, 2004) es aquella vulneración del derecho del trabajador arbitrariamente ello sin causa justa lo cual tiene que ser comprobado en juicio para que concurra la indemnización y el reconocimiento del daño patrimonial y extrapatrimonial que se ha causado en perjuicio del trabajador.

Es así como dentro de los parámetros laborales es imprescindible señalar los principios fundamentales que se tienen que respetar de acuerdo a los parámetros establecidos por la ley para que no existan cualquier despido tales son:

Principio de Igualdad y no discriminación: Dentro del marco del despido arbitrario se connotan ciertos parámetros que viven como un problema de nunca acabar como son la desigualdad la discriminación que nace y se alimenta dentro del seno laboral el cual no permite que cada personal crezca y fortalezca cada cualidad laboral de desempeño eficaz.

El principio de igualdad laboral versa de gran importancia ya que protege y brinda una seguridad y estabilidad laboral creando un vínculo entre el empleador y trabajador con la finalidad de mejorar el trabajo en equipo y priorizar sus quehaceres laborales.

(Arevalos, 2002)

Principio de razonabilidad: consiste en lo razonable es decir lo que es conforme a razón y al derecho enmarcado en las normas constitucionales.

Principio proporcionalidad: (Arevalos V, 2008) este principio tiene que ser en proporción al daño cometido, sin vulnerar los derechos de los trabajadores ni de los mismos empleadores.

De acuerdo con el trabajo de campo, se confirman las proposiciones, en este caso la general que, al relacionar los resultados totales de la variable Vulneración de los derechos laborales y la variable Indemnización por despido arbitrario, se obtiene un valor de Tau b de Kendall = 0,715; lo que indica que existe una correlación positiva moderada; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Que, al relacionar los resultados totales de la dimensión Transgresión de los derechos con la Indemnización por despido arbitrario, se obtiene un valor de Tau b de Kendall = 0,468; lo que indica que existe una correlación positiva moderada.

Que, al relacionar los resultados totales de la Vulneración de los derechos laborales con la dimensión Daño patrimonial, se obtiene un valor de Tau b de Kendall = 0,659; lo que indica que existe una correlación positiva moderada.

Que, al relacionar los resultados totales de la Vulneración de los derechos laborales con la dimensión Daño extrapatrimonial, se obtiene un valor de Tau b de Kendall = 0,705; lo que indica que existe una correlación positiva moderada.

CONCLUSIONES

- Primero.** Se confirman las proposiciones, en este caso la general, porque al relacionar los resultados totales de la variable Vulneración de los derechos laborales y la variable Indemnización por despido arbitrario, se obtiene un valor de Tau b de Kendall = 0,715; lo que indica que existe una correlación positiva moderada; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
- Segundo.** Se confirma la hipótesis específica a. porque al relacionar los resultados totales de la dimensión indemnización por despido arbitrario se relaciona significativamente con la transgresión de derechos en Ayacucho, se obtiene un valor de Tau b de Kendall = 0,468; lo que indica que existe una correlación positiva moderada.
- Tercero.** Se confirma la hipótesis específica b. porque al relacionar los resultados totales de la dimensión vulneración de los derechos laborales se relaciona significativamente con el daño patrimonial, se obtiene un valor de Tau b de Kendall = 0,659; lo que indica que existe una correlación positiva moderada.
- Cuarto.** Se confirma la hipótesis específica c. porque al relacionar los resultados totales de la dimensión Vulneración de los derechos laborales con la dimensión Daño extrapatrimonial, se obtiene un valor de Tau b de Kendall = 0,705; lo que indica que existe una correlación positiva moderada.

RECOMENDACIONES

Primera. Se sugiere a la Comisión de justicia del Congreso considerar la protección de los derechos del trabajador que hace necesaria la modificación del Decreto Legislativo N° 728, ley de productividad y competitividad laboral en su TUO Decreto Supremo N° 003-97-TR

Segunda. Se recomienda al Congreso de la República tener presente que, la transgresión en un ámbito laboral que vulnera directamente al trabajador entre ellos los derechos y libertades que todo ciudadano posee, los cuales se encuentran recogidos en nuestra norma taxativa tanto internacionalmente como un derecho universal, es necesaria la modificación normativa respectiva.

Tercera. Se recomienda al Congreso tener presente que, artículo 1 del capítulo 1 derechos fundamentales de la persona de la Constitución señala “la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado” esta mención da un horizonte dentro de los derechos fundamentales de las personas dando directrices para que no se vulneren ningún derecho laboral, que se expresa en la misma Carta política.

Cuarta. Artículo 1 Principios Fundamentales para Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario del Texto único ordenado del Decreto Legislativo 728, ley de productividad y competitividad laboral: Decreto Supremo N° 003-97-TR con el siguiente tenor: (...) c) Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario, respetando su derecho a una indemnización en casos de reincorporación o decisión unilateral de compensación valorando el daño causado; (...).

Bibliografía

- Arena, Z. (2010). *Introducción a la metodología de la investigación*. México: Cal Arena.
- Arenas, Z. (2010). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. México.
- Arevalos V, J. (2008). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima.
- Arevalos, V. J. (2002). *Jurisprudencia Laboral Seleccionada*. Lima: GRIJLEY E.I.R.L.
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación: Introducción a la investigación científica. 5ta edición*. Caracas: Episteme.
- Bolívar, M. C. (2016). *Indemnización por despido arbitrario*. Lima.
- Cardero, B. (2002). *Técnicas e Instrumentos de la Investigación*. España: universal.
- Castillo A, V. C. (2002). *Hacia una nueva interpretación del despido in justa causa*. Obtenido de <https://javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis-29.pdf>
- Cayetano, P. (2015). *Causas del despido arbitrario y los derechos vulnerados*. Lima.
- Cesar, A. (2004). *Análisis del despido arbitrario*. Lima.
- Concha, C. (2014). *Análisis de la estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza según el Tribunal Constitucional (para optar la Maestría)*. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5244/CONCHA_VALENCIA_CARLOS_ANALISIS_ESTABILIDAD.pdf;jsessionid=EC0726A2B6D6F1BA6F0D2E6E1DCED6D9?sequence=1
- Enriquez Ruiz, J. (2016). *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 [Tesis Maestría derecho, Universidad de Guayaquil]*. Repositorio institucional. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2F repositorio.ug.edu.ec%2Fbitstream%2Fredug%2F12216%2F1%2Fenr%25C3%25ADquez-Tesis%2520Completa.pdf&clen=1753120>
- Felilberto.p.s. (2010). *metodología de la Investigación*. Caracas : Fedupel.

- Fernández Flecha, M. d., Croveto, U., & Verona Badajoz, A. (2016). *Guía de Investigación. En Derecho*. (PUCP, Ed.) Lima, Perú.
- Galan, M. (5 de mayo de 2008). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <http://manuelgalan.blogspot.com/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). Mexico: McGraw-Hill. Obtenido de http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (5 ed.). México, México: McGraw Hill.
- Hernandez, J. (s.f.). *esto es lo que se debe saber sobre el despido arbitrario*. Obtenido de <https://peru21.pe/economia/esto-debes-despidos-arbitrarios-377776-noticia/?ref=p21r>
- Jiménez Silva, C. (2016). *La desvinculación del personal de dirección y/o confianza y el efecto reparador. Soluciones Laborales*. Jurídicas. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Frepositorio.esan.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2F20.500.12640%2F1719%2F2019_MAFDC_17-1_01_T.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&clen=1430539
- Lexius, E. J. (25 de noviembre de 2019). Obtenido de <https://www.lexius.cl/articulos/derecho-del-trabajo/vulneracion-de-derechos-fundamentales-en-el-trabajo/>
- Lozano, e. I. (2014). *Relacion del procedimiento de amparo por los trabajadores judiciales con el despido arbitrario en el juzgado mixto de la sede judicial moyobamba*. Moyobamba.
- Marcenaro, R. (2009). *Los derecho Laborales de rango constitucional para obter el grado de maestria*. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1133/MARCENARO_FRERS_RICARDO_ARTURO_DERECHOS_LABORALES.pdf?sequence=1

- Maritza, C. (02 de febrero de 2020). *Centro de consultas*. Recuperado el 07 de abril de 2019, de <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-103245.html>
- Meigg, C. (2018). El despido arbitrario en la legislación laboral peruana.
- Navarrete, C. y. (2001). "La Estabilidad Laboral en Costa Rica".
- Sánchez, F. (2018). *Fundamentos Epistémicos de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Obtenido de Revista digital de investigación en docencia universitaria RIDU: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Sánchez, J. (octubre de 2013). Paradigmas de la investigación educativa: De las leyes subyacentes a la modernidad reflexiva. *Entelequia, Revista Interdisciplinar*(16), 91-102. Obtenido de <https://revistaentelequia.wordpress.com/2013/10/12/1320/>
- Sandoval Carrasco, C. (2017). *Limitaciones de la facultad de despido del empleador a la luz de la aplicación jurisprudencial de la libertad de trabajo como garantía del trabajador [Teis de pregrado, Univeersidad de Chile]*. Repositorio institucional. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Frepositorio.uchile.cl%2Fbitstream%2Fhandle%2F2250%2F146452%2FLimitaciones-de-la-facultad-de-despido-del-empleador-a-la-luz-de-la-aplicaci%25C3%25B3n-jurisprudencial.....pd>
- Sierra Bravo, R. (1994). *Técnicas de Investigación Social*. Madrid: Editorial Paraninfo. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/53545006/Tecnicas-de-Investigacion-Social-bravo>
- Tomayo, M. (2013). *Metodologías para la invetigacion, pautas par hacer tesis* .
- Valderrama, S. (2010). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: San Marcos.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>General: ¿De qué manera la vulneración de los derechos laborales se relaciona con la indemnización por despido arbitrario en Ayacucho, 2020?</p> <p>Específicos: ¿En qué medida la indemnización por despido arbitrario se relaciona con la transgresión de derechos en Ayacucho, 2020? ¿De qué manera la vulneración de los derechos laborales se relaciona con el daño patrimonial en Ayacucho, 2020? ¿De qué manera la vulneración de los derechos laborales se relaciona con el daño extra patrimonial en Ayacucho, 2020?</p>	<p>General: Determinar de qué manera la vulneración de los derechos laborales se relaciona con la indemnización por despido arbitrario en Ayacucho, 2020.</p> <p>Específicos: Determinar en qué medida la indemnización por despido arbitrario se relaciona con la transgresión de derechos en Ayacucho, 2020. Determinar de qué manera la vulneración de los derechos laborales se relaciona con el daño patrimonial en Ayacucho, 2020. Determinar de qué manera la vulneración de los derechos laborales se relaciona con el daño extra patrimonial en Ayacucho, 2020.</p>	<p>General: La vulneración de los derechos laborales se relaciona significativamente con la indemnización por despido arbitrario en Ayacucho, 2020.</p> <p>Específicos: La indemnización por despido arbitrario se relaciona significativamente con la transgresión de derechos en Ayacucho, 2020. La vulneración de los derechos laborales se relaciona significativamente con el daño patrimonial en Ayacucho, 2020. La vulneración de los derechos laborales se relaciona significativamente con el daño extra patrimonial en Ayacucho, 2020.</p>	<p>Variable 1: Vulneración de los derechos laborales</p> <p>DIMENSIONES transgresión de derechos transgresión de libertades limitación injustificada</p> <p>Variable 2: indemnización por despido arbitrario</p> <p>DIMENSIONES: Tipo de contrato Daño patrimonial Daño extrapatrimonial</p>	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Método de investigación Deductivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Población 2,245 abogados CAA</p> <p>Muestra: 35 abogados derecho laboral</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos Encuesta Cuestionario</p> <p>Análisis de datos Estadística descriptiva Estadística inferencial</p>

Anexo 2: instrumentos

Cuestionario sobre variable independiente

CUESTIONARIO-VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES

INSTRUCCIONES: Estimado ciudadano, estamos realizando la investigación relacionada a la Vulneración de los Derechos Laborales y la Indemnización por Despido Arbitrario, para lo cual requerimos tenga bien responder las siguientes interrogantes, las mismas que solo tienen interés investigativo, según la tabla de valoración que se presenta. Muchas Gracias.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Criterios	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Dimensión I: Transgresión de los derechos						
1	Considera que el derecho a vida es el derecho que se debe primar sobre todos los demás derechos.					
2	Usted considera que es adecuado la vulneración al derecho a la vida y al adecuado ejercicio de esta					
3	Considera pertinente sancionar a todo aquel que viola el derecho a la vida					
4	Es eficaz la labor de las autoridades frente al menoscabo de la integridad física laboral					
5	Es pertinente considerar la integridad física para el adecuado desempeño laboral					

6	Es pertinente conocer nuestros derechos laborales para preservar la integridad física en el ambiente laboral					
7	Es eficaz la labor de las autoridades frente al menoscabo de la integridad psíquica laboral					
8	Es pertinente considerar la integridad psíquica para el adecuado desempeño laboral					
9	Es pertinente conocer nuestros derechos laborales para preservar la integridad psíquica en el ambiente laboral					
Dimensión II: Transgresión de libertades						
10	Considera que es pertinente pertenecer a un sindicato para defensa de derecho					
11	Considera pertinente que para hacer uso de un reclamo laboral coadyuva el estar sindicalizado					
12	Resultan pertinentes los reclamos que realiza el sindicato en materia laboral					
13	La huelga es adecuada para hacer saber ciertos derechos que se están vulnerando					
14	La huelga bien organizada es eficaz para reemplazar autoridades					
15	A través de las huelgas se pueden reconocer derechos y se crean nuevas regulaciones					
16	La negociación es pertinente en épocas de crisis laboral					
17	La negociación es un acto eficaz de convenio con el empleador					
18	La negociación es inadecuada si se utiliza para chantajear al empleador					
Dimensión III: Limitación Injustificada						
19	El trato inadecuado es impertinente cuando un trabajador ejerce sus labores conforme a sus funciones laborales					

20	El trato inadecuado es ineficaz para el correcto ejercicio de sus funciones del trabajador					
21	Considera usted que es impertinente el maltrato hacia el trabajador por el hecho de ser su empleador					
22	El acoso laboral es impertinente cuando un trabajador ejerce sus labores conforme a sus funciones establecidas					
23	Considera usted que es impertinente el acoso laboral hacia el trabajador por el hecho de ser su empleador					
24	El acoso laboral es agravante para el correcto ejercicio de las funciones del trabajador					

Cuestionario sobre variable dependiente

CUESTIONARIO – INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO

INSTRUCCIONES: Estimado ciudadano, estamos realizando la investigación relacionada a la Vulneración de los Derechos Laborales y la Indemnización por Despido Arbitrario, para lo cual requerimos tenga bien responder las siguientes interrogantes, las mismas que solo tienen interés investigativo, según la tabla de valoración que se presenta. Muchas Gracias.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Criterios	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Dimensión I: Tipo de contrato						
1	Considera que el contrato bien definido es eficaz frente a un despido arbitrario					
2	Usted considera que es adecuado realizar un contrato adecuadamente definido al momento de iniciar una relación laboral					
3	Considera que el contrato adecuadamente definido brinda una seguridad laboral al empleador					
4	Considera que el contrato indefinido es eficaz frente a un despido arbitrario					
5	Usted considera que es posible jurídicamente realizar un contrato indefinido al momento de iniciar un contrato laboral					

6	Considera que el contrato indefinido brinda una seguridad laboral al trabajador					
Dimensión II: Daño patrimonial						
7	Considera adecuado la indemnización por el daño emergente causado de un despido arbitral					
8	Considera pertinente que el juez determine el monto por daño emergente causado al trabajador					
9	Considera adecuado que en todos los casos se determine con exactitud el daño emergente causado al trabajador					
10	Considera adecuado la indemnización por el lucro cesante causado de un despido arbitral					
11	Considera pertinente que el juez evalúe el monto por lucro cesante causado al trabajador					
12	Considera adecuado que en todos los casos se determine con exactitud el lucro cesante causado al trabajador					
Dimensión III: Daño extrapatrimonial						
13	Considera adecuado la indemnización por el daño moral causado de un despido arbitral					
14	Considera pertinente que el juez determine el monto por daño moral causado al trabajador					
15	Considera adecuado que en todos los casos se determine con exactitud el daño moral causado al trabajador					
16	Considera adecuado la indemnización por el daño personal causado de un despido arbitral					
17	Considera pertinente que el juez determine el monto por daño personal causado al trabajador					
18	Considera adecuado que en todos los casos se determine con exactitud el daño personal causado al trabajador					

19	Considera adecuado la indemnización por el daño al proyecto de vida causado de un despido arbitral					
20	Considera pertinente que el juez evalúe el monto por daño al proyecto de vida causado al trabajador					
21	Considera adecuado que se determine con exactitud el daño al proyecto de vida causado al trabajador					

Anexo 3: Anteproyecto de ley

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

MODIFICACIÓN DE Decreto Supremo N° 003-97-TR

PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO

Anteproyecto de ley que modifica Principios Fundamentales en el artículo 1.- Son objetivos de la presente Ley c) Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario del Texto único ordenado del d. leg. N° 728, ley de productividad y competitividad laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR

La Bachiller en Derecho FRIDA PARIONA CAHUANA, en ejercicio de sus facultades ciudadanas que le confiere el artículo 31° de la Constitución Política del Perú y conforme al artículo 75° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente anteproyecto de ley que modifica el artículo 1° Principios Fundamentales para garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario del Texto único ordenado del d. leg. N° 728, ley de productividad y competitividad laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR

I. OBJETO

La protección de los derechos del trabajador hace necesaria la modificación del artículo 1° Principios Fundamentales para garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario del Texto único ordenado del D. Leg. N° 728, ley de productividad y competitividad laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Actualmente en nuestro marco normativo se han emitido y aprobado normas con la finalidad de evitar que en marco legislativo se

siga cometiendo despidos arbitrarios, sin embargo hasta la actualidad no existen órganos de control que supervisen directamente a cada empresa sea esta privada o pública para que se erradique este problema que afecta a todo trabajador.

El órgano de control permanente serviría para que los trabajadores tengan un vínculo laboral estable y que de esta manera no se vulnere los derechos fundamentales de la persona.

La vulneración de los derechos laborales

Es aquella transgresión en un ambiente laboral que vulnera directamente al trabajador entre ellos los derechos y libertades que todo ciudadano posee, los cuales se encuentran reconocidos en nuestra norma taxativa tanto internacionalmente como un derecho universal como internamente dentro de un determinado estado. (Lexius, 2019).

Los derechos principales que son vulnerados principalmente son el derecho a la vida, a la integridad física, psicológica del trabajador siempre que esta vulneración haya ocurrido en los ambientes laborales. Así mismo tenemos a la vulneración del respeto y a la honra del trabajador en los casos de despido por causas de presunciones, disconformidad de forma de trabajo en el ambiente laboral que conllevan a la creación de envidias y por tal motivo se genera el despido dejando así en desamparo familiar en casos en la que la persona era jefe de hogar y al momento de ser vulnerado dicho derecho laboral no cuenta con recursos económicos para poder sostener la familia.

En los casos de discriminación laboral que surge por la raza, sexo u origen étnico el cual no permite el adecuado desempeño del trabajador ya sea por miedo a represalias contra él y su familia, la primera por miedo a no conseguir otros trabajos y la necesitada de mantener la casa familiar a pie le impide a denunciar y hacer saber a las autoridades el hecho ocurrido.

Los empleadores vulneran los derechos laborales cuando anulan menoscaban o limitan el ejercicio de los derechos laborales tales como el adecuado ejercicio del periodo vacacional de la misma manera cuando no se le abona el estipendio pactado en los momentos oportunos, las compensaciones por tiempo de servicio, gratificaciones y la horas extras, muchos trabajadores encuentran ciertos parámetros frente a las diversas situaciones de vulneración, es ahí donde nace la pregunta a que órganos se puede acudir para la protección de los derechos laborales vulnerados tales tenemos al ministerio de trabajo, a la Sunafil o a través de procesos contenciosos administrativos.

Justificación:

El artículo 1° del capítulo 1 derechos fundamentales de la persona de la Constitución señala “la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado” esta mención da un horizonte dentro de los derechos fundamentales de las personas dando directrices para que no se vulneren ningún derecho laboral, asimismo establece los principios, límites, alcances de los derechos y garantías constitucionales de los ciudadanos y de las autoridades.

Esto lleva a replantear el principio de un que un trabajador despedido arbitrariamente debe ser comenzado así sea restituido o éste opte por una desvinculación laboral.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El estado no asume un costo, toda vez que es una de índole privado, lo que devendría en cambio es una propuesta constitucional respecto a la protección al trabajador en cuanto al principio propuesto en la presente.

IV. FÓRMULA LEGAL

TEXTO UNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

1.- Son objetivos de la presente Ley:

Artículo 1° Principios Fundamentales para Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario del Texto único ordenado del Decreto Legislativo 728, ley de productividad y competitividad laboral: Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Texto original:

(...)

c) Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales; (...)

Texto modificado:

(...)

c) Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario, respetando su derecho a una indemnización en casos de reincorporación o decisión unilateral de compensación valorando el daño causado;

(...)

Lima, 22 de Setiembre del 2021

