



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA
POLÍTICA**

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**“EL DESPIDO ARBITRARIO Y LOS DERECHOS
LABORALES EN EL RÉGIMEN LABORAL 728 LIMA
2018”**

Presentado por:

Bach. MARTÍNEZ LEVANO, JOSABETH

ASESORES

**MG. VICTOR DANIEL HIJAR HERNANDEZ
MG. CARLOS RODOLFO BULNES TARAZONA**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis hijos que son el motor, motivo e impulso de mi vida personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

De manera Especial a mis docentes quienes inculcaron sus enseñanzas a lo largo de mi carrera.

RECONOCIMIENTO

A la Universidad Alas Peruanas y su
Facultad de Derecho y Ciencia Política.

Ministerio de Trabajo y Promoción del
Empleo.

ÍNDICE

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Reconocimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice	vii
Introducción	viii

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática	09
1.2 Delimitación de la Investigación	12
1.2.1 Espacial	12
1.2.2. Social	13
1.2.3. Temporal	13
1.2.4. Conceptual	13
1.3 Formulación del Problema.	14
1.3.1 Problema Principal.	14
1.3.2 Problemas Específicos	14
1.4 Objetivos de la Investigación.	14
1.4.1 Objetivo General	14
1.4.2 Objetivos Específicos	15
1.5 Hipótesis y Variables de la investigación	
1	
1.5.1. Hipotesis General	15
1.5.2 Hipótesis Secundarias	16
1.5.3 Variables (Definición Conceptual y Operacional)	17

1.5.3.1 Operacionalización de las Variables	18
1.6. Metodología de investigación	19
1.6.1. Tipo y Nivel de Investigación	17
a) Tipo de investigación	17
b) Nivel de investigación	17
1.6.2. Método y diseño de investigación	18
a) Método de investigación	18
b) Diseño de investigación	18
1.6.3 Población y Muestra	20
a) Población	20
b) Muestra	20
1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
a) Técnicas de Recolección de Datos	23
b). Instrumentos	24
1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones	25
a) Justificación	26
b) Importancia	28
c) Limitaciones	28

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación	30
2.2 Bases Legales	35
2.3 Antecedentes de la Investigación	39
2.4 Bases Teóricas	
2.4. Definición de términos.	80

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de tablas gráficos	87
----------------------------------	----

3.2. Discusión de Resultados	99
3.3. Conclusiones	102
3.4. Recomendaciones	103
3.5. Fuentes de Información	104

ANEXOS:

- Anexo 1: Matriz de consistencia
- Anexo 2: Instrumento Cuestionario
- Anexo 3: Validación de Expertos
-

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el despido arbitrario y los derechos laborales en el régimen laboral 728 lima, formulando la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre el despido arbitrario y los derechos laborales en el régimen laboral 728 lima.

La metodología utilizada en la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica o sustantiva, nivel descriptivo correlacional, método hipotético deductivo, diseño no experimental de corte transversal, la muestra estuvo constituida por abogados especialistas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el instrumento que se aplicó un cuestionario dividido en variables y dimensiones para recoger datos de las unidades de análisis.

Conclusión se determinó, que existe una relación positiva y significativa según el valor de Pearson 0,494 y un P valor = 0,000; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, existe relación significativa entre El despido Arbitrario y los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima 2018.

Palabras Clave: Despido Arbitrario, Derechos Laborales, Despido Nulo, Despido Incausado, Indemnización.

Summary

This research study was intended to determine the relationship between arbitrary dismissal and labour rights under the 728 lima labour regime, formulating the following general hypothesis: There is a significant relationship between arbitrary redundancy and labour rights under the 728 lime.

labour regime. The methodology used in the research was quantitative approach, basic or substantive type, correlal descriptive level, deductive hypothetical method, non-experimental cross-sectional design, the sample consisted of specialist lawyers from the Ministry of Labour and Employment Promotion, the instrument that was applied a questionnaire divided into variables and dimensions to collect data from the analysis units.

Conclusion was determined, that there is a positive and significant relationship according to the pearson value 0.494 and a P value of 0.000; consequently, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, there is a significant relationship between Arbitrary Dismissal and Labour Rights in labor regime 728 Lima 2018.

Keywords: Arbitrary Dismissal, Labor Rights, Null Dismissal, Indicted Dismissal, Compensation.

INTRODUCCIÓN

El despido Arbitrario es una causa injustificada que afecta a muchos trabajadores por el cual me motivo a elegir este tema, porque existe muchas injusticias que se comete en entidades públicas y privadas. Es un derecho de todo trabajador ser indemnizado por el daño causado en donde nuestra legislación le otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario y debe ser indemnizado ya que es un daño que debe ser reparado, pero siempre y cuando haya superado el tiempo de prueba.

Además, el empleador debe mostrar que cumplió con todos los pagos a su trabajador y que el despido fue por causa justa como lo señala la ley. Este tema de la problemática del despido arbitrario nos parece un tema muy interesante que se ve casi a diario cuando un trabajador es despido sin causa alguna y es ahí donde puede iniciar un proceso y mostrar que la empresa que estuvo laborando lo despidió sin causa y ocasiono un daño en el aspecto laboral.

El Derecho Laboral, “desde el punto de vista legal, es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador. Una vez que sabemos de dónde se desprende el Derecho laboral, es necesario conocer su significado y de la interpretación jurídica, por lo que ya se conoce que este Derecho es el que se refiere a las relaciones laborales y obligaciones del trabajador con el del patrón, y viceversa”.

“Mientras en nuestro complejo sistema de contrataciones que rige en el Perú, régimen privado normado por el Decreto Legislativo N°728, Texto Único Ordenado aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR”.

Para que “el Estado pueda cumplir eficazmente sus fines esenciales de lograr el bienestar de la colectividad, es preciso e indispensable la acción dinámica y permanente de un conjunto de entidades con múltiples acciones, adecuada y técnicamente coordinadas entre sí”. (Patrón Faura)

La presente investigación consta de tres capítulos:

En el Capítulo I: Planteamiento del Problema, describiendo la realidad problemática relacionada con el derecho laboral, señalando la delimitación de la investigación, formulando los problemas de la investigación, planteando los objetivos e hipótesis de la investigación, la metodología, el tipo y nivel, métodos, diseño utilizados en la investigación, la población y muestra que será estudiada, los criterios de validez y el criterio de confiabilidad de los instrumentos, la justificación y las limitaciones de la investigación.

En el Capítulo II: Marco Teórico, “comentamos los antecedentes de la investigación vinculados al tema, las bases teóricas que sustentan cada una de las variables, las bases legales que regulan el problema y la definición de términos básicos citados en la presente investigación”.

En el Capítulo III: Presentación, análisis e Interpretación de Resultados. Presentamos el análisis de tablas y gráficos, Estadística descriptiva e Inferencial para contrastar las variables de estudio, Discusión de Resultados, Conclusiones Halladas, Recomendaciones, Fuentes de información y los anexos respectivos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el mundo los derechos laborales y las políticas de protección a estos derechos internacionales son protegidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT e ILO por sus siglas en inglés) la cual es una organización dependiente de la ONU y consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente. Asimismo es considerada “la única agencia tripartita de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres. Actualmente, el Programa de Trabajo Decente de la OIT contribuye a mejorar la situación económica y las condiciones de trabajo que permiten que todos los trabajadores, empleadores y gobiernos participen en el establecimiento de una paz duradera, prosperidad y progreso”.

“El primer instrumento específico sobre despido fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1963 y tuvo la forma de una Recomendación (Recomendación N°. 119). Años más tarde, en 1982, se adoptó el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (Recomendación N°158), que entró en vigor el 24 de noviembre de 1985. Junto con el Convenio núm. 158, la Conferencia adoptó la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166), que lo complementa y sustituye la Recomendación núm. 119. Al 9 de septiembre de 2008, el Convenio núm. 158 recibió 34 ratificaciones 1 y fue denunciado por un país”.

El convenio número 158, sobre despido celebrado en el año 1982, “regula la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. De ahí que en su ámbito de aplicación no entren la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del trabajador o mediante un acuerdo negociado libremente por ambas partes. El Convenio tampoco se aplica en aquellos casos en que el trabajador renuncia o se acoge a la jubilación por voluntad propia. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones” (órgano consultivo de la OIT en materia de aplicación de las normas internacionales del trabajo) señaló que “la definición dada a efectos del Convenio N° 158, no obliga a los países a modificar los términos que utilizan, siempre que las disposiciones de fondo contenidas en la legislación nacional se apliquen a las personas protegidas por el Convenio. No obstante, la Comisión de Expertos subrayó que la forma en que se define la terminación de la relación de trabajo reviste singular importancia, ya que no debería permitir que el empleador se sustraiga al cumplimiento de las obligaciones que se derivan de la protección prevista en caso de despido”.

La sociedad española y el derecho a la estabilidad laboral, las causas legales de despido en la legislación española están reguladas en los Artículos 51°, 52° y 54° del Estatuto de los Trabajadores. El artículo 52° “recoge los despidos por causas objetivas y el artículo 54, las causas del despido disciplinario”.

La legislación española defiende el derecho a la estabilidad laboral e incluso con las expresiones del principio de continuidad. “Así en la doctrina española se reconoce que el derecho al trabajo es el punto de apoyo constitucional del principio de estabilidad en el empleo, que se manifiesta en numerosas reglas legales, entre ellas la que establecen un régimen de despido causal, entendido como exigencia de justificación suficiente para el despido.” (Valverde, Rodríguez y García.2001)

Resulta necesario señalar, que en la doctrina española “contempla un esquema de actuación complementaria entre el derecho al empleo y la protección contra el despido arbitrario, cada uno con un marco y fundamento determinado, conforme a lo señalado en el Artículo 35° de la Constitución Española, que impide que los despidos tanto individuales como colectivos puedan producirse sin amparo en causa justa y que tacharía como inconstitucional cualquier eventual norma futura que así lo posibilitara, no existe en el texto de la Norma Fundamental ningún otro precepto del que puedan extraerse consecuencias directas en orden a la regulación del despido.”

En sudamericana citaremos a modo de ejemplo los casos de dos países Argentina y Ecuador quienes al igual que el Perú la protección contra el despido arbitrario se encuentran en sus constituciones. El despido arbitrario como tal no se encuentra expresamente definido en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y sus modificatorias de la Legislación argentina pero sí se encuentran contemplados los casos cuya particularidad es la condena que se le impone al empleador al pago de una indemnización agravada por la responsabilidad que le cabe en el despido.

La reforma de la Constitución argentina del año 1957 estableció en su Artículo 14° bis “*el derecho del trabajador a la protección contra el despido arbitrario*”.

“Si bien antes de esta reforma ya había leyes tuitivas, con la reforma no solamente se dio un respaldo doctrinal a las mismas sino que además tuvo como consecuencia un aumento de las facultades de los jueces para controlar las medidas con las que se cumplía el mandato constitucional, permitiéndoles así que en casos extremos las invalidaran. Un claro ejemplo de esto es que en Argentina existió para los empleados bancarios y empleados de compañías de seguros un régimen de estabilidad absoluto en el cual el trabajador tenía derecho a continuar percibiendo sus remuneraciones hasta obtener su jubilación, salvo que hubiera un despido con justa causa. Este sistema fue declarado inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia y luego fue derogado. El régimen actual y vigente para los trabajadores en general, y que tiene como antecedente principal la Ley 11729 del año 1932, es el de la estabilidad relativa, esto es que en caso de despido sólo tienen derecho al cobro de una indemnización. La excepción son los representantes sindicales, para los cuales existe un sistema de estabilidad absoluta”.

La legislación ecuatoriana denomina como despido intempestivo al despido arbitrario el cual se ha definido como un “acto unilateral ejecutado por el empleador, dando por terminada la relación laboral existente con el trabajador, impidiendo que siga prestando sus servicios. Por ejemplo, el empleador le manifiesta al trabajador que no hay más trabajo para él y no le deja ingresar a la empresa”.

El Artículo 188°, del Código del Trabajo Ecuatoriano establece “Indemnización por despido intempestivo, El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración. De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año

completo. El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que alude en el caso del Artículo 185° de este Código. En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación, de acuerdo con las normas de este Código”.

La Constitución Política del Perú establece en su artículo 27 que “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Al respecto, el Tribunal Constitucional, en el expediente N° 1124 – 2001-AA/TC, ha establecido que: “no debe considerarse que el artículo 27° de la Constitución consagra una facultad de despido arbitrario hacia el empleador y que el segundo párrafo del artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral es incompatible por las siguientes razones: a) El artículo 34° segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario del empleador, vacía de contenido esencial del derecho al trabajo (el derecho a acceder a un puesto de trabajo y el derecho a no ser despedido a no ser por una causa justa). b) La forma de aplicación del segundo párrafo del artículo 34° evidencia los extremos de absoluta disparidad de la relación empleador – trabajador en la determinación de la culminación de la relación laboral. Ese desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de la constitución (irrenunciabilidad del derecho pro operario y los contenidos en el artículo 23° de la constitución). c) La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una restitución complementaria o sustitutoria si así lo determina libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional.”

En esta sentencia el Tribunal Constitucional lo denomina despido ad

nutum (despido incausado), es decir, sin haber expresado causa.

En el Perú “El despido arbitrario es ilegítimo, y siempre lo será, aun cuando el ordenamiento le reconozca efectos extintivos. Es cierto, el empleador tiene un derecho de despedir cuando alega causa justa debidamente comprobada, pero no está en su derecho despedir de manera arbitraria. Mientras en el primer caso, se está frente un ejercicio regular del derecho de despedir, en el segundo, se está frente a un ejercicio irregular del mismo. Por esta razón, si el abuso en el ejercicio de un derecho” *«ocurre cuando el sujeto ejercita su derecho de manera no prohibida por la legislación positiva, pero agravando principios del Derecho que pueden resumirse en la sana convivencia social»* (Rubio, 1986, p. 42).

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

Entonces para este caso en comentario “el despido arbitrario implicará siempre un ejercicio abusivo del derecho a extinguir unilateralmente el contrato de trabajo. En otras palabras, es un acto abusivo que el ordenamiento admite, aun cuando el artículo 103° de la Constitución señala: la Constitución no ampara el abuso del derecho”.

En tal sentido, es indispensable tratar solo de los contratos de trabajo del régimen privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, “han constituido modalidades muy usadas para encubrir una relación laboral; y cuyo análisis nos servirán para entender mejor el contexto laboral en que se ha creado el Contrato de trabajo”.

El Artículo 23° del Decreto Legislativo 728, contempla las siguientes causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador: “e/

detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas; el rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares; la negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes”.

A manera de explicar la realidad peruana señalaremos como ejemplo un régimen laboral establecido por el Decreto Legislativo N° 728, el cual contempla en detalle las causales legales para el despido de un trabajador. El artículo 22° de la ley establece que “Para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”.

En nuestra realidad nacional se aprecia que “los despidos laborales siempre han sido materia de análisis y discusión por parte de los legisladores y jueces nacionales; sin embargo, dicha forma de extinción de la relación laboral se ha positivizado con margen de liberalidad en nuestro país, desde comienzos de los noventa, trayendo consigo como una de sus principales características la facultad concedida al empleador para despedir al trabajador sin expresión de causa, previo pago de una indemnización”.

Debemos precisar que si bien “el Tribunal Constitucional, ha establecido como precedente vinculante, los casos de procedencia del amparo, para demandar la nulidad del despido por las causales específicas, los jueces deben evaluar otros casos concretos, con especial motivación que no encuentran tutela

de urgencia en la vía ordinaria, ejemplo violación al debido proceso, vulneración del Principio de Legalidad y Tipicidad, etc”.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1. Social

La delimitación social está dirigida a dos grupos: el primer grupo dirigido a la población trabajadora del sector privado; y el segundo grupo objetivo va dirigido a los operadores de justicia como son los jueces laborales de los juzgados laborales y las autoridades administrativas que son llamadas a participar ante un despido de arbitrario como las autoridades del Ministerio de Trabajo.

1.2.2. Espacial

En la delimitación espacial observaremos diferentes ámbitos, a nivel judicial a los juzgados laborales y juzgados civiles; a nivel administrativo se realizará las encuestas en el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) Ubicado en Av. Salaverry 655, Jesús María – Lima.

1.2.3. Temporal

En cuanto a la delimitación temporal debemos precisar que este trabajo de investigación se ha iniciado en la segunda semana de marzo de 2018 y tiene proyectado culminar en marzo del 2019 puesto que el trabajo de investigación el cual comprende, recopilación de información, encuestas, análisis de normatividad, formulación y contratación de las hipótesis, redacción de la tesis y corrección y edición de la misma tomara un espacio de dos años para su presentación final

1.2.4. Conceptual

El estudio se va desarrollar conceptualizando temas como despido arbitrario, legislación laboral en temas de despido, procedimientos judiciales y administrativos ante el despido arbitrario, indemnizaciones, protección constitucional contra el despido arbitrario consultando fuentes de información nacional e internacional, Bibliográfica, Hemerograficas y Electrónicas.

1.3 Problema de investigación

1.3.1. Problema Principal

¿De qué manera el Despido Arbitrario influye en los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima 2018?

1.3.2. Problemas Secundarios

¿De qué manera el Despido Nulo influye en los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima 2018?

¿De qué manera el Despido Fraudulento influye en los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima 2018?

¿De qué manera el Despido Incausado influye en los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima 2018?

1.4 Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar de qué manera el Despido Arbitrario influye en los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima 2018.

1.4.2. Objetivos específicos

Establecer de que manera el Despido Nulo influye en los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima 2018

Identificar de que manera el Despido Fraudulento influye en los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima 2018

Describir de que manera el Despido Incausado influye en los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima 2018

1.5. Hipótesis y Variables de la Investigación

1.5.1. Hipótesis General

Hi: El Despido Arbitrario influye de manera significativa en los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima 2018.

Ho: El Despido Arbitrario no influye de manera significativa en los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima 2018.

1.5.2. Hipótesis Secundario

H1: El Despido Nulo influye de manera significativa en los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima.

H2: El Despido Fraudulento influye de manera significativa en los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima.

H3: El Despido Incausado influye de manera significativa en los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima.

1.5.3. Variables

Variable X: Despido arbitrario

“El despido arbitrario es el cese del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin que obedezca a una causa justa contemplada por la ley. El trabajador que es despedido arbitrariamente tiene derecho a una indemnización que equivale a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo”.

Un despido es arbitrario “cuando no existe una causa justa de despido, cuando esta última no es demostrada en juicio o, finalmente, si el despido se realiza sin seguir el procedimiento legal. Frente a un despido arbitrario la legislación ordinaria obliga al empleador a pagar una indemnización al trabajador, equivalente a un sueldo y medio por año, con un tope de doce remuneraciones. En consecuencia, la normativa laboral dejó de lado la reposición como mecanismo de protección del trabajador frente a un despido arbitrario, restringiéndola como medida correctiva para los casos de despido nulo. Así lo observa la Corte Suprema en la Casación Nº 1733-2000-Lima, en la que se señala que los mecanismos (excluyentes) que puede poner en práctica el trabajador en ejercicio de sus derechos frente al despido, son el pago de una indemnización por despido arbitrario o la reposición por nulidad de despido...” (Mesinas, F. 2008p.136).

Variable Y: Derechos Laborales.

“El Derecho Laboral nació a consecuencia de las necesidades de regular las relaciones entre el trabajador y el patrón, con la finalidad de ser equitativo los derechos y obligaciones tanto uno para el otro y sostener el equilibrio social. Para hablar de los orígenes del Derecho Laboral, tenemos que mencionar los acontecimientos históricos de dos vertientes, que son el internacional y el nacional”. (Reyes, L. 2012).

1.5.3.1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Despido Arbitrario	X ₁ : Despido Nulo	Ideas políticas Opción sexual Actividades sindicales	1,2,3	Ordinal
	X ₂ : Despido Fraudulento	Falsos testimonios Víctima del engaño Animo perverso	4,5,6	Nunca (1) A Veces (2) Siempre (3)
	X ₃ : Despido Incausado	Jubilación forzada Desnaturalización del contrato Desaparición del puesto de trabajo	7,8,9	
Derechos Laborales en el Régimen Laboral 728	Y ₁ : Despido por causa justa	Mismo puesto que laboraba Sentencia Judicial Exigir su reposición	10,11,12	Ordinal
	Y ₂ : Reposición Laboral	Manera unilateral Proceso disciplinario Bajo rendimiento	13,14,15	Nunca (1) A Veces (2) Siempre (3)
	Y ₃ : indemnización por despido	Montos fijos Indemnizaciones Sentencia Judicial	16,17,18	

1.6. Metodología de la Investigación

1.6.1. Tipo y nivel de la investigación

a) Tipo: Básico

“Es llamada también pura o fundamental, nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos y específicos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientándonos al descubrimiento de principios y leyes”. (Sánchez y Reyes, 2002:17)

b) Nivel: Descriptivo - Correlacional

Descriptivo: “consisten fundamentalmente en describir un fenómeno o una situación mediante el estado del mismo en una circunstancia temporal – espacial determinada”.

“Son las investigaciones que tratan de recoger información sobre el estado actual del fenómeno. Así por ejemplo son estudios descriptivos los diagnósticos, la elaboración de perfiles y los diagnósticos descriptivos”. (Sánchez y Reyes, 2002, p: 22)

Es correlacional “permite al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables). Es decir, busca determinar el grado de relación entre las variables que se estudian” (Carrasco, 2013:73).

1.6.2. Método y Diseño de la investigación

a) Método de la Investigación:

Método deductivo: “Es un método científico que considera que la conclusión está implícita en las premisas. Por lo tanto, supone que las conclusiones siguen necesariamente a las premisas: si el razonamiento deductivo es válido y las premisas son verdaderas, la conclusión sólo puede ser verdadera o

general”.

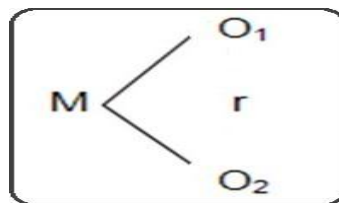
Deductivo: “Es un tipo de razonamiento que nos lleva” a) De lo general a lo particular”. b) “De lo complejo a lo simple”.

b) Diseño de la Investigación

“Un diseño de la investigación podría ser definido como una estructura u organización esquematizada que adopta el investigador para relacionar y controlar las variables de estudio. El objetivo de cualquier diseño es imponer restricciones controlados las observaciones de los fenómenos”. (Sánchez y reyes 2002: 63)

“El diseño de la investigación es no experimental, dado que se desarrolla sin manipular deliberadamente las categorías, cuya observación versan sobre situaciones no provocadas intencionalmente. A la vez es de tipo transversal o transaccional, siendo que recolectan datos en un único tiempo”. (Hernández, Fernández y Baptista ,2014:45).

Así mismo, “es de corte transeccional o transversal ya que se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado de tiempo” (Carrasco, 2013, p.72).



M = población

O1 = Despido Arbitrario

O2 = Derechos Laborales

r = Relación de las variables

1.6.3. Población y muestra

a) Población

“En las ciencias sociales la población es el conjunto de individuos o personas o instituciones que son motivo de investigación”. (Ñaupas, Mejía, Novoa, Villagómez, 2014:246)

“la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (...) Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y de tiempo”. Hernández, Fernández y Baptista (2014:235)

Para el estudio realizado se utilizó como unidades de análisis a 150 abogados especialistas en Derecho Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Tabla N.º 01
Distribución de la Población

CATEGORÍA	ESPECIALIDAD	POBLACIÓN
abogados	Derecho Laboral	150

Fuente.: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

b) Muestra

“La muestra es el subconjunto, o parte del universo o población, seleccionado por métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo”. (Ñaupas, Mejía, Novoa, Villagómez, 2014:246)

Muestreo no probabilístico

Son “los procedimientos que no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades y por tanto las muestras que se obtienen son sesgadas y no se puede saber cuál es el nivel de confiabilidad, de los resultados de la investigación”. (Ñaupas, Mejía, Novoa, Villagómez, 2014:253)

La muestra seleccionada para el estudio es no probabilística Intencionada y los criterios que se tomaron en cuenta para la elección están relacionados con la población del presente estudio, Laborar en el MTPE, Atender casos relacionados al tema. Las Unidades de Análisis estuvieron compuesta por 60 Abogados especialistas en Derecho Laboral.

Tabla N.º 02
Distribución de la Muestra

CATEGORÍA	ESPECIALIDAD	MUESTRA
abogados	Derecho Laboral	60

Fuente.: Elaboración propia

1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

Constituyen el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan las investigaciones en cada una de las etapas de la investigación científica. Las técnicas de herramientas procedimentales y estrategias suponen un previo conocimiento en cuanto a utilidad y aplicación, de tal manera que seleccionarlas y elegir las resulte una tarea fácil para el investigador. (Carrasco, 2017:33)

Técnica de observación

La observación es el “procedimiento de conocimiento de la realidad factual, mediante el contacto directo del sujeto cognoscente y el objeto o fenómeno por conocer, a través de los sentidos, principalmente la vista, el oído, el tacto y el olfato”.

También puede ser definido como el registro sistemático y válido de datos e informaciones de los hechos observados.

(Ñaupas, Mejía, Novoa, Villagómez, 2014pp.201-202)

Técnicas de Fichaje

“Consiste en registrar o consignar información significativa y de interés para el investigador por escrito, en tarjetas de diferentes tamaños llamadas fichas”. (Carrasco, 2017: 274)

Análisis de contenido

“Es la técnica más difundida para investigar, el contenido, el mensaje, las ideas contenidos en las comunicaciones de masas, ya sea de periódicos, revista, discursos, propaganda, etc.”

(Ñaupas, Mejía, Novoa, Villagómez, 2014: 223)

a) Instrumentos

El instrumento de investigación “cumple roles muy importantes en la recogida de datos y se aplican según la naturaleza y característica del problema y la intencionalidad del objeto de investigación. Algunos autores lo denominan instrumentos de observación, otros, instrumentos de medición”. (Carrasco, 2017: 334)

Cuestionario

El Cuestionario: “el cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio” (Tamayo y Tamayo. 2015: 190)
El instrumento contiene 18 preguntas organizadas en dos variables X y Y y estas en tres dimensiones cada una.

Las escalas y sus valores fueron los siguientes:

- Nunca (1)
- A veces (2)
- Siempre (3)

Criterios de validez y confiabilidad de los instrumentos

a) Validez

“Este atributo de los instrumentos de investigación consiste en que estos miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de la variable o variables en estudio”.

“En términos más concretos podemos decir que es un instrumento es válido cuando lo que debe medir, es decir, cuando nos permite extraer datos que preconcebidamente necesitamos conocer”. (Carrasco, 2017: 336).

Validez de contenido

“Se refiere al grado como un instrumento refleja un dominio o contenido determinado”. (Ñaupas, Mejía, Novoa, Villagómez, 2014:215)

Validez de criterio

“La validez de criterio de un instrumento de investigación se determina comparando los resultados obtenidos con los instrumentos diseñados por el investigador, con los resultados estandarizados de otras pruebas consideradas óptimas o modelo de eficiencia y eficacia”. (Carrasco, 2017: 338)

Validez de constructo

“Se refiere al grado de correspondencia entre los resultados de una prueba y los conceptos teóricos en los que se basan los temas que se pretenden medir”.

(Ñaupas, Mejía, Novoa, Villagómez, 2014:216)

Confiabilidad

“La confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición que le permite obtener los mismos resultados a aplicarse una o más veces a la misma persona o grupos de personas en diferentes periodos de tiempo”. (Carrasco, 2017: 339)

El coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J.L. Cronbach.

Criterio de Confiabilidad, Valores

No confiable -1 a 0

Baja confiabilidad 1.01 a 0.49

Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75

Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89

Alta confiabilidad 0.9 a 1

1.6.5. Justificación de la investigación

a) Justificación

Valor Teórico: “Cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente”. (Bernal, 2016).

El presente trabajo de investigación tiene por finalidad definir como se configura el despido arbitrario en el régimen laboral 728 del contrato privado de trabajo se debe precisar si le son aplicables por analogía las causales de despido arbitrario con templadas en el régimen laborales del sector privado.

Utilidad Metodológica: “En Investigación científica, la justificación metodológica del estudio de da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento valido y confiable”. (Bernal, 2016).

Para el desarrollo del mismo se emplearán los siguientes métodos: Encuestas a los principales actores en el proceso de despido tales como: funcionarios públicos del Ministerio de Trabajo – SUNAFIL; funcionarios públicos del SERVIR; procuradores públicos de instituciones públicas, funcionarios públicos jefes de áreas de recursos humanos.

Implicaciones Prácticas: “Se considera que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirán a resolverlo”. (Bernal, 2016).

Determinar que para establecer que en el régimen de contratación administrativa de servicios se produce el despido arbitrario se les debe aplicar las causales de despido justificado contenidas en los demás regímenes laborales del sector público.

b) Importancia

“Refiere que la importancia de la investigación científica es que nos ayuda a mejorar el estudio porque nos permite establecer contacto con la realidad a fin de que la conozcamos mejor. Constituye un estímulo para actividad intelectual creadora. Ayuda a desarrollar una curiosidad creciente acerca de la solución de problemas, además, contribuye al progreso de la lectura crítica.” (Ortiz y Bernal, 2007)

En un Estado Constitucional Democrático, no es posible concebir que se restrinjan derechos laborales fundamentales, en *pro* de la eficacia del sistema procesal, pretendemos profundizar el tema de manera razonable, en lo referido a Despido Arbitrario y Derechos laborales, que resulte ser menos lesivo al derecho objeto de restricción, derechos propios de los trabajadores obtenidos en diferentes medidas de lucha a nivel nacional y que estos, no se vean restringidos por la comunidad empresarial privada.

c) Limitaciones de la Investigación

“Quien menciona algunas posibles limitaciones de carácter, económico-financiero, tecnológicas o de tiempo. Limitaciones son las condiciones materiales, económicas, personales e institucionales que pueden frenar o retrasar la investigación o restarle confiabilidad. Hay muchas investigaciones que por falta de auspicios económicos se relentizan”. (Ñaupas, Mejía, Novoa, Villagómez, 2014:216)

Para esta investigación se tendrá que ver la disponibilidad de los magistrados y funcionarios públicos a ser entrevistados, la norma cuenta con solo 9 años de vigencia siendo un régimen bastante joven por lo que no se ha investigado a fondo al respecto, es por ello que el material de investigación en las entidades públicas directamente relacionadas como lo son MINTRA, SUNAFIL y SERVIR serán escasos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio de investigación

Antecedentes internacionales

Almada, C. (2016) realizó una investigación en Barcelona – España, titulada: La protección del derecho al trabajo ente el garantismo y la flexibilidad. Tesis doctoral en la Universitat de Barcelona. El objetivo “se limita al derecho al trabajo comprendido como trabajo asalariado, por cuenta ajena, amparado por una legislación”. Metodología: “dialectico, pues, hace un balance de los discursos de la flexibilidad y del garantismo; además de las diferencias ente sus postulados y la práctica”. Conclusión: “Se analizó los diversos ataques al derecho al trabajo digno, en su sentido de trabajo con garantías mínimas con sustrato en los derechos y en la dignidad del trabajador, se plantea que el trabajo digno sea un derecho humano y fundamental, con garantías multiniveles”.

Núñez, A. y Castillo, F. (2015) Efectuaron la tesis en Santiago de Chile, Universidad de Chile, para optar la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales “La indemnización por años de servicio en la actual realidad laboral chilena”. La misma que ha tenido como objetivo general “analizar de manera objetiva qué es y cómo se entendió la indemnización por años de servicio, pasando por un estudio

de la génesis de esta norma y cuál ha sido el espíritu de la ley, contrarrestándolo con la realidad del mercado laboral chileno”; y para lo cual se empleó la metodología de investigación, análisis crítico y entrevistas. Del mismo modo, el presente trabajo presenta como conclusión: a) “Es necesidad del Derecho el recoger las nuevas situaciones, y claro está, también transparentar la problemática del despido. Si el mismo sistema ampara resquicios para evitar proteger a los trabajadores con las pobres normas que contamos en nuestra legislación, no podemos pretender que las normas que buscan persistentemente mantener la estabilidad, vayan en contra de los principios neoliberales que recoge nuestro derecho del trabajo”.

Cholango, M. (2013) efectuó la tesis en Quito, Ecuador, Universidad Central del Ecuador, para optar el título de Abogado “El Despido Intempestivo constituye una flagrante violación de los Derechos Constitucionales de la clase obrera en la ciudad de Quito (2011)” teniendo como objetivo general “poner en discusión, que el despido intempestivo vulnera los derechos de los trabajadores establecidos en la constitución y en el código de trabajo en los Art. 326 del texto constitucional y Art. 4 del código del trabajo”; y para cuyos fines se empleó la metodología de investigación de campo y entrevistas a personas; y se encuentra dirigido a la población comprendida por los obreros de la ciudad de Quito dando como resultado que “la falta de reforma al Art. 188° del Código del Trabajo Ecuatoriano respecto a incrementar el porcentaje que el empleador despidiere intempestivamente al trabajador genera inseguridad jurídica y contradicción con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador. La indemnización por despido intempestivo de más tres años de servicio debe de ser mayor a lo establecido en el Código del Trabajo, porque ello beneficia directamente al trabajador, y debe sancionarse al empleador porque ellos vulneran los derechos del trabajador garantizados en la Constitución de la República del Ecuador”. Además, este trabajo refiere como conclusiones: a) Que, el despido intempestivo rompe la estabilidad laboral a cambio de una indemnización, la cual viene a constituir más que una sanción un premio para el empleador, ya que las

consecuencias en la realidad son negativas para el trabajador que pasa a ser parte de la estadística de desempleados de nuestro país y el empleador; b) Que, las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo no solucionan la situación económica y social de un trabajador despedido intempestivamente por cuanto no se ajustan a la realidad económica y social, por lo que las indemnizaciones por despido intempestivo deben ser mejoradas en nuestra ley laboral, sin perjuicio de garantizar la estabilidad laboral.

Antecedentes nacionales

Espinal, N. (2018) realizó una investigación en Pasco – Perú titulada: El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo. Tesis de derecho en la Universidad Nacional “Daniel Alcides Carrión”. Objetivo determina la importancia que debe conllevar el respeto a los derechos laborales como es el caso de la estabilidad laboral, señalar las deficiencias normativas y/o omisiones de la reforma laboral en el Perú. Metodología: Tipo y Nivel descriptivo, método exploratorio y descriptivo, diseño factorial 3 x 3. La población está constituida por 50 trabajadores de la administración pública y 50 del sector privado. Conclusiones: 1) El derecho a la estabilidad laboral tiene un contenido social que favorece a la persona humana como trabajador, 2) En las economías de hoy día prevalece más el capital antes que la persona humana, 3) El derecho a la estabilidad laboral es un derecho humano que es consustancial al goce de otros derechos básicos del trabajador.

Santa Cruz, A. (2015) realizó una investigación en Pimentel – Perú, titulada: El despido incausado, fraudulento para la didáctica posesional bajo el régimen de la actividad privada. Tesis de abogado de la Universidad Señor De Sipán. Objetivo “tener un ordenamiento jurídico que se tipifique en el artículo 29 del DS.00397Tr, incorporando, despido incausado y despido fraudulento por no estar tipificado”. Metodologías: Tipo descriptivo, método descriptivo – explicativo, la población esta

constituida por 7 jueces laborales ,10 representantes sindicales. Conclusiones: “Hemos obtenido que existen Empirismos Normativos con respecto a los operadores del derecho y comunidad jurídica, porque no conocen o no aplican bien los planteamientos teóricos, también existen incumplimientos por parte de los operadores del derecho, porque no aplican bien la noma para que estos problemas acaben y lleguen a una solución más certera y no existía el abuso contra el trabajador con los despidos incausados y fraudulentos”.

Rivera, C. (2014). Realizo una investigación denominado “Naturaleza restitutoria de las remuneraciones devengadas de los trabajadores repuestos a través del proceso de amparo y su pago en la misma vía procedimental”, que tiene como objetivo “Determinar en la medida en que es posible otorgar al trabajador repuesto a través de un proceso constitucional de amparo el pago de sus remuneraciones devengadas en la misma vía procedimental de amparo”. Así mismo; el material de estudio consistente para la presente investigación contiene “la población ascendente a 38 unidades. Respecto a los docentes universitarios especializados en derecho laboral de Trujillo, se ha considerado cuatro universidades principales que mayor trayectoria en la ciudad, Respecto a las sentencias emitidas por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional del Perú, a partir del 2002, que hayan resuelto sobre el pago de remuneraciones devengadas a los trabajadores repuestos mediante proceso de amparo, se ha podido recopilar 10 sentencias y como muestra empleada en la presente investigación es de tipo no probabilístico” “los estudios cualitativos casi siempre se emplean muestras pequeñas no aleatorias, más bien aplican criterios distintos para seleccionar a los participantes.” Más adelante advierte que “los investigadores naturalistas han utilizado diversos diseños de muestro no probabilístico.” “Los tipos de muestras que suelen utilizarse; son las no probabilísticas o dirigidas, cuya finalidad no es la generalización en términos de probabilidad,” En consecuencia, utilizamos la muestra no probabilística por expertos, que implica “la opinión de individuos expertos en un tema. (...) Estas muestras son frecuentes en estudios cualitativos y exploratorios para generar

hipótesis más precisas.” Entrevistaron, “Jueces especialistas en laboral de los juzgados de paz letrado especializados y salas superiores de Trujillo, Docentes especializados en derecho laboral de Trujillo”.

2.2 Bases legales

Normas internacionales

- Recomendación OIT N°. 119
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) (1969).
- Convenio Número 158, OIT sobre despido celebrado en el año 1982.

Normas nacionales

Constitución Política del Perú.

- (Art. 2, numeral 15): Toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley."
- (Art. 2, numeral 24, inciso b): "No se permite forma alguna de restricción de la libertad personal, salvo en los casos previstos por la ley. Están prohibidas la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en cualquiera de sus formas."
- (Artículo 23): "Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento."
- Código Civil.
- La Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo y su Texto Único Ordenado, regulado con el Decreto Supremo N°003-97-TR.

Decreto Supremo N° 040-2014-PCM Reglamento de la ley 30057.

2.3 Bases teóricas

2.3.1. Nuevo criterio sobre procedencia de despido arbitrario (sentencia N° 03070-2013-PA)

“En el marco laboral vigente se reconoce como un despido arbitrario la desvinculación laboral que se produce cuando no existe una causa justa”.

Rosas, J. (2015) indico:

... El tribunal constitucional ha establecido mediante la presente sentencia que, la vulneración del derecho al trabajo por medio del despido arbitrario, no es de tutela de vigencia, debido a que existe una vía igualmente satisfactoria, señalando al proceso de abreviado laboral... (p. 172).

El TC “resolvió que la pretensión del trabajador debía ser dilucidada en el proceso laboral ordinario, en que las partes deben de probar sus afirmaciones, pues en las acciones de amparo no existe estación probatoria para dilucidar hechos que son controvertidos. El TC consideró que el caso no es de su competencia por cuanto no supera el test de idoneidad, es decir, que existe otra vía alternativa para discutir el tema de fondo, sin que ello implique afectación del derecho del trabajador”.

2.3.2. La tutela contra el despido arbitrario

El estado protege al empleado frente a la figura del despido arbitrario para el caso del Perú esta protección está reconocida en la Constitución Política como en las

normas laborales aplicables al caso y en distintas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional.

Blancas, C. (2013) indico:

...protección contra el despido arbitrario”, (...) es la profunda modificación que introduce en los mecanismos de tutela frente al despido... (p. 169).

La extinción de la relación laboral sustentada en una decisión unilateral, caprichosa y abusiva por parte del empleador, se conoce como despido arbitrario. El artículo 27° de nuestra Constitución actual prescribe: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.”; esta protección se encuentra amparada en el artículo 34° de la Ley de productividad y competitividad laboral.

3.2.3. Evaluación del despido arbitrario sobre dos perspectivas

Actualmente la jurisprudencia señala que el trabajador frente al despido arbitrario es evaluado desde una doble perspectiva una de carácter constitucional como derecho fundamental violentado y una de carácter procesal a cargo de la jurisdicción correspondiente.

Rosas, J. (2015)

“...El derecho a la protección adecuada contra el despido arbitrario reconocido en el artículo 27 de la constitución puede ser abordado desde dos perspectivas: i) un régimen de carácter sustantivo, y ii) un régimen de carácter procesal...” (p. 153).

El TC no ha podido dejar de considerar los efectos que tiene el artículo 27° de la Constitución. Y sobre ello, ha dicho que 'debe considerarse que el artículo 27 contiene un "mandato al legislador" hará establecer protección "frente al despido arbitrario". Si bien dicho mandato no determina la forma de protección frente al despido arbitrario, ésta "debe ser adecuada", y para que ello sea así tal protección o más bien el instrumento que la fije "no debe afectar el contenido esencial del derecho del trabajador". De esta manera, cuando “el artículo 27 de

la Constitución establece que la ley otorgará adecuada protección contra el despido arbitrario, debe considerarse que este mandato constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo absolutamente abierto y que habilite al legislador una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo duro del citado derecho constitucional. Lo que interesará, por tanto, será determinar si el contenido esencial de un derecho constitucional como el derecho al trabajo es o no respetado en su correspondiente desarrollo legislativo. Más precisamente, si la fórmula protectora acogida por el legislador respeta o no el contenido esencial del derecho al trabajo".

3.2.4. La protección contra el despido arbitrario

La extinción de la relación laboral sustentada en una decisión unilateral, caprichosa y abusiva por parte del empleador, se conoce como despido arbitrario. El artículo 27° de nuestra Constitución actual prescribe: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario."; esta protección se encuentra amparada en el artículo 34° de la Ley de productividad y competitividad laboral.

Academia de la Magistratura. (2004) indico:

... despido arbitrario o ad nutum viene a ser sinónimo de despido injustificado. (...) da como solución, también lo hemos dicho, en primer lugar a una indemnización, en segundo lugar a la readmisión en el empleo... (p. 134).

Actualmente, frente a un despido arbitrario, nuestra legislación y la jurisprudencia reconocen hasta una triple protección económica para el trabajador afectado, estas son: el pago de la compensación por tiempo de servicios² (En adelante, CTS); el pago de una indemnización por despido arbitrario y finalmente el tema que nos compete, el pago de una indemnización por daños y perjuicios, en estricto, daño moral.

3.2.5. Los efectos del despido arbitrario

Se denomina arbitrario el despido de un trabajador cuando se produce en contravención del artículo 22º de la Ley de Promoción y Competitividad Laboral

Academia de la Magistratura. (2004) indico:

... La sanción ante la lesión de derechos constitucionales es la invalidez del acto ilícito. Ello es concordante con la finalidad de las acciones de amparo cuya consecuencia principal es el efecto restitutorio... (p. 30).

“Para proteger al trabajador del abuso que puede cometer el empleador al aplicar la figura jurídica del despido arbitrario, se han establecido consecuencias alternativas, ante un posible despido sin justificación.

3.2.6. Acción por despido injustificado

Méndez, J. (2009) Indico:

...Si el trabajador no incurre en alguna justificación para su despido, el patrón no le entrega, ni le hace llegar a través de la Junta de Conciliación, el aviso por escrito, señalando las causas y la fecha de su despido, el trabajador queda en posibilidad de ejercer acción legal... (pp. 168-169).

El trabajador que es “despedido arbitrariamente tiene derecho a una indemnización que equivale a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones. igualmente su indemnización no podrá superar dicho tope de 15 remuneraciones”. (D.S. N° 003-97- TR, Ley de Competitividad y Productividad

Laboral, arto 34° y 38°). “Para solicitar la verificación del despido arbitrario deberá presentar una solicitud, según formato, ante la Sub Dirección de Inspección, Higiene y Seguridad Ocupacional de este Ministerio. El plazo es de dos días útiles para que se efectúe la visita inspectiva una vez solicitada”.

3.2.7. El despido lesivo de derechos fundamentales por la forma

Academia de la Magistratura. (2004) indica:

...La vulneración de un derecho fundamental por la existencia de una motivación ilícita en el despido (...) a) cuando la averiguación de los hechos imputables al trabajador se haga de forma tal que afecte su derecho de honor, dignidad personal e intimidad... (pp. 97-98).

La facultad concedida al empleador para extinguir unilateralmente la relación laboral, cuando medie causa justa para ello, “no se configura como un poder discrecional sino como el ejercicio de una función que el ordenamiento considera necesaria en el marco de una adecuada organización de la producción y como expresión de la facultad general de resolver el contrato que se reconoce a una de las partes cuando la otra incumple injustificadamente sus obligaciones en los contratos de prestaciones recíprocas”.

3.2.8. Despido Fraudulento

El Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, seguido por Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú S. A. A., considero al despido fraudulento como una tipología del despido que merece tutela constitucional a través del efecto restitutorio o reposición en el empleo.

Mesinas, F. (2009) indico:

...El despido fraudulento se configura cuando al trabajador se le imputan hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios

para despedirlo. (...), se le atribuye, o se produce la extinción de la relación laboral... (p. 44).

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional (Expediente N° 415-987-AA/TC, 555- 99- AA/TC y 150-2000-AA/TC); señala por despido fraudulento aquel en el que se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño; “fabricación de pruebas”.

3.2.9. El despido incausado en la jurisprudencia constitucional

Mesinas, F. (2009) indico:

...un despido es sin expresión de causa cuando no se expresa al trabajador el motivo o causa de despido. Es una de las formas de despido arbitrario contempladas en el Decreto Supremo N° 003-97- TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral... (p.35).

El despido incausado se da “cuando no se expresa causa alguna, contemplándose, también, los despidos que tienen un motivo prohibido por la ley, los despidos fraudulentos y todos los que vulneren derechos fundamentales del trabajador”. Se debe señalar que el “Tribunal Constitucional ha establecido la posibilidad de englobar en la categoría de despidos sin causa a todos los despidos que carecen de ésta; a los que tienen un motivo prohibido por la Ley y a todos aquellos que, en general, violan un derecho fundamental”.

3.2.10. Despido incausado: Inconstitucionalidad y supuestos

Mesinas, F. (2009) indico:

... un despido es arbitrario en caso de que se den dos situaciones: a) por no haberse expresado causa; o, b) por no poderse demostrar la causa en juicio (...). La legislación ordinaria laboral, por lo tanto, no contempla la posibilidad de la reposición del

trabajador en su puesto de trabajo, salvo supuestos de despido nulo. (p.36).

Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N.º 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22º de la Constitución y demás conexos.

3.2.11. El despido individual por causa justa

Acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador y cuyas causas se encuentran contempladas en la Ley.

Blancas, C. (2013) indico:

... es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada”, El art. 22LPCL; precisa que “La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador... (p. 175).

El despido de un trabajador debe “sustentarse en el principio de causalidad. Es decir, debe estar prevista en la ley como una causa justa para el despido laboral. Dicha decisión sólo es válida si se motiva en una causa prevista en la ley (falta grave) y debidamente comprobada, para lo cual es necesario otorgar al trabajador el derecho de defensa” (Preaviso).

3.2.12. Vulneración del derecho al debido proceso y el derecho a defensa

Rosas, J. (2015) indico:

...el artículo 31 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el empleador no podrá despedir a un trabajador (...), sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para

que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulen...(p. 164).

De esta manera, “el debido proceso se incorpora al contenido esencial de los derechos fundamentales. Permitiendo que, a un derecho corresponda siempre un proceso y que un proceso suponga siempre un derecho; pero, en cualquiera de ambos supuestos su validez y eficacia la defina su respeto a los derechos fundamentales”.

3.2.13. La eficacia reparadora del despido

Blancas, C. (2013) indico:

... la constitución delega a la voluntad del legislador decidir el grado de protección que habrá de otorgar al trabajador que sufra el despido arbitrario... (p. 154).

La adecuada “protección contra el despido arbitrario es la eficacia resarcitoria, esto es una indemnización tazada, y se encuentra regulada en el segundo párrafo del artículo 34° de la LPCL. Lo que busca este tipo de protección son dos cosas, la primera es disuadir al empleador para que no despidiera al trabajador sino es por causa justa, y la segunda se refiere a que en caso de despido arbitrario el trabajador tendrá derecho a una indemnización por este acto ilegítimo”.

3.2.14. La Constitución de 1993: ¿modelo abierto al legislador?

La constitución de 1993 reconoce al trabajo como un Derecho Fundamental y establece la protección ante el empleador que por casusa injustificadas atenta contra dicho derecho.

Blancas, C. (2013) indico:

...El artículo 27 de la constitución vigente, (...), se presenta como característica principal la delegación que hace a la ley para que esta otorgue al trabajador “adecuada protección contra el despido arbitrario”... (p. 145).

La “Constitución de 1993 reconoce la libertad de Trabajo y señala que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución y sin su consentimiento”.

La Constitución define las instituciones públicas como el Ministerio de Trabajo que velan por el empleado, defendiéndolo de los abusos que cometen los empleadores contra estos.

3.2.15. Derechos fundamentales y despido

Academia de la Magistratura. (2004) indico:

“... en la generalidad de los casos, el empleador atribuye al trabajador haber incurrido en una causa justa o falta grave, tipificadas en la ley, como justificación del despido; pero, en realidad, tales causas son aparentes, no existen realmente y solo se invocan para encubrir un motivo real, cuya ilicitud desaconseja al empleador invocarlo para evitar que una decisión judicial lo prive de toda eficacia”. (p. 97).

Como es de verse en el presente, el despido se fundamenta en atribuciones que el empleador afecta al trabajador con un ánimo de justificar el despido pero estas atribuciones no existen en la realidad o no pueden imputarse al trabajador sino que se emplean como meros fundamentos ficticios para sustentar un despido que a decir verdad carece de todo fundamento legal.

3.2.16. Protección contra el despido

Protección contra el despido arbitrario sin causa justa.

Tribunal Constitucional del Perú. (2006). Indico:

... El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22º de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa... (p.214).

El despido arbitrario se ve día en muchas entidades, y esto se debe a causas injustas, un trabajador solo puede ser despedido por alguna de las razones expresamente señaladas por la ley.

3.2.17. El derecho al trabajo

El Derecho del Trabajo ha sido constitucionalizado, es decir los derechos laborales han sido reconocidos como fundamentales en el Estado Social y Democrático de Derecho, brindando tutela a todos los trabajadores.

Puntriano,C. (2009) indico:

... (ii) despido fraudulento, es decir, aquel en que se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios (...) solo será procedente la vía de amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitablemente que existió fraude ... (p. 23).

El despido fraudulento se da cuando “se emplea el engaño, contraviniendo la Buena Fe Laboral, se materializa cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente falsos; este tipo de despido se produce aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales”.

3.2.18. Irrenunciabilidad de los derechos laborales

Quispe, G. (2009) indico:

...el trabajador no puede “despojarse”, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma. La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas (...), son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral. (p. 140).

Bajo este principio, “el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de las garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables”.

3.2.19. Los derechos fundamentales relativos al trabajo

Son los llamados derechos sociales que a través de la historia y los cambios propios de la sociedad lograron exitosamente un proceso de constitucionalización y terminaron por ser reconocidos y protegidos en las constituciones de los distintos países.

Academia de la Magistratura. (2004) indico:

...La constitucionalización del Derecho del Trabajo supone la incorporación al listado de los derechos fundamentales de un conjunto de derechos relativos al trabajo (...) derecho al trabajo, la libertad sindical, el derecho de huelga y a la negociación colectiva, el derecho a una remuneración justa...(p. 92).

Los derechos fundamentales que se dan en el marco de una relación laboral son los llamados “derechos sociales, los cuales se diferencian de los derechos

de la libertad como el derecho a la vida, a la integridad personal, a la identidad, etc. en tanto no consisten sólo en dejar a la persona su libre albedrío, sino que exigen algo más: Son derechos de participación para que el Estado procure la existencia básica de las necesidades fundamentales de los ciudadanos, sobre todo a favor de quienes están en situaciones de desventaja social y económica, como también para que regule la satisfacción indirecta de los mismos a través de terceros”.

3.2.20. Igualdad de oportunidades laborales

Quispe, G. (2009) indico:

... la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable... (p. 134).

La igualdad de oportunidades obliga a que la conducta, del empleador en las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y arbitraria. En ese sentido, la discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución.

3.2.21. El derecho al trabajo como derecho fundamental

Blancas, C. (2015) indico:

...El fundamento utilizado por el tribunal constitucional para declarar la invalidez de los despidos lesivos de derechos fundamentales, esto es, la vulneración del “derecho al trabajo”... (p. 154).

El Tribunal Constitucional ha señalado que “los derechos fundamentales sociales están destinados beneficiar a grupos humanos en situación de desventaja por razones económico-sociales, es decir, con una posición mermada en cuanto a su calidad de vida, no acordes con la dignidad humana” Ello guarda relación con la concepción del Derecho del Trabajo como protector, de los derechos del trabajador.

3.2.22. Los derechos laborales en relación al fundamento axiológico de los derechos sociales

Dentro del rango de los derechos tutelados los derechos vinculados al ámbito laboral son clasificados como derechos sociales los mismo que posteriormente han sido elevados a la categoría de derechos fundamentales.

Blancas, C. (2015) indico:

“... los derechos laborales aparecen dotados, desde el principio, de una finalidad protectora del trabajador que busca compensar a través de la norma laboral – y del convenio colectivo - la desigualdad material existente entre el trabajador y el empleador...” (p.67).

El Derecho del Trabajo ha sido constitucionalizado, es decir los derechos laborales han sido reconocidos como fundamentales en el Estado Social y Democrático de Derecho, brindando tutela a todos los trabajadores.

3.2.23. El fundamento de los derechos fundamentales laborales

Blancas, C. (2015) indico:

... los derechos relativos al trabajador, fueron los primeros derechos sociales en ser reconocidos y consagrados como derechos fundamentales en las constituciones... (p.66).

El Derecho del Trabajo “inició un proceso de constitucionalización que llevó a la más alta consagración de los derechos laborales. Así, vemos que los derechos laborales obtuvieron reconocimiento constitucional, convirtiéndose en derechos fundamentales exigibles tanto frente al Estado como frente a los particulares”.

3.2.24. Derecho procesal de trabajo

Gómez, R. (2012) Indico:

... el derecho procesal del trabajo es un conjunto de reglas y de procedimientos que regulan la tramitación de juicios; o bien las distintas etapas de un método por medio del cual los órganos jurisdiccionales laborales o autoridades acceden a la justicia, donde las partes y el árbitro obtienen una sentencia justa... (P.23).

El derecho procesal laboral es una rama del derecho procesal que se encarga de regular y buscar solución a las controversias laborales, de forma individual o colectiva, que surgen en los procesos en materia de trabajo y seguridad social, que se dan entre empresas y trabajadores, sobre los contratos de trabajo o respecto de las prestaciones de seguridad social entre el beneficiario y la administración.

3.2.25. Derecho individual del trabajo

Relacionado a los contratos individuales de trabajo y su tutela en el proceso laboral

Gómez, R. (2012) Indico:

*...conjunto de normas que regulan la relación individual de trabajo entre un sujeto llamado trabajador y otro denominado patrón (...)
El objeto del derecho individual del trabajo es regular las*

condiciones individuales del contrato de trabajo... (p.21).

Los derechos sociales son “básicamente de titularidad individual. Algunos autores consideran que los derechos sociales son derechos de grupos en la medida en que el beneficiario es la comunidad. Debido a que el titular del derecho social es el individuo”.

3.2.26. Los Sujetos Individuales

En principio se considera sujetos individuales del derecho del trabajo a los trabajadores, empleadores, contratistas o grupos de empresas quienes forman parte de la relación jurídica laboral.

Gómez, R. (2012) Indico:

“...Los sujetos individuales del derecho del trabajo son todas aquellas personas que se encuentran dentro de la regulación de las leyes laborales (...) El sujeto del derecho del trabajo, se adquiere en el momento mismo del nacimiento de la relación de trabajo, en este instante y por el solo hecho de ser considerado trabajador el derecho del trabajo lo protege; sin dejar a un lado la figura del patrón que del mismo modo es sujeto del derecho del trabajo...” (P.73).

Los sujetos individuales para el derecho laboral serán por tanto los empleados en lo individual u organizados colectivamente (por ejemplo los sindicatos) y los empleadores. Y ambos son regulados y tutelados por Ley.

3.2.27. Concepto de Rescisión de la Relación de Trabajo

Partimos de la base de que las cláusulas de rescisión son cláusulas establecidas y debidamente pactadas dentro del convenio o acuerdo contractual entre partes que se obligan al cumplimiento de fines particulares.

Gómez, R. (2012) Indico:

“...La rescisión de la relación de trabajo debe definirse como la cesación o terminación de la relación de trabajo obrero-patronal, justificada o injustificadamente...” (119).

En tal sentido la cláusula de rescisión, tiene dentro de sus finalidades el resarcimiento de un posible daño o perjuicio causado a una de las partes en virtud de la resolución anticipada del contrato.

3.2.28. Organización Internacional Del Trabajo

La autoridad en materia del trabajo a nivel internacional es la OIT.

Gómez, R. (2012) Indico:

...Los objetivos principales de la OIT consisten en la promoción de los derechos laborales, originar oportunidades de empleo dignas, mejorar la defensa social y defender el diálogo al abordar temas afines con el trabajo... (p.135).

El Organismo Internacional del Trabajo es la Institución que a nivel mundial y dentro de los países que forman parte de ella tiene por objetivo establecer las políticas de defensa y regulación en el ámbito laboral.

3.2.29. Estabilidad en el empleo

Méndez, J. (2009) Indico:

...El trabajador está seguro de tener su empleo, siempre y cuando lo necesite y así lo desee; es decir, se le da la certeza o seguridad de que no será privado de su empleo, siempre que exista el mismo y el trabajador demuestre aptitudes para realizarlo. (p. 10).

Podemos afirmar que todas las definiciones reconocen que “la estabilidad laboral es un derecho para el trabajador y nunca un deber. Esto quiere decir, que si es un derecho para el trabajador, al mismo tiempo, es un deber para el empleador, responsabilidad que tienen las empresas de asegurarse que los despidos habrán de hacerse únicamente en circunstancias justificadas. Aquí, la responsabilidad de garantizar la responsabilidad recae en el empresario exclusivamente”.

3.2.30. La mediación Intervención para la solución de conflictos.

Tribunal Constitucional del Perú. (2006). Indico:

... La mediación es el acto de interposición de fórmulas de avenimiento a la solución del conflicto. La mediación laboral, en el ámbito privado, se gesta cuando los agentes negociadores solicitan o autorizan específicamente al conciliador la presentación de una o varias propuestas de solución... (p.203).

La mediación se produce de una forma interventiva, acerca a ambas partes para que los mismo actores busquen solución a su conflicto, a través de la cual un tercero neutral propone, a pedido de las partes, alternativas de solución.

3.2.31. Dimensión intuitu persona o individual de la libertad sindical

Libertad sindical que encontramos en entidades ya sean públicas y/o privadas.

Tribunal Constitucional del Perú. (2006). Indico:

“... La libertad sindical intuitu persona se encuentra amparada genéricamente por el inciso 1 del artículo 28° de la Constitución...” (pp.181-182).

El derecho de “sindicación en su dimensión individual o intuitu persona, tiene un doble contenido; por un lado, un aspecto positivo, que comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales que comprende el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafiliarse de una organización sindical”.

3.3. Definición de términos básicos

Ad nutum: Es una decisión tomada de manera inmediata, con base en un poder absoluto.

Arbitrario: “Se aplica a la persona que actúa solamente basándose en su voluntad o capricho y no en la razón, la lógica o la justicia”.

Contractual: “Responsabilidad contractual, responsabilidad civil contractual es el conjunto de consecuencias jurídicas que la ley le asigna a las obligaciones derivadas de un contrato”.

Culpabilidad: “En el Derecho penal, es la conciencia de la antijuridicidad de la conducta, es decir supone la reprochabilidad del hecho ya calificado como típico y antijurídico, fundada en el desacato del autor frente al Derecho por medio de su conducta, mediante la cual menoscaba la confianza general en la vigencia de las normas. El problema de la culpabilidad es central en el Derecho penal, por cuanto determina finalmente la posibilidad de ejercicio del ius puniendi”.

Desnaturalización: “Alteración de una sustancia de tal forma que deje de ser apta para ciertos usos, especialmente para el consumo humano”.

Discrecional: Que se hace libremente o siguiendo el propio juicio.

Esquirolaje: Existen dos modalidades; el esquirolaje externo, consiste en la contratación de nuevos trabajadores que ocupen los puestos de trabajo de forma temporal o definitiva y el esquirolaje interno, consiste en la sustitución de los huelguistas con trabajadores de la empresa que no ejercen su derecho a la huelga.

Estabilidad: “La noción de estabilidad es aquella que hace referencia a la permanencia de las características de un elemento o de una situación a través del tiempo, de su condición de estable o constante”.

Evidencia: Certeza clara y manifiesta de una cosa, de tal forma que nadie puede dudar de ella ni negarla.

Extra patrimoniales: Son los derechos que no pueden ser considerados parte del patrimonio, No son un bien jurídico, son los derechos inherentes a la persona.

Fraudulenta: Que se sirve del fraude; hecho con él. Engañoso, falaz.

Indemnización: Compensación que recibe una persona por un daño o perjuicio que ha recibido ella misma o sus propiedades.

Inspectivo: Comprometido en la inspección; inspeccionar; la participación de inspección.

Irrenunciabilidad: Tiene la finalidad de proteger los derechos consagrados a favor de la parte más débil en la relación laboral.

Nulidad: “Es una situación genérica de invalidez del acto jurídico, que provoca que una norma, acto jurídico, acto administrativo o acto procesal deje de desplegar sus efectos jurídicos, retrotrayéndose al momento de su celebración. Para que una norma o acto sean nulos se requiere de una declaración de nulidad, expresa o tácita y que el vicio que lo afecta sea coexistente a la celebración del mismo”.

Recepticio: “Es aquel en que la declaración de voluntad que contiene, debe dirigirse a un destinatario determinado, para ser eficaz, lo que supone su comunicación o notificación a este”

Remuneración: “Cantidad de dinero o cosa con que se paga un trabajo: los obreros luchaban por el aumento de la remuneración salarial; toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le

asegure una existencia conforme a la dignidad humana. sueldo, salario, retribución”.

Reposición: “Es el recurso que se interpone contra los decretos y tiene por objeto que el juez reponga, revoque o reforme la decisión”.

Sunafil: “La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (**SUNAFIL**) es la entidad pública mediante la cual el Estado Peruano cumple el compromiso de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores”.

Taxativa: Que no admite discusión o que corta cualquier posibilidad de réplica.

CAPÍTULO III
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de Tablas y Gráficos

VARIABLE X: DESPIDO ARBITRARIO

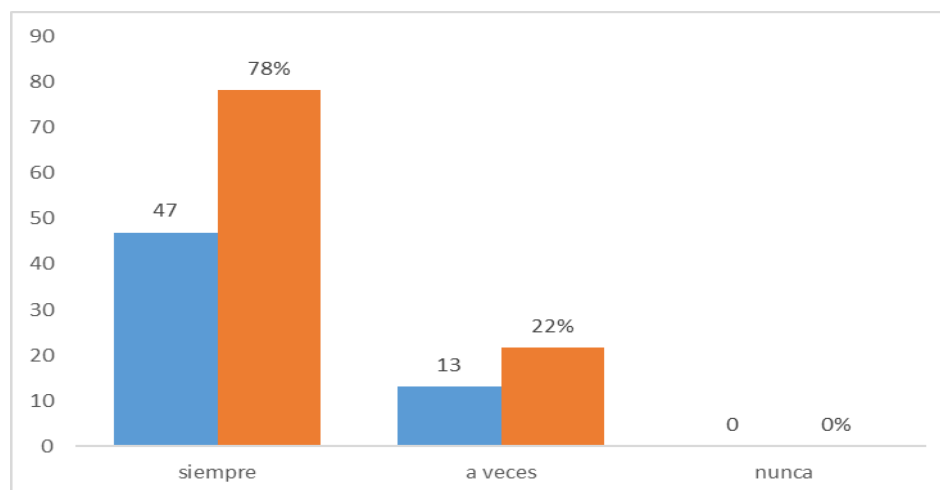
Ítem 1. ¿Cuándo el trabajador es despedido por sus ideas políticas es considerado un despido nulo?

Tabla 05

Valores	frecuencia	porcentaje	f. acumulada	% acumulado
siempre	47	78%	47	78
a veces	13	22%	60	100
nunca	0	0%	60	100
TOTAL	60	100%		

Fuente: cuestionario

Gráfico 01



Fuente: Tabla 05

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 05 y el Gráfico N°01: En su análisis descriptivo muestran que el 100% (60) encuestados, Encontramos que el 78% contestaron siempre mientras el 22% a veces, es decir, la mayoría de los encuestados siempre cree que cuándo el trabajador es despedido por sus ideas políticas es considerado un despido nulo.

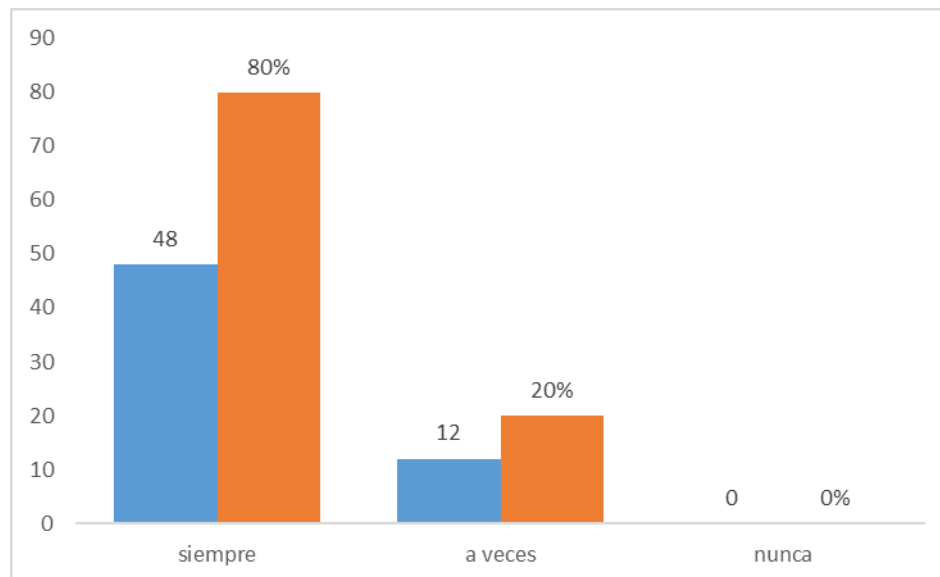
Ítem 2. ¿Considera que un despido por la opción sexual del trabajador es despido nulo?

Tabla 06

Valores	frecuencia	porcentaje	f. acumulada	% acumulado
siempre	48	80%	48	80
a veces	12	20%	60	100
nunca	0	0%	60	100
TOTAL	60	100%		

Fuente: cuestionario

Gráfico 02



Fuente: Tabla 06

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 06 y el Gráfico N°02: En su análisis descriptivo muestran que el 100% (60) encuestados, Encontramos que el 80% contestaron siempre mientras el 20% a veces, es decir, la mayoría de los encuestados siempre considera que un despido por la opción sexual del trabajador es despido nulo.

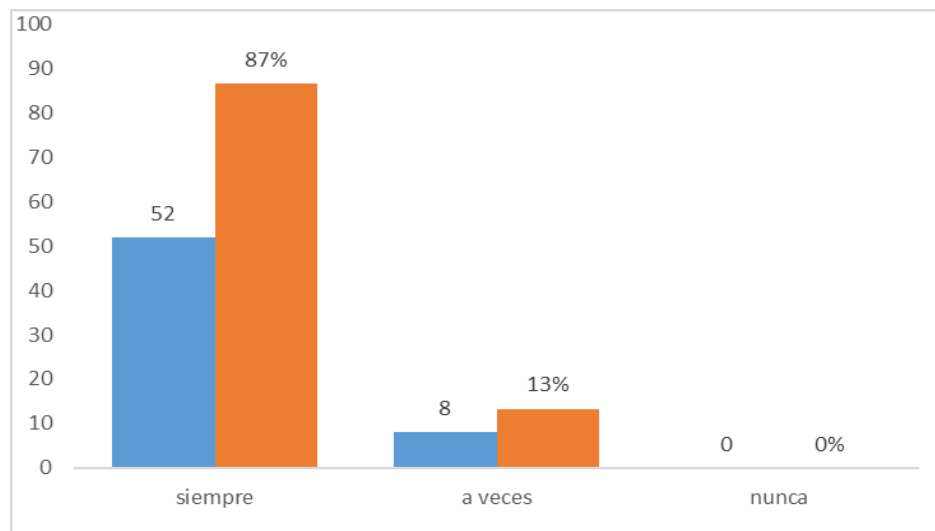
Ítem 3. ¿Cuándo se realiza actividades sindicales y el trabajador es despedido se considera despido nulo?

Tabla 07

Valores	frecuencia	porcentaje	f. acumulada	% acumulado
siempre	52	87%	52	87
a veces	8	13%	60	100
nunca	0	0%	60	100
TOTAL	60	100%		

Fuente: cuestionario

Gráfico 03



Fuente: Tabla 07

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 07 y el Gráfico N°03: En su análisis descriptivo muestran que el 100% (60) encuestados, Encontramos que el 87% contestaron siempre mientras el 13% a veces, es decir, la mayoría de los encuestados siempre cree que cuándo se realiza actividades sindicales y el trabajador es despedido se considera despido nulo.

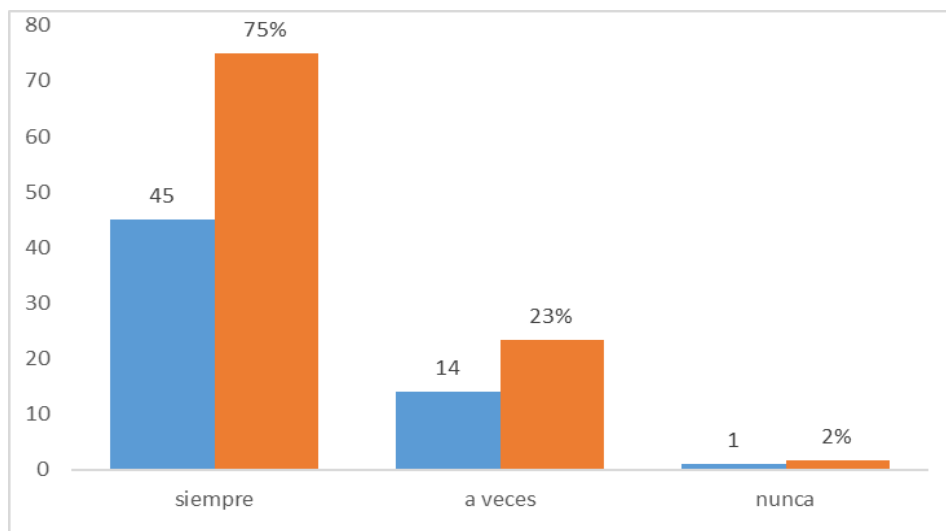
Ítem 4. ¿Cuándo el empleador mediante falsos testimonios despide el trabajador se considera despido fraudulento?

Tabla 08

Valores	frecuencia	porcentaje	f. acumulada	% acumulado
siempre	45	75%	45	75
a veces	14	23%	59	98
nunca	1	2%	60	100
TOTAL	60	100%		

Fuente: cuestionario

Gráfico 04



Fuente: Tabla 08

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 08 y el Gráfico N°04: En su análisis descriptivo muestran que el 100% (60) encuestados, Encontramos que el 75% contestaron siempre mientras el 23% a veces y el 2% nunca, es decir, la mayoría de los encuestados siempre cree que cuando el empleador mediante falsos testimonios despide el trabajador se considera despido fraudulento.

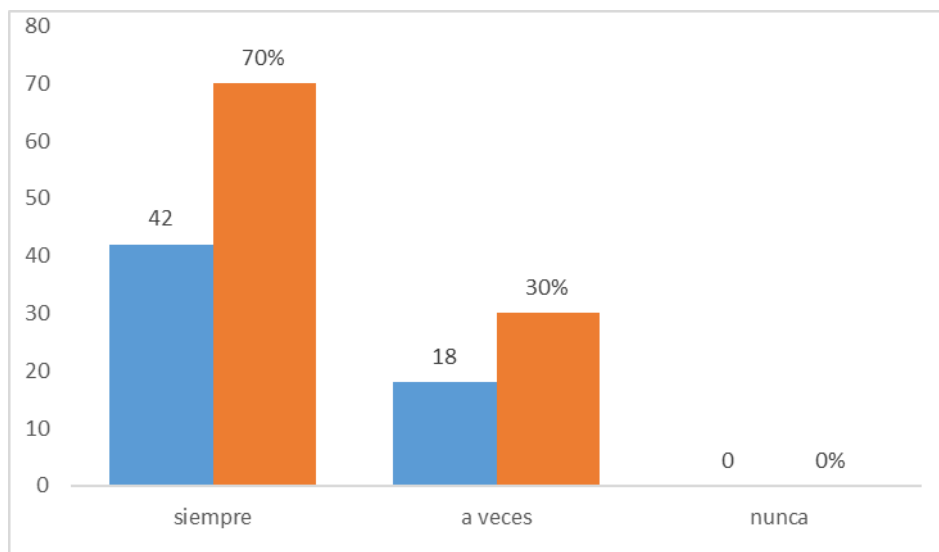
Ítem 5. ¿El trabajador víctima del engaño realiza actividades negativas en un despido fraudulento si es despedido?

Tabla 09

Valores	frecuencia	porcentaje	f. acumulada	% acumulado
siempre	42	70%	42	70
a veces	18	30%	60	100
nunca	0	0%	60	100
TOTAL	60	100%		

Fuente: cuestionario

Gráfico 05



Fuente: Tabla 09

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 09 y el Gráfico N°05: En su análisis descriptivo muestran que el 100% (60) encuestados, Encontramos que el 70% contestaron siempre mientras el 30% a veces, es decir, la mayoría de los encuestados siempre cree que el trabajador víctima del engaño realiza actividades negativas en un despido fraudulento si es despedido.

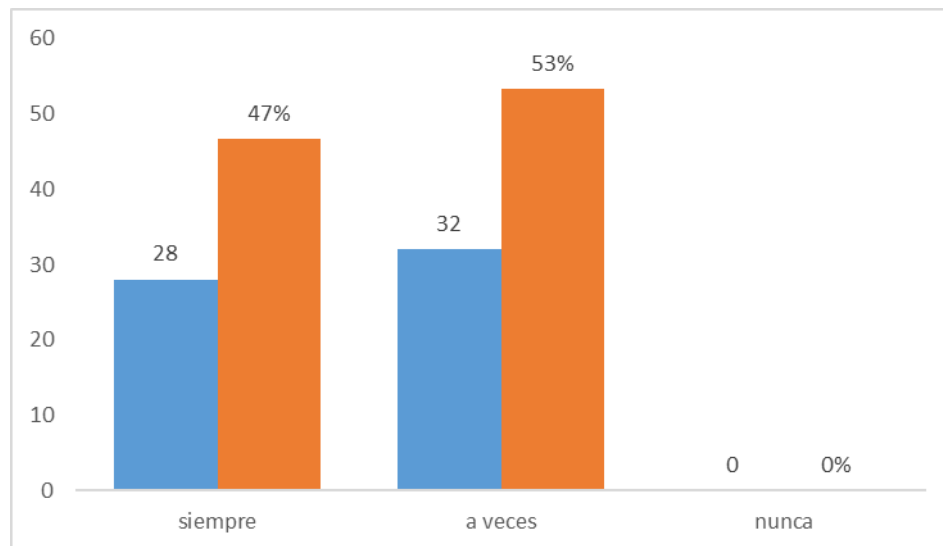
Ítem 6. ¿El despido fraudulento comete el empleador cuando despide a un trabajador con ánimo perverso?

Tabla 10

Valores	frecuencia	porcentaje	f. acumulada	% acumulado
siempre	28	47%	28	47
a veces	32	53%	60	100
nunca	0	0%	60	100
TOTAL	60	100%		

Fuente: cuestionario

Gráfico 06



Fuente: Tabla 10

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 10 y el Gráfico N°06: En su análisis descriptivo muestran que el 100% (60) encuestados, Encontramos que el 53% contestaron a veces mientras el 47% siempre, es decir, la mayoría de los encuestados a veces cree que el despido fraudulento comete el empleador cuando despide a un trabajador con ánimo perverso.

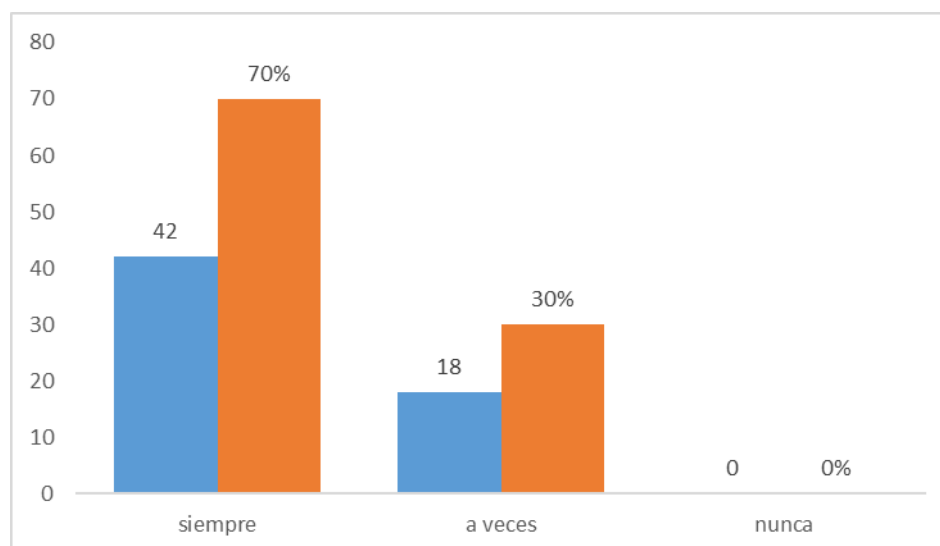
Ítem 7. ¿Considera despido incausado la jubilación forzada?

Tabla 11

Valores	frecuencia	porcentaje	f. acumulada	% acumulado
siempre	42	70	42	70
a veces	18	30	60	100
nunca	0	0	60	100
TOTAL	60	100		

Fuente: cuestionario

Gráfico 07



Fuente: Tabla 11

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 11 y el Gráfico N°07: En su análisis descriptivo muestran que el 100% (60) encuestados, Encontramos que el 70% contestaron siempre mientras el 30% a veces, es decir, la mayoría de los encuestados siempre considera despido incausado la jubilación forzada.

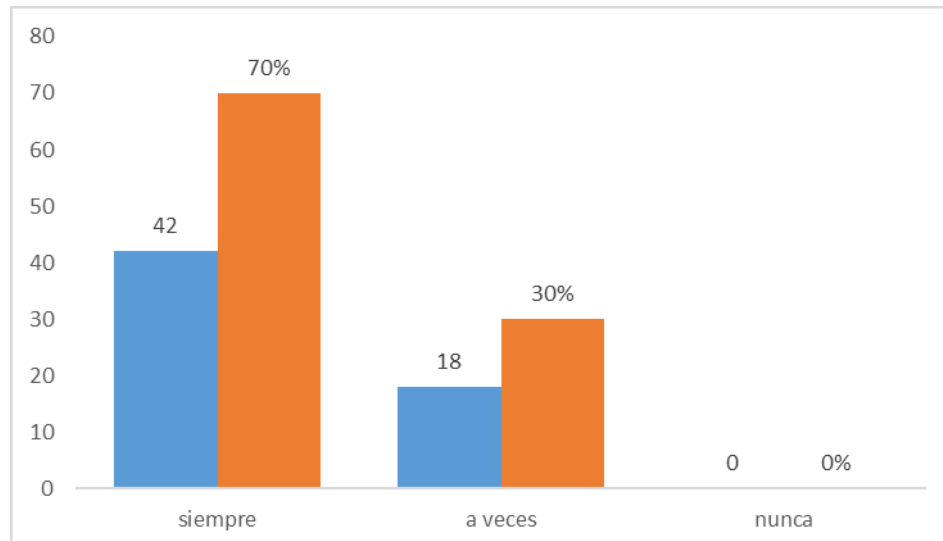
Ítem 8. ¿La desnaturalización del contrato es considerado despido incausado?

Tabla 12

Valores	frecuencia	porcentaje	f. acumulada	% acumulado
siempre	42	70%	42	70
a veces	18	30%	60	100
nunca	0	0%	60	100
TOTAL	60	100%		

Fuente: cuestionario

Gráfico 08



Fuente: Tabla 12

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 12 y el Gráfico N°08: En su análisis descriptivo muestran que el 100% (60) encuestados, Encontramos que el 70% contestaron siempre mientras el 30% a veces, es decir, la mayoría de los encuestados siempre cree que la desnaturalización del contrato es considerado despido incausado.

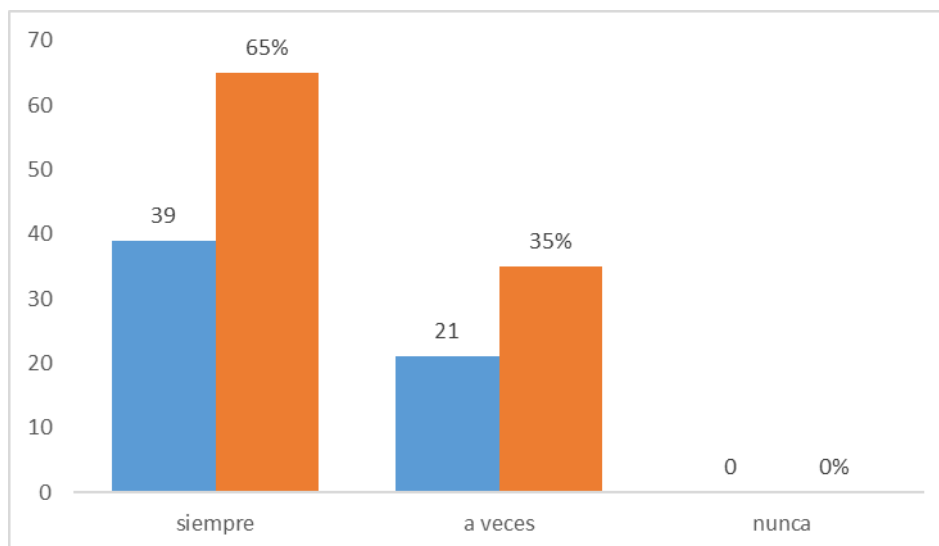
Ítem 9. ¿La desaparición del puesto de trabajo en un contrato especial es despido incausado?

Tabla 13

Valores	frecuencia	porcentaje	f. acumulada	% acumulado
siempre	39	65%	39	65
a veces	21	35%	60	100
nunca	0	0%	60	100
TOTAL	60	100%		

Fuente: cuestionario

Gráfico 09



Fuente: Tabla 13

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 13 y el Gráfico N°09: En su análisis descriptivo muestran que el 100% (60) encuestados, Encontramos que el 65% contestaron siempre mientras el 35% a veces, es decir, la mayoría de los encuestados siempre cree que la desaparición del puesto de trabajo en un contrato especial es despido incausado desnaturalización del contrato es considerado despido incausado.

Variable Y: Derechos Laborales en el Régimen Laboral 728

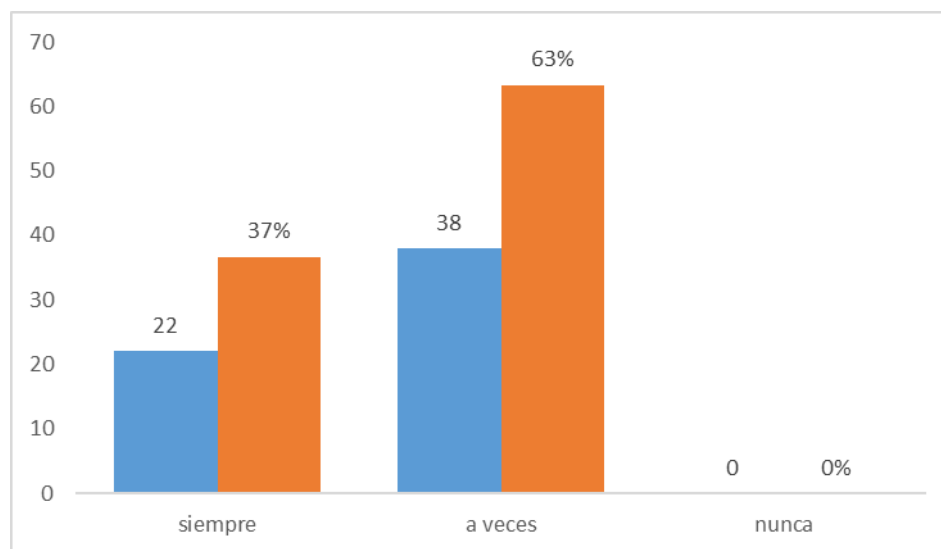
Ítem 10. ¿La reposición de un trabajador sea en el mismo puesto que laboraba antes de ser despedido de manera arbitraria?

Tabla 14

Valores	frecuencia	porcentaje	f. acumulada	% acumulado
siempre	22	37%	22	37
a veces	38	63%	60	100
nunca	0	0%	60	100
TOTAL	60	100%		

Fuente: cuestionario

Gráfico 10



Fuente: Tabla 14

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 14 y el Gráfico N°10: En su análisis descriptivo muestran que el 100% (60) encuestados, Encontramos que el 63% contestaron a veces mientras el 37% siempre, es decir, la mayoría de los encuestados a veces cree que la reposición de un trabajador sea en el mismo puesto que laboraba antes de ser despedido de manera arbitraria.

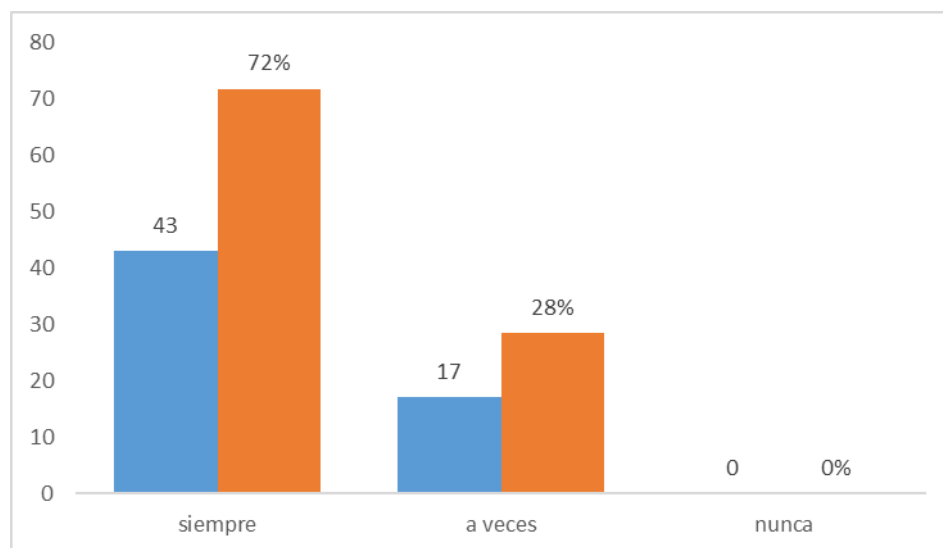
Ítem 11. ¿Para ser reincorporado al trabajo por despido arbitrario es necesario una sentencia Judicial?

Tabla 15

Valores	frecuencia	porcentaje	f. acumulada	% acumulado
siempre	43	72%	43	72
a veces	17	28%	60	100
nunca	0	0%	60	100
TOTAL	60	100%		

Fuente: cuestionario

Gráfico 11



Fuente: Tabla 15

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 15 y el Gráfico N°11: En su análisis descriptivo muestran que el 100% (60) encuestados, Encontramos que el 72% contestaron siempre mientras el 28% a veces, es decir, la mayoría de los encuestados siempre cree que para ser reincorporado al trabajo por despido arbitrario es necesario una sentencia Judicial.

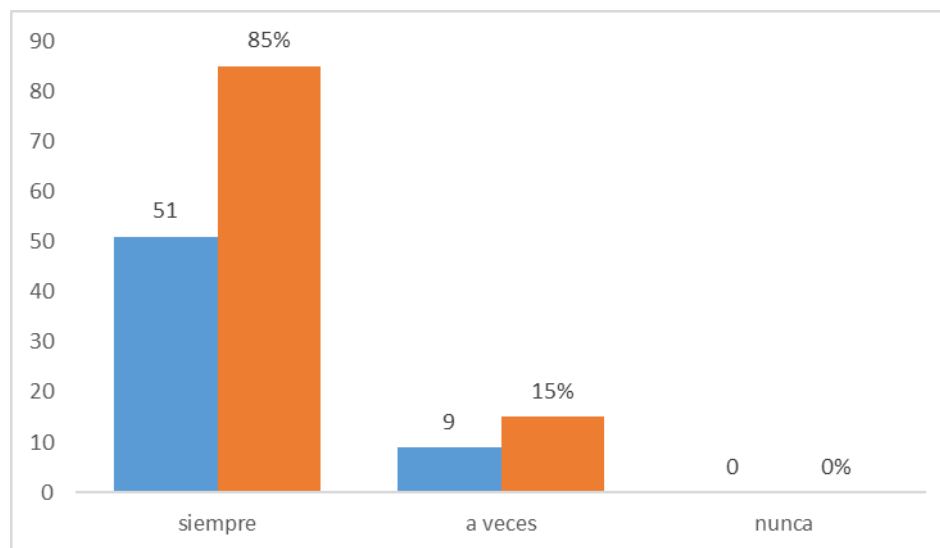
Ítem 12. ¿El trabajador víctima de un despido arbitrario puede exigir su reposición?

Tabla 16

Valores	frecuencia	porcentaje	f. acumulada	% acumulado
siempre	51	85%	51	85
a veces	9	15%	60	100
nunca	0	0%	60	100
TOTAL	60	100%		

Fuente: cuestionario

Gráfico 12



Fuente: Tabla 16

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 16 y el Gráfico N°12: En su análisis descriptivo muestran que el 100% (60) encuestados, Encontramos que el 85% contestaron siempre mientras el 15% a veces, es decir, la mayoría de los encuestados siempre cree que el trabajador víctima de un despido arbitrario puede exigir su reposición.

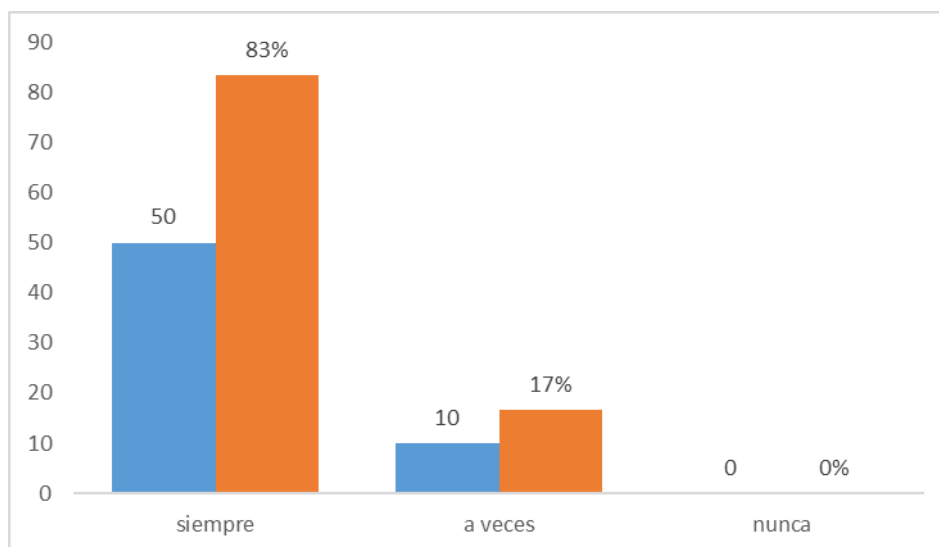
Ítem 13. ¿El despido por causa justa se realiza de manera unilateral por el empleador?

Tabla 17

Valores	frecuencia	porcentaje	f. acumulada	% acumulado
siempre	50	83%	50	83
a veces	10	17%	60	100
nunca	0	0%	60	100
TOTAL	60	100%		

Fuente: cuestionario

Gráfico 13



Fuente: Tabla 17

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 17 y el Gráfico N°13: En su análisis descriptivo muestran que el 100% (60) encuestados, Encontramos que el 83% contestaron siempre mientras el 17% a veces, es decir, la mayoría de los encuestados siempre cree que el despido por causa justa se realiza de manera unilateral por el empleador.

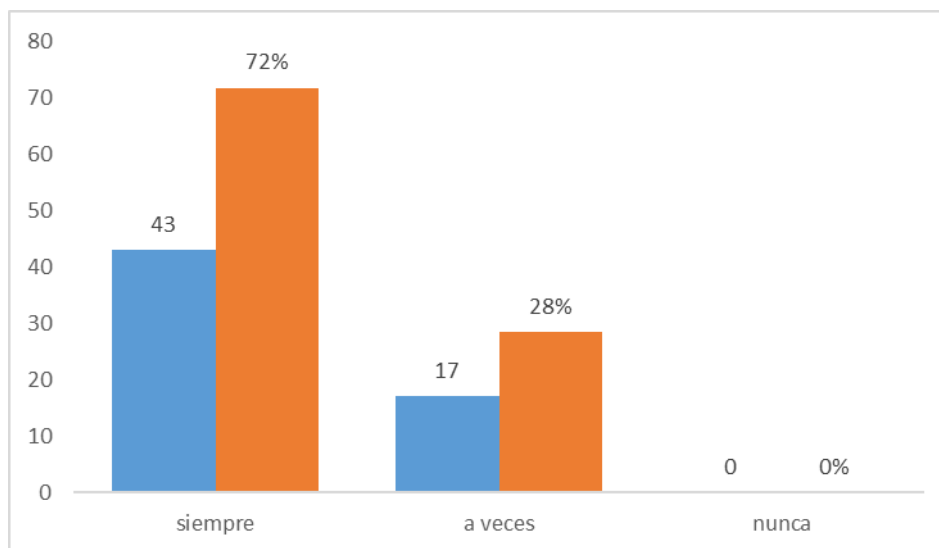
Ítem 14. ¿El despedido por causa justa está sujeto a un proceso disciplinario por parte de la empresa?

Tabla 18

Valores	frecuencia	porcentaje	f. acumulada	% acumulado
siempre	43	72%	43	72
a veces	17	28%	60	100
nunca	0	0%	60	100
TOTAL	60	100%		

Fuente: cuestionario

Gráfico 14



Fuente: Tabla 18

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 18 y el Gráfico N°14: En su análisis descriptivo muestran que el 100% (60) encuestados, Encontramos que el 72% contestaron siempre mientras el 28% a veces, es decir, la mayoría de los encuestados siempre cree que el despedido por causa justa está sujeto a un proceso disciplinario por parte de la empresa.

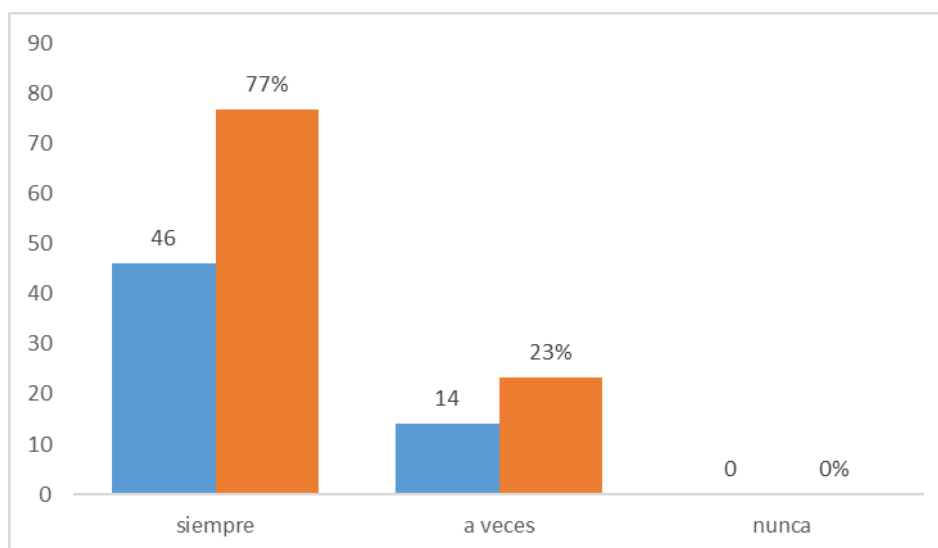
Ítem 15. ¿El bajo rendimiento de las labores del trabajador es motivo de despido por causa Justa?

Tabla 19

Valores	frecuencia	porcentaje	f. acumulada	% acumulado
siempre	46	77%	46	77
a veces	14	23%	60	100
nunca	0	0%	60	100
TOTAL	60	100%		

Fuente: cuestionario

Gráfico 15



Fuente: Tabla 19

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 19 y el Gráfico N°15: En su análisis descriptivo muestran que el 100% (60) encuestados, Encontramos que el 77% contestaron siempre mientras el 23% a veces, es decir, la mayoría de los encuestados siempre cree que el bajo rendimiento de las labores del trabajador es motivo de despido por causa Justa.

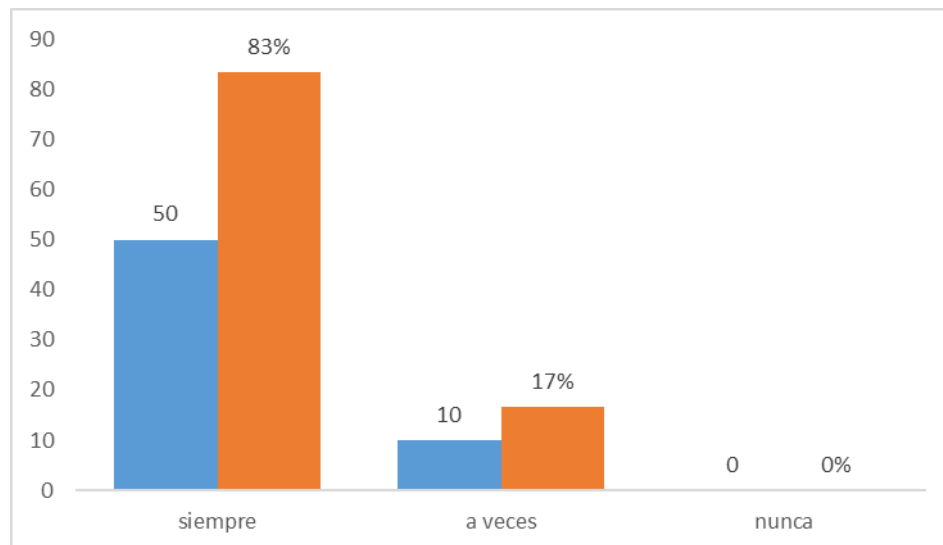
Ítem 16. ¿Existe montos fijos para las indemnizaciones por despido por arbitrario?

Tabla 20

Valores	frecuencia	porcentaje	f. acumulada	% acumulado
siempre	50	83%	50	83
a veces	10	17%	60	100
nunca	0	0%	60	100
TOTAL	60	100%		

fuentes: cuestionario

Gráfico 16



Fuente: Tabla 20

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 20 y el Gráfico N°16: En su análisis descriptivo muestran que el 100% (60) encuestados, Encontramos que el 83% contestaron siempre mientras el 17% a veces, es decir, la mayoría de los encuestados siempre cree que existe montos fijos para las indemnizaciones por despido por arbitrario.

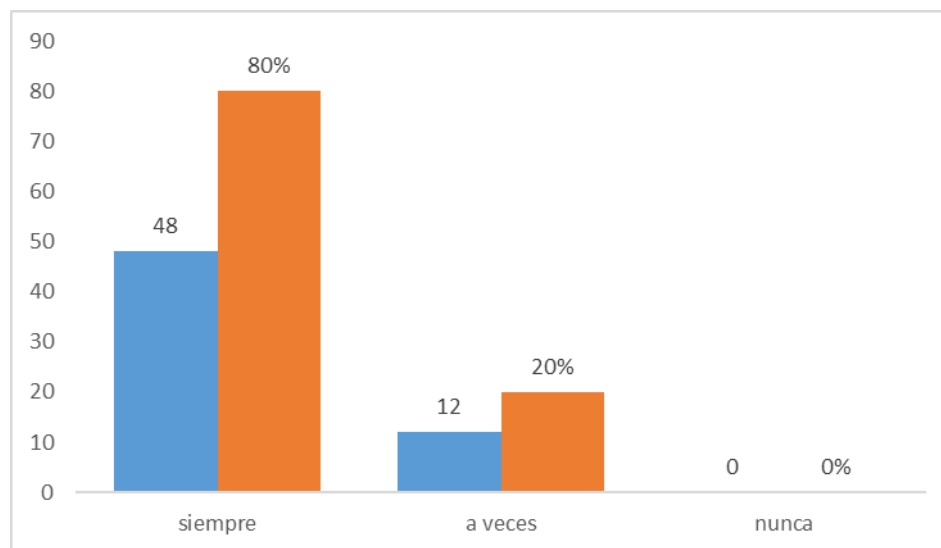
Ítem 17. ¿En los casos de Despido arbitrario todos los trabajadores tienen derecho a ser indemnizados?

Tabla 21

Valores	frecuencia	porcentaje	f. acumulada	% acumulado
siempre	48	80%	48	80
a veces	12	20%	60	100
nunca	0	0%	60	100
TOTAL	60	100%		

fuentes: cuestionario

Gráfico 17



Fuente: Tabla 21

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 21 y el Gráfico N°17: En su análisis descriptivo muestran que el 100% (60) encuestados, Encontramos que el 80% contestaron siempre mientras el 20% a veces, es decir, la mayoría de los encuestados siempre cree que en los casos de Despido arbitrario todos los trabajadores tienen derecho a ser indemnizados.

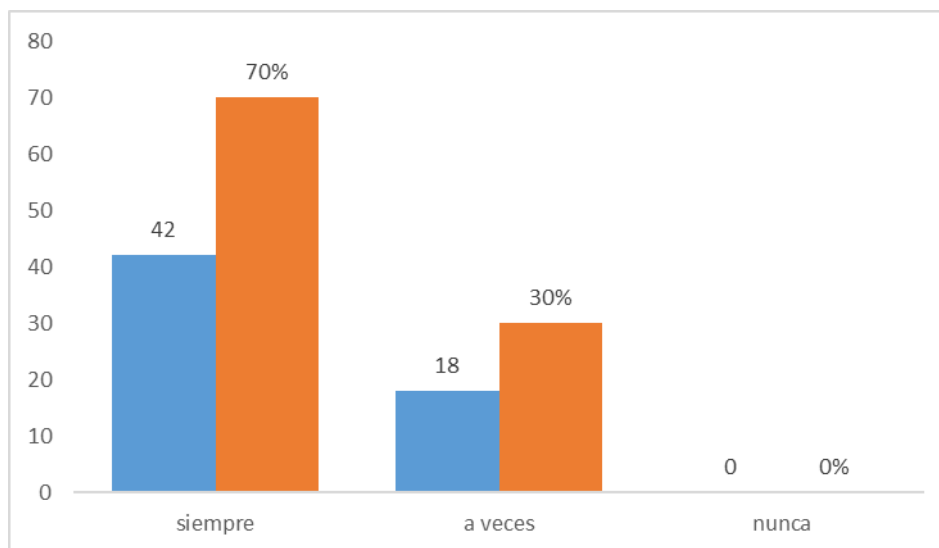
Ítem 18. ¿Para recibir indemnización por despido arbitrario es necesario una sentencia Judicial?

Tabla 22

Valores	frecuencia	porcentaje	f. acumulada	% acumulado
siempre	42	70%	42	70
a veces	18	30%	60	100
nunca	0	0%	60	100
TOTAL	60	100%		

fuentes: cuestionario

Gráfico 18



Fuente: Tabla 22

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 22 y el Gráfico N°18: En su análisis descriptivo muestran que el 100% (60) encuestados, Encontramos que el 70% contestaron siempre mientras el 30% a veces, es decir, la mayoría de los encuestados siempre cree que para recibir indemnización por despido arbitrario es necesario una sentencia Judicial.

Contrastación de Hipótesis Hipótesis General

Hi: Si Existe relación significativa entre El despido Arbitrario y los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima.

Ho: No Existe relación significativa entre El despido Arbitrario y los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima.

Tabla 23: Correlación entre El despido Arbitrario y los Derechos Laborales.

		Correlaciones	
		Despido Arbitrario	Derechos Laborales
Despido Arbitrario	Correlación de Pearson	1	,494**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Derechos Laborales	Correlación de Pearson	,494**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

Tabla 23 Interpretación: Podemos ver que el nivel de correlación de Pearson es menor que 1 pero mayor que “0” (0,494) entonces la correlación es positiva por lo que rechazamos la Hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, luego podemos concluir que, a un nivel de correlación de 0,494, si existe relación significativa entre El despido Arbitrario y los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima 2018.

HIPOTESIS ESPECIFICA 1

H1: Si Existe relación significativa entre El Despido Nulo y los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima.

Ho: No Existe relación significativa entre El Despido Nulo y los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima.

Tabla 24: Correlación entre El Despido Nulo y los Derechos Laborales.

		Correlaciones	
		Despido Nulo	Derechos Laborales
Despido Nulo	Correlación de Pearson	1	,328*
	Sig. (bilateral)		,010
	N	60	60
Derechos Laborales	Correlación de Pearson	,328*	1
	Sig. (bilateral)	,010	
	N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 24 Interpretación: Podemos ver que el nivel de correlación de Pearson es menor que 1 pero mayor que “0” (0,328) entonces la correlación es positiva por lo que rechazamos la Hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, luego podemos concluir que, a un nivel de correlación de 0,328, si existe relación significativa entre El Despido Nulo y los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima.

HIPOTESIS ESPECIFICA 2

H2: Si Existe relación significativa entre el Despido Fraudulento y los Derechos Laborales en el Régimen Laboral 728 Lima.

Ho: No Si Existe relación significativa entre Despido Fraudulento y los Derechos Laborales en el Régimen Laboral 728 Lima.

Tabla 25: Correlación entre Despido Fraudulento y los Derechos Laborales.

		Correlaciones	
		Despido Fraudulento	Derechos Laborales
Despido Fraudulento	Correlación de Pearson	1	,398**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	60	60
Derechos Laborales	Correlación de Pearson	,398**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	60	60

**.

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 25 Interpretación: Podemos ver que el nivel de correlación de Pearson es menor que 1 pero mayor que “0” (0,398) entonces la correlación es positiva por lo que rechazamos la Hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, luego podemos concluir que, a un nivel de correlación de 0,398, si existe relación significativa entre Despido Fraudulento y los Derechos Laborales en el Régimen Laboral 728 Lima.

HIPOTESIS ESPECIFICA 3

H3. Si Existe relación significativa entre El Despido incausado y los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima.

Ho: No Existe relación significativa entre El Despido incausado y los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima.

Tabla 26: Correlación entre El Despido incausado y los Derechos Laborales.

		Correlaciones	
		Despido Incausado	Derechos Laborales
Despido Incausado	Correlación de Pearson	1	,321
	Sig. (bilateral)		,006
	N	60	60
Derechos Laborales	Correlación de Pearson	,121	1
	Sig. (bilateral)	,356	
	N	60	60

Tabla 26 Interpretación: Podemos ver que el nivel de correlación de Pearson es menor que 1 pero mayor que “0” (0,321) entonces la correlación es positiva por lo que rechazamos la Hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, luego podemos concluir que, a un nivel de correlación de 0,321, si existe relación significativa entre El Despido incausado y los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima.

3.2. Discusión de Resultados

Primera

Los resultados encontrados respecto a la Hipotesis General muestran una correlación positiva moderada a un nivel de correlación de R de Pearson de 0,494, entre las variables El despido Arbitrario y los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima en contrastación a ello citamos a Cholango, M. (2013) efectuó la tesis en Quito, Ecuador, “El Despido Intempestivo constituye una flagrante violación de los Derechos Constitucionales de la clase obrera en la ciudad de Quito (2011)” resultado que “la falta de reforma al Art. 188° del Código del Trabajo Ecuatoriano respecto a incrementar el porcentaje que el empleador despidiere intempestivamente al trabajador genera inseguridad jurídica y contradicción con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador”. conclusiones: a) “Que, el despido intempestivo rompe la estabilidad laboral a cambio de una indemnización, la cual viene a constituir más que una sanción un premio para el empleador, ya que las consecuencias en la realidad son negativas para el trabajador que pasa a ser parte de la estadística de desempleados de nuestro país y el empleador”; b) “Que, las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo no solucionan la situación económica y social de un trabajador despedido intempestivamente por cuanto no se ajustan a la realidad económica y social, por lo que las indemnizaciones por despido intempestivo deben ser mejoradas en nuestra ley laboral, sin perjuicio de garantizar la estabilidad laboral”.

Segunda

Los resultados encontrados respecto a la Hipotesis Específica 1 muestran una correlación positiva baja a un nivel de correlación de R de Pearson de 0,328, entre las variables entre El Despido Nulo y los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima. en comparación a ello citamos a Espinal, N. (2018) realizó una

investigación en Pasco – Perú titulada: El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo. Objetivo determina la importancia que debe conllevar el respeto a los derechos laborales como es el caso de la estabilidad laboral, señalar las deficiencias normativas y/o omisiones de la reforma laboral en el Perú. Conclusiones: 1) “El derecho a la estabilidad laboral tiene un contenido social que favorece a la persona humana como trabajador”, 2) “En las economías de hoy día prevalece más el capital antes que la persona humana”, 3) “El derecho a la estabilidad laboral es un derecho humano que es consustancial al goce de otros derechos básicos del trabajador”.

Tercera

Los resultados encontrados respecto a la Hipótesis Específica 2 muestran una correlación positiva baja a un nivel de correlación de R de Pearson de 0,398, entre Despido Fraudulento y los Derechos Laborales en el Régimen Laboral 728 Lima en contrastación a ello citamos a Santa Cruz, A. (2015) realizó una investigación en Pimentel – Perú, titulada: El despido incausado, fraudulento para la didáctica posesional bajo el régimen de la actividad privada. Conclusiones: “Hemos obtenido que existen Empirismos Normativos con respecto a los operadores del derecho y comunidad jurídica, porque no conocen o no aplican bien los planteamientos teóricos, también existen incumplimientos por parte de los operadores del derecho, porque no aplican bien la norma para que estos problemas acaben y lleguen a una solución más certera y no existía el abuso contra el trabajador con los despidos incausados y fraudulentos”.

Cuarta

Los resultados encontrados respecto a la Hipótesis Específica 3 muestran una correlación positiva baja a un nivel de correlación de R de Pearson de 0,321, entre El Despido incausado y los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima

en comparación a ello citamos a Arque, R. (2017), Tesis en Puno, Perú – Universidad Nacional del Altiplano, para optar el título profesional de abogado “Evolución del Despido Incausado en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002-2015” conclusiones: a) “La jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 – 2015, se clasifica en: i) Etapa de la concesión de la tutela restitutoria (Reposición); y ii). Etapa de restricción al acceso de la tutela restitutoria (reposición con el requisito de ingreso por concurso público y plaza presupuestada)”; b) “Los supuestos de configuración del despido incausado, desarrollados en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 2015, son: i) Por vencimiento del contrato civil desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; ii) Por vencimiento del contrato modal a plazo fijo desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; iii) Por vencimiento de convenio de prácticas desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; iv) Por excepción a la causal objetiva de extinción de vínculo laboral de jubilación, cuando se trate de labor académica o administrativa; v) Por impedimento del retorno al puesto originario de trabajador de confianza; y, iv) Por conclusión de contrato CAS cuando éste es celebrado inobservando una desnaturalización anterior a la celebración de dicho contrato”.

3.3. Conclusiones

Primea:

Se determina, que existe una relación positiva y significativa según el valor de Pearson 0,494 y un P valor = 0,000; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, existe relación significativa entre El despido Arbitrario y los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima 2018.

Segunda:

Se establece, que existe una relación positiva y significativa según el valor de Pearson 0,328 y un P valor = 0,010; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, si existe relación significativa entre El Despido Nulo y los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima.

Tercera:

Se identifica, que existe una relación positiva y significativa según el valor de Pearson 0,398 y un P valor = 0,002; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, si existe relación significativa entre El Despido fraudulento y los Derechos Laborales en el Régimen Laboral 728 Lima.

Cuarta:

Se describe, que existe una relación positiva y significativa según el valor de Pearson 0,321 y un P valor = 0,006; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, si existe relación significativa entre El Despido incausado y los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima.

3.4. Recomendaciones

Primea:

Recomendamos que el Ministerio de trabajo y promoción del empleo realice capacitaciones a los trabajadores del sector privado de manera didáctica para poner en conocimientos cuales casos se configura un presunto despido arbitrario y los procedimientos para su pronta denuncia en las instancias respectivas.

Segunda:

A los empleadores cumplir con las obligaciones y cumplir con los derechos laborales de los trabajadores a fin de evitar denuncias sobre supuestos despidos injustificados por nuestra legislación y que otorguen una adecuada indemnización cuando prescindan de los servicios de los trabajadores.

Tercera:

Describir y clasificar las variantes del despido arbitrario y de los supuestos de despido incausado para poder precisar, en las demandas, las características del tipo y forma del despido de manera específica para facilitar su análisis en los procesos a seguir.

Cuarta:

Recomendamos la modificatoria de la indemnización por despido arbitrario por un sistema más inclusivo, donde prevalezca el derecho del trabajador a elegir ser reinsertado de forma inmediata a su puesto de trabajo de donde fue retirado buscando de esta manera la protección laboral.

3.5. Fuentes de Información

- Academia de la Magistratura. (2004). Estudio sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional. Lima: Autor.
- Almada, C (2018) La protección del derecho al trabajo ente el garantismo y la flexibilidad. Tesis para optar al título de Doctora en Derecho. Universidad de Barcelona.
- Arque, R. (2017). *Evolución del Despido Incausado en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002-2015*. Tesis para optar el título profesional de abogado publicado, Universidad Nacional del Altiplano, Perú.
- Beltrán, L. (2013). *Problemática de la existencia de Distintos Regímenes de Contratación de Personal en El Estado*. Tesis para optar el grado de Magister en Derecho de la Empresa con Mención en Gestión Empresarial publicada, Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Blancas, C. (2013). El despido en el derecho laboral peruano. Lima, Perú: Juristas Editores E.I.R.L.
- Carrasco, S. (2017). Metodología de la investigación científica (2ª. ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Cholango, M. (2013). *El Despido Intempestivo constituye una flagrante violación de los Derechos Constitucionales de la clase obrera en la ciudad de Quito (2011)*. Tesis para optar el título de Abogado publicado, Universidad Central del Ecuador, Ecuador.
- Condezo, M. (2012). *Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios*. Tesis para optar por el título profesional de abogado publicado, Universidad Norbert Wiener, Perú.
- Espinal, N (2018) El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo. Tesis de derecho. Universidad Nacional “Daniel Alcides Carrión”.

- Gómez, R. (2012). Derecho Laboral I. Tlalnepantla, México: RED TERCER MILENIO S.C.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista. (2014). Metodología de la Investigación (6° ed.). México: Interamericana editores, S.A.
- Méndez, J. (2009). Derecho Laboral. Un Enfoque práctico. D.F, México: McGrawHill Editores S.A.
- Mesinas, F. (2009). El Derecho Laboral y Previsional en la Constitución. Lima, Perú: Editorial El Búho.
- Muñoz, S. (2010). *INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL EN LOS DESPIDOS Determinación de su Procedencia*. Tesis para optar el grado de Abogacía publicado, Universidad Empresarial Siglo Veintiuno, Argentina.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villanueva, A. (2014). *Metodología de la investigación: cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (4ª. ed.). Colombia: Ediciones de la U.
- Núñez, A. y Castillo, F. (2015). *La indemnización por años de servicio en la actual realidad laboral chilena*. Tesis para optar la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales publicada, Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Palomino, N. (2016). *Consecuencias Jurídicas y Económicas que se Derivan de la Aplicación del Régimen Especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Tesis para optar el grado académico de maestría en derecho publicado, Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Pérez, A. (2010). Introducción al Derecho Procesal. Lima, Perú: Editorial Grijley.
- Puntriano, C. (2009). El Derecho Laboral y Previsional en la Constitución. Lima, Perú: Editorial El Búho.
- Quispe, G. (2009). El Derecho Laboral y Previsional en la Constitución. Lima, Perú: Editorial El Búho.

Rosas, J. (2015). El Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal constitucional. Lima, Perú: Editorial El Búho E.I.R.L.

Rueda, S. (2011). *La Inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios – CAS*. Tesis para optar el Doctorado en Derecho publicado, Universidad de San Martín de Porres, Perú.

Sánchez, H., y Reyes, C. (2002). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: Editorial Universitaria.

Santa Cruz, A. (2015) El despido incausado, fraudulento para la didáctica posesional bajo el régimen de la actividad privada. Tesis para optar el título posesional de Abogado. Universidad Señor De Sipán

Valverde, M. Rodríguez-Sañudo, F, García, J. (2001) Derecho del Trabajo. Madrid: Editorial Tecnos. Página 144-145.

ANEXOS

TITULO: EL DESPIDO ARBITRARIO Y LOS DERECHOS LABORALES EN EL RÉGIMEN LABORAL 728 LIMA 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿De que manera el Despido Arbitrario influye en los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima 2018?</p> <p>Problemas Especificos</p> <p>¿De que manera el Despido Nulo influye en los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima 2018?</p> <p>¿De que manera el Despido Fraudulento influye en los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima 2018?</p> <p>¿De que manera el Despido Incausado influye en los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima 2018?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar de qué manera el Despido Arbitrario influye en los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima 2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Establecer que manera el Despido Nulo influye en los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima 2018</p> <p>Identificar que manera el Despido Fraudulento influye en los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima 2018</p> <p>Describir de que manera el Despido Incausado influye en los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima 2018</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H_i: El Despido Arbitrario influye de manera significativa en los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima 2018.</p> <p>H_o: El Despido Arbitrario no influye de manera significativa en los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima 2018.</p> <p>Hipótesis Especificas</p> <p>H₁. El Despido Nulo influye de manera significativa en los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima.</p> <p>H₂.El Despido Fraudulento influye de manera significativa en los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima.</p> <p>H₃. El Despido Incausado influye de manera significativa en los Derechos Laborales en el Régimen laboral 728 Lima.</p>	<p>VARIABLE X:</p> <p>DESPIDO ARBITRARIO</p> <p>VARIABLE Y:</p> <p>DERECHOS LABORALES EN EL RÉGIMEN LABORAL 728</p>	<p>X₁: Despido Nulo</p> <p>X₂: Despido Fraudulento</p> <p>X₃: Despido Incausado</p> <p>Y₁: Despido por causa justa</p> <p>Y₂: Reposición Laboral</p> <p>Y₃: indemnización por despido</p>	<p>D1.</p> <p>Ideas políticas Opción sexual Actividades sindicales</p> <p>D2.</p> <p>Falsos testimonios Víctima del engaño Animo perverso</p> <p>D3.</p> <p>Jubilación forzada Desnaturalización del contrato Desaparición del puesto de trabajo</p> <p>Mismo puesto que laboraba Sentencia Judicial Exigir su reposición</p> <p>Manera unilateral Proceso disciplinario Bajo rendimiento</p> <p>Montos fijos Indemnizaciones Sentencia Judicial</p>	<p>Tipo: básica, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes. (Alfaro, C. 2012).</p> <p>Nivel: descriptivo correlacional, porque no solo persigue describir acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo. Sabino (1992) Y es correlacional dado que “permite al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables). Es decir, busca determinar el grado de relación entre las variables que se estudian” (Carrasco, 2013, p.73).</p> <p>Diseño: no experimental, de corte transeccional o transversal, ya que no se manipulo, ni se sometió a prueba las variables de estudio. Es no experimental dado que “se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en la que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlas” (Hernández et. Al., 2010, p.149). Así mismo, es de corte transeccional o transversal ya que se “utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado de tiempo” (Carrasco, 2013, p.72).</p> <p>Enfoque: Cuantitativo Población: Muestra:</p> <p>Instrumentos de recolección de datos: El Cuestionario: (Hernández et. Al., 2010,) manifiesta que “El cuestionario es un instrumento de investigación. Este instrumento se utiliza, de un modo preferente, en el desarrollo de una investigación en el campo de las ciencias sociales, para la obtención y registro de datos.</p>

Anexo: CUESTIONARIO



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Título: EL DESPIDO ARBITRARIO Y LOS DERECHOS LABORALES EN EL
RÉGIMEN LABORAL 728 LIMA 2018**

La encuesta es anónima y se requiere la veracidad del caso en su respuesta. Para tal efecto usted podrá marcar la alternativa correspondiente con un "X" o con un aspa.

Considerando la siguiente escala:

N: Nunca AV: A Veces S: Siempre

Dimensiones	Variable X: EL DESPIDO ARBITRARIO	VALORIZACIÓN		
		N	AV	S
Despido Nulo	1- ¿Cuándo el trabajador es despido por sus ideas políticas es considerado un despido nulo?			
	2- ¿Considera que un despido por la opción sexual del trabajador es despido nulo?			
	3- ¿Cuándo se realiza actividades sindicales y el trabajador es despedido se considera despido nulo?			
Despido Fraudulento	4- ¿Cuándo el empleador mediante falsos testimonios despide al trabajador se considera despido fraudulento?			
	5- ¿El trabajador víctima del engaño realiza actividades negativas es un despido fraudulento si es despedido?			
	6- ¿El despido fraudulento comete el empleador cuando despide a un trabajador con ánimo perverso?			
Despido Incausado	7- ¿Considera despido incausado la jubilación forzada?			
	8- ¿La desnaturalización del contrato es considerado despido incausado?			
	9- ¿La desaparición del puesto de trabajo en un contrato especial es despido incausado?			



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Título: EL DESPIDO ARBITRARIO Y LOS DERECHOS LABORALES EN EL RÉGIMEN LABORAL 728 LIMA 2018

La encuesta es anónima y se requiere la veracidad del caso en su respuesta. Para tal efecto usted podrá marcar la alternativa correspondiente con un "X" o con un aspa.

Considerando la siguiente escala:

N: Nunca AV: A Veces S: Siempre

Dimensiones	Variable Y: LOS DERECHOS LABORALES EN EL RÉGIMEN LABORAL 728	VALORIZACIÓN		
		N	AV	S
Derecho a la Reposición	10- ¿La reposición de un trabajador será en el mismo puesto que laboraba antes de ser despedido de manera arbitraria?			
	11- ¿Para ser reincorporado al trabajo por despido arbitrario es necesario una sentencia Judicial?			
	12- ¿El trabajador víctima de un despido arbitrario puede exigir su reposición?			
Derecho al despido de Causa Justa	13- ¿El despido por causa justa se realiza de manera unilateral por el empleador?			
	14- ¿ El despido por causa justa esta sujeto a un proceso disciplinario por parte de la empresa?			
	15- ¿El bajo rendimiento de las labores del trabajador es motivo de despido por causa justa?			
Derecho a la indemnización	16- ¿Existe montos fijos para las indemnizaciones por despido arbitrario?			
	17- ¿En los casos de Despido arbitrario todos los trabajadores tienen derecho a ser indemnizados?			
	18- ¿Para recibir indemnización por despido arbitrario es necesario una sentencia Judicial?			