



---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

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

**CARACTERIZACIÓN DEL DESPIDO ARBITRARIO EN LA  
LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD  
LABORAL VIGENTE EN EL PERÚ. (2020)**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL  
GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN DERECHO  
Y CIENCIA POLÍTICA**

**AUTORA**

**DIAZ ALVA GABBY ROSMERY**

**ORCID: 0000-0002-7647-0557**

**ASESORA**

**VALERO PALOMINO, FIORELLA ROCÍO**

**ORCID: 0000-0002-5520-5359**

**CHIMBOTE- PERÚ**

**2021**

**1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**  
**CARACTERIZACIÓN DEL DESPIDO ARBITRARIO EN LA LEY DE**  
**PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL VIGENTE EN EL**  
**PERÚ. (2020)**

## **2. EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTORA**

Díaz Alva Gabby Rosmery

ORCID: 0000-0002-7647-0557

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,  
Trujillo, Perú

### **ASESORA**

Valero Palomino, Fiorella Rocío

ORCID: 0000-0002-5520-5359

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y  
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Ayacucho, Perú

### **JURADO**

Ramos Herrera Walter

ORCID: 0000-0003-0523-8635

Conga Soto Arturo

ORCID: 0000-0002-4467-1995

Villar Cuadros Maryluz

ORCID: 0000-0002-6918-267X

### 3. HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

---

Mgtr. Conga Soto Arturo

Miembro

---

Mgtr. Villar Cuadros Mariluz

Miembro

---

Dr. Ramon Herrera Walter

Presidente

---

Mgtr. Valero Palomino, Fiorella Rocío

Asesora

#### 4. DEDICATORIA

A la ULADECH católica por  
otorgarme la preciada  
oportunidad de cristalizar este  
anhelo de consolidar mi  
formación profesional.

*Gabby Rosmery, Díaz Alva*

## AGRADECIMIENTO

A mis padres, esposo e hijos,  
como muestra de  
agradecimiento a su amor,  
paciencia, confianza, apoyo  
brindado, por constituir la base  
de mi existir

*Gabby Rosmery, Díaz Alva*

## 5. RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, Determinar las características del Despido Arbitrario en el marco de la Legislación Laboral Peruana. (2020). Cuyo tipo de estudio fue cualitativo de nivel exploratorio y bajo diseño no experimental. Para la recolección de datos se utilizó básicamente fuentes documentales tales como: legislación y doctrina, aplicándose la revisión bibliográfica utilizando la observación y el análisis, las dos actividades fueron predominantes para extraer los datos existentes en las fuentes seleccionadas, como instrumentos se recurrió al uso de diversos medios como: fichas, mapas mentales, cuadros sinópticos, inclusive un cuaderno de notas, asegurando la fidelidad de los contenidos de las fuentes utilizadas. Los resultados revelaron que se respeta lo dispuesto en la Constitución para el despido arbitrario otorgando un adecuado nivel de protección, ante una situación de despido. Y resulta necesario establecer el origen y las causas del mismo.

**Palabras clave:** caracterización; trabajo, despido arbitrario, legislación laboral.

## 6. ABSTRACT

The general objective of the investigation was to determine the characteristics of the Arbitrary Dismissal within the framework of the Peruvian Labor Law. (2020). whose type of study was basically documentary, of non-experimental design. For data collection, documentary sources such as: legislation and doctrine were used, applying the bibliographic review using observation and analysis, the two activities were predominant to extract the existing data in the selected sources, as instruments the use of various means such as: cards, mental maps, synoptic tables, including a notebook, ensuring the fidelity of the contents of the sources used. The results revealed that the provisions of the Constitution for arbitrary dismissal are respected, granting an adequate level of protection, in a situation of dismissal. And it is necessary to establish the origin and causes of it.

**Key words:** characterization; work, arbitrary dismissal, labor legislation.



## 7. CONTENIDO

1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	ii
2. EQUIPO DE TRABAJO.....	iii
3. HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR.....	iv
4. DEDICATORIA.....	v
5. RESUMEN.....	vii
6. ABSTRACT.....	viii
7. CONTENIDO.....	ix
I INTRODUCCION.....	1
II REVISION DE LA LITERATURA.....	4
2.1 Antecedentes.....	4
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	9
2.2.1. El trabajo.....	9
2.2.1.1. Etimología.....	9
2.2.1.2. Concepto.....	9
2.2.2. Derecho del trabajo.....	9
2.2.2.1. El Derecho al trabajo según la Constitución Política del Perú.....	10
2.2.2.2. El Derecho al trabajo según la Doctrina.....	11
2.2.3. Principios del derecho laboral. -.....	11
2.2.4. El Contrato de Trabajo.....	14
2.2.4.1. Concepto.....	14
2.2.4.2. Sujetos del contrato de trabajo.....	15
2.2.4.3. Elementos esenciales del contrato de trabajo.....	16
2.2.4.4. Características del contrato de Trabajo.....	18
2.2.4.5. La estabilidad en el trabajo.....	19
2.2.4.6. Extinción del Contrato de Trabajo.....	19
2.2.4. El despido.....	20
2.2.4.1. Concepto.....	20
2.2.4.2. Características del despido.....	21

2.2.4.3.	Clases de despido .....	22
2.2.5.	El despido arbitrario .....	23
2.2.5.1.	El despido arbitrario en el marco de la legislación laboral .....	24
2.2.5.2.	Tipología de los despidos establecidos por el tribunal constitucional .	24
2.2.5.3.	La reparación frente al despido arbitrario .....	26
2.2.5.4.	Plazo de caducidad frente al despido arbitrario .....	27
2.2.5.5.	Formula de Liquidación de Indemnización por Despido Arbitrario ....	27
III.	HIPÓTESIS .....	28
IV.	METODOLOGIA .....	29
4.1.	Diseño de la investigación .....	29
4.2.	Población y muestra .....	29
4.3.	Definición y operalización de variables e indicadores .....	31
4.4.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	32
4.5.	Plan De Análisis.....	33
4.6.	Matriz de consistencia .....	34
4.7.	Principios éticos. ....	36
V.	RESULTADOS .....	38
5.1.	Resultados.....	38
5.2.	Análisis de Resultados.....	42
VI.	CONCLUSIONES.....	44
	ANEXOS .....	48
	Anexo 1: Instrumento de recolección de datos .....	49
	Anexo 2: Declaración de compromiso ético y no plagio .....	50

## 8 INDICE DE CUADROS

CUADRO 1 Operalización de la variable.....	32
CUADRO 2 Matriz de consistencia .....	35

## 9 INDICE DE ESQUEMAS , MAPAS

ESQUEMA 1.....	38
ESQUEMA 2.....	38
ESQUEMA 3.....	39
ESQUEMA 4.....	39
ESQUEMA 5.....	40
ESQUEMA 6.....	40
ESQUEMA 7.....	41
ESQUEMA 8.....	41

## I INTRODUCCION.

El presente proyecto traza los lineamientos básicos que se seguirá para la elaboración del trabajo de investigación relacionado con el despido arbitrario en el marco de la legislación laboral vigente en el Perú.

Respecto al despido arbitrario en el marco de la legislación laboral existen situaciones problemáticas como:

Chávez (2018) expone que nuestro ordenamiento legal al extinguirse la relación laboral esta debe obedecer a una causa (fallecimiento del empleador o trabajador, jubilación, capacidad, razones económicas y otras más), en ese sentido aquel despido (fenecimiento de la relación entre trabajador y empleador por voluntad unilateral de este último) rigiéndose por el principio de causalidad debe seguir un adecuado procedimiento.

En ese sentido, señala, cuando el despido no contiene una justa causa, se ha dispuesto dos tipos de reparaciones. El primero es la de indemnización y el segundo, la reposición. Es decir, se cuenta con sistema mixto para la protección a la estabilidad laboral de salida. Siendo requisito para la reposición una estabilidad laboral absoluta y para una indemnización una estabilidad laboral relativa. Por lo cual correspondería indemnización para despidos arbitrarios y reposición para despidos nulos.

Manifiesta además que el TC tomando un rol activo señala otros tipos de despidos: “justo, arbitrario, nulo, incausado y fraudulento” (los dos últimos instituidos por el TC por medio de sus sentencias).

Taype (2018) señala que, ante el problema de la informalidad laboral y la distorsión de los regímenes laborales existentes, el estado debe asumir el compromiso de reducir las brechas sociales y ofrecer a los trabajadores niveles salariales dignos y de competitividad en el mercado laboral.

Sin embargo, este cambio estructural requiere de la participación activa de los actores del proceso (Estado peruano, gremios empresariales sindicales, así como sectores sociales representativos) y por medio del dialogo abierto y sincero llegar a un consenso sobre la normatividad y aplicación de los cambios estructurales en la gestión del recurso humano. Entendiéndose que el tope de indemnización por despido arbitrario es uno de los temas más sensibles. El Gobierno está evaluando el incremento de la indemnización de 12 a 24 sueldos como reparación frente al despido arbitrario siempre que sea imposible la reposición en el cargo del trabajador.

El autor manifiesta su acuerdo parcial al respecto, considera adecuado elevar de 12 a 24 sueldos la indemnización, y con mucha más razón si estos trabajadores, son personas mayores que llevan laborando más de 16 años en una empresa y son despedidos de manera arbitraria, pero no comparte la idea que esto deba estar condicionado a la imposibilidad de la obtención de la reposición en el cargo al trabajador, si se demuestra que no hay causal justa de despido.

Cornejo (2018) señala que a nivel de jurisprudencia está establecido que ante un despido arbitrario corresponde la reposición como manera de reparar el daño originado, indicando que a dichos trabajadores les corresponde adicionalmente una indemnización por los siguientes daños: lucro cesante, lucro emergente, daño moral y daño punitivo.

Lo expuesto facilitó plantear el siguiente enunciado.

¿Cuáles son las características del despido arbitrario en la Ley de Competitividad y Productividad Laboral vigente en el Perú? 2020? Para resolver el problema se traza un objetivo general que es Describir y analizar las características del despido arbitrario en la Ley de Productividad y

Competitividad Laboral vigente en el Perú. 2020 y para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos: Describir las características del despido arbitrario en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral vigente en el Perú. 2020 y Explicar las características del despido arbitrario en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral vigente en el Perú. 2020

El tema que se estudiará es relevante porque respecto a las normas laborales estas buscan otorgarle una adecuada protección al trabajador, que muchas veces ve conculcado sus derechos por parte de la patronal, especialmente frente al despido arbitrario. Se trata de una decisión que, por diversos motivos, tienen que tomar en determinadas circunstancias las empresas, pero si opta por esta decisión debe hacerlo con la debida prudencia.

Los conocimientos que se obtendrán serán útiles y relevantes toda vez que se orientan a aportar sapiencias sobre el tema de tal forma que pueda ser usado por los sujetos laborales así como estudiantes, docentes y público en general.

## II REVISION DE LA LITERATURA

### 2.1 Antecedentes

#### 2.1.1 Investigaciones de nivel internacional

En México, Lugo (2018), en su tesis titulada “*la prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido en la nueva ley federal del trabajo*”, La investigación muestra como su “... país siempre se ha caracterizado por la búsqueda de la igualdad, desde la conquista de los españoles hasta el día de hoy, la búsqueda de esta garantía se sigue dando pero ahora ya no con el uso de las armas en una guerra, sino con ideas, es la lucha de las clases sociales que forman la diversidad de los mexicanos y en específico la clase obrera no puede ser la excepción; desde siempre los trabajadores han buscado la igualdad debido a la gran explotación de la que han sido víctimas. No fue sino hasta 1917 que se dio un gran paso para lograr esto, la gran influencia de otros países y la necesidad que existía en México de un cambio y de progreso fue lo que poco a poco abrió los ojos de los trabajadores para luchar por los beneficios dentro de las empresas y ¿por qué no? luchar por tener las mismas posibilidades y beneficios que las clases altas del país. En este capítulo se observará cómo nace el Derecho Laboral, cómo llega a México y cuáles fueron los principales antecedentes del mismo para poder entender mejor toda su evolución y la necesidad que había de reformar la ley y actualizarla a nuestros días.”

En Ecuador Villalta & Villalta (2019) investigaron “*el despido intempestivo como forma de terminación de la relación de trabajo frente a la estabilidad laboral*”. “La presente investigación, aborda las causas y efectos del despido intempestivo ya que no es otra cosa sino el quebrantamiento de la relación laboral que transgrede los derechos de los trabajadores establecidos en la Constitución de la República del



Ecuador y en el Código de trabajo en los art. 326 del texto constitucional, art. 4 y art.33 del Código del trabajo, asimismo afecta gravemente al trabajador frente al principio constitucional de estabilidad laboral que no puede terminar sino por las causas previstas en el artículo 169 del Código del Trabajo, de esta manera el despido intempestivo perjudica la económica familiar, produciendo cambios radicales en el buen vivir y a la del país, de esta manera se ha planteado el problema, con el fin de analizar las causas y efectos, para luego formular y delimitar el mismo, planteando un objetivo general y varios específicos, y así justificar el presente tema.”

En Argentina, Suárez (2020) investigó “*Reflexiones sobre el despido en Argentina y España. Garantías para la estabilidad en el trabajo*”. La investigación se propuso: “...contribuir a la mejor comprensión del instituto del despido y sus consecuencias jurídicas patrimoniales y extrapatrimoniales, a partir de una breve comparación entre el sistema jurídico argentino y español. Para ello, se realizará un análisis jurídico de legislación, jurisprudencia y doctrina argentina y española, tendiente a evidenciar la necesidad de dar efectiva tutela a derechos y garantías consagradas por las Constituciones Nacionales y el derecho internacional de los derechos humanos.”

### **2.1.2 Investigaciones de nivel nacional**

Tenemos que Buenaventura et al.(2019) realizaron su investigación sobre “ESTABILIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA” cuyo objeto fue establecer de qué modo el ordenamiento laboral peruano garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza, fue un trabajo de investigación es descriptivo y se emplean los métodos inductivo – deductivo; para que, a través de la inducción

pueda llegar a formular las conclusiones y sugerencias, los mismos que se aprecian en el desarrollo del mismo, concluyendo que, mediante la modificación del artículo 43 del “Decreto Supremo N.º 003-97-TR” del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No 728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, en el sentido de regular las causales objetivas y procedimientos de despido de los trabajadores de confianza, garantizándose la estabilidad laboral de los mismos.

A su vez Vargas (2017) llevo a cabo una investigación denominada “Los Despidos Arbitrarios en la Reposición del trabajador en el distrito judicial de Lima - 2017”, cuya metodología fue de tipo básica, diseño no experimental correlacional, causal de corte transaccional, con enfoque cuantitativo.

Su objetivo general fue: “Explicar la incidencia entre los despidos arbitrarios en la reposición del trabajador en el Distrito Judicial de Lima – 2017.” Y como objetivos específicos señalan:

- Determinar la incidencia entre los despidos arbitrarios, nulos en la reposición del trabajador en el Distrito Judicial de Lima - 2017.
- Analizar la incidencia entre los despidos arbitrarios, incausados en la reposición del trabajador en el Distrito Judicial de Lima – 2017.
- Identificar la incidencia entre los despidos arbitrarios, fraudulentos en la reposición del trabajador en el Distrito Judicial de Lima - 2017.

Las conclusiones del estudio fueron;

- Los despidos arbitrarios inciden directamente en la reposición del trabajador en el distrito judicial de lima 2017.
- Los despidos arbitrarios nulos inciden directamente en la reposición del trabajador en el distrito judicial de lima 2017.

- Los despidos arbitrarios incausados inciden directamente en la reposición del trabajador en el distrito judicial de lima 2017

Alvarado (2018) presentó una investigación documental-descriptiva, de diseño no experimental; titulado “*Análisis del derecho a indemnización en caso de despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado*”;

El objetivo general planteado fue “Determinar si los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado que han sido despedidos bajo el argumento de pérdida de confianza tienen derecho a indemnización por despido arbitrario o por el contrario constituye una causa justa de despido”

Siendo sus objetivos específicos los siguientes:

- Analizar la naturaleza jurídica de los trabajadores de dirección y de confianza en el régimen laboral privado.
- Identificar el criterio en que se sustenta la pérdida de confianza como causal de despido de los trabajadores de dirección y confianza del régimen laboral privado.

El estudio concluyó demostrando lo siguiente:

- El criterio en que se sustenta la pérdida de confianza como causal de despido de los trabajadores de dirección y confianza del régimen laboral privado tanto en la doctrina como en la jurisprudencia es de índole subjetivo.
- Existe una posición mayoritaria y reiterada en la jurisprudencia que los trabajadores de dirección y de confianza al ser despedidos les asiste el derecho de indemnización por despido arbitrario.

### **2.1.3 Investigaciones de nivel local**

## **2.2. Bases teóricas de la investigación**

### **2.2.1. El trabajo**

#### **2.2.1.1. Etimología**

Haro (2010) nos dice que la palabra trabajo proviene del latín “*tripalium*”, que textualmente significa “tres palos” dado que en esos tiempos antiguos este nombre se le daba a un instrumento de suplicio, otra concepción proviene del griego “*labeo*”, cuyo significado es tambalearse o vacilar bajo un gran peso.

#### **2.2.1.2. Concepto**

García (citado por Arévalo, 2007) define al trabajo como:

Una expresión de la capacidad inventora del hombre, en cuya virtud este transforma las cosas y contiene un valor del que antes no carecía, a la materia a que aplica su actividad; así también se precisa como la actividad creadora y productiva del hombre es arrollada a través de su esfuerzo físico e intelectual.

Neves (2007) señala que comprende a una acción consciente realizada por un sujeto de derecho orientado a un fin determinado en la espera de obtener un provecho económico.

### **2.2.2. Derecho del trabajo**

A decir de Arévalo (2007) derecho del trabajo tiene como finalidad acertar un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los empleadores, pero guardando siempre un carácter tuitivo sobre los primeros.

Al respecto la Constitución Política establece en su artículo 22° que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es en base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. A su vez en el artículo 2 inciso 15 de la misma normatividad expresa que “comprende tanto el derecho de acceder a un puesto de trabajo como el mantenimiento

del mismo”. Guardando perfecta concordancia con lo expresada en artículo 27° de la citada normatividad y comprende un mandato expreso para legislador a fin que ajuste una adecuada protección frente al despido arbitrario.

#### **2.2.2.1. El Derecho al trabajo según la Constitución Política del Perú**

De acuerdo Constitución Política del Perú de 1993, en su artículo N° 2 Derechos Fundamentales De La Persona, numeral 15 expresa : “Toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley.” En tanto:

“Artículo 24: Derechos Del Trabajador

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”

(Constitución Política del Perú (1993).

El artículo N°1 de nuestra Carta Magna, conceptualiza a la persona como fin supremo de la sociedad y el Estado. Es en base a este principio que se constituye la política social del Estado, que incluye el modelo social y económico que rige nuestra legislación.

El artículo N° 24 resume la importancia que significa para el Estado la existencia y vida digna del ciudadano como ser humano, el acceso al trabajo y las condiciones laborales en que se desarrolle este, constituyen la esencia de la calidad de vida de nuestra sociedad.

### **2.2.2.2. El Derecho al trabajo según la Doctrina**

El derecho al trabajo es una facultad inherente del ser humano, indispensable como medio de la obtención de los recursos necesarios en su subsistencia. Esta necesidad de acuerdo a los fines del Estado Peruano como Estado social y democrático de derecho, debe ser satisfecha cumpliendo determinadas condiciones estipuladas en la normativa laboral.

Según Mendez (2009): "...es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales, con el fin de conseguir un equilibrio entre patrones y trabajadores"

El reconocido jurista Landa (2014), define este derecho como ciencia jurídica relativamente nueva en la sociedad peruana, al punto que no contamos con un Código Laboral como en otros países, sino el Estado ha construido un conjunto de normas que se han creado al pasar del tiempo de acuerdo a las realidades laborales y las expectativas que nuestra sociedad generaba en conformidad con los tratados internacionales y los inversionistas extranjeros.

La legislación laboral ha sufrido diversos cambios, tratando de acomodarse a la realidad económico social del país, y según Canelo (2018), cumple "función doble por suponer al mismo tiempo la función protectora del trabajador y la función de racionalizar el conflicto entre capital y trabajo a efectos de conservar el orden social establecido".

### **2.2.3. Principios del derecho laboral. -**

Plá (citado por Haro, 2010) define a estos principios como "preceptos que sustentan y tipifican este derecho, ideas fundamentales y organizadoras de la institución jurídico-laboral; es el verdadero fundamento del ordenamiento jurídico del trabajo" (p. 12).

Por su parte Neves (2007)) señala que *“Los principios son líneas directrices que informan a las normas e inspiran soluciones y sirven en diversas fases de la vida normativa”*.

Los principios del Derecho, desempeñan un triple cometido: una misión informadora al permitir que el legislador o las autoridades especializadas estén al tanto de las corrientes y movimientos concernientes al derecho de trabajo; una función normativa, al actuar de manera supletoria cuando se presente ausencia o vacíos de la ley; y por ultimo una función interpretadora, cuando faculta o permite a los magistrados llevar a cabo interpretaciones benignas al trabajador. (Haro,2010)

En ese sentido Ramos (2013) nos presenta los siguientes principios:

a) PRINCIPIO PROTECTOR

Llamado también tuitivo, inspira todo el derecho del trabajo y se funda en la desigualdad de posiciones existente entre empleador y trabajador, manifestada en la subordinación de éste hacia aquél, contiene, a su vez, tres modalidades:

a.1. PRINCIPIO “IN DUBIO PRO OPERARIO.

Conforme a este principio, cuando respecto de las relaciones laborables, se presente una duda insuperable para dar sentido a una norma establecida, debe predominar la interpretación que más favorezca al trabajador.

Considerando que el trabajador es la parte débil frente a la potestad del empleador.

a.2. PRINCIPIO DE LA NORMA MÁS FAVORABLE.

Al darse el caso de la existencia de distintas normas para ser aplicables respecto de una situación laboral similar, corresponde poner en uso aquella que le confiera mayores beneficios o derechos al trabajador.



### a.3. PRINCIPIO DE LA CONDICION MÁS BENEFICIOSA

Se produce cuando surgen nuevas normas que alteran condiciones laborales, de tal forma que, al momento de aplicarse se hará sin causar menoscabo de los derechos del trabajador que existían anteriormente pues las normas no se piensan con la finalidad de recortar derechos de los trabajadores.

### b) PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

Se trata de la imposibilidad legal del trabajador a renunciar a los derechos establecidos en su favor, tanto por la Constitución, la ley y los convenios.

### c) PRINCIPIO DE CONTINUIDAD DE RELACIONES LABORALES

Principio que refiere que mientras el trabajador no haga una expresa manifestación sobre su voluntad de dar por consumado el contrato de trabajo, siempre guardando bajo la forma prevista por ley, la relación laboral se mantiene en vigencia; igualmente le está impedido al empleador dar por terminada la relación laboral salvo que le asista una causal establecida por la ley.

### d) PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD

Este principio aplica cuando se presente discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos suscritos entre las partes, debiéndose otorgar preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

### e) PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD

Significa que debe existir razonabilidad en las pretensiones de los trabajadores, al igual que en el ofrecimiento de los empleadores. La razonabilidad los acerca a ambas partes para encontrar la solución. Por el contrario, lo irrazonable sirve

para agudizar el conflicto por lo que las partes empleador y trabajador deben buscar la forma más razonable arreglar los problemas evitando por ejemplo las huelgas, tomas de locales, paros, etc.

f) PRINCIPIO DE BUENA FE

Siendo las relaciones de trabajo de carácter personal y sinalagmático, de por medio está la conducta de los trabajadores y empleadores quienes tienen la obligación de actuar de buena fe, que implica lealtad, honestidad y honradez en el cumplimiento de sus obligaciones.

g) PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

Ningún empleador puede tratar desigualmente a trabajadores iguales o a la inversa. Está proscrita la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, raza, origen, religión, opinión, idioma, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador del VIH/SIDA, condición económica o de cualquier otra índole. (p. 03)

## **2.2.4. El Contrato de Trabajo**

### **2.2.4.1. Concepto**

En opinión de Paredes (2008) tenemos que:

El contrato de trabajo corresponde a un acuerdo voluntario celebrado entre el trabajador y el empleador, donde se señala que el primero presta servicios subordinados para el segundo, recogiendo como contraprestación, una remuneración.

El trabajador es una persona natural y se obliga a prestar los servicios de forma personal, en tanto el empleador puede ser una persona natural o persona jurídica.

En opinión de Haro (2013) tenemos que:

El contrato de trabajo establece un acto jurídico y sus requisitos están

señalados en el Código Civil; de esta manera, el contrato de trabajo tiene como primordial característica el que puede ser expreso o tácito, entendiéndose esta última que basta solo el darse la relación laboral o de trabajo para que se pueda corroborar la existencia de derecho y obligaciones, tanto para el trabajador como para el empleador. (pág. 144)

A su vez Gómez (citado por Arévalo, 2012) precisa lo siguiente "El contrato de trabajo es el convenio elevado a protección fundamental, mediante el cual, un trabajador bajo dependencia se pone a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución, elevada, también, a idéntica protección fundamental" (pág. 102).

Para Neves (2007):

Son arreglos de dos a más partes, por los cuales que se crea, regula, modifica o extingue relaciones jurídicas patrimoniales de este modo tienen una eficacia constitutiva, pero también reguladora, el contrato de trabajo; establece derechos y obligaciones por y para los sujetos laborales individuales. (pág. 107)

#### **2.2.4.2.Sujetos del contrato de trabajo**

Son sujetos del contrato de trabajo, el trabajador y el empleador.

##### **a) El trabajador**

Cabanellas (2006) sostiene que "El trabajador es todo aquel que realiza una labor socialmente útil y que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado".

##### **b) El Empleador**

Para Sánchez (2011), se denomina así a la persona que ejerce funciones y cubre cuadros administrativos de menor jerarquía que un funcionario bajo subordinación de un control superior, carece de dirección de mando, sin embargo, desempeña funciones

de importancia. Sus puestos de trabajo se hallan protegidos por la carrera administrativa de conformidad con la Ley y la Constitución, con el fin de lograr mayor eficiencia en la función pública, mediante un sistema de méritos y oposición que precautele la estabilidad de los servidores idóneos.

#### **2.2.4.3.Elementos esenciales del contrato de trabajo**

Cornejo (s.f.) ha sostenido:

Es posible identificar los tres 3 elementos esenciales de un contrato de trabajo, esto es: la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación. La prestación personal de servicios, como su nombre lo indica, implica que nadie salvo el trabajador puede ejecutar el servicio contratado, lo que determina que el servicio que debe prestar un trabajador sea “personalísimo”. La remuneración es la contraprestación que corresponde percibir al trabajador por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador, que puede pagarse en efectivo o en especie, que es de libre disposición y que puede pagarse por unidad de tiempo o unidad de obra. Por su parte, la subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. (pág.140)

Neves (2007) a su vez establece tres elementos:

a) Prestación personal: La actividad cuya utilización es objeto del contrato de trabajo, es la específica de un trabajador determinado. De aquí deriva, en primer lugar, que el trabajador es siempre una persona natural, a diferencia del empleador, en que puede desempeñarse como tal una persona natural (como en el hogar o los pequeños negocios) o jurídica, adoptando cualquier forma

asociativa, lucrativa o no. También distingue al trabajador de los deudores de trabajo en los contratos de locación de servicios y de obra, llamados locador y contratista, respectivamente, que pueden ser personas naturales o jurídicas: por ejemplo, un bufete profesional o una empresa constructora.

b) Subordinación.: La subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección, del otro, son los dos aspectos centrales del concepto. La subordinación es propia del contrato de trabajo (artículo 4 de la Ley de Productividad y competitividad Laboral), ya que en las prestaciones de servicios reguladas por el Derecho Civil o Mercantil, existe autonomía (en los contratos de locación de servicios y de obra, según los artículos 1764 y 1771 del Código Civil, respectivamente). El poder de dirección que el empleador adquiere a partir del contrato de trabajo, se plasma en algunas atribuciones y se somete a ciertos límites, como veremos a continuación. En lo que se refiere al contenido del poder de dirección, según la doctrina éste le permite al empleador dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador. De modo similar define la subordinación la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 9. El empleador puede, pues, impartir instrucciones, tanto de forma genérica, mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa (...), como de forma específica, destinadas a un trabajador concreto; verificar si se cumplen adecuadamente o no; y, en caso de constatar su inobservancia imputable al trabajador, sancionarlo por ello.

c) Remuneración: Tanto el contrato de trabajo como los de locación de servicios y de obra, de un lado, y los de agencia, comisión y corretaje, del otro, se ocupan de trabajos productivos por cuenta ajena. Esto quiere decir que el deudor ofrece su trabajo a un tercero, quien es el titular de lo que éste produce, a cambio del pago de una retribución. Este es, pues, un elemento esencial en los seis contratos. Así lo precisa el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, respecto del contrato de trabajo, y los artículos 1764 y 1771 del Código Civil, respecto de los de locación de servicios y de obra. (p. 24-26)

#### **2.2.4.4. Características del contrato de Trabajo**

En opinión de Haro (2013) existe una serie de características del contrato de trabajo que lo diferencia de un contrato civil.

- Consensual. Porque se perfecciona por consentimiento de las partes, quedando ambas constreñidas a todos sus efectos, tanto en obligaciones como en derechos.
- Sinalagmático. Existe un acuerdo de prestaciones recíprocas. Por un lado, los trabajadores se exigirán a realizar un trabajo pactado, y los empleadores se constriñeran a sufragar una remuneración estipulada.
- Oneroso. Porque procura ventajas o beneficios a cada una de las partes intervinientes. La onerosidad insta una ponderación entre prestación y contraprestación.
- Conmutativo. Todas las prestaciones que conciertan las partes son inminentemente ciertas y conjeturan el pleno conocimiento de las obligaciones y derechos tanto por parte del trabajador como el empleador.
- Tracto sucesivo. Porque los contratos de trabajo son de ejecución continuada o

periódica. El contrato de trabajo se establece en forma continua sin interrupción.

- Es contrato no solemne. Estos tipos de contratos no demandan de una formalidad escrita, y su ausencia no implica la nulidad o no existencia del acto jurídico.
- Es personal. Toda prestación a la que accede el trabajador debe ser efectuada personalmente, en razón a que su contratación se reseña a su capacidad técnica, a su existencia, a su preparación.

#### **2.2.4.5. La estabilidad en el trabajo**

Para Toyama(2008) es el derecho que reconoce la conservación de los contratos de trabajo, destacando, además, que los contratos típicos, tienden a ser permanentes, por eso, este derecho se relaciona con la función protectora del derecho del trabajo, siendo la estabilidad laboral una expresión de principio de continuidad laboral.

A su vez Blancas Bustamante, (2013) la presenta como

El derecho del trabajador a no ser despedido sin causa justa o como una limitación a la facultad de poner término discrecionalmente a la relación de trabajo, tiene como fundamento el principio de continuidad y que, más aun, lo presupone, ya que carecería de lógica establecer esta garantía contra el despido ad nutum si la relación de trabajo, como regla general, se pactara por tiempo determinado, en forma independiente de la naturaleza de la labor a realizar. (p. 111)

#### **2.2.4.6. Extinción del Contrato de Trabajo.**

En opinión de Haro (2010), corresponde al acto por el cual se diluye el vínculo laboral, dado terminación de forma categórica la diversidad de derechos y obligaciones por parte del trabajador y del empleador. La extinción puede atender a diferentes causas como: solicitud del trabajador, decisión de la empresa o por causas no imputables a

estos.

## **2.2.4. El despido**

### **2.2.4.1. Concepto**

Sobre el particular Haro(2013) realiza la definición de despido como: la decisión del empleador dar por consumado el vínculo contractual laboral, llevada a cabo de forma unilateral.

Para Arévalo (2012) corresponde a “la finalización del vínculo laboral originado por voluntad unilateral del empleador, fundándose o no en la existencia de una causa justa” (p.158).

Arce, (2013) señala al respecto que “el despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, un acto extintivo de aplicación individual y que se debe ser comunicado por escrito”. Además, este acto precisa de una causa justificada y el cumplimiento de un procedimiento determinado en la norma laboral.

Finalmente Gomez Rojas, (2018) expone al respecto:

En nuestras normas no hay un concepto preciso del despido, sin embargo, se considera como la forma de extinción del contrato de trabajo, y, se encuentra regulado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, específicamente en el artículo 16°, y cuenta con la peculiaridad de ser un hecho unilateral, empero se encuentra sustentado en una causa justa que se relación con la conducta o capacidad del empleado, y en caso de no haber causa justa, el trabajador puede requerir el pago de una indemnización o su reincorporación a su trabajo, cuando dicho acto transgreda derecho fundamentales (p. 25).



Por tanto, podemos afirmar que el despido se origina cuando el empleador decide dar por finalizado el contrato de trabajo, precisando que el concepto amplio de este despido implica la voluntad unilateral dependiente de la existencia de causas legales para tal decisión, ante este supuesto la inexistencia de causa legal u otro, surgen los diferentes tipos de despido

#### **2.2.4.2. Características del despido**

Montoya Melgar citado por Blancas (2013) sostiene que

Los caracteres del despido se constituyen de la siguiente manera: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante;

a) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente; b) es un acto recepticio, pues en cuanto a su eficacia depende que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y, d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad *futurum* los efectos del contrato. (p. 66)

Silva (2018) señala las características que detallaremos a continuación: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y por último, d) es un acto que produce la extinción contractual en cuanto cesan ad *indefinitum* los efectos del contrato.

### **2.2.4.3. Clases de despido**

Al respecto tenemos que la Corte Suprema de Justicia expone lo siguiente

Nuestra legislación ha sido enfática al precisar los tipos de despido respecto de los cuales puede optarse por la tutela resarcitoria o restitutoria; sin embargo, el máximo intérprete de nuestra Constitución Política es el que ha establecido otros supuestos de despido, no previstos en la normatividad vigente. Correlato de ello, entre las diferentes tipologías de despido, corresponden resaltar las siguientes:

Despido justificado. - Es el que se suscita con mayor frecuencia y cuya relevancia radica en la falta disciplinaria cometida por el trabajador, pudiendo fundarse en dos causas: las relativas a la capacidad del trabajador y las relativas a la conducta del trabajador. Este tipo de despido supone la convalidación de la extinción del contrato de trabajo y no da lugar a la tutela resarcitoria o indemnizatoria, pudiendo el trabajador cobrar todos los adeudos generados con motivo de la relación de trabajo, siempre que no hayan prescrito.

Despido arbitrario. - Es aquel que se genera por no haberse expresado causa justa o no poder demostrarse la misma en juicio, haciéndose mención en torno a que el empleador deberá tener plena convicción respecto de la configuración de alguna de las conductas previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

Despido nulo. - Este tipo de despido se presenta cuando se produce afectación o vulneración de los derechos fundamentales que le asisten al trabajador, y por tanto requiere de una mayor protección al considerar el grado de afectación que se está presentando por despedir a un trabajador bajo algunas de las causales

establecidas en el artículo 29° del TUO del D.L 728.

Despido incausado. - Se produce al despedir al trabajador sin mediar causa alguna que sea derivada de la conducta o la labor que la evidencie.

Despido fraudulento. - Es aquel producido por el empleador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera que resulta contrario a la verdad y rectitud que debe existir en una relación laboral. En este supuesto puede cumplirse con la imputación de una causa que derive en la ruptura de la relación laboral, además de cumplirse con el procedimiento establecido por ley; sin embargo, los hechos atribuidos devienen en inexistentes, falsos o imaginarios; asimismo, puede producirse también cuando se atribuya una falta no prevista legalmente, lo que supone una vulneración al principio de tipicidad, o cuando se produzca la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o mediante la fabricación de pruebas. Cabe precisar que al igual que el despido incausado no cuenta con un marco normativo propio, sino que ha sido la interpretación constitucional la que ha dado origen al mismo.

Despido indirecto. - Concebido como una contraparte al despido justificado, y se produce cuando el empleador actúa afectando o contraviniendo lo establecido en el contrato de trabajo, lo que viene a constituirse en “actos de hostilidad”, que no viene a ser otra cosa que el actuar o el dejar de hacer, de modo tal que se atente, displicente o específicamente, contra los derechos del trabajador. (Cas. Lab. 22802-2017, Lambayeque, 2018, f. 09)

#### **2.2.5. El despido arbitrario**

Torres (2018) señala que el “despido arbitrario o incausado “es aquel de se origina cuando el empleador toma la decisión de despedir a un trabajador sin que media causa

justificada para tal efecto o que esta sea imposible de probanza en un juicio.

#### **2.2.5.1. El despido arbitrario en el marco de la legislación laboral**

El despido arbitrario se encuentra enmarcado en los art. 34° y 38° del D.S. N° 003-97-TR, “Ley de Productividad Competitividad Laboral”, que lo señala como “el cese del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin que obedezca a una causa justa contemplada por la ley”. Para estos casos le asiste al trabajador despedido arbitrariamente percibir una indemnización similar a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, llegando al tope máximo de 12 remuneraciones.

#### **2.2.5.2. Tipología de los despidos establecidos por el tribunal constitucional**

El Tribunal Constitucional como supremo intérprete de la Carta Magna y cuyos fallos tienen el carácter vinculante para las autoridades públicas, en su fallo de fecha 13 de marzo de 2003 recaído en el Expediente No. 976-2001-AA/TC (Caso Eusebio Llanos Huasco, fundamento 15), ha modificado, según algunos especialistas, la clasificación de los despidos establecidos por las normas laborales vigentes en las que a continuación se detallan:

- a) Los despidos incausados. Se refiere a los despidos que tiene como causa el segundo párrafo del artículo 34 de la LPCL, el que facultad a los empleadores a despedir sin causa de por medio a condición de que se le pague una indemnización por despido arbitrario, es decir una remuneración y media mensual por cada año de servicio hasta un tope de doce remuneraciones. De acuerdo con la sentencia recaída en el Expediente No, 976-2001-AA/TC en su fundamento No. 15, corresponde a dicho tipo de despido la reposición en el empleo.

- b) Los despidos fraudulentos. En estos casos el empleador inventa una causa, inexistente o prefabrica pruebas para despedir algún trabajador o para dar por concluido el vínculo laboral a través de falsas renunciaciones.

El Tribunal Constitucional a través de la sentencia No. 628-2001-AA/TC ha observado que en estos despidos se atenta también contra el derecho al trabajo, en la que se viola la libre voluntad de una de las partes, por lo que esta situación es equiparable al despido sin causa, por lo que deviene en lesivo al derecho constitucional al trabajo. Corresponde también la reposición al centro de trabajo.

- c) Los despidos nullos. (...), estos despidos se configuran cuando se atentan contra determinados derechos fundamentales regulados en la LPSL. Entre estas podemos mencionar: a) razones discriminatorias, b) por represalia, c) por ser representante de los trabajadores o por actividades sindicales, por embarazo, por ser portador del SIDA o por discapacidad. En estos casos corresponde la acción de reposición en su puesto de trabajo o de indemnización, a elección del trabajador.

Los despidos con vulneración de derechos fundamentales. Estos despidos ocurren cuando el empleador al despedir a un trabajador no necesariamente vulnera derechos de orden laboral sino de otros tipos, considerados en la Constitución del Estado o denominamos derechos de la persona. Es muy frecuente los casos de la vulneración al derecho al debido proceso, al derecho de defensa, a los derechos de ciudadanía, etc. Corresponde a criterio del TC la reposición en el empleo.

d) Despido con pago de la indemnización. En estos casos el empleador despide al trabajador imputándole causas razonables de falta grave pero en un juicio ordinario laboral no se demuestra fehacientemente estos hechos.

No significa que se ha prefabricado pruebas (o se haya incurrido en despido fraudulento), sino que la falta grave no se encuentra respaldada por medios probatorios, por lo que el juez ordinario laboral no se ha pronunciado a favor de este. En este caso, el trabajador no tendría derecho a reposición, sino al pago de la indemnización por despido arbitrario (...).

### **2.2.5.3. La reparación frente al despido arbitrario**

A decir de Toyama & Vinatea (2011) “La Constitución señala que, ante un despido, el nivel de protección adecuado se establece por ley. Y para la ley, ese nivel fue la indemnización por despido” (pág. 230).

Por su parte Mendoza(2013),expone que el artículo 34 de la ley tolera y fomenta el despido incausado al señalar que si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse manifestar ésta en juicio, el trabajador poseerá derecho al pago de la indemnización.

A su vez (Cornejo Vargas, 2018) señala al respecto:

La jurisprudencia en el Perú ha llegado aún más lejos. Además de señalar a la reposición como la forma de reparar el daño generado por un despido arbitrario, establece que los trabajadores afectados por un despido arbitrario que logren su reposición tienen derecho a una indemnización por cuatro tipos de daños: lucro cesante (por remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir durante la tramitación del proceso judicial), emergente (gastos realizados por la pérdida del trabajo), moral (afectación emocional generada por el despido

arbitrario) y punitivo (importe no pagado al sistema previsional durante la tramitación del proceso).

#### **2.2.5.4. Plazo de caducidad frente al despido arbitrario**

El plazo de caducidad es de 30 días y no se interrumpe, salvo única excepción constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano, al encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del poder judicial, también cabe mencionar, que el plazo de caducidad se suspende a partir de la fecha en que cualquiera de la partes (empleador o trabajador) presenta la solicitud de audiencia de conciliación y hasta la fecha en que concluya el procedimiento. (Art. 36 de LPCL)

#### **2.2.5.5. Formula de Liquidación de Indemnización por Despido Arbitrario**

El artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, dispone que la indemnización equivale a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones, agregando que las fracciones se abonan por dozavos y treintavos.

$R.M \times 1.5 \times \text{año} = \text{INDEMNIZACIÓN}$  (máximo 12 remuneraciones mensuales).

### **III. HIPÓTESIS**

El estudio no evidencia hipótesis; porque comprende el estudio de una sola variable (Despido Arbitrario). Además, del nivel del estudio que es exploratorio descriptivo.

Por estas razones el estudio se orientó por los objetivos.



## IV. METODOLOGIA

### 4.1. Diseño de la investigación

#### **Investigación no experimental**

Al respecto Dueñas (2017) quien sostiene que:

Son las investigaciones donde no se manipulan intencionalmente la variable independiente, es decir que se observa los fenómenos tal como son en su contexto natural, para luego examinarlos detenidamente y a obtener respuestas a ciertas dudas. Este diseño es denominado *expost*-facto donde no debe manipularse las variables de forma intencional, los sujetos deben ser observados en su ambiente natural ya existentes, sin provocación intencional del investigador. (p.51)

El estudio no contempló la manipulación de ningún aspecto del objeto de estudio, ni tuvo como propósito hacer propuestas legislativas; sino de examinar la regulación vigente sobre la institución jurídica seleccionada. El estudio en sí no obedeció a un diseño pre existente. Se trató en sí de un diseño particular “sui generis”, porque el propósito del estudio fue introducir y orientar al investigador en la profundización del conocimiento profundo respecto de la institución jurídica seleccionada. Constituyendo una actividad básicamente observacional y analítica del contenido normativo existente respecto de la institución jurídica elegida.

**Investigación retrospectiva.** Para Vallejo (2002) “Se consideran retrospectivos aquellos cuyo diseño es posterior a los hechos estudiados y los datos se obtiene de archivos o de lo que los sujetos o los profesionales refieren”.

### 4.2. Población y muestra

**Población (Universo).** Según Dueñas (2017) refiere que “El universo está comprendido por la totalidad de los fenómenos y elementos estudiados, son todos los objetos o sujetos finitos o infinitos ubicados en un determinado espacio, el universo comprende el todo, abarca el 100% de los entes animados e inanimados (...)”.

Tenemos a (Hernández, 2013), quien afirma que: Dentro de la investigación es importante establecer cuál es la población y si de esta se ha tomado una muestra, cuando se trata de seres vivos; en caso de objetos se debe establecer cuál será el objeto, evento o fenómeno a estudiar. Se entiende por población al conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado

**Muestra.** - Citando al mismo autor Dueñas (2017) “Denominada población muestral es el sub conjunto de la población seleccionada de tal forma que será lo más representativo del estudio de investigación (...)”.

**Unidad de análisis:** Conceptualmente, la unidad de análisis: “Son los elementos en los que recae la obtención de información y que deben de ser definidos con propiedad, es decir precisar, a quien o a quienes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información”. (Centty Villafuerte, 2006, p. 69)

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por (Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En este trabajo, la elección se realizó mediante muestreo no probabilístico; es decir a criterio del investigador (acorde a la línea de investigación). Que, según Casal y Mateu (2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar la unidad de análisis.

Como quiera que el estudio es de carácter documental la unidad de análisis estará conformada por los propios documentos: las normas que regulan el despido arbitrario en la legislación laboral peruana.

### **4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores**

**a). Definición de Caracterización** (Sánchez Upegui, 2010). Dice que desde una perspectiva investigativa la caracterización es una fase descriptiva con fines de identificación, entre otros aspectos, de los componentes, acontecimientos (cronología e hitos), actores, procesos y contexto de una experiencia, un hecho o un proceso

#### **b). - Definición de variable**

Al respecto, (R. Hernández et al., 2014) refiere que: Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. El concepto de variable se aplica a personas u otros seres vivos, objetos, hechos y fenómenos, los cuales adquieren diversos valores respecto de la variable referida. (pp. 105).

#### **c). Operacionalización de variables**

Dueñas (2017) refiere que: consiste en transformar las variables en sub variables o dimensiones y estas a su vez en indicadores, o las variables directamente en

indicadores para luego proceder a relacionar las definiciones operacionales de las variables entre sí.

También se puede definir la operacionalización de las variables como el proceso metodológico de descomponer la variable deductivamente es decir de lo general a lo particular, las variables pueden descomponerse en dimensiones, indicadores, temas, índices, áreas. Formas, etc.

A su vez Núñez (2007) nos dice que “[...] la variable es todo aquello que se va a medir, controlar y estudiar en una investigación, es también un concepto clasificatorio. Pues asume valores diferentes, los que pueden ser cuantitativos o cualitativos. Y también pueden ser definidas conceptual y operacionalmente”.

#### **CUADRO 1 Operacionalización de Variable**

<b>Variable</b>	<b>Indicadores</b>
Caracterización del despido arbitrario en la ley de productividad y competitividad laboral vigente en el Perú	Bases conceptuales Normatividad del Despido Arbitrario Jurisprudencia sobre Despido Arbitrario

#### **4.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

##### **a). La Técnica.**

Para la recolección de datos en la presente investigación, se emplearon técnicas de observación, revisión documental y análisis de contenido, de forma cuidadosa

Como manifiestan Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013) la técnica de la *observación*: es el punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta

sea científica debe ser total y completa; no basta con captar el sentido superficial o manifiesto de un texto; sino, llegar a su contenido profundo y latente.

#### **b). El Instrumento**

Los instrumentos empleados fueron, el cuadro o lista de parámetros, la lista de cotejo y la operalización de la variable

La lista de cotejo, es una herramienta de observación y verificación muy importante y de gran utilidad cuya función es alcanzar los objetivos establecidos según el caso en estudio, cuantitativa y cualitativamente, sintetizando la sumatoria o calificación de la variable (cuadro 7 y 8)

La lista de cotejo para el vigente estudio fue seleccionada de forma facultativa para los fines pertinentes y correspondientes.

#### **4.5. Plan De Análisis**

Se llevará a cabo por etapas o fases conforme sostiene Lenise Do Prado.

**Primera fase o etapa:** “Será un análisis, una lectura abierta y una lectura exploratoria del expediente y su contenido, permitiendo la aproximación progresiva, gradual y reflexiva al fenómeno, estará guiado por los objetivos de la investigación”.

**Segunda fase:** “En esta fase será más sistematizada el análisis y recolección de datos, con la revisión permanente de la literatura, guiado u orientado por los objetivos y se contrastará con la literatura o teorías, usando la técnica del fichaje, la observación y el análisis de contenido y como instrumento se usará las fichas y cuadernos de nota que permitirá la evaluación, el análisis de contenido de las sentencias. Los hallazgos serán trasladados a una ficha o cuaderno de apuntes, con

excepción de los sujetos procesales quienes serán referidos únicamente por sus iniciales”.

**Tercera fase:** “Consistirá en un análisis sistemático, profundo orientado por los objetivos articulados en la presente investigación, se sistematizará con los referentes teóricos y normativos correspondientes”.

#### **4.6. Matriz de consistencia**

En opinión de Ñaupás, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402).

Por su parte, Campos (2010) expone: “Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación” (P. 3).

En términos generales, la matriz de consistencia sirve para asegurar el orden, y asegurar la científicidad del estudio, que se evidencia en la logicidad de la investigación.

**CUADRO 2. Matriz de consistencia**

TÍTULO: CARACTERIZACION DEL DESPIDO ARBITRARIO EN LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL VIGENTE EN EL PERU (2020)

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>¿Cuáles son las características del Despido Arbitrario en la Ley de Competitividad y Productividad Laboral vigente en el Perú. 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir y analizar las características del despido arbitrario en la L.P.C.L.</li> </ul> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir las características del despido arbitrario en la L.P.C.L</li> <li>• Explicar las características del despido arbitrario en la L.P.C.L.</li> </ul>	<p>El estudio no evidencia hipótesis</p>	<p>Caracterizacion</p>	<p>Tipo:Basica                      Enfoque:cualitativo                      Nivel: Descriptivo                      Diseño: No experimental                      Universo:normas que regulan el despido arbitrario                      Muestra: Ley De Productividad y Competitividad Laboral                      Técnica:Recoleccion de datos                      Instrumento:Fichas Mapas conceptuales</p>

#### **4.7. Principios éticos.**

En opinión de Abad y Morales (2005) es menester contraer, compromisos éticos antes, durante y después de todo proceso de investigación; con la finalidad de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad.

Por ello la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, estableció el documento normativo denominado “código de ética para la investigación” aprobado por acuerdo del Consejo Universitario con Resolución N°0973-2019-CU-ULADECH católica, de fecha 16 de agosto del 2019, el mismo que busca determinar los principios y valores éticos que guíen las buenas prácticas y conducta responsable de los estudiantes, graduados, docentes, formas de colaboración docente, y no docentes, en la Universidad. Los mismos que han quedado señalados de la siguiente manera:

- 1 Protección a las personas.
- 2 Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad.
- 3 Libre participación y derecho a estar informado
- 4 Beneficencia no maleficencia
- 5 Justicia
- 6 Integridad científica.

En ese orden de ideas el presente trabajo se está considerando el principio de “protección a las personas”, bajo la consideración la persona en toda investigación es el fin y no el medio, razón por la cual es necesario otorgarle cierto grado de protección, se asumió, el compromiso ético antes, durante y después del proceso de



investigación; de preservar su derecho a la intimidad.

Asimismo, como quiera que la elaboración del presente trabajo implicó hacer uso de fuentes que tienen autores el uso de cada uno implicará consignar las fuentes utilizadas, usando para ello las reglas establecidas en las Normas APA.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados

**Objetivo: Describir las características del despido arbitrario en la ley de productividad y competitividad laboral vigente en el Perú. (2020)**

Ficha Bibliográfica 01

Fuente Bibliográfica	Resumen
<p>Título : <i>Derecho Individual del Trabajo</i></p> <p>Autor : Haro Carranza, J</p> <p>Año :2010</p> <p>Fuente: Editorial San Marcos E.I.R.L.</p>	<p>Tenemos que Haro (2010) manifiesta que los principios del Derecho, desempeñan un triple cometido:</p> <p>*misión informadora al permitir que el legislador o las autoridades especializadas estén al tanto de las corrientes y movimientos concernientes al derecho de trabajo;</p> <p>*función normativa, al actuar de manera supletoria cuando se presente ausencia o vacíos de la ley;</p> <p>*función interpretadora, cuando faculta o permite a los magistrados llevar a cabo interpretaciones benignas al trabajador (p.12)</p>

Interpretación: nos permite tener información, normatividad e interpretación del derecho del trabajo

Ficha Bibliográfica 02

Fuente Bibliográfica	Resumen
<p>Título : <i>El despido en el derecho laboral peruano</i></p> <p>Autor : Blancas Bustamante, C</p> <p>Año : 2013</p> <p>Fuente: 3ra ed.). Jurista Editores.</p>	<p>Montoya Melgar citado por Blancas (2013)sostiene que:</p> <p>Los caracteres del despido se constituyen de la siguiente manera:</p> <p>a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante;</p> <p>b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente;</p> <p>c) es un acto recepticio, pues en cuanto a su eficacia depende que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y,</p>

	d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto <i>cesan ad futurum</i> los efectos del contrato. (p. 66)
--	---

Interpretación: el despido es tomado por el empleador, el empleado solo es un receptor.

#### Ficha Bibliográfica 03

Fuente Bibliográfica	Resumen
<p>Título : <i>DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO</i></p> <p>Autor : Arévalo Vela, J.</p> <p>Año : 2011</p> <p>Fuente: Fondo Editorial de la Fundación Vicente Ugarte del Pino.</p>	<p>Arévalo (2011) sostiene que “la culminación del contrato de trabajo debido a la voluntad unilateral del empleador, basándose o no en la existencia de una causa justa” (p .158)</p>

Interpretación: al no haber causa justa se configura el Despido Arbitrario.

#### Ficha Bibliográfica 04

Fuente Bibliográfica	Resumen
<p>Título: La Constitución 1993.comentada.</p> <p>Año:2006</p> <p>Fuente: Tomo I. Gaceta Jurídica Lima- Perú. 2006, Pág.565</p>	<p>En nuestra Carta Magna Actual en los Artículos 22 y 27, nos habla de la Estabilidad Laboral dentro de esta norma se otorga una adecuada protección al trabajador con un solo propósito de que no sedespedido intempestivamente de manera injustificada vulnerando sus derechos:</p> <p><b>Artículo 22. PROTECCION Y FOMENTO DEL EMPLEO</b></p> <p>“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y unmedio de realización de la persona”</p> <p><b>Artículo 27.PROTECCIÓN Del TRABAJADOR FRENTE AL DESPIDOARBITRARIO</b></p> <p>“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido Arbitrario”.</p>

Interpretación: La Constitución Política Del Peru defiende el trabajo y presta protección ante un despido arbitrario

Ficha Bibliográfica 05

Fuente Bibliográfica	Resumen
<p><b>Título : La indemnización por despido arbitrario</b></p> <p><b>Autor : Texto Único ordenado del Decreto legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, artículos 36º y 38º</b></p> <p>Año :</p> <p>Fuente :</p>	<p>Artículo 34.- El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que, en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38</p> <p>Artículo 38.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba</p>

Interpretación: para resarcir el daño del trabajador frente a un despido arbitrario es necesario la indemnización

Ficha Bibliográfica 06

Fuente Bibliográfica	Resumen
<p><b>Título : Principios del derecho laboral</b></p> <p>Autor : Haro Carranza, J</p> <p>Año : 2010</p> <p>Fuente :</p>	<p>Nos ilustra manifestando que los principios permiten definir la orientación doctrinaria del legislador en materia del derecho del trabajo, permitiendo, además, que los operadores del derecho tengan una fuente a la que recurrir para la interpretación y aplicación del derecho del trabajo.</p> <p>Los principios del derecho del trabajo son “líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho” (p .12).</p>

Interpretación: Los principios del Derecho Laboral son directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales

Ficha Bibliográfica 07

Fuente Bibliográfica	Resumen
<p>Título: TEXTO UNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR. Diario Oficial el Peruano</p>	<p><b>Despido Arbitrario:</b></p> <p><b>Artículo 34.-</b> “El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.</p> <p>Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derechoo beneficio social pendiente.</p> <p>En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que, en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo38”</p>

Interpretación: La L.P.C.L indica los derechos del trabajador para el pago de su indemnización por Despido Arbitrario.

Ficha Bibliográfica 08

Fuente Bibliográfica	Resumen
<p>Título : La reparación frente al despido arbitrario</p> <p>Autor : Toyama</p> <p>Año : 2013</p> <p>Fuente :</p>	<p>Según la Constitución, existe un adecuado nivel de protección, ante una situación de despido, tal como lo es una adecuada indemnización. (p .230)</p>

Interpretación: La Constitucion del Peru de 1993 aprueba una adecuada indemnización frente a un Despido Arbitrario.

## **5.2. Análisis de Resultados**

Del análisis efectuado respecto de la presente investigación, es pertinente definir el término “despido arbitrario”, a tal efecto consideramos lo expuesto por Arévalo (2011) quien sostiene que se denomina así a “la culminación del contrato de trabajo debido a la voluntad unilateral del empleador, basándose o no en la existencia de una causa justa” (p .158)

Es conveniente resaltar que gracias a los esquemas desarrollados en la primera parte de la presente investigación, nos ha permitido describir las características despido arbitrario en la Ley de Productividad Laboral. Como lo señala Montoya Melgar citado por Blancas (2013)

- Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante;
- Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente;
- Es un acto recepticio, pues en cuanto a su eficacia depende que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y,
- Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato. (p. 66)

Por otro lado al hacer una comparación con lo investigado por Vargas (2017) en su trabajo denominado “Los Despidos Arbitrarios en la Reposición del trabajador en el distrito judicial de Lima - 2017”, cuya metodología fue de tipo básica, diseño no experimental correlacional, causal de corte transaccional, con enfoque cuantitativo, guardando similitud con nuestra metodología aplicada, pero de determino que difiere

respecto de los resultados por la diferencia de los objetivos planteados en cada estudio. De igual forma encontramos el estudio de Alvarado (2018) con su investigación documental-descriptiva, de diseño no experimental; titulada “*Análisis del derecho a indemnización en caso de despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado*”; nuevamente se encuentra similitud en la metodología utilizada, sin embargo dicho estudio estuvo más sectorizado por u orientación hacia un tipo determinado de trabajador, siendo nuestro trabajo mucho más generalizado.

Asimismo encontramos que Peña (2019) presentó un trabajo de investigación de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental retrospectivo y transversal, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Titulada “*Caracterización del proceso sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el expediente N° 00081-2012-0-2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes-Tumbes. 2019*”, siendo que este trabajo ostentó mayor similitud que los otros trabajos mencionados, con la sola diferencia que dicho trabajo de investigación tomó como base de análisis un expediente en específico y nuestro trabajo realizar un análisis abarcando un mayor universo de estudio.

## VI. CONCLUSIONES.

En este trabajo se describió y analizó las características del despido arbitrario en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral vigente en el Perú. 2020, de acuerdo a los parámetros de evaluación y procedimientos establecidos para el presente estudio.

La aplicación de la metodología fue básicamente documental lo que permitió ampliar la generación de conocimiento acerca del despido arbitrario en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral vigente en el Perú.

Se concluyó que para describir el despido arbitrario tenemos que la normatividad y la jurisprudencia señalan la existencia de dos regímenes de protección frente al despido arbitrario, uno legal y otro constitucional. El primero encuentra sustento, sobretodo, en lo dispuesto por el D. Log. 728; para acceder al segundo ha de invocarse la vulneración de un derecho fundamental y acudir a la jurisdicción constitucional vía un proceso de amparo

Respecto de las características del despido arbitrario se estableció que la ley regula muy exigentemente el despido arbitrario en el Perú; señalando un derecho al pago de una indemnización como única relación por el daño sufrido, sin embargo, el Tribunal constitucional ha señalado que la indemnización por despido arbitrario prevista en la ley no se corresponde con la naturaleza especial del derecho de trabajo. Señalando que el “Despido incausado” se produce cuando el trabajador ha sido despedido sin que se le exprese causa o cuando no se haya respetado el procedimiento establecido por la ley. En estos casos, el trabajador podrá demandar o indemnización o la reposición



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVARADO HERRERA, G. Y. (2018). *ANÁLISIS DEL DERECHO A INDEMNIZACIÓN EN CASO DE DESPIDO ARBITRARIO DE LOS TRABAJADORES DE DIRECCIÓN Y DE CONFIANZA DEL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO*) [UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA].  
<http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1959/DER-ALV-HER-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arévalo Vela, J. (2007). *Causas y extinción del contrato de trabajo*. Lima: Editorial Grijley. Editora Jurídica Grijley.
- Arévalo Vela, J. (2012). *DERECHO DEL TRABAJO INDIVIDUAL*. Fondo Editorial de la Fundación Vicente Ugarte del Pino.
- Blancas Bustamante, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano* (3ra ed.). Jurista Editores.
- Campos Lizarzaburu, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*.  
<http://www.magistersac.com/pdf/WBCL.ApuntesMIC3.pdf>
- Casal, J., & Mateu, E. (2003). TIPOS DE MUESTREO. In *Rev. Epidem. Med. Prev* (Vol. 1).  
<http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas Adicionales %28Cómo diseñar una encuesta%29/TiposMuestreo1.pdf>
- Centy Villafuerte, D. B. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. (Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. (ed.)). Facultad de Economía de la U.N.S.A. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/index.htm>
- Chávez Porras, P. M. (2018). *El despido arbitrario: un vistazo a su régimen de protección / Pólemos / Portal Jurídico Interdisciplinario*. PÓLEMOS. <https://polemos.pe/despido-arbitrario-la-indemnizacion-acorde-la-constitucion-la-normativa-internacional-deberia-corresponder-la-reposicion/>
- Cornejo Vargas, C. A. (2018). *Conoce los riesgos del despido arbitrario / Legal / Actualidad / ESAN*. ESAN News Letter.  
<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2018/05/22/conoce-los-riesgos-del-despido-arbitrario/>
- Cas. Lab. 22802-2017, Lambayeque, (2018).

- Haro Carranza, J. (2010). *Derecho Individual del Trabajo*. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Haro Carranza, J. E. (2013). *Derecho laboral en la Administración Pública* (2da ed.). Ediciones legales (Edilegsa EIRL).
- Nancy, B., Buenaventura, A. R., María, M., & Salvatierra, S. A. (2019). *ESTABILIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA*. UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO.
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis* (3ª). Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marco.
- Neves Mujica, J. (2007). *Introducción al Derecho Laboral* (3ra ed.). Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Peña Sánchez Viana Araselí. (2019). *CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 00081-2012-0-2601-JMLA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBESTUMBES*. 2019.
- Ramos Flores, J. (2013, September 1). *Instituto de Investigaciones Jurídicas Rambel de Arequipa*. Los Principios Del Derecho Laboral. <http://institutorambell.blogspot.com/2013/09/los-principios-del-derecho-laboral-jose.html>
- Taype Molina, M. (2018). *Propuesta de modificación a la indemnización por despido arbitrario en el Perú*. GestioPolis. <https://www.gestiopolis.com/propuesta-de-modificacion-a-la-indemnizacion-por-despido-arbitrario-en-el-peru/>
- Torres, J. (2018). *Despido Laboral Arbitrario: Indemnización y Reposición*. Noticiero Contable. <https://www.noticierocontable.com/despido-laboral-arbitrario/>
- Toyama Miyagusuku, J., & Vinatea Recoba, L. (2012). *Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Gaceta Jurídica.
- Vargas Boluarte, S. (2017). *Los Despidos Arbitrarios en la Reposición del trabajador en el distrito judicial de Lima - 2017*. Universidad Cesar Vallero.



# ANEXOS

## Anexo 1: Instrumento de recolección de datos

### ESQUEMA N° XX

Fuente Bibliográfica	Resumen
Título : Autor : Año : Fuente :	

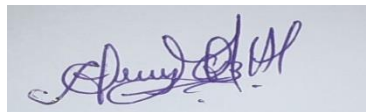
## **Anexo 2: Declaración de compromiso ético y no plagio**

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* **DIAZ ALVA, GABBY ROSMERY** quien suscribe en la condición de autora del presente trabajo de investigación titulado: CARACTERIZACION DEL DESPIDO ARBITRARIO EN LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETIVIDAD LABORAL VIGENTE EN EL PERÚ. 2020, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual.

Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado impulsada por la Universidad, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las fuentes donde se ha accedió tomar conocimiento de datos sensibles, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales.

Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En caso de infringir los derechos de autor y propiedad intelectual es de responsabilidad del autor del trabajo no de la universidad, dado que se trabajó bajo los principios éticos de buena fe y de fidelidad en el manejo de las fuentes. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.

*Trujillo, Noviembre del 2021*



---

**DIAZ ALVA, GABBY ROSMERY**

**DNI 80560166**

Código de estudiante 1606181070

Código ORCID: 0000-0002-7647-0557

# DIAZ ALVA.docx

---

## ORIGINALITY REPORT

---

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 4%