



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 34° DEL TEXTO  
ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728**

**LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD**

**LABORAL, PIURA, 2023.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ABOGADO**

**AUTOR**

**MEZONES CORDOVA, SEGUNDO EDILBERTO  
COD ORCID 0000-0003-0304-2305**

**ASESOR**

**Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO  
ORCID: 0000-0001-8079-3167**

**PIURA – PERÚ  
2022**

**1. Título de la tesis**

MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 34° DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL  
DECRETO LEGISLATIVO N° 728 LEY DE PRODUCTIVIDAD Y  
COMPETITIVIDAD LABORAL, PIURA, 2022.

## **2. Equipo de trabajo**

### **AUTOR**

**Mezones Córdova, Segundo Edilberto**

ORCID: 0000-0003-0304-2305

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

### **ASESOR**

**Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto**

ORCID: 0000-0001-8079-3167

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho  
y Humanidades, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú

### **JURADO**

**Mgtr. Penas Sandoval, Segundo**

ORCID: 0000-0003-2994-3363

**Mgtr. Farfán de la Cruz, Amelia Rosario**

ORCID: 0000-0001-9478-1917

**Mgtr. Usaqui Barbaran, Edward**

ORCID: 0000-0002-0459-8957

**3. Hoja de firma del Jurado y Asesor**

---

Mgtr. Penas Sandoval, Segundo  
**Presidente**

---

Mgtr. Farfán de la Cruz, Amelia Rosario  
**Miembro**

---

Mgtr. Usaqui Barbaran, Edward  
**Miembro**

---

Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto  
**Asesor**

#### **4. Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria**

A la Universidad Católica los Ángeles de  
Chimbote por el apoyo en mi formación,  
para la culminación de mis estudios y la  
elaboración de mi proyecto de tesis.

A mi esposa Elva y a mis hijos Ronny, Carlos  
Judith, Emmanuel y Melissa por su apoyo moral  
y por ser el motor de mi existencia.

**Segundo Edilberto Mezones Córdova**

## **Agradecimiento**

Dios, que me ha dado la oportunidad de  
avanzar con mis metas en mi vida.

A mis profesores de la facultad de derecho, y  
de forma especial al docente Murriel Santolalla  
Luis Alberto por el apoyo y asesoramiento en la  
elaboración del presente proyecto de tesis.

**Segundo Edilberto Mezones Córdova**

## **5. Resumen y abstract**

En este trabajo de investigación se estableció las razones jurídicas que permiten la modificación del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022. Asimismo, se determinó los argumentos jurídicos para dicha modificación. El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo, se utilizó metodología de tipo aplicada en un nivel de investigación de alcance descriptivo, el diseño de la investigación fue no experimental, se utilizó como técnica la encuesta y el cuestionario, el cual consistió en una serie de preguntas utilizando el método de Likert relacionada a la variable despido arbitrario, que tuvo la finalidad de medirla. La población fueron profesionales de la carrera de derecho del Colegio de Abogados de Piura – CAP y la muestra fue equivalente a 263 abogados. Los resultados recogidos fueron favorables y sustentaron la modificación del artículo en mención, basado en la hipótesis planteada. La conclusión principal fue que los trabajadores son la fuerza fundamental en las empresas privadas y públicas, quienes prestan sus servicios con la finalidad de obtener ingresos remunerativos, que son el sustento para el bienestar de su familia. Por tal motivo es necesario otorgarle a dicho trabajador la seguridad de su continuidad y permanencia en su puesto de trabajo, y que su despido este orientado a causas justas y evitar de esta manera el poder unilateral que tiene el empleador para despedir a un trabajador en forma arbitraria o injustificada.

**Palabras clave:** modificación, despido arbitrario, empleador, trabajador.

## **Abstract**

In this work we established the legal reasons that allow the modification of article 34 of the Single Ordered Text of Legislative Decree 728 Law of Labor Productivity and Competitiveness, Piura, 2022. Also, determine the legal arguments for said modification. The present research work was of a quantitative approach, the basic type methodology was improved at a descriptive scope research level, the research design was non-experimental, the survey was improved as a technique and the data collection instrument was improved. questionnaire, which consisted of a series of questions using the Likert method related to the arbitrary dismissal variable, which was intended to measure it. The population was professionals from the law career of the Bar Association of Piura - CAP and the sample was equivalent to 263 lawyers. The results collected were favorable and supported the modification of the article in question, based on the proposed hypothesis. The main conclusion was that workers are the fundamental force in private and public companies, who provide their services in order to obtain remunerative income, which is the sustenance for the well-being of their family. For this reason, it is necessary to grant said worker the security of his continuity and permanence in his job, and that his dismissal is oriented to just causes and thus avoid the unilateral power that the employer has to dismiss a worker in a lawful manner. arbitrary or unjustified.

**Keywords:** modification, arbitrary dismissal, employee, worker.



## 6. Contenido

1.	Título de la tesis.....	i
2.	Equipo de trabajo.....	ii
3.	Hoja de firma del Jurado y Asesor.....	iii
4.	Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria .....	iv
5.	Resumen y abstract .....	vi
6.	Contenido.....	viii
7.	Índice de gráficos y tablas .....	ix
I.	INTRODUCCIÓN.....	1
II.	REVISIÓN LITERARIA.....	6
III.	HIPÓTESIS .....	35
IV.	METODOLOGÍA .....	36
4.1	Diseño de la investigación .....	37
4.2	Población y muestra .....	37
4.3	Definición y operacionalización de las variables y los indicadores.....	38
4.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	41
4.5	Plan de análisis.....	42
4.6	Matriz de consistencia.....	44
4.7	Principios éticos .....	45

V. RESULTADOS .....	46
5.1 Resultados .....	46
5.2 Análisis de resultados.....	50
VI. CONCLUSIONES.....	60
Referencias bibliográficas.....	65
Anexos .....	68

## 7. Índice de gráficos y tablas

<b>Gráfico 1.</b> ¿Considera usted, que debería reponerse a un trabajador que fue despedido de forma arbitraria? .....	48
<b>Gráfico 2.</b> ¿Usted, considera que solo se debe despedir a un trabajador por razones relacionada a su capacidad o conducta? .....	48
<b>Gráfico 3.</b> ¿Usted, considera que los trabajadores deben tener derecho a una estabilidad absoluta? .....	49
<b>Gráfico 4.</b> ¿Usted, considera que se debe modificar el artículo 34 del TUO del Decreto Legislativo 728? .....	49
<b>Tabla 1</b> Operacionalización de las variables y los indicadores.....	39
<b>Tabla 2</b> Matriz de Consistencia.....	44
<b>Tabla 3</b> ¿Considera usted, que debería reponerse a un trabajador que fue despedido de forma arbitraria? .....	46

**Tabla 4** ¿Usted, considera que solo se debe despedir a un trabajador por razones relacionada a su capacidad o conducta?..... 47

**Tabla 5** ¿Usted, considera que los trabajadores deben tener derecho a una estabilidad absoluta? ..... 47

**Tabla 6** ¿Es necesario modificar el artículo 34 del TUO del Decreto Legislativo 728?..... 47

## **I. INTRODUCCIÓN**

Las relaciones de trabajo, en la actualidad moderna se originan en los contratos laborales, que tienen diferentes modalidades de contratación, los cuales se presentan en el sector privado, originando de estas relaciones jurídicas contractuales, situaciones de conflicto desembocando en una desocupación. Pero, es el caso que los trabajadores dentro de una relación laboral obtienen protección, recogidos en los principios constitucionales y laborales, como el principio de estabilidad laboral constituye más que un escudo que protege al trabajador contra el despido arbitrario, es una tutela reparadora del principio de continuidad de la relación laboral y del principio de primacía constitucional.

En la Constitución Política del Perú de 1979 se reguardaba positivamente el derecho a la continuidad en el trabajo. Desde la mencionada Constitución existió una adecuada protección frente al despido arbitrario que debe de cumplir una trascendental importancia cuando el trabajador se encuentre frente a un despido que no tiene ninguna justificación de orden legal y constitucional.

Actualmente en nuestra Constitución vigente, la estabilidad laboral se presenta de forma relativa, y es a través del Tribunal Constitucional el que ha reconocido jurisprudencialmente su vigencia absoluta, ya que el ordenamiento infrainstitucional de alguna manera pretendió eliminarla; la preocupación es que, existiendo este reconocimiento, en la realidad jurídica y social, esta resulta insuficiente e incluso ineficaz, debido a que diariamente los trabajadores son objeto de despidos arbitrarios que finalmente se resuelven con el pago al trabajador de una indemnización, en otras palabras se convierte en un despido pagado.

Los despidos arbitrarios originan un problema social, ya que afecta el entorno personal y familiar, debido a que el trabajador que es el proveedor de los recursos económicos para la satisfacción de las necesidades básicas del hogar, se ve afectado por un despido arbitrario.

Por tal motivo se propone la modificación del artículo 34° del texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022.

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

Actualmente existe un alto índice de despidos arbitrarios en el Perú, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo año 2021, en el Anuario Estadístico Sectorial publicado, según el Cuadro N° 140 denominado Servicios de Defensa y Asesoría Legal a Trabajadores y Empleadores por mes, según materia 2021, se puede apreciar que a nivel nacional ocho mil novecientos ocho (8,908) trabajadores fueron despidos arbitrariamente, sin incluir en esta estadística a los despidos que no han sido judicializados por los trabajadores despedidos.

Al respecto el artículo 27 de la Constitución Política del Perú, establece que: “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, derecho fundamental que el Tribunal Constitucional en reiteradas sentencias, desde los años 2002, 2003 y subsiguientes, ha otorgado al trabajador una debida protección; específicamente en los casos Fetratel - Federación de Trabajadores de Telefónica vs Telefónica, recaída en una acción de amparo, y Eusebio Llanos Huasco vs Telefónica del Perú S.A (Acción de Amparo, 2003). En la primera sentencia acotada, el Tribunal Constitucional declaró inaplicable el artículo 34, segundo párrafo, del Texto Único Ordenado del Decreto

Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado con Decreto Supremo N°003-97-TR, y por lo tanto incompatible dicho artículo. Asimismo, estas sentencias han sentado precedentes vinculantes, que han otorgado una debida protección constitucional *erga omnes* a los trabajadores que habían sido despedidos de forma arbitraria por su empleador.

En ese contexto, la constitución, la jurisprudencia, conjuntamente con la doctrina y el derecho comparado son los fundamentos jurídicos-legales, con los cuales se apoyó el sustento para la modificación del mencionado artículo.

## **1.2 Problema de la investigación.**

¿Qué, razones jurídicas permiten la modificación del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022?

## **1.3 Objetivo general de la investigación.**

Determinar las razones jurídicas para la modificación del artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022.

### **1.1.1 Objetivos específicos**

1. Verificar en el derecho comparado normas sobre despido arbitrario.
2. Establecer las razones jurídicas del principio de continuidad y principios de primacía constitucional, contra el despido arbitrario.
3. Esbozar la iniciativa legislativa para la modificación del artículo 34 del Texto Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022.

#### **1.4 Justificación de la investigación.**

Se justifica la presente investigación, porque es necesario conocer cuál es la realidad sobre los despidos arbitrarios del trabajador en el sector privado, que han propiciado un problema social con la ruptura de los núcleos familiares, al desaparecer su ingreso remunerativo que sustenta la canasta familiar, al interior de cada familia.

El interés de esta investigación radica al gran índice de despidos arbitrarios que comprenden el injustificado e incausado, que no se ajusta a lo que establece la constitución política del Perú y los tratados internacionales.

La presente investigación busca la necesidad de estudiar el despido arbitrario con el propósito de identificar si se vulneran los principios de continuidad y el principio de primacía constitucional, así como el enfoque de su protección desde la constitución vigente.

Los beneficios sociales de la presente investigación, será la reducción de los despidos arbitrarios, lo que redundará en mejorar el desarrollo de la comunidad familiar en un clima de paz y justicia social.

La presente investigación contribuye a ampliar los conocimientos sobre el origen de los despidos arbitrarios para contrastarlos con otros estudios similares, y analizar posibles variantes de solución.

Actualmente el despido arbitrario se tipifica, de acuerdo al artículo 34° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, establece: que el despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta a su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido

es arbitrario por no haberse expresado causa o poder demostrar está en juicio, el trabajador tiene el derecho al pago de una indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación al 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°.

Como, se quiere tipificar el despido arbitrario, después del sustento positivo de la investigación:

Artículo 34° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, establece: *“El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta a su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o poder demostrar está en juicio, **“el trabajador tiene el derecho a la reposición a su puesto de trabajo o la indemnización establecida en el artículo 38°”** como reparación al 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°”*.



## **II. REVISIÓN LITERARIA**

### **2.1 Antecedentes**

#### **2.1.1 Nacional**

De acuerdo a Alvarado (2020), investigó: “El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano”

Para ello se trazó como objetivo general: como influye el despido arbitrario en los ingresos económicos del trabajador dejados de percibir, en lo que respecta a su metodología fue del tipo cualitativo, y a su vez arribo a las siguientes conclusiones: a) El daño que genera a los trabajadores por el despido arbitrario, con respecto a los ingresos económicos, va más allá que una indemnización; b) Las remuneraciones que se obtienen por despido arbitrario, son equivalentes a los años de servicio prestados al empleador; y, c) La indemnización no necesariamente cubre un daño moral. (pág. 45)

De acuerdo a lo señalado por el autor, concluye que el daño generado por un despido arbitrario, no solamente esta subsumido al pago de una indemnización, o sea a un despido resarcitorio. Sino, que el despido arbitrario tenga un contexto restitutorio para el trabajador, es decir su reincorporación o readmisión al puesto de trabajo del cual fue separado. Asimismo, agrega que el hecho de indemnizar al trabajador, no significa que éste se encuentre conforme o que haya hecho justicia, dado que en la realidad ya no cuenta con su puesto de trabajo. Y finalmente señala que lo resarcitorio no cubre necesariamente el daño moral causado, debido a que la acción intempestiva del despido de su centro de trabajo ocasiona un problema social en su nucleo familiar.

Según Marengo (2020), investigó “Despido arbitrario y daño moral de los trabajadores de la municipalidad de Lima metropolitana”

Para ello se propuso como objetivo general: determinar qué relación existe entre el despido arbitrario y el daño moral, en lo que respecta a su metodología fue del enfoque cuantitativo, y a su vez arribó a la siguiente conclusión: que existe una relación positiva, fuerte y estadísticamente significativa entre las variables de estudio, esto se logró corroborar gracias al análisis profundo de las bases teóricas contenidas en la presente investigación. (pág. viii)

Según lo señalado por el autor, con respecto al despido arbitrario concluyo que finalmente se verifico una relación conexas entre el despido arbitrario y el daño moral, existiendo una relación favorable y fuerte que nace de dicho despido, lo que deduce de los resultados negativos al trabajador, ya que se genera un problema social por el daño causado.

De acuerdo con Quispe & García (2020), quienes investigaron: “La Regulación del despido arbitrario desde el punto de vista deontológico kantiano en el Estado peruano”

Para ello se propuso como objetivo general: analizar la influencia de la deontología jurídica kantiana en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano, el método de investigación fue de corte jurídico dogmático, esto es con un método denominado la hermenéutica, la investigación es de tipo básico. Como resultado de esta investigación, se logró determinar: que existe una influencia positiva del imperativo categórico en una eventual regulación del despido arbitrario, toda vez

que las normas y acciones estarían orientadas a la protección del trabajador. (pág. 8)

Siguiendo lo señalado por el autor, se puede inferir que es necesario regular el despido arbitrario, ya que lo que buscan las normas laborales peruanas es la protección del trabajador ante un eventual despido arbitrario.

De conformidad a Córdova (2020), en su investigación denominada: “Incorporación normativa de la reposición frente al despido arbitrario del trabajador en el Perú”,

Se propuso como objetivo general: determinar la necesidad de incorporar normativamente la reposición frente al despido arbitrario en el Perú, se realizó una investigación de tipo dogmática, metodología no experimental, transversal, descriptiva. Se concluyó: que urge reconocer legalmente un sistema de eficacia restitutoria en caso de que el despido no tenga causa motivada, optando no solo por establecer la reposición como reconocimiento de estabilidad laboral, sino además concentrando un dispositivo legal que garantice seguridad jurídica en su regulación propiamente dicha. (pág. vii)

Conforme a las conclusiones del tesista, se puede colegir que es urgente amparar legalmente la reincorporación o readmisión del trabajador en caso de un despido arbitrario, en el caso que dicho despido se configure sin haber aplicado las causas justas del despido. Asimismo, considera que las leyes deben garantizar una seguridad jurídica ante el despido arbitrario, y que debe estar plasmado en la normatividad.

### **2.1.2 Internacional**

De acuerdo a Contreras (2018), investigó “La flexibilidad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela”.

Se trazó como objetivo general: determinar la flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela, en lo referente a la metodología aplicada fue enmarcada un enfoque documental del tipo descriptivo, y se concluyó: que la estabilidad laboral en Venezuela es un derecho amparado constitucionalmente y por las demás disposiciones legales que derivan de la norma suprema. (pág. 37)

En este trabajo de investigación se puede apreciar que en Venezuela existe una fuerte protección desde el ámbito constitucional contra el despido arbitrario hacia sus trabajadores, ya que de producirse ese tipo de despidos su carta magna los protege de forma absoluta.

Según el tesista argentino (Coppoletta, 2020), en su investigación denominada: “El contrato relacional de trabajo crítica del sistema legal de protección contra el despido arbitrario”.

Esta no es una tesis sobre flexibilidad laboral. Comenzar el desarrollo de la tesis con este enunciado negativo es necesario, dado que el título puede llevar a pensar que la propuesta científica será el típico discurso de la flexibilización laboral. La metodología fue interpretativa sobre hechos y sentimientos de las partes en la relación laboral, se concluyó: que el despido arbitrario, por lo tanto, es una

conducta oportunista de la parte empresaria que daña las expectativas de la persona que trabaja. El sistema protectorio constitucional argentino responde a ello otorgando una protección contra esos daños, que el legislador debe transformar en garantías primarias y secundarias de indemnidad de la persona que trabaja. (pág. 3)

Lo señalado por el autor argentino, en este país los empresarios tienen un comportamiento favorable al despido arbitrario, ya que conocen que las normas laborales solo amparan al trabajador con una indemnización por el daño causado, existiendo un despido arbitrario amparado por las normas jurídicas.

De acuerdo al tesista Velasquez (2021) en su investigación denominada: “Alcance socio jurídico de la reincorporación del trabajador en Bolivia”

En este trabajo tuvo como objetivo determinar el alcance socio jurídico de la reincorporación del trabajador en Bolivia que permita la creación de un mecanismo coercitivo que dé cumplimiento a la norma vigente, el método de investigación tiene un enfoque cuantitativo y cualitativo, el diseño es de diseño transversal, el tipo de estudio es jurídico-propositivo, se concluye que un retiro desestabiliza definitivamente al trabajador y que existen normas que se relacionan y defienden la estabilidad laboral del trabajador. (pág. 118)

### **2.1.3 Regional**

De acuerdo a Alvarado (2018) quien investigó: “Análisis del derecho a indemnización en caso de despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado”

En este trabajo se trazó como objetivo general: determinar si los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado que han sido despedidos por su empleador bajo el argumento de pérdida de confianza tienen derecho a indemnización por despido arbitrario o por el contrario constituyen una causa justa de despido, en lo que respecta a la metodología fue de investigación documental – descriptiva, y a su vez arribó a la siguiente conclusión: la posición mayoritaria y reiterada en la jurisprudencia es de la opinión que los trabajadores de dirección y de confianza al ser despedidos les asiste el derecho de indemnización por despido arbitrario. (pág. 51)

El autor, concluye en su investigación que los despidos arbitrarios, no amparan a los trabajadores de confianza o de dirección, ya que de producirse este tipo de despido la jurisprudencia peruana solo ampara el derecho a una indemnización por el daño sufrido, o sea una protección resarcitoria o despido pagado.

De acuerdo a Vilchez (2021), quien realizó su trabajo de investigación denominado: “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de amparo en el despido arbitrario en el expediente N°00323-2010-0-2001-SP-CI-01 Tramitado en el Juzgado Mixto de Módulo Básico de justicia Castilla, Piura, 2021”

En este trabajo tuvo como objetivo determinar la calidad de las sentencia de primera y segunda instancia sobre Proceso de Amparo en el despido arbitrario, se utilizó un tipo de investigación mixta, de nivel descriptivo y diseño no experimental, retrospectivo, se empleo la técnica de análisis de contenido y la observación, asimismo se utilizó el instrumento de la lista de cotejo validado, los resultados presentaron la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive fue de rango muy alta. (pág. VI)

Según el tesista Manrique (2020), quien investigo: “Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, pagos de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario según los parametros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes”

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general: determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario, según los parametros normativos, doctrinarios jurisprudenciales, el tipo de investigación es cuantitativo-cualitativo, nivel exploratorio descriptivo y diseño no experimental, retrospectivo y transversal, concluyendo: que los resultados fueron de rango muy alta. (pág. V)

## 2.2 Bases teóricas

### **Derecho comparado:**

En el derecho francés, se establece el derecho a la estabilidad laboral relativa a partir de los dos años de antigüedad ininterrumpida para un mismo empleador. Al respecto, el artículo L.122-9 del Código del Trabajo, según Cuba (2018) establece lo siguiente:

El asalariado parte de un contrato de duración indeterminada que fuere despedido contando dos años de antigüedad ininterrumpida al servicio del mismo empleador, tendrá derecho salvo en caso de falta grave, a una indemnización mínima de despido, cuya cuantía y modalidades de cálculo en función de la remuneración percibida antes de la ruptura del contrato de trabajo, serán fijadas por reglamento. (págs. 128-129)

De lo citado por el autor, se puede colegir que después de dos años de labores de un trabajador francés para un mismo empleador, si éste es despedido en forma arbitraria, tiene solo el derecho a un pago indemnizatorio, es decir tiene una calidad resarcitoria. Al respecto se deduce que en el derecho francés no existe una estabilidad laboral absoluta. Si el despido se materializa antes del tiempo señalado, el asalariado no tendrá derecho a la indemnización, lo cual significa para este asalariado un sistema inestabilidad absoluta.

En el derecho boliviano, en el artículo 157 de la Constitución Política de Bolivia de 1967, se propone un anhelo del Estado establecer ambientes que garanticen todas posibilidades de servicios laborales, continuidad en sus labores y salarios justos. Es pues un derecho a posteriori y no garantiza u obliga al Estado boliviano. De acuerdo al marco



trazado por la Constitución, la Ley General del Trabajo de Bolivia, en su artículo 13, de acuerdo a Cuba (2018) establece lo siguiente:

Cuando fuere retirado el empleado u obrero por causal ajena a su voluntad, el patrono estará obligado independientemente del desahucio, a indemnizarle por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo (...). La doctrina boliviana tipifica esta forma de extinción del vínculo laboral como despido abusivo. (págs. 130-131)

De lo señalado por el doctrinario, la legislación laboral boliviana con respecto al despido abusivo, el patrono se obligaría a cancelar una suma resarcitoria al trabajador boliviano, independientemente al desahucio (expulsión del trabajador de su puesto de trabajo) y de la indemnización por tiempo de servicios, cuando el primero lo hubiere retirado sin mediar justa causa, concluyendo que existe una estabilidad laboral relativa.

En el derecho argentino, de acuerdo a Cuba (2018):

Solo reconoce constitucionalmente la estabilidad del empleado público, y para el empleado privado establece una indemnización como “protección frente al despido arbitrario”, por eso se dice que en este país reconoce la estabilidad mixta, es decir, la absoluta y la relativa. Dentro del contexto normativo es necesario citar el comentario sobre la estabilidad laboral en Argentina para una mejor comprensión de la situación de los trabajadores son los más afectados. El laboralista argentino antes citado, Sebastián Serrano, realizó el siguiente comentario: “Si bien el artículo 14 bis, CN, menciona expresamente solo dos

situaciones de estabilidad laboral -los empleados públicos y los representantes sindicales- de ninguna manera puede entenderse que niega esta posibilidad para el resto de situaciones. El artículo 14 bis de la CN establece que: “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador (...) protección contra el despido arbitrario (...). (págs. 133-134)

De lo señalado por el autor se puede evidenciar, que, dependiendo del tipo de contrato del trabajador en el sistema privado, se puede deducir el tipo de protección que tendrá a futuro, como es la estabilidad absoluta para el trabajador público y la relativa para el trabajador privado, en conclusión, en Argentina existe una estabilidad laboral mixta.

Con respecto al derecho venezolano según Cuba (2018)

En este país se ha establecido constitucionalmente la estabilidad absoluta, declarando nulo y no arbitrario el despido fundado en causa que contradiga la Constitución. Establece el trabajo como derecho y como un deber extendiendo su protección a los trabajadores no dependientes. Dentro del actual contexto político sucedió en Venezuela con la vigencia de una política de Estado supuestamente socialista, en la reforma constitucional de 2012, en Venezuela “se sanciona la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) (18), que ha venido a amoldarse a la nueva Constitución, y prevé en su título II “De la relación de trabajo” (19), capítulo VI “De la estabilidad en el Trabajo”, artículos 85 al 95, el derecho a la estabilidad, sin las limitaciones de la derogada norma y con las herramientas para una efectiva vigencia. (págs. 134-135)

De lo antes señalado por el autor se puede deducir que actualmente en Venezuela existe una protección al trabajador venezolano por parte del Estado, existiendo actualmente una estabilidad laboral absoluta.

### **Protección desde el ámbito internacional:**

De acuerdo a Nava (2012),

El artículo 7°, literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, suscrito en San Salvador (El Salvador) el 17 de noviembre de 1988, y ratificado por el Perú, mediante Resolución Legislativa N° 26648, autoriza a los países firmantes del tratado a regular la reparación del despido injustificado tanto a través de la indemnización como de la reposición en el puesto de trabajo:

Artículo 7°.- Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo.

10. Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: [...] d) la estabilidad de los trabajadores en sus empleos de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional; [...]" (pág. 65)

En consecuencia de lo señalado por el autor Nava, si es posible la reposición o readmisión de un trabajador que fuera despedido por el empleador en forma arbitraria o injustificada, ya que la legislación internacional otorga esa alternativa al trabajador por el daño causado.

### **Protección desde el ámbito constitucional:**

Desde el contexto constitucional según Cuba (2018) indica que, el artículo 27 de la Constitución actualmente vigente señala lo siguiente:

La ley otorga al trabajador una adecuada protección contra el despido arbitrario; algunos críticos de la incorporación de este artículo en el nuevo texto constitucional consideraron que esta norma determinaba la extinción de la estabilidad laboral y que una vez que sea aprobado, se va a producir una cadena de despidos y una aguda desocupación. Frente a ello Mario Pasco Cosmópoli señala: “Este artículo no suprime la estabilidad laboral, sino que la reorienta de modo de permitir varias opciones frente al despido sin causa”. (pág. 90)

Es indudable, de que la constitución no señale los requisitos de esa protección adecuada, esto no es óbice que a prima face de una ratificación implícita de cualquier posible desarrollo legislativo, que se origine en relación al derecho reconocido en el artículo 27 o, quizá, que se conciba que los legisladores estén desligados de la norma constitucional. Es cierto que el citado articulado constitucional no ha señalado la forma que debe comprenderse dicho resguardo contra el despido arbitrario, pero ella reclama que, son

irrelevantes las opciones que se amparen jurídicamente, éstas deban defender un razonamiento mínimo de proporcionalidad o, como dice literalmente el articulado constitucional, se materialice las razones adecuadas y razonables.

Por último, Cuba (2018) citando a La Pouble Chero nos dice:

Nos encontramos frente a una norma que omite mencionar el termino estabilidad laboral, aunque evidentemente se refiere a él, y lo regula indirectamente a través de una directiva enviada al Poder Legislativo y sujeta a conceptos imprecisos, como la “adecuada protección”. (pág. 92)

De acuerdo a lo señalado por Cuba, citando a La Pouble Chero, quien señala que en cierto sentido la norma excluye señalar la frase estabilidad laboral, pero es indudable que se refiere implícitamente a la estabilidad laboral, y que en forma indirecta lo regula, pero asentando dicha protección bajo la adecuada protección que señala nuestra carta magna.

### **Protección desde el ámbito jurisdiccional del Tribunal Constitucional**

Al respecto la jurisprudencia constitucional, a través del Tribunal Constitucional en la Acción de Amparo (2002), recaído en el expediente N° 1124-2001-AA/TC sobre el caso FETRATEL vs TELEFONICA SAA, falló declarando inaplicable el artículo 34°, segundo párrafo, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, ordenando a Telefónica del Perú SAA la reincorporación a su centro de trabajo de los trabajadores despedidos arbitrariamente.

El fallo del Tribunal Constitucional, está basado en el derecho fundamental al trabajo tutelado en la Constitución Política del Perú, que en su artículo 27°, establece literalmente “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

La protección desde el ámbito constitucional según Cuba (2018) señala que:

El Tribunal Constitucional en su jurisprudencia ha venido teniendo diversas posiciones jurídicas entre sus magistrados, debido que la misma conformación del colegiado constitucional han tenido contradicciones, sobre la tutela de no ser despido de forma arbitraria, en las diferentes modalidades de contratación laboral vigente. La jurisprudencia que trata el contenido normativo de la norma constitucional en estudio, expresó lo siguiente: La protección adecuada a que se refiere al artículo 27 de la Constitución no puede ser interpretada como facultad de disposición absolutamente discrecional por parte del legislador, que habilite como alternativa exclusiva y excluyente la representada por la indemnización, toda vez que debemos tener en cuenta que el propósito de los procesos constitucionales es la restauración de las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional. La extinción unilateral de la relación laboral, fundada exclusivamente en la voluntad del empleador, se encuentra afectada de nulidad cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona. Tras configurarse una modalidad de despido arbitrario procede la reposición como finalidad restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos. El Tribunal Constitucional considera nula la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la

voluntad del empleador, cuando se produce con violación a los derechos fundamentales de la persona; siendo la reposición la finalidad restitutoria del derecho lesionado. La indemnización es uno de los modos mediante el cual el trabajador despedido arbitrariamente puede ser protegido adecuadamente y por ello no es inconstitucional, sin embargo, al optar por ella en la vía ordinaria laboral, no procederá demanda de amparo puesto que solo se podrá acudir, o a la vía ordinaria laboral o al proceso de amparo para proteger el derecho invocado, esto con la finalidad de evitar pronunciamientos divergentes o contradictorios, de conformidad con el inciso 3 del artículo 5 del Código Procesal Constitucional.

(pág. 93)

En el mismo sentido la jurisprudencia a través del Tribunal Constitucional en la Acción de Amparo (2017), recaído en el expediente N° 03380-2015-PA/TC sobre el caso LILIANA GOMEZ RAMOS vs SERVICIOS GENERALES NATCLAR SAC, que fallo declarando FUNDADA la demanda en lo que respecta a la afectación del derecho al trabajo y, en consecuencia, NULO el despido arbitrario de la demandante, señalando en el fundamento 9 que: “En consecuencia, habiéndose acreditado la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado con la emplazada, la demandante solamente podía ser despedida por causa justa, relacionada con su conducta o desempeño laboral, lo que no ha sucedido en el presente caso.

## **De los principios en la tutela del derecho al trabajo.**

### **Principio de continuidad**, según Verona (2020):

Es la permanencia o estabilidad, tiene como premisa la presunción de que el contrato de trabajo es un vínculo de duración prolongada entre empleador y trabajador, por ser para este último su principal fuente de ingresos. Este principio laboral buscará defender la más larga duración posible al contrato del trabajador, según los hechos y la realidad demostrada, prefiriendo la contratación por tiempo indefinido que de la de duración determinada. (pág. 3)

Con referencia al principio de continuidad podemos señalar que este principio otorga al trabajador su reposición en caso de un despido arbitrario, así lo ha hecho saber el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 1124-2002-AA, caso Fetratel y Telefónica del Perú, que sienta precedentes vinculantes de cumplimiento obligatorio a la judicatura ordinaria que imparte justicia, siendo estos precedentes escudos protectores contra el despido arbitrario.

**Principio de primacía constitucional**, de acuerdo a lo establecido por el Tribunal Constitucional en la Acción de Amparo (2003) este principio lo encontramos:

En el artículo 51 de la constitución, que establece “la constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre todas las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente. La publicidad es esencial para la vigencia de toda norma del Estado”, principio recogido por el Tribunal Constitucional y recaído en el



expediente N°00976-2001-AA Caso Eusebio Llanos Huasco vs Telefónica del Perú (pág. 18)

Con la lectura de estos dos principios podemos inferir que el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, no se encuentra subsumido dentro de los alcances del artículo 27 de la constitución política, la cual otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Concluyendo que se debe restituir, readmitir o reincorporar a un trabajador que fue arbitrariamente despedido.

Según Alvarado (2020), sobre las teorías relacionadas al tema: - Naturaleza del despido arbitrario: La naturaleza del despido arbitrario se da en la doctrina como el despido nombrado “ad nutum”. El despido de este tipo es totalmente ilegítimo y eso nunca cambiará, ni cuando la misma legislación le pueda reconocer consecuencias extintivas, ni, aunque se le otorgue al trabajador una indemnización que según la ley convertirá este acto como uno con legalidad y transparencia, ya que se hace referencia al sentido arbitrario del acto (Corte Suprema de Justicia de la república primera sala de derecho constitucional y social transitoria casación 1308-2016). (pág. 5)

En el régimen laboral privado, en el caso de que existan causas por despido arbitrario y que posteriormente estas causas no se logren probar en el proceso

judicial, corresponde solo una indemnización por el despido arbitrario, y al amparo al artículo 38° del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, solamente en los supuestos que los trabajadores amparados por un contrato a plazo indeterminado, dicho articulado señala que se otorga un sueldo y medio mensual con tope de doce remuneraciones.

El despido, en conclusión, es la extinción de la relación laboral, por la facultad que tiene el empleador frente al trabajador, tiene si se quiere una característica unilateral, cuya aprobación en el trabajador es irrelevante, ya que el empleador no solo se limita al despido, sino que lo efectúa directamente.

El derecho al trabajo ha sido amparado universalmente en los convenios y tratados internacionales y que fueron plasmados en las cartas magnas de los países. En el Perú, ha sido reconocido en el numeral 15) del artículo 2° de la Constitución Política vigente estableciéndose que: “Toda persona tiene derecho a trabajar libremente, por otro lado el artículo 22° en el mismo cuerpo constitucional se indica que “El trabajo es un deber y un derecho, que es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”, en ese contexto nuestra carta magna, tutela al trabajo como un deber y derecho, asignándole una doble dimensión, es decir al trabajador la Constitución lo ampara una doble determinación jurídica de deber y derecho, que a simple vista podría ser contradictorio si no se repara en la doble significación que tiene para la sociedad, el individuo y su entorno familiar.

Según Córdova (2020) citando a Toyama, refiere que:

En nuestro medio el derecho al trabajo ha tenido una interpretación constitucional que ha evolucionado notablemente, a tal punto que, seguramente, es el derecho que suele ser más utilizado por el Tribunal Constitucional en las sentencias de amparo laborales. Diríamos que, de un derecho interpretado tradicionalmente como programático o de preceptividad aplazada, se ha pasado a un derecho con contenido concreto inmediato y exigible mediante acciones de garantía. (pág. 36)

Asimismo, según lo señalado por Córdova (2020), citando a Jara, precisa que:

En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preminencia ante el cual el derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones o facultades que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en un forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer ni disminuir la dignidad del trabajador (artículo 23°, segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre el empleador y trabajador, en todo momento; al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral. Por esta razón, la culminación de la relación laboral

por voluntad unilateral del empleador, debe también plantearse tomando como base la eficacia *inter privatos* de los derechos constitucionales. (pág. 37)

### **Concepto de reposición**

De acuerdo a Cuba (2018), con respecto a la reposición se cita:

Al respecto el tratadista Pla Rodriguez señala lo siguiente: “La medida más energética y eficaz es la readmisión del trabajador. Constituye la forma natural de dejar sin efecto un despido, que por considerarlo ilícito se le requiere quitar sus efectos. Si el despido intentó terminar el contrato y se le quiere quitar eficacia a este despido, lo mejor es volver a considerar que el contrato de trabajo continúa como si ese despido no se hubiese producido.

En las distintas legislaciones a esta figura se le da distintas denominaciones, sin embargo, el concepto básico se mantiene. Se utilizan diversas palabras todas equivalentes: readmisión, reintegro, reposición, reinstalación, entre otras. Todos estos términos tienen el mismo significado, el cual está ligado al concepto que no es otro que: “el trabajador despedido vuelve a su trabajo desempeñado la misma tarea, conservando el mismo puesto, la misma antigüedad, las mismas condiciones de labor y la misma remuneración. (pág. 81)

### **El artículo 48 de la Constitución de 1979**

Siguiendo a Cuba (2018), señala que:

Ya hemos indicado cómo fue evolucionando el Derecho peruano respecto a la protección del trabajador frente al despido, habiendo llegado al punto de “protección máxima” denominado “estabilidad laboral”. Empero, pese a que existía legislación que había regulado ese derecho, ninguna Constitución en el Perú había plasmado este modo de protección frente al despido. Recien con la Constitución de 1979 se produce la “constitucionalización” de este derecho incorporándose en la referida carta magna un artículo especial que determina de modo inobjetable que ningún trabajador podía ser despedido sino por causa justa señalada en la ley.

En ese sentido debe decirse que con la dación de esta normativa constitucional se estableció en el Perú, por vez primera a nivel constitucional, el régimen de estabilidad laboral absoluta ya que se determinó que solamente podría ser despedido un trabajador si este incurría en la causal tipificada por ley como causal de despido. (pág. 88)

### **La Constitución de 1993 y el despido arbitrario**

Protección constitucional normativa

Al respecto Cuba (2018), señala que:

El artículo 27 de la Constitución actualmente vigente señala lo siguiente: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”

Algunos críticos de la incorporación de este artículo en el nuevo texto constitucional consideraron que esta norma determinaba la extinción de la estabilidad laboral en el Perú. “Este es el proyecto que ha servido para que se

rasguen las vestiduras los enemigos de la nueva Carta Magna. Sostienen, con desenfado sin igual, que suprime la estabilidad laboral y que una vez que sea aprobado, se va producir una cadena de despidos y una aguda desocupación.

Frente a esto Mario Pasco señala: “Este artículo no suprime la estabilidad laboral, sino que la reorienta de modo de permitir varias opciones frente al despido sin causa”. Es decir, al momento de darse la norma existían dos corrientes, la de aquellos que consideraban el fin de la estabilidad laboral y la de quienes señalaban que esta continuaba, pero con algunas diferencias. Lo cierto es que era una norma que en primer término suprimía la manifestación constitucional expresa de la estabilidad laboral absoluta, tal como lo señala la Constitución de 1979; aunque no podemos decir que la suprimía porque la norma no impedía que la Ley pueda mantenerla. En todo caso, dejaba un poco al criterio del legislador adoptar la forma de protección más conveniente, ya sea a través de la estabilidad absoluta o relativa. Sin embargo, a decir del Tribunal Constitucional este criterio se ve restringido. (pág. 93)

### **Indemnización o reposición como mecanismo de protección frente al despido arbitrario**

Según el doctrinario Cuba (2018), señala que:

Como ya se ha indicado al momento de efectuar el análisis del artículo 27 de la Constitución Política de 1993, es el legislador quien tiene que establecer el

mecanismo “adecuado” de protección de los trabajadores frente al despido arbitrario.

De acuerdo a lo señalado en el debate respecto al modo de protección adecuado que debía plasmarse en la ley, existían dos posibilidades: o bien se continuaba con el modelo de estabilidad absoluta, ya que la Constitución no impedía que continuara al delegar al legislador la potestad de establecer el modo de protección adecuada frente al despido arbitrario, siendo que podría haber sido este el modo de protección; o se establecía el modelo de estabilidad absoluta, permitiendo el despido arbitrario siempre y cuando se indemnice al trabajador. lo cierto es que el legislador optó por el modelo de protección basado en la estabilidad relativa el cual se plasmó en el segundo párrafo del artículo 34 del Decreto Legislativo N° 728, el mismo que señala lo siguiente:

“(…) si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización establecida en el artículo 38, como única reparación por el daño sufrido (...) (pág. 94)

## **2.4 Marco Conceptual**

### **Concepto de Despido**

“El despido es la extinción de la relación laboral de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador”. (Blancas, 2018, pág. 65)

### **Elementos característicos**

De acuerdo a Blancas (2018), los elementos característicos del despido, son los siguientes:

- 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.
- d) Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato. (págs. 65-66)

**Según la Real Academia Española – RAE con respecto a las siguientes definiciones señala lo siguiente:**

Concepto de determinar:

“Decidir algo, despejar la incertidumbre sobre ello”

Concepto de verificar:

“Comprobar o examinar la verdad de algo”



Concepto de establecer:

“Dejar demostrado y firme un principio, una teoría, una idea, etc.”

### **Tipos de Despidos:**

#### **El despido arbitrario se divide en dos sub clases:**

Según el Tribunal Constitucional, el despido arbitrario significa en concreto una ausencia de tipicidad en el despido.

#### **a) Despido injustificado:** de acuerdo a Jurista Editores EIRL (2019):

Es un despido arbitrario que se configura por no poderse demostrar está en juicio, es decir la causa no se puede probar, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38 (del Decreto Legislativo 728), como única reparación por el daño causado. (págs. 122-123)

#### **b) Despido incausado:** este tipo de despido “Es un despido arbitrario que se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o labor que la justifique”. (Jurista Editores EIRL, 2019, pág. 966).

**Despido justificado:** Este despido se aplica a los trabajadores que laboran cuatro o más horas diarias de prestación de servicios para un mismo empleador, para que se configure el despido justificado 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.

Entre las causas relacionadas a la capacidad del trabajador tenemos: a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas; b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio de labores y bajo conductas similares; y c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley.

Con respecto a las causas relacionadas a la conducta del trabajador, tenemos: a) La comisión de falta grave, como: El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las ordenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad; La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de los hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta; La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa; La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador, la sustracción o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros con prescindencia de su valor; El uso o entrega a terceros de

información reservada del empleador, la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa, la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja, y la competencia desleal; La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos, la negativa del trabajador a someter a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo; Los actos de violencia, grave indisciplina y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente; El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta; El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionados disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones; El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la

víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo; b) La condena penal por delito doloso, se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que éste haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador; y c) La inhabilitación del trabajador que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un periodo de tres meses o más.

**Despido nulo:** Este despido se materializa en cumplimiento a lo establecido en el artículo 29 del Decreto Legislativo 728 y como consecuencia de la necesidad de proteger entre otros, derechos tales como los previstos en el inciso 2) del artículo 2; el inciso 1) del artículo 26 y el inciso 1) del artículo 28 de la constitución.

Se produce el denominado despido nulo cuando:

- a) Se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales.
- b) Se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores o por haberse actuado en calidad de tal.
- c) Se despide al trabajador por razones de discriminación derivadas de sexo, raza, religión, opción política, etc.
- d) Se despide al trabajador por su condición de embarazo (siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los noventa días posteriores al parto).

**Despido indirecto (hostilidad):** de acuerdo a Jurista Editores EIRL (2019):

Se expresa como actos de hostilidad equiparables al despido, esto es, que el empleador incurra en conductas de tal naturaleza que hagan irrazonable la continuación de la relación laboral, son actos de hostilidad: La falta de pago de remuneración; La reducción de la categoría y de la remuneración; El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente sus servicios; La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador; El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia; Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole; Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador y La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad. (pág. 122).

**Despido fraudulento:** según Jurista Editores EIRL (2019):

Se denomina despido fraudulento, cuando se despide al trabajador con ánimo perverso o auspiciado por el engaño, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumpla con imputar una causa objetiva y se cumpla con el procedimiento. Ejemplo: se despide al trabajador imputando hechos notoriamente inexistentes, falsos, imaginarios, o una falta no prevista legalmente, vulnerando de esta manera el principio de tipicidad; asimismo es despido fraudulento cuando se produzca con vicio de voluntad o fabricación de pruebas. (pág. 966).

### **III. HIPÓTESIS**

Según las razones jurídicas permitirán la modificación del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022.

#### **Hipótesis específicas:**

1. Se, verifico en el derecho comparado normas sobre despido arbitrario, que amparan positivamente nuestra variable de estudio.

2. Se, estableció las razones jurídicas del principio de continuidad y principios de primacía constitucional, contra el despido arbitrario, que sustentan jurisprudencialmente la variable en estudio.

3. Se, proyecto un esbozó de iniciativa legislativa para la modificación del artículo 34 del Texto Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022, de acuerdo a las razones jurídicas, doctrinarias, jurisprudenciales, y del derecho comparado que justifican la modificación de dicho artículo.

#### **3.1 Variables**

La variable es el despido arbitrario, que se sub divide en: despido injustificado que se configura por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, y, el despido incausado que se produce cuando se despide al trabajador de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o

labor que lo justifique, pues solo se centra el despido como la libertad unilateral o *Ad nutum* que tiene el empleador para extinguir un vínculo laboral con su trabajador.

#### **IV. METODOLOGÍA**

En la presente investigación se probaron las razones jurídicas, jurisprudenciales, doctrinales y del derecho comparado para la modificación del artículo 34° del TUO del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022 y se utilizó la siguiente metodología:

**Tipo de investigación:** La investigación es de tipo Aplicada, con relación a la investigación aplicada, Carrasco (2019), señala que:

Esta investigación se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios a un determinado sector de la realidad. (pág. 43)

**Nivel de investigación:** El nivel de investigación tiene un alcance Descriptivo, respecto a la investigación de alcance descriptivo, según Sánchez & Reyes (2017), señala lo siguientes:

Consisten fundamentalmente en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio en una circunstancia témporo-espacial determinada. Son las investigaciones que tratan de recoger información sobre el estado actual del fenómeno. (pág. 49)

#### **4.1 Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación es no experimental.

En relación a la investigación no experimental, se señala que, “podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no haces variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández & Mendoza, 2018, pág. 174).

#### **4.2 Población y muestra**

##### **Población**

La población o universo, según Tamayo (2018):

Es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o investigación. (pág. 180)

##### **Muestra**

La muestra se mide “a partir de la población cuantificada, para una investigación se determina la muestra, cuando no es posible medir cada una de las entidades de población; esta muestra, se considera, es representativa de la población”. (Tamayo y Tamayo, 2018, pág. 180)



La población a tomar en cuenta son los profesionales de la carrera de derecho del Ilustre Colegio de Abogados de Piura en un total aproximado de 5,300 miembros colegiados.

La muestra de estudio se obtendrá realizando la aplicación de la fórmula de población finita que a continuación se detalla:

$$n = \frac{4 \times p \times q \times N}{e^2 \times (N - 1) + (4 \times p \times q)}$$

Reemplazando tenemos, lo siguiente:

$$n = \frac{4 \times 0.50 \times 0.50 \times 5300}{0.06^2 \times (5300 - 1) + (4 \times 0.50 \times 0.50)}$$

$$n = \frac{5300}{0.0036 \times 5300 + 1}$$

$$n = \frac{5300}{20.08}$$

$n = 263.85$  La muestra es equivalente a 263 abogados del ICAP.

#### 4.3 Definición y operacionalización de las variables y los indicadores

La variable es el despido arbitrario, y los indicadores son: el despido injustificado que se configura cuando se expresa la causa, pero no se puede demostrar está en juicio, y, el despido incausado que se produce cuando se despide al trabajador de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o labor que lo justifique, pues solo se centra el despido como la libertad unilateral o Ad nutum que tiene el empleador para extinguir un vínculo laboral con su trabajador.

**Tabla 1**  
Operacionalización de las variables y los indicadores

OBJETIVO	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	FUENTE
Modificación del artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022.	Despido arbitrario	Según Cuba (2018), respecto al <b>despido incausado</b> “Es aquel que se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o su labor que la justifique”. (pág. 65)	1. Despido incausado	1. Verbal. 2. Escrito. 3. Sin causa.	Abogados del ICAP
		Según Blancas (2013), en relación al <b>despido injustificado</b> , “Es el despido de hecho, es decir, sin expresión de causa y sin comunicación al trabajador (sin procedimiento previo, ni carta de despido). (pág. 168)	2. Despido injustificado	2. Sin comunicación. 3. No se puede demostrar en el juicio.	

Fuente: propia

#### 4.3.1 Técnica de muestreo

De acuerdo con Carrasco (2019) quien señala que:

Existen dos tipos de muestras; la muestra probabilística y la no probabilística. La primera se basa en principios estadísticos y reglas aleatorias. No están sujetas a la voluntad y arbitrariedad del investigador. Este tipo de muestra es el más

recomendable, puesto que representa mejor a la población. En cambio, las muestras no probabilísticas no están sujetas y sólo dependen de la voluntad y decisión del investigador, y como es obvio, ésta se distorsiona a menudo por diversos factores psicosociales, resultando por ello carentes de objetividad. (pág. 240)

Finalmente es necesario agregar que, en las muestras probabilísticas, todo el elemento de la población tiene la posibilidad de ser seleccionados, en cambio en las no probabilísticas, determinados elementos de la población son descartados arbitraria e inevitablemente. En el presente estudio de investigación, cabe mencionar que se ha utilizado la técnica de muestra no probabilística por conveniencia.

#### **4.3.2 Los Criterios de inclusión y exclusión**

Los criterios de inclusión definen las principales características de la población a estudiar, y por el lado de los criterios exclusión señalaríamos que son aquellas características que podrán interferir en alguna de las variables de análisis.

Al respecto se puede señalar que los criterios de inclusión se orientan hacia los miembros del Ilustre Colegio de Abogados de Piura, es decir profesionales en la carrera de derecho por el conocimiento que tienen de la jurisprudencia, doctrina, derecho comparado y de las normas legales vigentes; y asimismo por la cercanía y accesibilidad para recopilar la información, debido a que unas de las debilidades del presente trabajo fue la presencia de la pandemia del Covid 19, que en cierta forma limitó las coordinaciones cercanas con respecto a la participación de un sector de la muestra de la población, como es los abogados en materia laboral, que están relacionados a este tema de investigación y

se excluyen a los miembros de otros colegios de abogados de otras regiones del país por la lejanía y difícil accesibilidad para recabar la información por la presencia de la pandemia del Covid 19.

#### **4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Utilizaremos como técnica la encuesta y como instrumento de recolección de datos el cuestionario, utilizando la escala de Likert, la cual consistirá en una serie de preguntas relacionados a la variable de investigación que tendrá la finalidad de medirlas y que será aplicado a los 263 abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Piura. El instrumento de recolección de datos se encuentra debidamente validado por tres (3) expertos en temas jurídicos laborales, quienes han cotejado los criterios e indicadores, otorgándoles un puntaje positivo a las preguntas planteadas, según se puede apreciar en forma ilustrativa en el **Anexo 1**.

##### **4.4.1 Técnica de recolección de datos**

La *encuesta*, de acuerdo a lo que señalado por Hernández (2018):

Son consideradas por diversos autores como diseño o método. En la clasificación de la presente obra serian consideradas investigaciones no experimentales transversales o transeccionales descriptivas o correlacionales-causales, ya que a veces tienen propósitos de unos u otros diseños y a veces ambos. (pág. 180)

##### **4.4.2 Instrumento**

El *cuestionario*, según Carrasco (2019) afirma que el cuestionario:

Es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas. Las preguntas estandarizadas se preparan con anticipación y previsión. (pág. 318)

Para elaborar las preguntas se utilizó el instrumento cuestionario y como técnica de recolección de datos la encuesta utilizando la escala de Likert en atención a la variable del problema de investigación, así como en estrecha relación con los indicadores que se han derivado de ellas. Y aún sin perder de vista cada una de las hipótesis, problemas y objetivos específicos del trabajo investigativo.

#### **4.5 Plan de análisis**

El Plan de análisis es un mapa de ruta sobre cómo organizar y analizar los datos. Responder las preguntas principales de la investigación, ajustar los instrumentos para obtener las variables necesarias en el análisis.

Se procedió a establecer los casos para la sustracción de la información del instrumento del recojo de información, las cuales se elaboró aplicando la estadística descriptiva, plasmadas en las tablas de frecuencia, que llevan título y categoría, así como la muestra de estudio, para que finalmente se desarrollen los gráficos de barras. Se utilizó el programa Statistical Package for Social Sciences - SPSS de estadística, con interpretación y análisis de los resultados obtenidos de las encuestas.

Con respecto al Plan de análisis, Carrasco (2019) señala que:

Es documento todo objeto o elemento material que contiene información procesada sobre hechos, sucesos o acontecimientos naturales o sociales que se han dado en el pasado, y que poseen referencias valiosas (datos, cifras, fichas, índices, indicaciones, etc.) para un trabajo de investigación. Tipos de documentos que pueden ser analizados: Documentos escritos; Documentos gráficos; Documentos simbólicos; Documentos fílmicos o videos; y Documentos materiales-objetos”.

(pág. 275)

## 4.6 Matriz de consistencia

**Tabla 2**  
*Matriz de Consistencia*

<b>Título: Modificación del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022</b>					
<b>Enunciado del Problema</b>	<b>Objetivos General:</b>	<b>Hipótesis General:</b>	<b>Variables Independiente:</b>	<b>Metodología Tipo:</b>	<b>Población:</b>
¿Qué razones jurídicas permiten la modificación del artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022?	<p>Determinar las razones jurídicas para la modificación del artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar en el derecho comparado normativas sobre despido arbitrario.</li> <li>2. Establecer las razones jurídicas del principio de continuidad y principio de primacía constitucional contra el despido arbitrario.</li> <li>3. Esbozar la iniciativa legislativa para la modificación del artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022.</li> </ol>	<p>Según las razones jurídicas de principio de continuidad y principio de primacía constitucional contra el despido arbitrario, permitirán la modificación del artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022.</p>	Despido arbitrario.	<p>Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b></p> <p>Descriptivo</p>	<p>5300 abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Piura-ICAP.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>263 abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Piura-ICAP.</p>

Fuente: propia

#### **4.7 Principios éticos**

El presente proyecto de tesis tiene como línea de investigación el derecho privado, cuyo objetivo es desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho privado, se conducirá en base a los principios de: buena fe, el uso de las normas APA, protección a la persona, libre participación y derecho a estar informado, beneficencia y no-maleficencia, cuidado del medio ambiente y respeto a la biodiversidad, justicia, y finalmente integridad científica; estos principios éticos rigen la investigación en la ULADECH Católica, los cuales fue aprobado por acuerdo del Consejo Universitario con Resolución 0916-2020-CU-ULADECH Católica.

Con este fin, el investigador(a) suscribirá una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados y datos de la identidad de los sujetos del proceso, habidos en la unidad de análisis; sin enervar la originalidad y veracidad del contenido de la investigación de conformidad al Reglamento de Registro de Grados y Títulos, publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de diciembre de 2016).



## V. RESULTADOS

Después que apliquemos los instrumentos de recolección de la información, procederemos a efectuar el procedimiento que corresponda para analizar los mismos, debido a que la información que resultará será la que están señaladas en las conclusiones que se llega en la investigación, por cuanto se enseñaran los fundamentos legales, doctrinarios, jurisprudenciales y del derecho comparado para la modificación del artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022.

### 5.1 Resultados

Tablas de Frecuencia

**Tabla 3**

*¿Considera usted, que debería reponerse a un trabajador que fue despedido de forma arbitraria?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	215	80,52	80,52	80,52
	Medianamente de Acuerdo	2	0,75	0,75	81,27
	Desacuerdo	50	18,73	18,73	100,00
	Total	267	100,00	100,00	

Elaboración propia. Fuente: Encuestas aplicadas.

**Tabla 4**

*¿Usted, considera que solo se debe despedir a un trabajador por razones relacionada a su capacidad o conducta?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	258	96,63	96,63	96,63
	Meridianamente de Acuerdo	6	2,25	2,25	98,88
	Desacuerdo	3	1,12	1,12	100,00
	Total	267	100,00	100,00	

Elaboración propia. Fuente: Encuestas aplicadas.

**Tabla 5**

*¿Usted, considera que los trabajadores deben tener derecho a una estabilidad absoluta?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	210	78,65	78,65	78,65
	Meridianamente de Acuerdo	11	4,12	4,12	82,77
	Desacuerdo	46	17,23	17,23	100,00
	Total	267	100,00	100,00	

Elaboración propia. Fuente: Encuestas aplicadas.

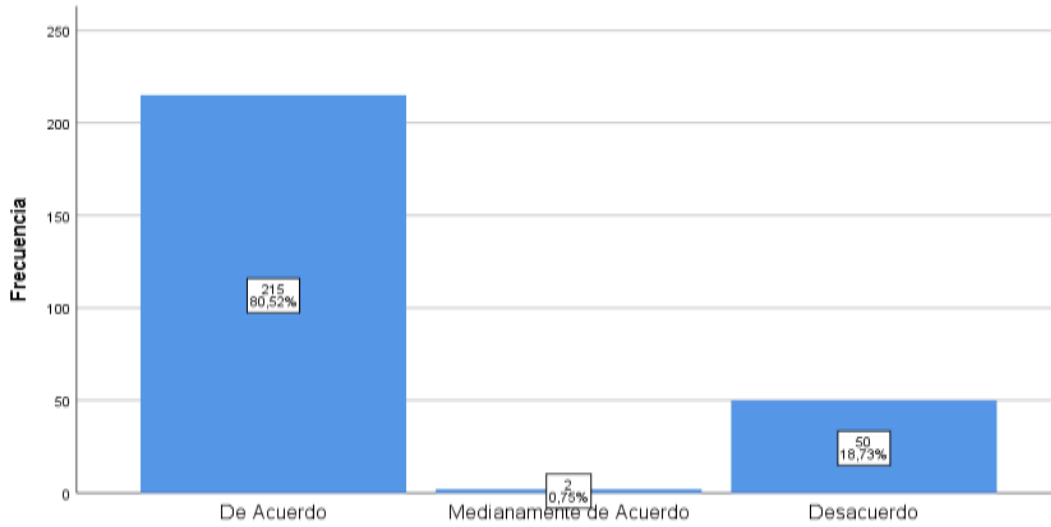
**Tabla 6**

*¿Es necesario modificar el artículo 34 del TUO del Decreto Legislativo 728?*

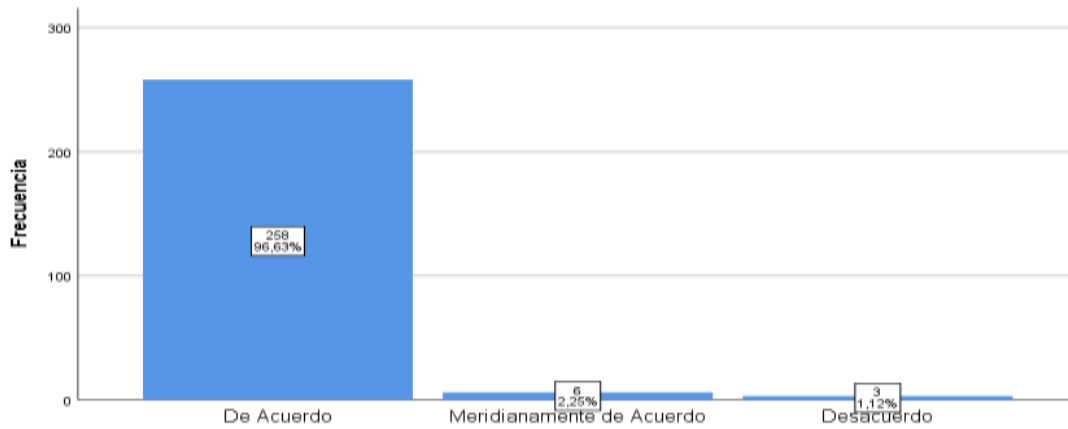
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	210	78,65	78,65	78,65
	Meridianamente de Acuerdo	10	3,75	3,75	82,40
	Desacuerdo	47	17,60	17,60	100,00
	Total	267	100,00	100,00	

Elaboración propia. Fuente: Encuestas aplicadas.

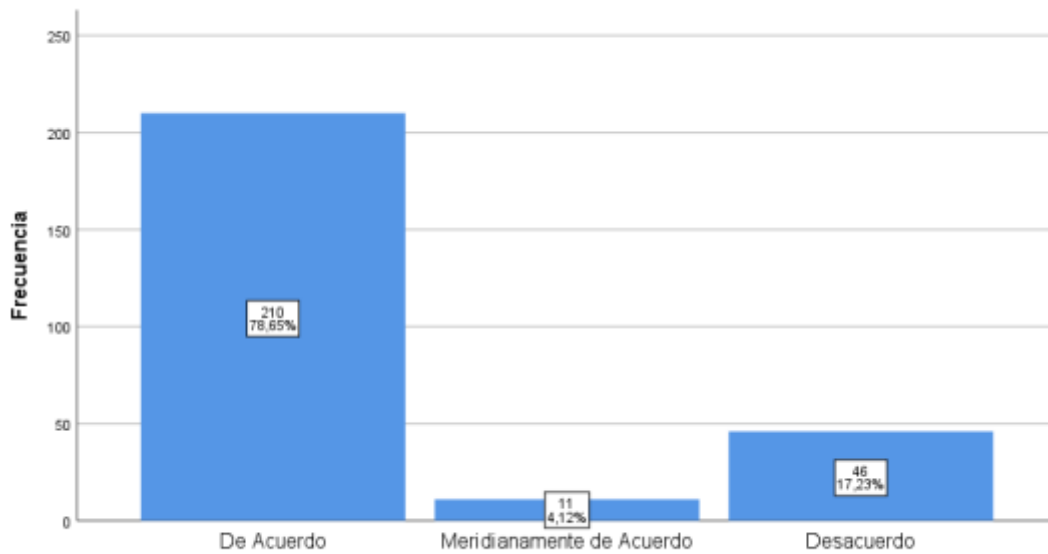
## Gráfico de Barras



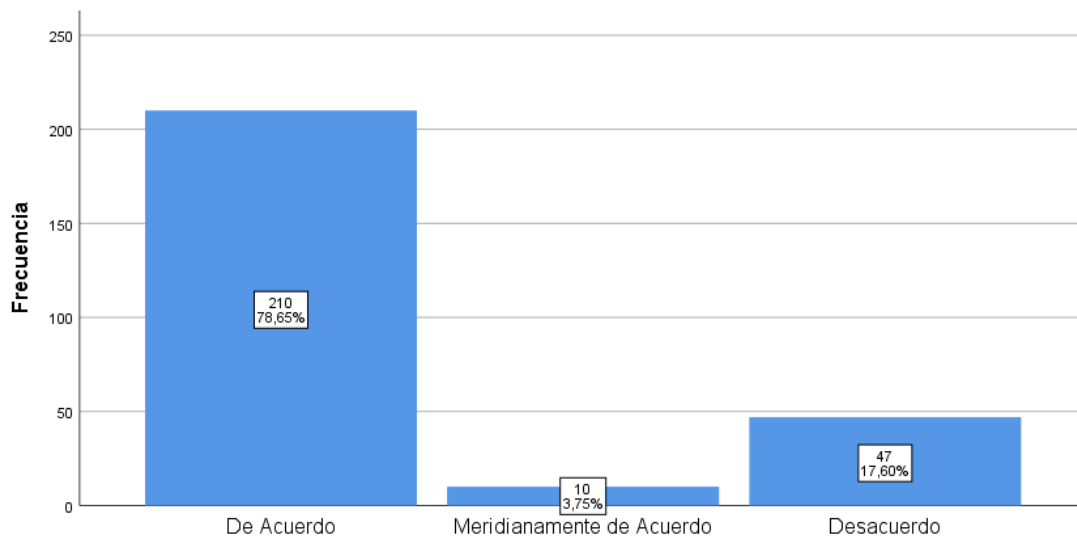
**Gráfico 1.** ¿Considera usted, que debería reponerse a un trabajador que fue despedido de forma arbitraria?



**Gráfico 2.** ¿Usted, considera que solo se debe despedir a un trabajador por razones relacionada a su capacidad o conducta?



**Gráfico 3.** ¿Usted, considera que los trabajadores deben tener derecho a una estabilidad absoluta?



**Gráfico 4.** ¿Usted, considera que se debe modificar el artículo 34 del TUO del Decreto Legislativo 728?

## 5.2 Análisis de resultados

En este sub capítulo se realizará el análisis e interpretación de los datos obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de datos y se interpretaran estos resultados con base en lo desarrollado en el presente trabajo de investigación, con la finalidad de dar respuesta a los objetivos del mismo, sobre la modificación del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022.

El método utilizado fue la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento de recolección de datos el cuestionario el cual consistió en el planteamiento de cuatro (4) preguntas relacionadas a la variable de estudio, utilizando para dicho propósito la escala de calificación de Likert, que se caracteriza por ser una técnica rápida en la recolección de datos.

De cuya recolección, se obtuvo como resultados los siguientes:

**Tabla 3**

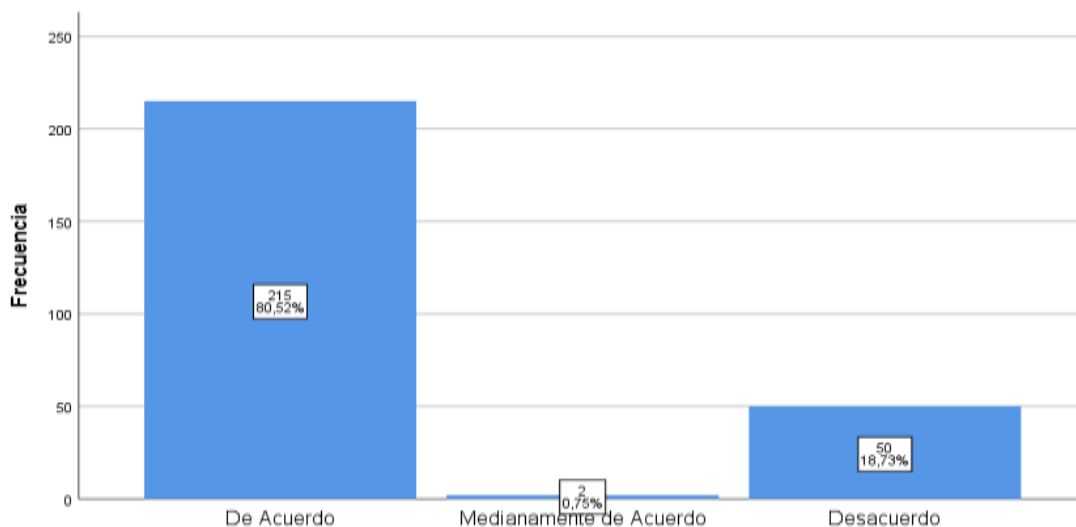
*¿Considera usted, que debería reponerse a un trabajador que fue despedido de forma arbitraria?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	215	80,52	80,52	80,52
	Medianamente de Acuerdo	2	0,75	0,75	81,27
	Desacuerdo	50	18,73	18,73	100,00
	Total	267	100,00	100,00	

Elaboración propia. Fuente: Encuestas aplicadas.

Estos resultados se pueden observar mejor en el siguiente gráfico:

### Gráfico de Barras



**Gráfico 1.** ¿Considera usted, que debería reponerse a un trabajador que fue despedido de forma arbitraria?

**Interpretación:** Se observa que entre los encuestados un 80,52% de la muestra, consideran que están de acuerdo en que se reponga a un trabajador que fuera despedido arbitrariamente, mientras que solo un 0,75% consideran que están medianamente de acuerdo a la reposición del trabajador.

Estos resultados, comparados con las conclusiones de la investigación de Córdova (2020), denominado: “Incorporación normativa de la reposición frente al despido arbitrario del trabajador en el Perú”, citado como antecedente de esta investigación, si guardan relación favorable, por que se ha determinado que urge reconocer legalmente un sistema de eficacia restitutoria de reposición o readmisión del trabajador a su puesto de trabajo en caso de que el despido no tenga causa motivada, optando no solo por establecer la reposición como

reconocimiento de estabilidad laboral, sino además concentrando un dispositivo legal que garantice seguridad jurídica en su regulación propiamente dicha.

Asimismo, las bases teóricas de la investigación, que se fundamenta en la jurisprudencia constitucional, a través del Tribunal Constitucional en la Acción de Amparo, (2002) recaído en el expediente N° 1124-2001-AA/TC sobre el caso FETRATEL vs TELEFONICA SAA, falló declarando inaplicable el artículo 34°, segundo párrafo, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, ordenando a Telefónica del Perú SAA la reincorporación a su centro de trabajo de los trabajadores despedidos arbitrariamente. El fallo del Tribunal Constitucional, está basado en el derecho fundamental al trabajo tutelado en la Constitución Política del Perú, que en su artículo 27°, establece literalmente “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

En el mismo sentido la doctrina según el autor Cuba (2018) quien señala con respecto al despido arbitrario que la naturaleza jurídica del proceso de amparo, es restitutoria en favor de la tutela del derecho constitucional afectado. En tal sentido, señala que el Tribunal en abundante jurisprudencia ha establecido que sí se evidencia la existencia de un vínculo laboral, cabe frente a un despido arbitrario la reposición del trabajador vía proceso de amparo, en las mismas condiciones antes que fuera afectado el derecho al trabajo.

Finalmente, en las normas internacionales a las cuales el Perú se encuentra adscrito, señala en el artículo 7°, literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, suscrito en San Salvador (El Salvador) el 17 de noviembre de 1988, y ratificado por el Perú,

mediante Resolución Legislativa N° 26648, que cuando un trabajador es despedido de forma arbitraria o injustificada, tiene como alternativa el derecho a la readmisión o la reposición a su puesto de trabajo como una medida restitutoria por el daño causado.

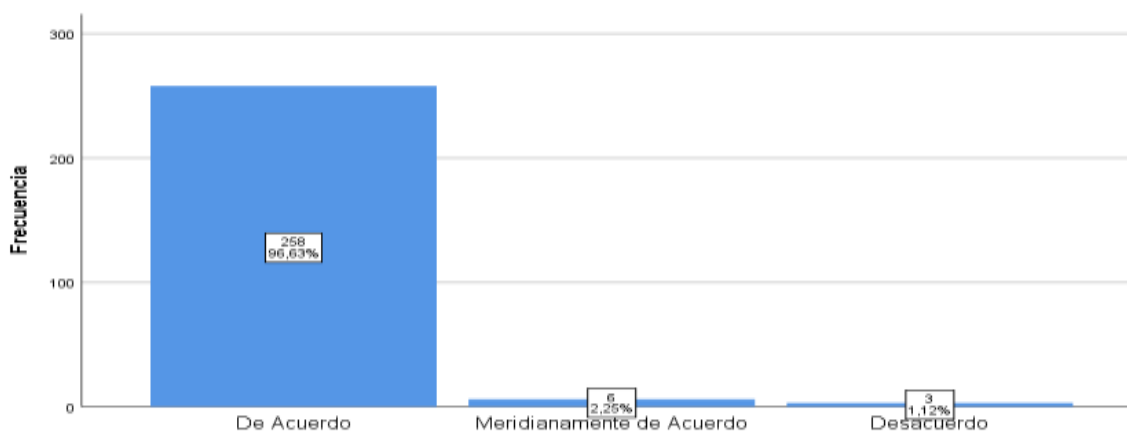
**Tabla 4**

*¿Usted, considera que solo se debe despedir a un trabajador por razones relacionada a su capacidad o conducta?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	258	96,63	96,63	96,63
	Meridianamente de Acuerdo	6	2,25	2,25	98,88
	Desacuerdo	3	1,12	1,12	100,00
	Total	267	100,00	100,00	

Elaboración propia. Fuente: Encuestas aplicadas.

Estos resultados se pueden observar mejor en el siguiente gráfico:



**Gráfico 2.** *¿Usted, considera que solo se debe despedir a un trabajador por razones relacionadas a su capacidad o conducta?*



**Interpretación:** Se observa que entre los encuestados un 96,63% de la muestra, consideran que están de acuerdo en que se despida al trabajador por razones relacionadas a su capacidad o conducta, mientras que solo un 1,12% consideran que están en desacuerdo en que se despida al trabajador por razones relacionadas a su capacidad o conducta.

Estos resultados, comparados con las conclusiones de Coppoletta (2020), denominado “El contrato relacional de trabajo, crítica del sistema legal de protección contra el despido arbitrario” citado como antecedente, guarda una relación positiva contra el despido arbitrario, ya que concluyo que el despido arbitrario, es una conducta oportunista de la parte empresaria que daña las expectativas de la persona que trabaja. El sistema protectorio constitucional argentino responde a ello otorgando una protección contra esos daños, que el legislador debe transformar en garantías primarias y secundarias de indemnidad de la persona que trabaja

Del mismo modo, en las bases teóricas de la investigación, se fundamenta en el derecho fundamental al trabajo, tutelado en la Constitución Política en su artículo 2°, inciso 15, que establece literalmente “*A trabajar libremente, con sujeción a ley*” y en cumplimiento a lo señalado por la constitución, los legisladores a través del TUO del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, en su artículo 22° segundo párrafo, establece que: “*La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador*”.

En esa misma línea, la jurisprudencia a través del Tribunal Constitucional en la (Acción de Amparo, 2017) recaído en el expediente N° 03380-2015-PA/TC sobre el caso

LILIANA GOMEZ RAMOS vs SERVICIOS GENERALES NATCLAR SAC, que fallo declarando FUNDADA la demanda en lo que respecta a la afectación del derecho al trabajo y, en consecuencia, NULO el despido arbitrario de la demandante, señalando en el fundamento 9 que: “En consecuencia, habiéndose acreditado la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado con la emplazada, la demandante solamente podía ser despedida por causa justa, relacionada con su conducta o desempeño laboral, lo que no ha sucedido en el presente caso.

Y, por último, según la doctrina el autor Cuba (2018), quien con respecto al despido justo señala que el despido causal o justificado, se da como consecuencia de la realización de determinados actos a los que se atribuye fuerza suficiente, desde el punto de vista jurídico, para que la relación pueda ser resuelta por el empresario. Dentro de este grupo hay que distinguir, a su vez, entre: a) Despido fundado en una causa dependiente de la voluntad del trabajador o más exactamente, en incumplimiento por este, que -de conformidad con la naturaleza de las obligaciones recíprocas- otorga al empresario la posibilidad de resolución, b) Despido fundado en causa independiente de la voluntad del trabajador, pero cuya existencia determina la imposibilidad del cumplimiento de la prestación, no la simple y mera excesiva onerosidad de la misma. En resumen, solo procede el despido de un trabajador, solo por razones relacionadas a su capacidad o conducta, establecida en la norma jurídica, la jurisprudencia y la doctrina.

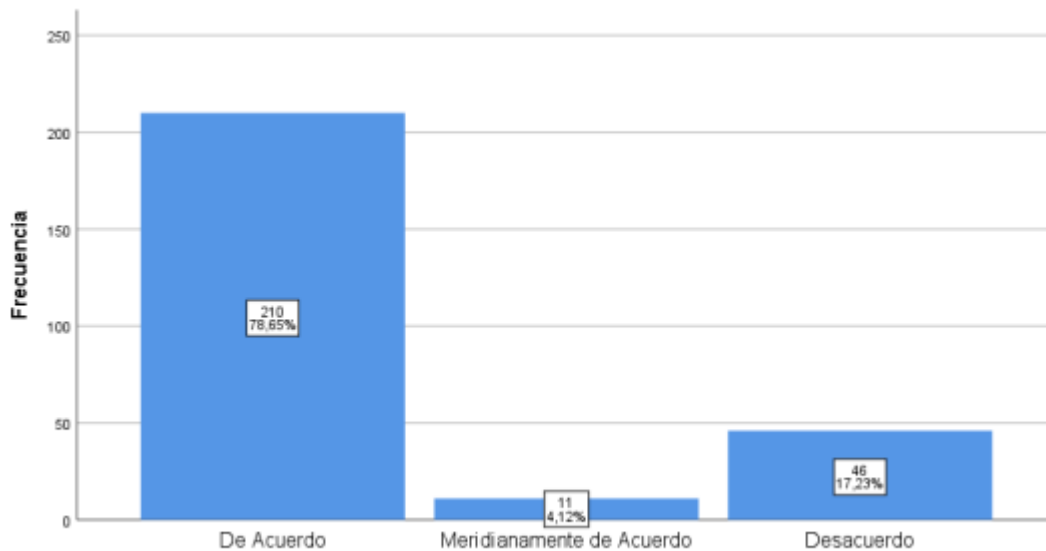
**Tabla 5**

*¿Usted, considera que los trabajadores deben tener derecho a una estabilidad absoluta?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	210	78,65	78,65	78,65
	Meridianamente de Acuerdo	11	4,12	4,12	82,77
	Desacuerdo	46	17,23	17,23	100,00
	Total	267	100,00	100,00	

Elaboración propia. Fuente: Encuestas aplicadas

Estos resultados se pueden observar mejor en el siguiente gráfico:



**Gráfico 3.** *¿Usted, considera que los trabajadores deben tener derecho a una estabilidad absoluta?*

**Interpretación:** Al respecto, se observa que entre los encuestados un 78,65% de la muestra, consideran que están de acuerdo en que los trabajadores deben tener derecho a una estabilidad absoluta, mientras que solo un 4,12% consideran que están

meridianamente de acuerdo en que el trabajador debe tener derecho a una estabilidad absoluta.

Estos resultados, comparados con las conclusiones de Contreras (2018), denominado “La flexibilidad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela”, citado como antecedente de esta investigación guardan una relación positiva, debido a que la estabilidad laboral en Venezuela es un derecho amparado constitucionalmente y por las demás disposiciones legales que derivan de la norma suprema.

Asimismo, en las bases teóricas de la investigación, se fundamenta que la estabilidad absoluta, está sustentada en el derecho fundamental al trabajo tutelado en la Constitución Política en su artículo 27°, que establece que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario y la norma jurídica a través de la Ley, recaída en el TUO del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, en su artículo 4°, establece que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presumen la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, en el mismo sentido el artículo 10° de mismo cuerpo legal señala que el periodo de prueba es de tres meses a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Y por último la doctrina tenemos al autor Cuba (2018) quien con respecto a la estabilidad laboral señala que la estabilidad laboral otorga a la relación de trabajo un carácter de permanencia, en donde la disolución del vínculo depende de la voluntad del trabajador y solo de manera excepcional de la voluntad del empleador.

En tal sentido en una relación laboral entre trabajador y empleador de acuerdo a la constitución, la normatividad jurídica, derecho comparado, la jurisprudencia y la doctrina establecen que, en una relación laboral, existe un plazo indeterminado o indefinido, es decir tiene una fecha inicio, pero no existe una fecha de término.

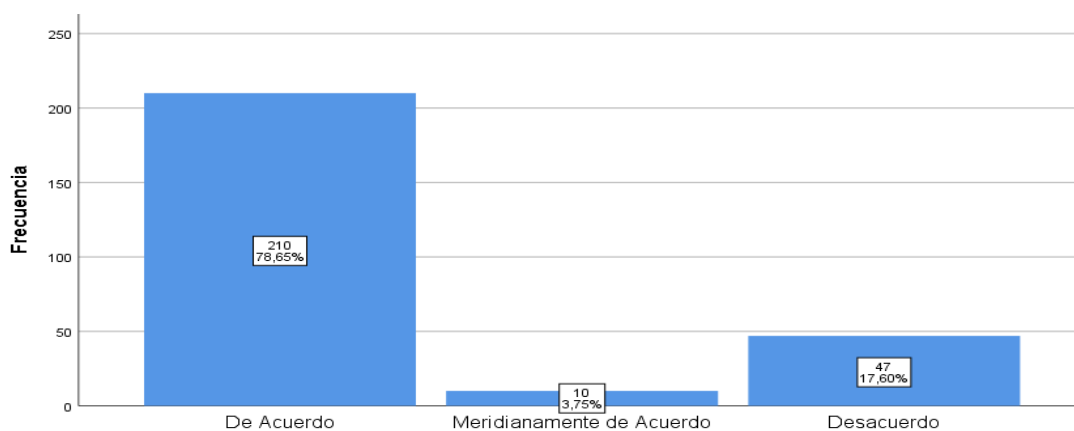
**Tabla 6**

*¿Es necesario modificar el artículo 34 del TUO del Decreto Legislativo 728?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	210	78,65	78,65	78,65
	Meridianamente de Acuerdo	10	3,75	3,75	82,40
	Desacuerdo	47	17,60	17,60	100,00
	Total	267	100,00	100,00	

Elaboración propia. Fuente: Encuestas aplicadas.

Estos resultados se pueden observar mejor en el siguiente gráfico:



**Gráfico 4.** ¿Usted, considera que se debe modificar el artículo 34 del TUO del Decreto Legislativo 728?

**Interpretación:** Con respecto a la cuarta y última pregunta se observa que entre los encuestados un, 78,65% de la muestra, consideran que están de acuerdo en que se debe modificar el artículo 34 del TUO del Decreto Legislativo 728, mientras que solo un 3,75% consideran que están meridianamente de acuerdo en que se debe modificarse el citado artículo.

De los resultados obtenidos de los encuestados, se puede colegir que existe una mayoría que apoyan en forma significativa la modificación del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de lo que se concluye que los trabajadores deben ser repuestos, reincorporados o readmitidos en sus puestos de trabajo. Es decir, debe existir un derecho restitutorio que ampare a los trabajadores del despido arbitrario.

De los análisis de los resultados antes señalados del presente trabajo de investigación, ha quedado demostrado que los encuestados justifican positivamente dicha modificación. Asimismo, se logró fundamentar jurídicamente, doctrinariamente, jurisprudencialmente y del derecho comparado, la modificación del artículo 34° del TUO del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022.

En consecuencia, dicho texto jurídico, quedaría redactado de la siguiente forma:

Artículo 34 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, establece: *“El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta a su capacidad no da lugar*

*a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o poder demostrar esta en juicio, “el trabajador tiene el derecho a la reposición a su puesto de trabajo o la indemnización establecida en el artículo 38°” como reparación al 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°”.*

## **VI. CONCLUSIONES**

### **6.1 Conclusiones**

Los trabajadores son la fuerza fundamental de las empresas privadas y públicas, quienes prestan sus servicios con la finalidad de obtener ingresos remunerativos, que le servirán como sustento para el bienestar y libre desarrollo de su familia. Por tal motivo es necesario otorgarle a dicho trabajador la seguridad laboral en la continuidad y permanencia en el ámbito laboral, y que su despido se fundamente y motive en causas justas relacionados a su capacidad o conducta, establecidas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y evitar de esta manera el poder unilateral que tiene el empleador para despedir a un trabajador en forma arbitraria.

En este trabajo de investigación se determinó los fundamentos jurídicos del ámbito supranacional, que permitirán la modificación del artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022. Así tenemos que el artículo 7°, literal d) del Protocolo Adicional a la Convención

Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, suscrito en San Salvador (El Salvador) el 17 de noviembre de 1988, y ratificado por el Perú, mediante Resolución Legislativa N° 26648, autoriza a los países firmantes del tratado a regular la reparación del despido injustificado tanto a través de la indemnización como de la reposición en el puesto de trabajo: es decir en dicho protocolo ratificado por el Perú, se repara el daño causado por despido injustificado (despido arbitrario), que se puede dar a través de la indemnización (resarcitorio) o de la reposición (restitutorio), este último, es lo que se está proponiendo para sustentar la modificación del artículo 34 del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022.

Asimismo, también se determinó las razones jurisprudenciales que permitirán la modificación del artículo 34 del TUO del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022. Así tenemos el caso *Fetratel vs Telefónica* en el cual el Tribunal Constitucional declaró inaplicable el mencionado artículo desde la perspectiva de la dualidad conceptual de estabilidad absoluta y estabilidad relativa infiriendo que a partir de ello, que al no haberse consagrado en la Constitución vigente, como si lo hizo su predecesora de 1979 la denominada estabilidad absoluta, el Tribunal consideró que debe otorgársele al trabajador una adecuada protección, correspondiéndole esta tutela de derecho bajo la figura de reposición del trabajador a su centro de trabajo.

En el derecho comparado se identificó que el despido arbitrario es tratado de forma distinta en cada país, así tenemos por ejemplo que en el derecho francés no existe una



adecuada protección a sus trabajadores, ya que en caso de despido arbitrario, solo se le otorga el derecho a una indemnización, es decir existe una estabilidad relativa; en el derecho boliviano también tiene la figura indemnizatoria en caso de despido arbitrario de sus trabajadores existiendo una estabilidad relativa; por otro lado tenemos en el derecho argentino, los trabajadores públicos tienen una estabilidad absoluta y una relativa para los trabajadores privados, existiendo un sistema dual o mixto de estabilidad laboral; y por último en el derecho venezolano, existe una adecuada protección al trabajador contra el despido arbitrario, siendo objeto de una estabilidad laboral absoluta. Dicho esto, la mayoría de los países en el derecho comparado tienen para sus trabajadores una estabilidad relativa, que en general solo les corresponde a sus trabajadores un derecho indemnizatorio o pagado por el daño sufrido.

En esta investigación se determinó las razones jurídicas del principio de continuidad y principio de primacía constitucional, contra el despido arbitrario; el principio de continuidad señala que en una relación empleador-trabajador, prima una relación de contrato a plazo indeterminado, es decir no tiene plazo de termino, este principio se encuentra en el primer párrafo del artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y sobre la primacía constitucional, nuestra constitución otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario, principio que se fundamenta en el artículo 27 de la Constitución Política, que prescribe que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario, es decir que la adecuada protección, como ya lo ha resuelto el Tribunal Constitucional está orientada a la restitución del trabajador a su puesto de trabajo.

En esta parte del trabajo se esbozó la iniciativa legislativa para la modificación del artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022, con la redacción del artículo de acuerdo a los sustentos legales expuestos en el presente trabajo de investigación, por lo tanto, el citado artículo deberá quedar redactado de la siguiente forma:

“El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho a la reposición a su centro de labores o al pago de una indemnización establecida en el artículo 38°, como 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°”,

## **6.1 Recomendaciones**

**a) Recomendaciones desde el punto de vista metodológico:** Después de concluir el presente trabajo de investigación, se deja abierta las opciones para que futuros trabajos relacionados al despido arbitrario en donde se empleen metodologías distintas, puedan ser más desarrolladas o de igual al nivel al usado, pero con distintas técnicas e instrumentos de recolección de datos.

**b) Recomendaciones desde el punto de vista práctico:** El presente trabajo de investigación puede ser aplicado por el poder legislativo con la modificación de ley

sustantiva, en lo correspondiente al artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad, Piura, 2022, con el objeto de otorgar al trabajador una adecuada protección contra el despido arbitrario, y solucionar la problemática social abordado.

c) **Recomendaciones desde el punto de vista académico:** Es muy importante que, al culminar el presente trabajo de investigación, invitar a la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote en la facultad de Derecho y Humanidades, compañeros y futuros colegas, de la importancia de seguir investigando sobre los despidos arbitrarios que es un tema poco investigado en las tesis, que tienen una relevancias social, debido al daño que se ocasiona al trabajador al ser despido injustificadamente, sin ningún motivo que se encuentre relacionado a su capacidad o conducta, dentro de los alcances que señala la ley sustantiva que ha sido objeto de investigación en el presente trabajo.

## Referencias bibliográficas

Acción de Amparo, Expediente N°1124-2001-AA/TC Fetratel vs Teléfonica (Tribunal Constitucional 11 de Julio de 2002).

Acción de Amparo, Sentencia N°00976-2001-AA Eusebio Llanos Huasco (Tribunal Constitucional 13 de marzo de 2003).

Acción de Amparo, Expediente N°03380-2015-PA/TC (Tribunal Constitucional 28 de noviembre de 2017).

Alvarado Cornejo, S. (2020). *El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano*. Lima: Universidad Cesar Vallejo (repositorio).

Alvarado Herrera, G. (19 de mayo de 2018). Analisis del derecho a indemnización en caso de despido arbitrario de trabajadores de dirección y de confianza del régimen privado. *Tesis*. Piura, Piura, Piura: Repositorio de la Universidad Nacional de Piura.

Auris Gutierrez, F., Arévalo Vela, J., & Toledo Toribio, O. (2021). *Summa Laboral, Individual, Colectivo, Procesal, Público y Previsional*. Lima: Nomos & Thesis EIRL.

Blancas Bustamante, C. (2013). *El Despido Arbitrario en el Derecho Laboral Peruano*. Lima: Jurista Editores EIRL.

Carrasco Diaz, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.

Contreras Labrador, G. (2018). *La flexibilidad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela*. Bárbula: Universidad de Carabobo.

- Coppoletta, S. (2020). *El Contrato relacional de trabajo, crítica del sistema legal de protección contra el despido arbitrario*. Santa Fe: Universidad Nacional del Litoral.
- Córdova Chinchay, L. E. (2020). *Incorporación Normativa de la Reposición Frente al Despido Arbitrario del Trabajador en el Perú*. Huaraz: Universidad Nacional Santiago Nuñez de Mayolo.
- Cuba Velaochaga, L. (2018). *El Despido Arbitrario*. Lima: Editorial El Buho EIRL.
- Figueroa Gutarra, E. (2009). *Despido Arbitrario, Estudio Constitucional, Comparado y Jurisprudencial*. Lima: Editorial San Marcos EIRL.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Jurista Editores EIRL. (2019). *Legislación Laboral*. Lima: Jurista Editores EIRL.
- Manrique Odar, D. A. (2020). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario*. Piura: Uladech.
- Marengo López, J. A. (2020). *Despido arbitrario y daño moral en los trabajadores de la Municipalidad de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Anuario Estadístico Sectorial*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Nava Guibert, L. (2012). *El Despido Arbitrario según el Tribunal Constitucional: Efectos en el Poder Disciplinario Empresarial*. Lima: Industrias Gráficas.

- Quispe Yaranga, D. L., & García Yauri, S. S. (2020). *La Regulación del Despido Arbitrario desde el punto de vista Deontológico Kantiano en el Estado peruano*. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes.
- Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2017). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: Business Support Aneth SRL.
- Tamayo y Tamayo, M. (2018). *El Proceso de la Investigación Científica*. Mexico: Editorial LIMUSA SA.
- Velasquez Chirinos, S. C. (2021). *El alcance socio jurídico de la reincorporación del trabajador en Bolivia*. La Paz: Universidad Mayor de San Andres.
- Verona. (31 de enero de 2020). *Grupo Verona*. Obtenido de Grupo Verona: <https://grupoverona.pe/importancia-del-principio-de-continuidad-laboral/>
- Vilchez Silva, J. L. (2021). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia proceso de amparo por despido arbitrario*. Piura: Uladech.

## Anexos

### Anexo 1 Evidencias de validación de instrumento

#### Instrumento de recolección de datos Cuestionario

Cuestionario de la encuesta para profesionales de derecho del Colegio de Abogado de Piura-ICAP. Estimado abogado, tenga a bien colaborar, participando en desarrollar la encuesta que tiene como finalidad dar un aporte al ámbito jurídico, este proyecto se titula: “Modificación del artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado con Decreto Supremo N°003-97TR”. Se agradece su participación:

Se utilizará en el cuestionario utilizando el método escala de Likert de forma ordinal. Los evaluados indicaran, si están de a) De acuerdo, b) Medianamente de acuerdo o c) En desacuerdo; sobre los siguientes enunciados:

**1. ¿Considera usted, que debería reponerse a un trabajador que fue despedido de forma arbitraria?**

- a) De acuerdo
- b) Medianamente de acuerdo
- c) En desacuerdo

**2. ¿Usted, considera que solo, se debe despedir a un trabajador por razones relacionadas a su capacidad o conducta?**

- a) De acuerdo
- b) Medianamente de acuerdo
- c) En desacuerdo

**3. ¿Usted, considera que los trabajadores deben tener derecho a una estabilidad laboral absoluta?**

- a) De acuerdo
- b) Medianamente de acuerdo



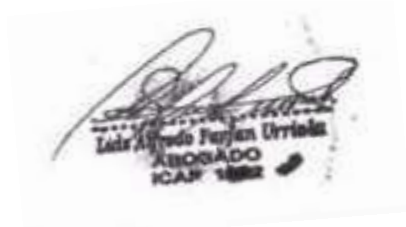
c) En desacuerdo

**4. ¿Usted, considera que se debe modificar el artículo 34<sup>1</sup> del TUO del Decreto Legislativo 728?**

a) De acuerdo

b) Medianamente de acuerdo

c) En desacuerdo



---

<sup>1</sup> **Artículo 34.- Despido arbitrario o injustificado.** 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 esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecido en el Artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. (...)



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### DATOS GENERALES:

**Apellidos y nombres del Experto:** LUIS ALFREDO FARFAN URRIOLA

**Grado Académico:** Abogado

**Profesión:** Abogado

**Institución donde labora:** Gobierno Regional Piura

**Cargo que desempeña:** Asesor del Consejo Regional

**Correo electrónico:** lafu158@hotmail.com

**Celular:** 982454470

**Título de la investigación:** Modificación del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022.

**Denominación del instrumento:** Cuestionario

**Autor del instrumento:** Segundo Edilberto Mezones Córdova

**Carrera:** Derecho

### VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al instrumento Cuestionario. Marcar con X su respuesta.

**Escala:** Muy Deficiente (1), Deficiente (2), Aceptable (3), Buena (4), Excelente (5)

Opinión de aplicabilidad: El instrumento de evaluación es conforme y está listo para su aplicación.

CRITERIO	INDICADORES	Puntaje				
		1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Se utiliza un lenguaje apropiado al formular los ítems, libre de ambigüedades.					x
<b>OBJETIVIDAD</b>	Los ítems permitirán medir la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					x
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a los criterios identificados.					x

	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de la variable en toda su dimensión e indicadores de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.							<b>x</b>
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.							<b>x</b>
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems expresan ser adecuados para examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a los criterios de los justiciables.							<b>x</b>
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se obtendrán mediante los ítems permitirá analizar, describir y explicarla la realidad motivo de la investigación.							<b>x</b>
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.							<b>x</b>
<b>METODOLOGÍA</b>	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.						<b>x</b>	
<b>PERTINENCIA</b>	El instrumento responde al periodo oportuno y más adecuado.							<b>x</b>
	<b>SUB TOTAL</b>						<b>4</b>	<b>45</b>
	<b>TOTAL</b>						<b>49</b>	

**Promedio de Valoración:** (49 puntos)

Piura, 10 de febrero 2022

**(apellidos, nombres y sello del experto)**

## **Instrumento de recolección de datos Cuestionario**

Cuestionario de la encuesta para profesionales de derecho del Colegio de Abogado de Piura-ICAP. Estimado abogado, tenga a bien colaborar, participando en desarrollar la encuesta que tiene como finalidad dar un aporte al ámbito jurídico, este proyecto se titula: “Modificación del artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado con Decreto Supremo N°003-97TR”. Se agradece su participación:

Se utilizará en el cuestionario utilizando el método escala de Likert de forma ordinal. Los evaluados indicaran, si están de a) De acuerdo, b) Medianamente de acuerdo o c) En desacuerdo; sobre los siguientes enunciados:

**1. ¿Considera usted, que debería reponerse a un trabajador que fue despedido de forma arbitraria?**

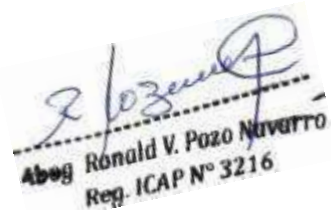
- a) De acuerdo
- b) Medianamente de acuerdo
- c) En desacuerdo

**2. ¿Usted, considera que solo, se debe despedir a un trabajador por razones relacionadas a su capacidad o conducta?**

- a) De acuerdo
- b) Medianamente de acuerdo
- c) En desacuerdo

**3. ¿Usted, considera que los trabajadores deben tener derecho a una estabilidad laboral absoluta?**

- a) De acuerdo
- b) Medianamente de acuerdo
- c) En desacuerdo



Abog Ronald V. Pozo Navarro  
Reg. ICAP N° 3216

**4. ¿Usted, considera que se debe modificar el artículo 34<sup>2</sup> del TUO del Decreto Legislativo 728?**

- a) De acuerdo
- b) Medianamente de acuerdo
- c) En desacuerdo



Abog Ronald V. Pozo Navarrete  
Reg. ICAP N° 32

---

<sup>2</sup> **Artículo 34.- Despido arbitrario o injustificado.** 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 esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecido en el Artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. (...)

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### DATOS GENERALES:

**Apellidos y nombres del Experto:** POZO NAVARRO RONALD VLADIMIR

**Grado Académico:** Titulado

**Profesión:** Abogado

**Institución donde labora:** Ministerio del Interior

**Cargo que desempeña:** Analista Legal

**Correo electrónico:** ropozonav@gmail.com

**Celular:** 921368975

**Título de la investigación:** Modificación del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022.

**Denominación del instrumento:** Cuestionario

**Autor del instrumento:** Segundo Edilberto Mezones Córdova

**Carrera:** Derecho

### VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al instrumento Cuestionario. Marcar con X su respuesta.

**Escala:** Muy Deficiente (1), Deficiente (2), Aceptable (3), Buena (4), Excelente (5)


Opinión de aplicabilidad: El instrumento de evaluación es conforme y está listo para su aplicación.

CRITERIO	INDICADORES	Puntaje				
		1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Se utiliza un lenguaje apropiado al formular los ítems, libre de ambigüedades.					x
<b>OBJETIVIDAD</b>	Los ítems permitirán medir la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					x
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a los criterios identificados.					x

<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de la variable en toda su dimensión e indicadores de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.						<b>x</b>
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.						<b>x</b>
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems expresan ser adecuados para examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a los criterios de los justiciables.					<b>x</b>	
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se obtendrán mediante los ítems permitirá analizar, describir y explicarla la realidad motivo de la investigación.					<b>x</b>	
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					<b>x</b>	
<b>METODOLOGÍA</b>	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.						<b>x</b>
<b>PERTINENCIA</b>	El instrumento responde al periodo oportuno y más adecuado.						<b>x</b>
	<b>SUB TOTAL</b>						<b>12 35</b>
	<b>TOTAL</b>					<b>47</b>	

**Promedio de Valoración:** (47 puntos)

Piura, 10 de febrero 2022



Abog Ronald V. Pozo Navarro  
Reg. ICAP N° 3216

**Firma**

**(apellidos, nombres y sello del experto)**

**Instrumento de recolección de datos Cuestionario**

Cuestionario de la encuesta para profesionales de derecho del Colegio de Abogado de Piura-ICAP. Estimado abogado, tenga a bien colaborar, participando en desarrollar la encuesta que tiene como finalidad dar un aporte al ámbito jurídico, este proyecto se titula: “Modificación del artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado con Decreto Supremo N°003-97TR”. Se agradece su participación:

Se utilizará en el cuestionario utilizando el método escala de Likert de forma ordinal. Los evaluados indicaran, si están de a) De acuerdo, b) Medianamente de acuerdo o c) En desacuerdo; sobre los siguientes enunciados:

- 1. ¿Considera usted, que debería reponerse a un trabajador que fue despedido de forma arbitraria?**
  - a. De acuerdo
  - b. Medianamente de acuerdo
  - c. En desacuerdo
  
- 2. ¿Usted, considera que solo, se debe despedir a un trabajador por razones relacionadas a su capacidad o conducta?**
  - a. De acuerdo
  - b. Medianamente de acuerdo
  - c. En desacuerdo
  
- 3. ¿Usted, considera que los trabajadores deben tener derecho a una estabilidad laboral absoluta?**
  - a. De acuerdo
  - b. Medianamente de acuerdo
  - c. En desacuerdo



4. ¿Usted, considera que se debe modificar el artículo 34<sup>3</sup> del TUO del Decreto Legislativo 728?

- d) De acuerdo
- e) Medianamente de acuerdo
- f) En desacuerdo



---

<sup>3</sup> **Artículo 34.- Despido arbitrario o injustificado.** 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 esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecido en el Artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. (...)



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### DATOS GENERALES:

**Apellidos y nombres del Experto:** MEJIA ANTÓN MANUEL

**Grado Académico:** Doctor

**Profesión:** Abogado y Contado Público Colegiado

**Institución donde labora:** Gobierno Regional Piura

**Cargo que desempeña:** Contador

**Correo electrónico:** mmejia1956@gmail.com

**Celular:** 964821559

**Título de la investigación:** Modificación del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022.

**Denominación del instrumento:** Cuestionario

**Autor del instrumento:** Segundo Edilberto Mezones Córdova

**Carrera:** Derecho



### VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al instrumento Cuestionario. Marcar con X su respuesta.

**Escala:** Muy Deficiente (1), Deficiente (2), Aceptable (3), Buena (4), Excelente (5)

Opinión de aplicabilidad: El instrumento de evaluación es conforme y está listo para su aplicación.

CRITERIO	INDICADORES	Puntaje				
		1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Se utiliza un lenguaje apropiado al formular los ítems, libre de ambigüedades.					x
<b>OBJETIVIDAD</b>	Los ítems permitirán medir la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					x
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a los criterios identificados.					x

<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de la variable en toda su dimensión e indicadores de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.						<b>x</b>	
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.						<b>x</b>	
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems expresan ser adecuados para examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a los criterios de los justiciables.					<b>x</b>		
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se obtendrán mediante los ítems permitirá analizar, describir y explicarla la realidad motivo de la investigación.					<b>x</b>		
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					<b>x</b>		
<b>METODOLOGÍA</b>	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.						<b>x</b>	
<b>PERTINENCIA</b>	El instrumento responde al periodo oportuno y más adecuado.						<b>x</b>	
	<b>SUB TOTAL</b>						<b>12</b>	<b>35</b>
	<b>TOTAL</b>						<b>47</b>	

**Promedio de Valoración:** (47 puntos)

Piura, 10 de febrero 2022



**Dr. Manuel Mejía Antón**  
 ABOGADO  
 ICAP 1463  
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
 MAT. 187

**Firma**

**(apellidos, nombres y sello del experto)**

**Anexo 2 Cuadro de Operacionalización de las variables y los indicadores**

<b>OBJETIVO</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>FUENTE</b>
Modificación del artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 de Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022.	Despido arbitrario	Según los autores (Auris Gutierrez, Arévalo Vela, & Toledo Toribio, 2021) “Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar este en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización establecida en el artículo 38, como única reparación por el daño causado”. (pág. 366)	Por no haberse expresado causa del despido.  Se expresa la causa, pero no se puede demostrar en el juicio.	Despido incausado  Despido injustificado	Abogados del ICAP

Fuente: propia

### **Anexo 3 Instrumentos de recolección de datos**

El instrumento de recolección de datos fue el Cuestionario

El Cuestionario se realizó a los profesionales de derecho del Colegio de Abogado de Piura-ICAP. Estimado abogado, tenga a bien colaborar, participando en desarrollar la encuesta que tiene como finalidad dar un aporte al ámbito jurídico, este proyecto se titula: “Modificación del artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado con Decreto Supremo N°003-97TR”. Se agradece su participación:

Se utilizó el cuestionario con el método escala de Likert de forma ordinal. Los evaluados indicaran, si están de a) De acuerdo, b) Medianamente de acuerdo o c) En desacuerdo; sobre los siguientes enunciados:

**1. ¿Considera usted, que debería reponerse a un trabajador que fue despedido**

**de forma arbitraria?**

- a. De acuerdo
- b. Medianamente de acuerdo
- c. En desacuerdo

**2. ¿Usted, considera que solo, se debe despedir a un trabajador por razones**

**relacionadas a su capacidad o conducta?**

- a. De acuerdo
- b. Medianamente de acuerdo
- c. En desacuerdo

**3. ¿Usted, considera que los trabajadores deben tener derecho a una**

**estabilidad laboral absoluta?**

- a. De acuerdo
- b. Medianamente de acuerdo

c. En desacuerdo

**4. ¿Usted, considera que se debe modificar el artículo 34<sup>4</sup> del TUO del Decreto Legislativo 728?**

- g) De acuerdo
- h) Medianamente de acuerdo
- i) En desacuerdo

---

<sup>4</sup> **Artículo 34.- Despido arbitrario o injustificado.** 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 esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecido en el Artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. (...)

#### Anexo 4 Procedimientos de recolección de datos.

**Tabla 3**

*¿Considera usted, que debería reponerse a un trabajador que fue despedido de forma arbitraria?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	215	80,52	80,52	80,52
	Medianamente de Acuerdo	2	0,75	0,75	81,27
	Desacuerdo	50	18,73	18,73	100,00
	Total	267	100,00	100,00	

*Elaboración propia. Fuente: Encuestas aplicadas.*

*De los resultados obtenidos en la Tabla 3, se observa que un 80,52% de los encuestados miembros del Colegio de Abogados de Piura, consideran que están de acuerdo en que se reponga a un trabajador que fuera despido arbitrariamente, mientras que solo un 0,75% consideran que están desacuerdo a la reposición del trabajador.*

**Tabla 4**

*¿Usted, considera que solo se debe despedir a un trabajador por razones relacionada a su capacidad o conducta?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	258	96,63	96,63	96,63
	Meridianamente de Acuerdo	6	2,25	2,25	98,88
	Desacuerdo	3	1,12	1,12	100,00
	Total	267	100,00	100,00	

*Elaboración propia. Fuente: Encuestas aplicadas.*

*De los resultados obtenidos en la Tabla 4, se observa que un 96,63% de los encuestados miembros del Colegio de Abogados de Piura, consideran que están de acuerdo en que solo se debe despedir a un trabajador por razones relacionadas a su capacidad o conducta, mientras que solo un 1,12% consideran que están en desacuerdo en despedir a un trabajador por razones de su capacidad o conducta.*

**Tabla 5**

*¿Usted, considera que los trabajadores deben tener derecho a una estabilidad absoluta?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	210	78,65	78,65	78,65
	Meridianamente de Acuerdo	11	4,12	4,12	82,77
	Desacuerdo	46	17,23	17,23	100,00
	Total	267	100,00	100,00	

*Elaboración propia. Fuente: Encuestas aplicadas.*

*De los resultados obtenidos en la Tabla 5, se observa que un 78,65% de los encuestados miembros del Colegio de Abogados de Piura, consideran que los trabajadores deben tener derecho a una estabilidad absoluta, mientras que solo un 4,12% consideran que están meridianamente de acuerdo en que los trabajadores deben tener derecho a una estabilidad absoluta.*

**Tabla 6**

*¿Es necesario modificar el artículo 34 del TUO del Decreto Legislativo 728?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	210	78,65	78,65	78,65
	Meridianamente de Acuerdo	10	3,75	3,75	82,40
	Desacuerdo	47	17,60	17,60	100,00
	Total	267	100,00	100,00	

*Elaboración propia. Fuente: Encuestas aplicadas.*

*De los resultados obtenidos en la Tabla 6, se observa que un 78,65% de los encuestados miembros del Colegio de Abogados de Piura, consideran que es necesario modificar el artículo 34° del TUO del Decreto Legislativo 728, mientras que solo un 3,75% consideran que están meridianamente de acuerdo en que es necesario modificar el artículo 34° del TUO del Decreto Legislativo 728.*

## **Anexo 5 Declaración de compromiso ético y no plagio.**

Mediante el presente documento denominado declaración de compromiso ético y no plagio, el autor del presente trabajo de investigación titulado: “MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 34 DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, PIURA, 2022” declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del 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, respecto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea, dentro del cual se tiene como objeto de estudio un tema libre, 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 el tema libre se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes en las encuestas aplicadas, a cada uno se le asignó un código en el formato formulario de google para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto del trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajando bajo los principios de buena fe y respeto de los derechos y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no existe 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 por la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor se firma el presente documento.

Piura, 17 de setiembre 2022

Tesista: Segundo Edilberto Mezones Córdova

Código: 1211052039

DNI N° 02806089

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.