



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la
empresa privada, Callao, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Peña Bolaños, Elías Frank (orcid.org/0000-0003-1489-7376)

ASESOR:

Mg. Vargas Huaman, Esau (orcid.org/0000-0002-9591-9663)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A todas las personas que en alguna ocasión hayan sufrido estos tipos de vulneraciones a sus derechos, hacia los estudiantes de la Escuela de Derecho de la prestigiosa Universidad César Vallejo para que los incentive a continuar en la elaboración de su estudio de investigación.

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios, por darnos un día más de vida y por ayudarnos en cumplir nuestros objetivos que nos proponemos, también a nuestras familias, por su apoyo constante y consejos en el transcurso de la elaboración de la investigación, hacia nuestro asesor de tesis, por facilitar sus amplios conocimientos en la investigación y motivarnos a cumplir con el desarrollo de la investigación científica.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VARGAS HUAMAN ESAU, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022", cuyo autor es PEÑA BOLAÑOS ELIAS FRANK, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 22 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VARGAS HUAMAN ESAU DNI: 31042328 ORCID: 0000-0002-9591-9663	Firmado electrónicamente por: VARGASHU el 22-11- 2023 19:24:47

Código documento Trilce: TRI - 0680507



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PEÑA BOLAÑOS ELIAS FRANK estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
PEÑA BOLAÑOS ELIAS FRANK DNI: 77045557 ORCID: 0000-0003-1489-7376	Firmado electrónicamente por: EFPENAP el 22-11- 2023 19:48:12

Código documento Trilce: INV - 1499261

Índice de contenidos

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.1.1. Tipo de investigación.....	11
3.1.2. Diseño de investigación.....	12
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	12
3.3. Escenario de estudio.....	13
3.4. Participantes.....	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.6. Procedimiento.....	16
3.7. Rigor científico.....	16
3.8. Método de análisis de datos.....	17
3.9. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	19
V. CONCLUSIONES.....	36
VI. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
<i>Tabla 1: Categorías y subcategorías</i>	13
<i>Tabla 2: Participantes</i>	14
<i>Tabla 3: Validación de la Guía de Entrevista</i>	17

RESUMEN

La presente investigación planteada se realizó por intermedio de la tesis titulada: el despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao 2022, la cual nos permite señalar cuáles son los criterios que afectan hacia al trabajador con el tema de despido en nuestro país y en el mundo en general. Para esto se implementó una búsqueda intensiva de la base de datos de diferentes fuentes confiables. En el transcurso del procedimiento se utilizaron las palabras claves: despido arbitrario, despido injustificado, reposición laboral, derecho a la indemnización. Se seleccionó una totalidad de 40 fuentes y 28 de ellos de fuentes indexadas confiables que están relacionados con la investigación planteada. De acuerdo a los resultados que se obtuvo en la información de diferentes países, es sobre que una parte de los autores suscitan que la gran afectación de los derechos de los trabajadores en los despidos injustificados es por la ineficiente actuación del empleador con la toma de decisiones y otra parte concuerdan en que esta afectación tiene reparación a través del pago de una indemnización.

Palabras clave: Despido arbitrario, despido injustificado, derecho a la indemnización.

ABSTRACT

The present research was carried out through the thesis titled: arbitrary dismissal and the constitutional right of the worker in the private company, Callao 2022, which allows us to point out what are the criteria that affect the worker with the issue of dismissal in our country and in the world in general. For this, an intensive search of the database from different reliable sources was implemented. During the procedure, the key words were used: arbitrary dismissal, unjustified dismissal, job reinstatement, right to compensation. A total of 40 sources were selected and 28 of them from reliable indexed sources that are related to the proposed research. According to the results obtained in the information from different countries, some of the authors suggest that the great impact on workers' rights in unjustified dismissals is due to the inefficient performance of the employer with decision making. and another party agree that this damage can be repaired through the payment of compensation.

Keywords: Arbitrary dismissal, unjustified dismissal, right to compensation.

I. INTRODUCCIÓN

Este problema que impacta a nuestra sociedad a lo largo de los años, siendo el tema de estudio como el despido arbitrario, no solo es de interés nacional, sino de relevancia internacional, siendo esto de estudio por diferentes países, es así que América Latina y el Caribe (ALC) logran proyectar un mecanismo de protección en situaciones de despidos sin justificación, de esta manera es que comprendemos que este es uno de los sucesos que muestra la figura de protección del empleo para toda América latina y el caribe que pudo desarrollar el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), esto siendo aquella medición de complejidad e investigación de situaciones de despidos arbitrarios en los diferentes países de todo el mundo como un aspecto general.

En nuestro contexto nacional, podemos denotar como ocurren a lo largo de los años diferentes acontecimientos, es así que, en el año 2016, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), ejecutó un análisis de investigación en el sector de nuestro país Perú, posteriormente se realizaron 8,00 mil mandatos de revisión, las cuales lograron como objetivo la fiscalización de poder dar verificación a la aplicación del despido. Tal información obtenida a través de este estudio nos revela la situación que vive nuestro país, siendo de gran afectación hacia el trabajador peruano, por lo tanto, es de relevante importancia esta recolección de fiscalización, por la razón de que desde el interior de los órganos que conforman el análisis de estudio del derecho al trabajo, lo más probable es que lo sea el despido, el cual contiene el principal objeto de interés y debate que origina entre los empleadores y trabajadores. Es de esta manera que entendemos que su estudio es vital, ya que puede ser abocado también hacia una percepción estatal, esto como una problemática de ámbito social en una realidad como la nuestra que es de gran magnitud.

La problemática en el contexto local se confiere a lo que se visualiza en la Provincia Constitucional del Callao, tales sucesos son realmente de interés por las constantes situaciones de estos tipos de injusticias laborales que ocurren y no son resueltas con las normas establecidas para el área laboral, es por esa razón que se considera necesario implementar estimulaciones que sean de coordinaciones productivas o de convenios normativos de valor para un adecuado modo formativo de aplicación a una labor formal, además una contribución hacia las empresas para la obtención de un desarrollo productivo en el centro laboral, así también una preparación para capacitar al personal del área de trabajo, así de esta manera implementar métodos de control laboral para así fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales.

Posteriormente dicha investigación tiene como planteamiento el problema general: ¿cómo el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022?, por otro lado, como problema específico 1: ¿cómo el despido sin causa legal afecta el derecho a la indemnización en el Callao, 2022?, y como problema específico 2: ¿cómo el despido fraudulento afecta el derecho a la reposición laboral en el Callao, 2022?

A través de la problemática propuesta, la presentación de esta investigación, propone como justificación teórica, los estudios para una recolección de información de relevancia doctrinaria como también argumental, tales siendo de lineamientos para un estudio de las carencias de información de los problemas que ocurren actualmente, siendo así estos significantes errores en la norma. En ese sentido, este estudio es de suma importancia para lograr un inicio informativo y progresando con una magnitud de recolección en un futuro, esto como una obtención de aspecto social como también a un nivel jurídico, siendo de relevancia económica. Todo este análisis es de indagación para de esta manera conseguir aquellas normas necesarias y adecuadas en nuestro país relacionado a los temas de criterio laboral.

La investigación tiene como justificación metodológica, aquella propuesta del uso de métodos de estudio jurídico para una obtención del resultado en base a utilizar las herramientas que sean de mejora para la dirección legal del estudio presentado, contextualizando que el enfoque utilizado de la investigación es el sistema cualitativo, por lo cual enmarcar este estudio como una visión diferente para los futuros investigadores.

Por último, la presente investigación tiene como justificación práctica, aquella investigación para dar diferentes métodos de solución para relevantes problemas, los cuales ocurren no solo en un ámbito nacional, sino que también en un ámbito jurídico y económico, todo esto relacionado con la afectación de aquellos derechos de los trabajadores en las empresas privadas, buscando así una garantía de sus derechos, como a la de una indemnización por el despido arbitrario.

Por consiguiente, se establece como objetivo general: analizar como el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022; asimismo, como primer objetivo específico: analizar como el despido sin causa legal afecta el derecho a la indemnización en el Callao, 2022; continuando como segundo objetivo específico: analizar como el despido fraudulento afecta el derecho a la reposición laboral en el Callao, 2022.

Finalmente, se planteó como supuesto general: el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022; así también, como primer supuesto específico: el despido sin causa legal afecta el derecho a la indemnización en el Callao, 2022 y, por último, como segundo supuesto específico: el despido fraudulento afecta el derecho a la reposición laboral en el Callao, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Empezando la temática realizamos una serie de etapas sobre los objetivos de la investigación, primero tenemos como antecedentes nacionales según Velásquez (2017) en su tesis elaborada sobre estudio de la ley del trabajo en el Perú en lo referido a la apropiada protección al trabajador frente al despido arbitrario de acuerdo a las sentencias del Tribunal Constitucional, en donde presenta como objetivo, analizar la ley del trabajo en Perú y la aportación que aplica el Tribunal Constitucional en las situaciones en que el trabajador requiera una tutela de restitución, se utilizó como metodología el tipo de investigación cualitativa, es así que este autor concluyó diciendo que no procederá una acción de amparo en el caso de que llegue a existir una vía laboral ordinaria que sea igual de satisfecha para aquella tutela de los derechos fundamentales, exceptuando aquellos supuestos en los que es de urgencia y necesidad una tutela, cuando encontramos situaciones que sean de controversia y sea de utilidad una etapa probatoria para evitar perjuicio con el tema del despido arbitrario.

También, Merino (2018) en su investigación sobre perspectivas para indemnizar el perjuicio moral por los despidos injustificados, planteando como objetivo, determinar qué perspectiva se debe aplicar para la indemnización por agravio moral al trabajador que ha sido vulnerado por el despido injustificado, teniendo como metodología una investigación cualitativa, mixta y básica, el autor tiene como conclusión que los criterios que el juez puede aplicar para poder lograr una indemnización por el hecho del despido injustificado, estos son de sustento por aquellos actos que afectan al trabajador, tanto en el ámbito familiar, las acciones del empleador, su carga familiar, su situación económica, su tiempo de prestar servicios y la remuneración que estaba recibiendo, todo esto deberá de presumirse como objeto de sustentación para su reparación.

Además, García (2017) en su tesis los despidos con impacto de retorno en la indemnización por perjuicio moral en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este en el año 2017, señalando como objetivo general, determinar de qué forma se producen los despidos con impacto de retorno en la indemnización por agravio moral en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este en el 2017, se utilizó como metodología de investigación

tipo básica, diseño no experimental transaccional correlacional, como conclusión del autor nos dice que se ha demostrado que ante mayores despidos fraudulentos con efectos de reposición laboral, mayor será la indemnización por su relación directa que existe en estos casos ya mencionados.

Prosiguiendo ahora mencionamos a los objetivos de la investigación, pero en este caso con los antecedentes internacionales, es así que tenemos a Moreira (2019) en su titulación de tesis derecho a un trabajo y una garantía de resarcimiento: un enfoque crítico desde el derecho de España como aportación al progreso de la protección hacia el despido arbitrario en Brasil, identificando como objetivo, analizar si el acceder a la justicia es de carácter de efectividad de los derechos del trabajador, como metodología se utilizó el estudio de un raciocinio inductivo y como conclusión tenemos que la protección contra el despido arbitrario sin un sustento de razonabilidad, el cual significa de importancia de la figura individual del derecho al trabajador, este viene siendo afectado en toda Europa, en especial después de la crisis económica, teniendo como ejemplo a España con estas debilidades laborales, buscando así nuevos métodos para mayores oportunidades de empleos.

Continuando, Rincón y Salamanca (2021) en su tesis la posible compensación por el agravio moral frente a un despido injustificado, teniendo como objetivo, analizar la posible acción de compensar por agravios morales frente a despidos injustos en Colombia, sus elementos, características y si hay existencia sobre condiciones para su conformación, también tiene como metodología el estudio del método analítico que categoriza, organiza y estudia, por último, como conclusión nos dicen que el empleador será el único responsable del daño ocasionado, ya sea jurídica o natural, por la sencilla razón de que es la única persona sobre quien recae tal facultad legal de realizar los despidos hacia los trabajadores.

Así también, Gamonal (2017) en su investigación sobre el despido libre en el contrato de trabajo estadounidense, tuvo como objetivo, identificar aquellos métodos útiles que permitan mejorar y dar solución al problema referente a la confusión entre el despido libre y fraudulento, en bien de la seguridad y estabilidad de los trabajadores, también como metodología siendo una investigación realizada, con método inductivo, deductivo y reflexivo, como conclusión se tuvo que un sistema de despido libre causará problemáticamente en contra de los principios del

derecho laboral, los cuales gozan de protección frente hacia aquellos actos inaceptables por parte del empleador, tales acciones como el despido injusto por lo que automáticamente el trabajador tendrá de beneficio a una indemnización y la correspondiente reposición a sus labores.

Con respecto a las teorías relativas a nuestra investigación, empezamos mencionando al primer punto de la primera categoría, el cual es referido sobre el despido arbitrario, pues según García (2019) nos expresa que: en el campo de la normativa del Perú, la Constitución en el artículo 24 sobre los derechos del trabajador y el artículo 27 de la protección contra el despido arbitrario son las que se ocupan de emplear estas medidas para el respaldo hacia los trabajadores por intermedio de estas normas, por tal efecto las leyes como la 728 aquella Ley de Productividad y Competitividad Laboral, las cuales facultan a un desempeño consolidado en el área laboral y ante la vulneración u omisiones de estas normas se emplearán las herramientas de protección, estás siendo como por ejemplo con los pagos por indemnización, concretando esta como la única para resarcir el daño recibido (p.5). Considera Rodríguez (2021) menciona: que el régimen sobre casos referentes al despido, lo que se busca ante esta situación es lograr como finalidad la eficacia y el respeto hacia las normas internacionales, evitando de esta manera una flexible actuación con la presentación de estos hechos (p.60). Así también Blasco (2022) propone que, para dar garantía sobre la función del derecho a los trabajadores en su respaldo en contra del despido, las partes dan compromiso a evitar estas situaciones de vulneración, pero que, si llegase a suceder, existirá de esta manera una indemnización para reparar el daño (p.30).

Prosiguiendo al respecto a la primera subcategoría de la primera categoría mencionamos sobre el despido sin causa legal según Mückl (2019) nos dice que: un despido se le declara como injustificado en un aspecto social y de tal manera esto recae como un acto ilegítimo, cuando este no esté ni se encuentre debidamente motivado por aquellos actos personales o por alguna acción del mismo trabajador en la empresa (p.172). También menciona Balbín (2018): el despido sin causa legal se usa como una herramienta que tiene control el empleador, es el actuar del patrón de la empresa y será su acción la que causará este despido injusto por lo cual tendrá sanción (p.109). Posteriormente Terrenos,

Diez y Hurtado (2021) menciona que el pago de una indemnización es la medida justa por la acción del despido injustificado, eso siendo necesario para respaldar los derechos y dar respeto hacia la libertad de economía (p.227). Asimismo, Ocaña (2021) nos dice que el reconocimiento de los derechos del trabajador, establecidos en diferentes normas, también sobre las causas de despido, estas son aquellos componentes en el área laboral y que se benefician por tener respaldo y protección ante sucesos ilegales (p.172).

Según Rodríguez (2020) expresa: nos dice que, en España, aunque en el marco normativo declare su situación de su afectación con lo referido a los despidos sin justificación, estos son protegidos por la constitución hacia el trabajo por ser un derecho fundamental y declarado en las normas establecidas (p.274). Así también Monteiro (2020) nos expresa que el trabajador podrá percibir el derecho a una indemnización, la cual es equivalente al daño recibido o por un acto de parte del empleador que es contrario a las normas que establece con respecto al derecho laboral (p.85). También establece Moreno (2018): sobre el despido sin justa causa de aquel trabajador que se encuentre enfermo de salud, ante esta situación también se sitúa la discriminación por discapacidad y en muchos casos estas personas son despedidas por más que estén argumentando su situación de problemas de salud, lo cual esto tendrá sanción para el empleador que no respeta los derechos que la ley manda (p.132).

También tenemos la segunda subcategoría de la primera categoría referida al despido fraudulento que de acuerdo a Cáceres, Pingo y Jiménez (2021) expresan lo siguiente: se origina la configuración del despido fraudulento por la vulneración al principio de inmediatez, esto cuando es realizado expresando una causa justa del despido, pero de todas maneras el empleador intenta implementar aquella sanción extemporánea a pesar de que tiene conocimiento de que ya podrá realizarse, siendo también esto como el caso de la vulneración al non bis ídem, esto cuando sin tener algún motivo de despido, busca sancionar al trabajador dos veces (p.6). También Catacora (2017) menciona que, al establecerse la afectación de los trabajadores por el despido fraudulento, será motivo para solicitar a la vez su correspondiente indemnización y la reposición al puesto de trabajo (p.83). Asimismo, Chauca y Porta (2022) refieren que para la configuración de estos

despidos fraudulentos se rigen de acuerdo a la base de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, así también como el Decreto Legislativo 728 sobre la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, las cuales se ciñen en intervenir en aquellos actos de falsedad, engaño y dolo en su actuar, características de un despido fraudulento (p.40).

Continuando, pues mencionamos a la segunda categoría sobre el derecho constitucional, en la cual menciona Zavala (2018) estableciendo: en la subordinación la entendemos que es aquella limitación de la independencia del trabajador, la cual es realizar su prestación por lo acordado en un contrato y recibiendo órdenes de un patrón que lo realizará sin cometer algún abuso con los derechos del trabajador (p.177). También nos precisa Figuera, Ushiña y Ureta (2019) que luego de que el trabajador consiga un centro laboral, este deberá buscar obtener una estabilidad para su trabajo, está siendo como una protección para evitar algún despido injusto (p.167). También tenemos a Delgado (2020) menciona que en Colombia existe aquella estabilidad relativa, en la cual solo en casos especiales se plantea la llamada estabilidad absoluta, por lo que estamos ante un derecho constitucional siendo de relevancia fundamental para la estabilidad laboral (p.15). Prosiguiendo Arellano y Benfeld (2017) establecen que aquella exigibilidad sobre los derechos fundamentales, permite a la doctrina de Chile llegar a la conclusión de que, en nuestro ordenamiento jurídico, hay una existencia de efectivo horizontal con estos derechos (p.8).

También Rodríguez (2018) configura que se establece una especial reserva y protección de los datos personales del trabajador, dando así limitación al manejo y acceso empresarial de aquellos datos, esto como protección hacia el trabajador con su información confidencial (p.5). Y por consiguiente Morales (2019) estipula que el Estado ha revolucionado con aquellas facultades para impulsar la economía, siendo tanto la de distribución y producción de la normativa con respecto al salario mínimo adecuado por la Constitución (p.9).

Estipulan Vanegas y Jaramillo (2020) diciendo: el trabajo es formal porque da cumplimiento a lo que está estipulado en la ley sobre el derecho laboral, tales siendo su posición en un trabajo reconocido por nuestras escrituras legales y protegidas por él, estos siendo tanto como el artículo 24 y 27 de la Constitución,

referentes a los derechos del trabajador y su protección frente al despido arbitrario (p.211). Por consiguiente, Lam (2020) explica que un derecho constitucional reconocido como el de la libertad sindical, el cual es fundamental para la consideración de proteger sus intereses del trabajador en un ámbito jurídico establecido (p.79). Así también Bensusán y Middlebrook (2020) consideran que en la mayoría de situaciones de los sindicatos permanece en dominio por aquellos líderes que se sujetan por los mandatos de la ley laboral para que así sean estos actos responsables de realizar (p.1003). También nos expresa Torrez (2017) considerando: sobre los problemas jurídicos de aquellos peligros en el trabajo, estos son de análisis por parte de la Corte Constitucional, la cual considera que estos riesgos son claros y evidentes, pero es deber de las entidades trabajar para evitarlas (p.778). Por otro lado, comenta Cuchumbé y Molina (2021) que para el alcance de poder lograr sobre el derecho a la estabilidad laboral esto es efectuado con el contrato y de trabajadores que realicen la prestación correspondiente con su respectiva remuneración (p.89).

Según Sandoval y Delacruz (2019) nos manifiesta que: el precepto constitucional de aplicar protección especial al trabajador conlleva dos tipos de responsabilidad para el Estado, uno es la obligación de fomentar las condiciones que permita a todos ingresar a una labor para lograr ingresos vitales y la otra responsabilidad es procurar en velar que el trabajo se desarrolle con las condiciones necesarias como la dignidad, esto en la dependencia y subordinación por la razón de que en esa área se presenta contraposiciones de intereses, estos dentro en la que el trabajador es aquel ente más débil (p.23). También de acuerdo a Archila (2021) expone: es indispensable entender sobre la finalidad del derecho al trabajo, el cual comprendemos como una obligación social que tiene por gozar cada persona de acuerdo a los modos de protección para el trabajador de la empresa, este respaldo siendo encargado por parte del Estado con unos requisitos justos y dignos (p.98).

Ahora mencionamos a la primera subcategoría de la segunda categoría sobre la indemnización por despido según López (2021) nos menciona: el reconocer sobre la finalidad persuasiva de lo aludido a la indemnización aparece con claridad a lo referente que es la reparación por el daño moral, esto si el Órgano Judicial entiende como probada la vulneración al derecho de la libertad sindical, acordado en

diferentes medidas a aplicar por medio de la indemnización que procederá para la reparación de aquellas consecuencias ilícitas (p.27). Continuando según García (2017) establece: para estos temas del despido es necesario implementar una compensación con el derecho a una indemnización por el daño ocasionado hacia el trabajador con el despido arbitrario y más cuando esto es proclamado no procedente por el incumplimiento al contrato que ya se tenía con el empleador (p.457). Menciona Catacora (2017): el trabajador goza de una protección legal, la cual es la encargada de velar por sus derechos e intereses, esto establecido por ley, logrando así una indemnización por haber sufrido un despido de manera injusta o injustificada (p.77). También Sempere (2023) establece que en la indemnización por aquel despido se otorga una compensación por el acto que es contrario a las normas que son establecidas para la protección laboral y por no acatar lo que se tenía planteado en el contrato de trabajo (p.5).

Por último, ponemos a la segunda subcategoría de la segunda categoría sobre la reposición laboral, pues de acuerdo a Salazar (2021) expresa: la reposición laboral nunca ha formado parte en el ámbito elemental, sino que es como aquella opción a consecuencia de la vulneración a sus derechos fundamentales del trabajador y por ser despedido sin razón ni causa justificable, es por tal razón que existe la interpretación del artículo 27 de la Constitución, la cual avala y propone la protección hacia este derecho (p.50). También Díaz (2021) menciona que la propuesta de la reposición laboral configura una obligación de la parte empresarial, por lo que se le asegurará su trabajo repuesto, el regreso de sus funciones anteriores y los pagos beneficiados por los daños causados (p.32). Así también Cuenca y Loconi (2021) establecen que la medida cautelar de la reposición provisional, es interpuesta como aquella prevención de efectividad para asegurar la pretensión laboral, esto a través del regreso al centro de trabajo en sus funciones habituales, como preventiva de respaldo mencionado la encontramos situada en la Ley 29497 en el artículo 55 (p.47).

Sobre los enfoques conceptuales, podemos mencionar a los derechos laborales como aquellas normas reguladas para que sean de uso por los trabajadores y empleadores. Asimismo, tenemos al trabajador como aquella persona que presta servicios a una empresa a cambio de una retribución. También mencionamos al

empleador, el cual es el encargado de dar pie al contrato de trabajo y de pagar la remuneración de los servicios prestados por parte del trabajador. Posteriormente sobre el sindicato, siendo aquella organización conformada por trabajadores para así obtener una protección de sus derechos y fomentar los intereses de los participantes con respecto a las prestaciones, salarios y todo lo relacionado a la estructura laboral. Tenemos también, el derecho procesal laboral el cual es el encargado de dar soluciones a las problemáticas laborales, las cuales suceden en los procesos referentes a la seguridad social y el trabajo. Del mismo modo, los principios del proceso laboral, estos son el de concentración, oralidad, inmediación, economía procesal, celeridad y veracidad; esto siendo útil como una orientación para el actuar de jueces en procesos laborales. Finalmente, sobre el Tribunal Constitucional decimos que es aquel órgano que se responsabiliza con aplicar la Constitución, leyes y normas necesarias para ejercerlas con la interpretación adecuada.

III. METODOLOGÍA

De acuerdo a la investigación expuesta, señalamos que el enfoque es cualitativo, por la razón de que la pretensión de esta investigación es explorar a plenitud los antecedentes para que así podamos investigar y comprender los fenómenos referentes a nuestro tema tratado. Por tanto para tener como una explicación más clara citamos a Pariona (2022) el cual expone: “la investigación es de método cualitativo por el motivo de que tiene como finalidad dar explicación puntual de las apreciaciones referidas a la realidad, buscando ser exacto con la naturaleza, características y todo lo relacionado con la investigación, para que de esta manera pueda entregar diferentes percepciones, análisis de estudios, criterios de personas a quienes fueron aplicados las distintas maneras de recolectar los datos encontrados en la investigación” (p.11).

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básico y para comprender con más exactitud citamos a Espinoza y Vergara (2020) los cuales sostienen: “el tipo básico de la investigación procura tener como obtención un aumento de la teoría, en otras

palabras, un aumento de conocimientos teóricos nuevos para nuestro estudio, tales como la recolección de información por intermedio de documentos y criterios de expertos en el área laboral” (p.107), por lo tanto, en esta línea de conocimientos, con respecto a la investigación se optó por el tipo básico, por la razón de que el estudio objeto de investigación da respuesta a, “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”, esto nos permite entender y definir los datos acumulados en los métodos de recolección de informaciones de diferentes expertos en el área laboral, sobre el tema del despido arbitrario, así también como los derechos constitucionales de los trabajadores, obteniendo los resultados a través de los análisis, recopilación de estudios de los especialistas, interpretación de jurisprudencias, doctrinas, artículos científicos, la normativa de la legislación interna, el derecho internacional, revistas indexadas, etc.

3.1.2. Diseño de investigación

Por consiguiente, lo que respecta al diseño de investigación, anticipadamente citamos a Murrugarra (2020) quien explica que: “el diseño de investigación es aquel método estratégico que es de utilidad para aplicar en el proceso de investigación y así lograr la finalidad propuesta” (p.14), así pues, en consideración al aporte de información planteada por el autor, implantamos como aquel propósito de investigación el diseño de la teoría fundamentada, la cual se refiere en aquellas estrategias idóneamente diseñadas para recolectar información útil que dé respuesta a nuestras categorías y subcategorías que conforman a nuestro tema investigado y de esta manera también permite causar teorías incipientes que den explicación sobre los impactos jurídicos de la aplicación de la norma y doctrina sobre los despidos arbitrarios, además de los derechos constitucionales de los trabajadores en un marco del derecho comparado y del contexto nacional.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Las categorías del tema de investigación ayudan a fijar el trabajo estudiado y en definir de manera sistemática a través de las subcategorías referidas al tema de investigación, es así que según Medina (2021) nos dice: “Las categorías y subcategorías se clasifican con la misión de lograr la obtención de una definición

más clara de cada uno de estos con lo que nos quiere decir” (p.11). Las cuales tienen un vínculo directo para la realización de los problemas y los mencionados objetivos de nuestra investigación por medio de la elaboración de la matriz de consistencia que se realizó.

Tabla 1

Categorías y Subcategorías

Categorías	Subcategorías
Categoría 1: Despido arbitrario	Despido sin causa legal
	Despido fraudulento
Categoría 2: Derecho constitucional	Derecho a la indemnización
	Derecho a la reposición laboral

Fuente: Elaboración propia (2023)

La matriz de categorización la encontramos en anexos 1.

3.3. Escenario de estudio

Este escenario de estudio mencionado da comienzo al actual trabajo de investigación, el cual se determina por ser el sitio donde se halló el problema de la investigación antes mencionada, este mismo que son aquellos centros laborales del Callao, por la masiva cantidad de despidos arbitrarios que han ocurrido en este punto del Perú.

Es de tal manera, que se llevó a realizar la recaudación de diferentes datos, con los abogados especialistas en el Derecho Laboral y de manera especial se hizo entrevista a diversos abogados del Perú, en este trabajo de estudio realizado el instrumento que se utilizó fue nuestra guía de entrevista. También, esta entrevista se dirige a personas con experiencia en los temas expuestos sobre nuestro trabajo investigado, esto siendo relacionado con nuestras categorías de despido arbitrario y derecho constitucional.

3.4. Participantes

Los participantes que intervinieron en la presente investigación tratan de aquellos abogados especializados en la rama de Derecho Laboral.

Tabla 2

Participantes

Participantes	Profesión	Experiencia Laboral	Años de experiencia
Lazo Huapaya Luis Ángel	Abogado	Estudio Jurídico Lazo&Montoya	12 años
Diaz Castañeda Luis Alejandro	Abogado	Sunafil	6 años
Ordinola Arroyo Anyelo Alexis	Abogado	Estudio Jurídico Rodriguez Guerrero y Asociados S.A.	5 años
Merejildo Vicuña Wilbert	Abogado	Estudio Jurídico CamposVa	5 años
Condori Ccori Rufino	Abogado	Estudio Jurídico CamposVa	5 años
Ponce Quispe Jose Reynaldo	Abogado	Sunafil	9 años
Flores Cornejo Fabian Osiris	Abogado	Be Lawyer SAC	6 años
Paz Quispe Walter Hildebrando	Abogado	Corte Superior de Justicia	15 años
Quispe Chavez Araceli Rocio	Abogado	Estudio Jurídico "Medina Huamaní & Asociados	8 años
Campos Vara Yarith Flor	Abogado	Estudio Jurídico CamposVa	7 años

Fuente: Elaboración Propia (2023)

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para precisar un entendimiento más limpio sobre esta temática citamos a Estrella (2021) donde nos menciona: "las técnicas de recolección son diferentes métodos y procesos mediante el cual se logra obtener los datos para la investigación, logrando como propósito obtener los objetivos que se hayan propuesto" (p.15). Entonces con el aporte planteado entendemos de esta manera a las técnicas de recolección de datos, como lo referente a aquellos conjuntos de procedimientos y reglas que tienen como finalidad que se encuentre establecido el propósito y objeto de esta investigación, es así que estas técnicas son: la entrevista y el análisis documental.

Es de esta manera que Calderón y Condezo (2022) expresan: “la entrevista es aquella técnica en la que se realiza un diálogo entre una persona encargada de proporcionar observaciones y el otro de catalogarlas” (p.13). Entonces como aportación podemos agregar que la entrevista la entendemos como una clase de conversación formal que tienen entre el investigador y el experto o participante que nos informa acerca de nuestro estudio de investigación, es de tal manera que para esta investigación se optó por elegir la entrevista estructurada, la cual es también conocida como entrevista dirigida, esta se ajusta a un plan de construcción hacia un diseño y es realizado a través de una guía que anteriormente se haya preparado con preguntas que den respuesta hacia aquellos supuestos formulados.

Por otro lado, tenemos a la otra técnica de recolección de datos, está siendo el análisis documental, entendiéndose como una técnica que es usada para la investigación del contenido, sobre las ideas, los mensajes, conocimientos de diferentes documentos para que después se prosiga con el desarrollo de datos a través de un análisis de forma sintética que incluya así la descripción de las fuentes documentales. Así también nos lo especifica de manera más concisa Estrella (2021) expresando: “la técnica de análisis documental abarca en la verificación, también el análisis bibliográfico esto como finalidad de reconocer un contexto” (p.13).

Continuando ahora mencionamos lo recurrente sobre los instrumentos de la recolección de datos, conceptualizando como mecanismos de uso para el investigador que sirven para reunir la información y después registrarla con el objetivo de procesar y conseguir el objetivo de la investigación planteada. Explicándolo de manera más clara citamos a Huanca (2023) donde expresa: “el instrumento es aquella herramienta que es útil para aplicar el método, llamado también como aquel medio en el que el investigador se encarga de la recolección de datos y la obtención de información precisa” (p.35). Es entonces que los instrumentos son: la guía de entrevista y la guía de análisis documental.

Es así que citamos a Riofrio (2022) donde remarca que: “la guía de entrevista, es aquella relación con las preguntas efectuadas hacia los entrevistados y dichas interrogantes mencionadas tendrán vinculación con la matriz de categorización realizada” (p.17).

Asimismo, citamos a Castillo (2022) donde interpreta que: “la guía de análisis documental tiene el propósito de obtener información a través de artículos científicos, contenido de fuentes y lograr llegar a una conclusión con la investigación” (p.18).

3.6. Procedimiento

El procedimiento es referente a la doctrina en materia de metodología de investigación científica, se puede deducir como aquel protocolo de investigación que tiene como objetivo dar respuesta a la problemática que se planteó, de tal manera, se tiene en consideración que el mencionado estudio es de acuerdo a un enfoque cualitativo con el diseño de la teoría fundamentada, así también, antes de la recolección de datos, se realizó una coordinación con las autoridades judiciales de la Provincia Constitucional del Callao para los efectos de obtener el acceso a la información de jurisprudencias con respecto a los despidos arbitrarios, para así poder analizarlos con relación a los objetivos que se establecieron en el presente estudio de investigación, de tal manera, se emplearon en la guía de análisis documental, así también, siendo de importancia se solicitó del permiso respectivo para aplicar la guía de entrevista de los expertos como asesores, secretarios judiciales, docentes de derecho y otros más que laboran en la ejecución judicial del día a día con referencia a la temática de investigación sobre la afectación de los derechos del trabajador con aquellos despidos arbitrarios. Asimismo, es de utilidad ampliar la recolección de información y datos de expertos o especialistas en la rama de derecho laboral que desempeñan el derecho en un ámbito jurídico, académico y demás.

3.7. Rigor científico

Manteniendo en atención se establece que el rigor científico entrega respuesta hacia una calidad que se le aplica al estudio de investigación planteado, por lo tanto, antes de aplicar los instrumentos de la recolección de datos elegidos para el estudio presentado, se solicitó a tres expertos en investigación científica la correspondiente validación de aquellos instrumentos de recolección de datos, esto siendo, de la guía de entrevista con su resultado según se mostró en la tabla 3. Así también, con el objetivo de lograr garantizar un elevado grado de calidad del presente interés de investigación en el estudio presentado, se ha elegido a diferentes especialistas o expertos en la rama del derecho laboral, con suficiente experiencia a lo relacionado

con la doctrina y jurisprudencias respecto a los casos de despidos arbitrarios, tales los encontramos situados en la tabla 2.

Tabla 3

Validación de la Guía de Entrevista

VALIDADOR	CARGO	CONDICIÓN
Marchinares Ramos Lidia Lucrecia	Docente de la Universidad César Vallejo	Aceptable
Reyna Ferreyros Jose Antonio	Docente de la Universidad César Vallejo	Aceptable
Lora Brenner Carlos Armando	Docente de la Universidad César Vallejo	Aceptable

Fuente: Elaboración propia (2023)

3.8. Método de análisis de datos

Sobre el método de análisis de datos citamos a Pariona (2022) el cual menciona: que para esta investigación la modalidad aplicada es el enfoque cualitativo, la cual se concentra en dar concepto sobre la realidad problemática basándose a la información que se obtuvo de las personas o expertos (p.15), es así que el estudio presentado se encuentra abocado al método tanto descriptivo, hermenéutico y por último inductivo, debido a que es de sustento para valorar, analizar y apreciar la legislación de derecho interno y del derecho comparado, así también de artículos científicos, jurisprudencias y documentos sobre el tema del despido arbitrario, de acuerdo a la información recolectada de los expertos o participantes.

En referencia al método descriptivo, nos permite detallar los resultados recolectados por medio de los instrumentos de recolección de datos, con el objetivo de profundizar de modo más amplio el tema estudiado, por tal razón esto presume un método adecuado para organizar y recolectar la información planteada, para que

así después se analicen, comparen y su correspondiente interpretación y resultados de acuerdo a las sentencias de los casos de despido arbitrario, esto siendo dictado por aquellos órganos competentes, es por eso que gracias a este estudio y análisis de quien investiga se puede aproximar a entender un poco más un problema presentado.

Por otra parte, por medio del método hermenéutico, conocido como aquel método interpretativo, es así que en el estudio de la investigación presentada se indaga en conocer a fondo sobre la temática en discusión, a ejecutar un análisis detallado de los antecedentes, teorías, jurisprudencias y toda información requerida para una adecuada comprensión referente a las sentencias aplicadas sobre los despidos arbitrarios y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada del Callao. Por último, con respecto al método inductivo, se utiliza en el trabajo presentado para llegar a una conclusión establecida de acuerdo al tema investigado, tales partiendo de las variadas ideas propuestas que nos permite analizar y organizar los hechos que efectúen y arriben las conclusiones de manera general que son referentes a los supuestos que se han propuesto.

3.9. Aspectos éticos

Sobre este estudio presentado de investigación se encuentra establecido por intermedio de los principios morales y éticos, esto por la razón de que el contenido es de mi propia autoría y se tiene como sustento la recolección de información de variadas fuentes y de casos reales en la actualidad en el interior del mismo sistema de administración judicial, por lo que se conserva el respeto del llamado derecho a la propiedad intelectual, por lo cual se respeta la autoría de trabajos como las referencias útiles en esta investigación realizada, porque se realiza el apropiado citado y la efectiva utilización de las fuentes bibliográficas de acuerdo a las normas internacionales del APA 7 edición, así también del respeto a la incorporación de las ideologías políticas y religiosas de cada ser humano.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este punto se realizó la descripción de resultados de los instrumentos de recolección de datos que dan respuesta a la guía de entrevista y a la guía de análisis documental, por lo tanto, se inicia planteando los hallazgos encontrados en el instrumento primero respecto al objetivo general, analizar cómo el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022, por tal razón se han considerado las posteriores preguntas:

1. De acuerdo con su experiencia diga usted, ¿cómo el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada?
2. En su opinión, ¿considera usted que en los casos de despido arbitrario se cumplen los derechos de protección hacia el trabajador que regula el artículo 27 de nuestra constitución peruana? ¿por qué?
3. En base a su experiencia, ¿considera usted que la regulación jurídica respecto a los trabajadores en nuestra legislación peruana asegura su protección con el derecho constitucional? ¿por qué?

Con respecto a la primera pregunta, Merejildo et al., (2023) señalan que el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador independientemente del régimen o sector al que pertenece este último, toda vez que se vulnera su derecho al trabajo y a la estabilidad en el empleo propiamente reconocido en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú, al implicar el cese de un vínculo laboral sin causa justa (o sin poder demostrar ello). También es importante mencionar que el despido arbitrario no solo lesiona el derecho al trabajo, derecho reconocido en nuestra legislación, sino también afecta el derecho a la vida, dignidad y salud, dado que esta situación significa dejar sin ingresos al trabajador y por ende afecta el derecho alimenticio de su hogar. Por consiguiente, es necesario precisar que, ante la ocurrencia de estos sucesos, tenemos el respaldo del artículo 27 de nuestra Constitución, estableciendo de manera taxativa que la Ley otorga una adecuada protección contra el despido arbitrario a todo trabajador (sin excepción alguna), lo cual se ha visto reforzado por los pronunciamientos del TC desde el año 2002. Por otro lado, Quispe y Lazo (2023) sostienen que existen dos tipos de protección ante el despido arbitrario, tanto absoluta y relativa, por lo que él

empleador deberá otorgar al trabajador una indemnización por despido o también la correspondiente reposición laboral.

Con relación a la segunda pregunta, Campos et al., (2023) establecen que generalmente, en los casos de despido arbitrario no se cumplen plenamente los derechos de protección hacia el trabajador que menciona el artículo 27 de la Constitución Peruana, puesto que este artículo reconoce el derecho a la protección contra el despido arbitrario, pero en la práctica, los trabajadores suelen enfrentar dificultades para hacer valer este derecho debido a la falta de regulación y a la necesidad de probar la arbitrariedad del despido, considerando así que proteger no solo es prohibirlo o regularlo a “favor” del trabajador, sino también la protección debería de implicar que, en caso de suceder, se activen mecanismos para que revierta la situación de despido al trabajador, como por ejemplo medidas cautelares más prontas y eficaces para la problemática presentada. Por otra parte, Díaz et al., (2023) expresan que la norma no establece la prohibición de los despidos, pero sí garantiza que, frente a un despido, el trabajador debe encontrar protección, la misma que en la vía administrativa podría realizar acudiendo a SUNAFIL o en la vía judicial, recurriendo al Poder Judicial. Cada caso es particular y si el trabajador considera que su despido fue arbitrario puede hacer uso de los mecanismos legales que la misma ley le confiere a fin de no quedar desprotegido.

Conforme a la tercera pregunta, Díaz et al., (2023) establecen que los trabajadores si tienen una adecuada protección contra el despido arbitrario, pues contamos con diversas instituciones jurídicas que amparan sus pretensiones en la vía judicial. Asimismo, tenemos un régimen laboral rígido en nuestro país, es decir, el trabajador, no se encuentra desamparado en medida alguna frente a un despido arbitrario, ya sea en una micro o pequeña empresa. En otra perspectiva, Campos et al., (2023) establecen que la regulación jurídica respecto a los trabajadores en la legislación peruana tiene como objetivo asegurar su protección con base en el derecho Constitucional. Sin embargo, en la práctica, esta protección puede ser insuficiente debido a la falta de claridad en la normativa y a la dificultad para demostrar la arbitrariedad en un despido, lo que a menudo deja desamparados a los trabajadores, por lo que existen algunos casos que pueden ser discutidos en vía judicial para analizar si se puede obtener una indemnización, pero existen otros casos en que la afectación a otros derechos constitucionales como consecuencia

del despido arbitrario amerita un tratamiento distinto por parte del legislador a fin de otorgar esa adecuada protección que la Constitución ordena.

En relación con el objetivo específico 1, analizar cómo el despido sin causa legal afecta el derecho a la indemnización en el Callao, 2022, para tal efecto se han presentado las posteriores preguntas:

4. En su opinión, ¿cómo el despido sin causa legal afecta el derecho a la indemnización?

5. Según su criterio, ¿considera usted que las instituciones encargadas de proteger al trabajador en casos de despido sin causa legal son efectivos? ¿por qué?

6. En su opinión, ¿considera usted que con la formalidad de un contrato laboral se asegura el derecho a la indemnización en el caso de un despido arbitrario? ¿por qué?

Respecto a la cuarta pregunta, Campos et al., (2023) determinan que el despido sin causa legal afecta el derecho a la indemnización, ya que el trabajador al ser víctima de estos tipos de casos, su vulneración es recompensada con una indemnización que equivale a una remuneración por los años de servicio en casos de despidos arbitrarios, pues la falta de una causa legal justificada en el despido hace que el trabajador sea elegible para recibir esta herramienta de resarcimiento. Por lo que concuerdan con lo señalado por el TC, en la sentencia emitida en el Exp. N° 1124-2001-AA/TC, la cual establece que: “En el despido incausado la indemnización será una forma de restitución complementaria si así lo determinara libremente el trabajador”. Por otra parte, Ordinola., (2023) menciona que el despido incausado actualmente como lo conocemos no afecta el derecho a la indemnización, toda vez que en base a la jurisprudencia del TC y la Corte Suprema sí se permite accionar en vía judicial sobre el pago de una indemnización equivalente a un despido arbitrario, lucro cesante y daño moral.

Respecto a la quinta pregunta, Díaz et al., (2023) establecen que, si son efectivas estas entidades protectoras del trabajador, ya que, si vamos a las estadísticas judiciales, el mayor porcentaje de fallos laborales son a favor de los trabajadores, quienes reclaman en sus diversas pretensiones no solo despidos, sino también pago de beneficios sociales. Por otro lado, Campos et al., (2023) expresan que en el Perú no siempre son efectivas estas instituciones, ya que a menudo los procedimientos pueden ser largos y complejos, y la carga de la prueba recae en el trabajador, lo que dificulta la defensa de sus derechos, puesto que la efectividad engloba la eficacia y la eficiencia y, generalmente falla la eficiencia en instituciones tales como MINTRA (incluyéndose SUNAFIL) y PJ.

Respecto a la sexta pregunta, Díaz et al., (2023) determinan que la formalidad de un contrato no implica necesariamente el acceso o no a una indemnización justa, si bien la regla es el contrato indeterminado y la excepción el contrato a plazo determinado, esta diferenciación no importa al momento del análisis de una controversia en materia laboral, es decir, poco importa si un trabajador tenía un contrato firmado o no, inscrito o no en la Autoridad Administrativa, puesto que el ofrecimiento de la indemnización por despido arbitrario no está condicionada al pacto contractual, dado que, la misma ley (D, S N°003-97-TR) lo establece y si los hechos son claros y generan convicción, el juez debe valorar ello y otorgar la correspondiente protección contra el despido. Por otra parte, Condori et al., (2023) establecen que esta formalidad contractual puede contribuir a asegurar el derecho a la indemnización en casos de un despido arbitrario al establecer claramente los términos y condiciones del empleo. Sin embargo, esto por sí solo no garantiza la protección plena del trabajador, ya que ante la existencia de los contratos de trabajo igual siguen ocurriendo estos tipos de casos de despidos arbitrarios.

Por último, respecto al objetivo específico 2, analizar cómo el despido fraudulento afecta el derecho a la reposición laboral en el Callao, 2022, por tal sentido se tienen las preguntas siguientes:

7.- De acuerdo a su criterio diga usted, ¿cómo el despido fraudulento afecta el derecho a la reposición laboral?

8.- En su opinión, ¿considera usted necesario que se incorpore el despido fraudulento dentro de un marco normativo? ¿por qué?

9.- De acuerdo a su experiencia, ¿considera usted que el remedio más adecuado de aplicar para la reparación del daño ocasionado hacia el trabajador afectado es la reposición laboral? ¿por qué?

Respecto a la séptima pregunta, Huapaya et al., (2023) manifiestan que el despido fraudulento es una figura jurídica que se creó por intermedio de la Jurisprudencia del TC, por lo que esto afecta el derecho a la reposición laboral al implicar una terminación del contrato de trabajo basada en hechos notoriamente inexistentes, engañosos, imaginarios o falsos por parte del empleador, lo cual esto genera situaciones lesivas de derechos fundamentales hacia el trabajador afectado, por lo cual se puede dar lugar a la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo si se determina o se demuestra la existencia del fraude en el despido ocasionado. Por otro lado, Díaz y Ponce., (2023) expresan que en sí cualquier tipo de despido afecta al trabajador, pero su afectación del despido fraudulento es en tanto no se lleve un adecuado proceso judicial, por lo que en su definición tiene un contenido volitivo que debe demostrarse o inferirse de la conducta del empleador, lo cual no es siempre fácil de probar, por ejemplo, aquellas renunciaciones que son forzadas por el empleador bajo amenaza o coacción son de difícil probanza y no garantizan que se le reponga al trabajador.

Respecto a la octava pregunta, Ponce et al., (2023) expresan que el régimen del despido fraudulento puede mejorarse a través de una regulación que defina aquellos supuestos que encajan en la definición, permita a los trabajadores afectados tener mecanismos adecuados de protección con respecto a la carga probatoria y a que también puedan tener una indemnización con cuantías superiores al del régimen de despido arbitrario, de esta manera al tener su regulación en un marco normativo despejará las dudas respecto a su aplicación, plazos para demandar y cuáles serían sus supuestos de hecho. Por otro lado, Paz y Lazo., (2023) expresan que el despido fraudulento ya se encuentra dentro de la jurisprudencia laboral y por ende ya está diferenciado frente a otros despidos, por lo que actualmente no es necesario una regulación normativa, debido a que existe ya abundante jurisprudencia (Tribunal Constitucional y Corte Suprema) y doctrina al respecto, la cual viene perfeccionándose cada día. Ambas, tanto la doctrina y la jurisprudencia son fuentes de derecho, sin embargo, colocar en nuestro marco

normativo podría dar cierta seguridad jurídica o “formalizar” una figura que ya se encuentra plenamente establecida y utilizada.

Respecto a la novena pregunta, Campos et al., (2023) mencionan que la reposición Laboral puede ser un remedio adecuado para la reparación del daño ocasionado hacia el trabajador afectado en casos de despido injustificado, ya que permite su reincorporación a su puesto de trabajo y la continuidad en el empleo. Sin embargo, la viabilidad de este remedio puede depender de la situación específica y las circunstancias laborales, por lo que, en algunos casos, la indemnización podría ser la solución más práctica, es así que existen situaciones en las cuales el trabajador opte por esta reparación por despido arbitrario como resarcimiento, por los siguientes motivos: encontró un mejor centro laboral, se haría insostenible la relación laboral con su empleador en caso de reposición, entre otros. Por otra parte, Díaz et al., (2023) exponen que es relativo, mucho depende de las circunstancias y las pretensiones que tenga un trabajador, aunque se haya afectado de manera grave derechos fundamentales, debe siempre preferirse que el trabajador sea el que decida si quiere volver a trabajar para un empleador que vulneró su derecho al trabajo o no, porque la mayoría de las veces la reincorporación del trabajador puede devenir en un trato hostil que se puede prolongar hasta que el trabajador decida acudir a la Inspección del Trabajo, a la vía judicial, o este decida renunciar.

De tal modo, continuamos con expresar los datos que se hallaron en el segundo instrumento, esto es, la guía de análisis documental, respecto al objetivo general, analizar cómo el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022, para tal efecto se ha analizado el siguiente documento:

1. Casación Laboral N° 13119-2017 de la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República.

La problemática sobre el despido arbitrario al ser ilegal pues se encuentra sujeto a sanciones legales. La legislación laboral busca garantizar la estabilidad en el empleo y proteger los derechos de los trabajadores, por lo cual es fundamental que las leyes laborales se cumplan para dar garantía de la justicia y la equidad en él

lugar de trabajo. Sin embargo, la aplicación efectiva de estas leyes puede ser un desafío y los trabajadores a menudo enfrentan obstáculos para hacer valer sus derechos en casos de despido injustificado. Por tanto, es importante que los trabajadores estén informados sobre sus derechos y tomar medidas adecuadas para proteger sus derechos laborales, tales estos siendo por el respaldo que nos brinda nuestra constitución política del Perú, con las herramientas de protección como lo son tanto la indemnización y la aplicación de la reposición laboral.

En nuestro país, la legislación laboral está regulada principalmente por el Decreto Legislativo N.º 728, y su Reglamento, así como por la Constitución Política del Perú. Estas normativas establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, incluyendo los procedimientos y requisitos para realizar un despido justificado, por lo cual en caso de que un empleador realice un despido arbitrario, la ley prevé sanciones y compensaciones económicas para el trabajador afectado, es así que este tema es una cuestión que requiere una estricta adherencia a las leyes laborales y la promoción de la conciliación como método para resolver disputas laborales, por lo que la protección de los derechos de los trabajadores y la prevención de despidos injustificados son objetivos clave en la legislación laboral peruana.

Por otro lado, respecto a los hallazgos encontrados en relación al objetivo específico 1, analizar cómo el despido sin causa legal afecta el derecho a la indemnización en el Callao, 2022, para lo cual se ha examinado la posterior fuente documental:

1. Casación Laboral N° 7394-2015 de la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República.

La temática mencionada también conocida como despido injustificado o despido arbitrario, al ser una situación en la que un empleador termina la relación laboral con un empleado sin tener una razón legal válida para hacerlo, Los trabajadores tienen derechos y protecciones legales que deben ser respetados por los empleadores, y el incumplimiento de estas normativas puede dar lugar a sanciones y compensaciones para el trabajador afectado. A pesar de un despido sin causa legal, el trabajador tiene derechos legales. En primer lugar, tiene

derecho a recibir una indemnización por despido injustificado. La cantidad de indemnización varía según la duración de la relación laboral y otros factores, pero suele ser equivalente a una remuneración y media por cada año de servicio, esto encontrándose establecido en el artículo 38 del Decreto Legislativo 728. Además, el trabajador tiene derecho a recibir sus beneficios sociales, como gratificaciones, CTS y vacaciones.

En frente de situaciones de despidos incausados en Perú, en razón esto se encuentra prohibido por nuestra legislación laboral y tiene consecuencias legales significativas para los empleadores. La normativa busca proteger los derechos de los trabajadores y fomentar relaciones laborales justas y equitativas. En situaciones de un despido incausado, el trabajador tiene el derecho de impugnarlo y buscar compensaciones adecuadas. Cuando un empleador realiza un despido incausado en Perú, el trabajador tiene derecho a impugnarlo y buscar la reincorporación al puesto de trabajo, así como el pago de indemnizaciones y beneficios laborales que correspondan, por lo que estas acciones pueden llevarse a cabo mediante un proceso legal.

Por último, respecto a los hallazgos encontrados en relación al objetivo específico 2, analizar como el despido fraudulento afecta el derecho a la reposición laboral en el Callao, 2022, por tal sentido se ha analizado la siguiente fuente documental:

1. Casación Laboral N° 28329-2017 de la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República.

Esta temática es de importancia en el ámbito laboral y legal, ya que implica que un trabajador ha sido despedido de manera injusta o fraudulenta por parte del empleador, lo que generalmente viola las normas laborales y los derechos del trabajador, es por ello que es importante identificar si el despido cumple con los criterios legales para considerarse fraudulento. Esto podría incluir despidos basados en discriminación, represalias por actividades legales (como presentar una queja de acoso), incumplimiento de contratos, etc. Lo cual será de utilidad para poder iniciar un proceso de reposición laboral y para esto es esencial que el trabajador afectado pueda demostrar que su despido fue fraudulento, es decir, que se produjo de manera injustificada, ilegal o en violación de sus derechos laborales.

Es entonces que cuando los empleadores que son encontrados culpables de despido fraudulento pueden enfrentar sanciones legales y financieras, incluyendo multas y la obligación de pagar salarios atrasados y daños y perjuicios al trabajador afectado. Además, la reputación de la empresa puede verse perjudicada, lo que puede afectar su capacidad para atraer y retener a los trabajadores que están en el área laboral.

Este tema sobre la reposición laboral por despido fraudulento en el Perú es un proceso legal establecido para proteger los derechos de los trabajadores y dar garantía a que no sean despedidos de manera injusta o ilegal. Es así que la reposición laboral puede llevar a la reinstalación del trabajador en su puesto original, con el pago de salarios caídos y otros beneficios retroactivos. Esto busca restaurar la situación laboral anterior al despido. También es importante mencionar que en nuestro país contamos con una legislación laboral sólida que establece los procedimientos y requisitos para llevar a cabo la reposición laboral en casos de despido fraudulento.

En este punto describimos la Discusión de Resultados de acuerdo a lo aplicado del método de triangulación con relación con los datos que se encontraron en los instrumentos de la guía de entrevista y la guía del análisis documental con los datos recolectados en los antecedentes y ponencias de doctrinas referentes al estudio presentado

Por una parte, de los resultados que se encontraron en los instrumentos que responden a la guía de entrevista **respecto al objetivo general**, la gran mayoría de entrevistados señalaron que el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador, independientemente del régimen o sector al que pertenece este último, toda vez que se vulnera su derecho al trabajo y a la estabilidad en el empleo propiamente reconocido en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú, al implicar el cese de un vínculo laboral sin causa justa (o sin poder demostrar ello); no obstante, una minoría de entrevistados sostuvieron que existen dos tipos de protección ante el despido arbitrario, tanto absoluta y relativa, por lo que el empleador deberá otorgar al trabajador una indemnización por despido o también la correspondiente reposición laboral.

Asimismo, de los datos que se encontraron en la guía de análisis del documento examinado del Recurso de Casación Laboral N° 13119-2017, emitido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, en base a lo analizado por la sala, la problemática sobre el despido arbitrario al ser ilegal pues se encuentra sujeto a sanciones legales. La legislación laboral busca garantizar la estabilidad en el empleo y proteger los derechos de los trabajadores, no obstante, la implementación efectiva de estas leyes puede ser un desafío y los trabajadores a menudo enfrentan obstáculos para hacer valer sus derechos en casos de despido injustificado. Por lo que se concluye que, en nuestro país, la legislación laboral está regulada principalmente por el Decreto Legislativo N.º 728, y su Reglamento, así como también por la Constitución Política del Perú, por lo que estas normativas mencionan por establecido los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, incluyendo los procedimientos y requisitos para realizar un despido justificado.

Al respecto, Velásquez (2017) en su tesis elaborada sobre estudio de la ley del trabajo en el Perú en lo referido a la apropiada protección al trabajador frente al despido arbitrario conforme a las sentencias del TC, es así que este autor concluyó diciendo que no procederá una acción de amparo en los casos de que llegue a existir una vía laboral ordinaria que sea igual de satisfecha para aquella tutela de los derechos fundamentales, exceptuando aquellos supuestos en los que es de urgencia y necesidad una tutela, cuando encontramos situaciones que sean de controversia y sea de utilidad una etapa probatoria para evitar perjuicio con el tema del despido arbitrario. Así también, Moreira (2019) en su titulación de tesis derecho a un trabajo y una garantía de resarcimiento: un enfoque crítico desde el derecho de España como aportación al progreso de la protección hacia el despido arbitrario en Brasil, como conclusión tenemos que la protección contra el despido arbitrario sin un sustento de razonabilidad, el cual significa de importancia de la figura individual del derecho al trabajador, este viene siendo afectado en toda Europa, en especial después de la crisis económica, teniendo como ejemplo a España con estas debilidades laborales, buscando así nuevos métodos para mayores oportunidades de empleos.

Del mismo modo, la doctrina de García (2019) nos expresa que: en el campo de la normativa del Perú, la Constitución en el artículo 24 sobre los derechos del trabajador y el artículo 27 de la protección contra el despido arbitrario son las que se ocupan de emplear estas medidas para el respaldo hacia los trabajadores por intermedio de estas normas, por tal efecto las leyes como la 728 aquella Ley de Productividad y Competitividad Laboral, las cuales facultan a un desempeño consolidado en el área laboral y ante la vulneración u omisiones de estas normas se emplearán las herramientas de protección, éstas siendo como por ejemplo con los pagos por indemnización, concretando esta como la única para resarcir el daño recibido. En esa línea lógica, Vanegas y Jaramillo (2020) precisan que el trabajo es formal porque da cumplimiento a lo que está estipulado en la ley sobre el derecho laboral, tales siendo su posición en un trabajo reconocido por nuestras escrituras legales y protegidas por él, estos siendo tanto como el artículo 24 y 27 de la Constitución, con relación a los derechos del trabajador y su protección frente al despido arbitrario.

Por lo tanto, de los efectos encontrados en los instrumentos que dan respuesta a la guía de entrevista y la guía de análisis documental, así como contrastados con los datos de los antecedentes de investigación y ponencias de doctrinas se ha demostrado el supuesto general, el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, por la razón que en mayoría de entrevistados expresaron que el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador independientemente del régimen o sector al que pertenece este último, por lo que se vulnera su derecho al trabajo y a la estabilidad en el empleo propiamente reconocido en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú; del mismo modo, lo examinado del Recurso de Casación Laboral N° 13119-2017, en base a lo analizado por la sala, la problemática sobre el despido arbitrario al ser ilegal pues se encuentra sujeto a sanciones legales. La legislación laboral busca garantizar la estabilidad en el empleo y proteger los derechos de los trabajadores, así como el investigador Velásquez (2017) manifiesta que no procederá una acción de amparo en el caso de que llegue a existir una vía laboral ordinaria que sea igual de satisfactoria para aquella tutela de los derechos fundamentales, exceptuando aquellos supuestos en los que es de urgencia y necesidad una tutela.

Por otra parte, Moreira (2019) expresa que la protección contra el despido arbitrario sin un sustento de razonabilidad, el cual significa de importancia de la figura individual del derecho al trabajador, este viene siendo afectado en toda Europa, en especial después de la crisis económica, teniendo como ejemplo a España con estas debilidades laborales, buscando así nuevos métodos para mayores oportunidades de empleos. En concordancia con los autores de las corrientes doctrinarios quienes sostuvieron, García (2019) nos explica que en el campo de la normativa del Perú, la Constitución en el artículo 24 sobre los derechos del trabajador y el artículo 27 de la protección contra el despido arbitrario son las que se ocupan de emplear estas medidas para el respaldo hacia los trabajadores por intermedio de estas normas; en ese sentido, Vanegas y Jaramillo (2020) precisan que el trabajo es formal porque da cumplimiento a lo que está estipulado en la ley sobre el derecho laboral, tales siendo su posición en un trabajo reconocido por nuestras escrituras legales y protegidas por él. Por lo cual, consideramos que el trabajador al ser un ente respaldado por derechos inherentes a él, este goza de ellos y podrá hacerlos valer frente a todo tipo de vulneraciones con lo referido al despido arbitrario, ya que la Constitución es la encargada de dar la certeza legislativa de que un trabajador es legalmente un ser con derechos y obligaciones que en el centro laboral se deberán acatar y que el empleador cumpla con lo estipulado en las normas establecidas.

Con respecto **al objetivo específico 1**, la mayoritaria precisión de entrevistados determinan que el despido sin causa legal afecta el derecho a la indemnización, ya que el trabajador al ser víctima de estos tipos de casos, su vulneración es recompensada con una indemnización equivalente a una remuneración por los años de servicio en caso de despido arbitrario; por otra parte, una minoría de entrevistados sostiene que el despido incausado actualmente como lo conocemos no afecta el derecho a la indemnización, toda vez que en base a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema sí se permite accionar en vía judicial sobre el pago de una indemnización equivalente a un despido arbitrario, lucro cesante y daño moral.

Por lo tanto, de los datos que se encontraron en la guía de análisis del documento analizado del Recurso de Casación Laboral N° 7394-2015, emitido por la Sala de

Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República. Conforme a lo comprendido por la sala, la temática también conocida como despido injustificado o despido arbitrario, al ser una situación en la que un empleador termina la relación laboral con un empleado sin tener una razón legal válida para hacerlo, Los trabajadores tienen derechos y protecciones legales que deben ser respetados por los empleadores, y el incumplimiento de estas normativas puede dar lugar a sanciones y compensaciones para el trabajador afectado. Por lo que como conclusión tenemos que en frente de situaciones de despidos incausados en Perú, en razón esto se encuentra prohibido por nuestra legislación laboral y tiene consecuencias legales significativas para los empleadores. La normativa busca proteger los derechos de los trabajadores y fomentar relaciones laborales justas y equitativas.

De acuerdo a Merino (2018) en su investigación sobre perspectivas para indemnizar el perjuicio moral por los despidos injustificados, el autor tiene como conclusión que los criterios que el juez puede aplicar para poder lograr una indemnización por el hecho del despido injustificado, estos son de sustento por aquellos actos que afectan al trabajador, tanto en el ámbito familiar, las acciones del empleador, su carga familiar, su situación económica, su tiempo de prestar servicios y la remuneración que estaba recibiendo, todo esto deberá de presumirse como objeto de sustentación para su reparación. Así entonces, Rincón y Salamanca (2021) en su tesis la posible compensación por el agravio moral frente a un despido injustificado, como conclusión nos dicen que el empleador será el único responsable del daño ocasionado, ya sea jurídica o natural, por la sencilla razón de que es la única persona sobre quien recae tal facultad legal de realizar los despidos hacia los trabajadores.

De la misma manera, la doctrina de Mückl (2019) nos dice que: un despido se le declara como injustificado en un aspecto social y de tal manera esto recae como un acto ilegítimo, cuando este no esté ni se encuentre debidamente motivado por aquellos actos personales o por alguna acción del mismo trabajador en la empresa. Del mismo modo, Catacora (2017) establece: el trabajador goza de una protección legal, la cual es la encargada de velar por sus derechos e intereses, esto

establecido por ley, logrando así una indemnización por haber sufrido un despido de manera injusta o injustificada.

Por ello, de los datos que se encuentran en los instrumentos que entregan respuesta a la guía de entrevista y la guía de análisis documental, así como contrastados con información de los antecedentes de investigación y las ponencias doctrinarias se muestra el supuesto específico 1, el despido sin causa legal afecta el derecho a la indemnización, por lo que la mayor parte de entrevistados mencionaron que el despido sin causa legal afecta el derecho a la indemnización, ya que el trabajador al ser víctima de estos tipos de casos, su vulneración es recompensada con una indemnización que equivale a una remuneración por los años de servicio en casos de despidos arbitrarios. De la misma manera, lo analizado del Recurso de Casación Laboral N° 7394-2015, emitido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República. Conforme a lo comprendido por la sala, la temática también conocida como despido injustificado o despido arbitrario, al ser una situación en la que un empleador termina la relación laboral con un empleado sin tener una razón legal válida para hacerlo, Los trabajadores tienen derechos y protecciones legales que deben ser respetados por los empleadores, y el incumplimiento de estas normativas puede dar lugar a sanciones y compensaciones para el trabajador afectado.

Así mismo, el investigador Merino (2018) concluye expresando que los criterios que el juez puede aplicar para poder lograr una indemnización por el hecho del despido injustificado, estos son de sustento por aquellos actos que afectan al trabajador, tanto en el ámbito familiar, las acciones del empleador, su carga familiar, su situación económica, su tiempo de prestar servicios y la remuneración que estaba recibiendo, todo esto deberá de presumirse como objeto de sustentación para su reparación. Por otro lado, Rincón y Salamanca (2021) tiene como conclusión que el empleador será el único responsable del daño ocasionado, ya sea jurídica o natural, por la sencilla razón de que es la única persona sobre quien recae tal facultad legal de realizar los despidos hacia los trabajadores. Es por ello que de acuerdo a la doctrina de Mückl (2019) nos dice que: un despido se le declara como injustificado en un aspecto social y de tal manera esto recae como un acto ilegítimo, cuando este no esté ni se encuentre debidamente motivado por aquellos actos

personales o por alguna acción del mismo trabajador en la empresa; del mismo modo, Catacora (2017) precisa, que el trabajador goza de una protección legal, la cual es la encargada de velar por sus derechos e intereses, esto establecido por ley, logrando así una indemnización por haber sufrido un despido de manera injusta o injustificada. Por lo tanto, se estima que todo daño realizado por parte del empleador, ya sea por aquellas decisiones injustificadas, arbitrarias o sin causa legal, será de obligación del empresario regular o remediar con la indemnización, la cual es el remedio adecuado para reparar el daño ocasionado hacia el trabajador, siendo esto de justificación con lo estipulado por nuestra Constitución Política del Perú en el artículo 27 y por el Decreto Legislativo 728 en el artículo 38 con la herramienta aplicable de la indemnización.

A lo que **respecta al objetivo específico 2**, en mayor cantidad los entrevistados establecen que el despido fraudulento es una figura jurídica que se creó por intermedio de la Jurisprudencia del TC, por lo que esto afecta el derecho a la reposición laboral al implicar una terminación del contrato de trabajo basada en hechos notoriamente inexistentes, engañosos, imaginarios o falsos por parte del empleador; por otra parte, una minoría de entrevistados expresan que en sí cualquier tipo de despido afecta al trabajador, pero su afectación del despido fraudulento es en tanto no se lleve un adecuado proceso judicial, por lo que en su definición tiene un contenido volitivo que debe demostrarse o inferirse de la conducta del empleador.

Por ello, de lo encontrado en la guía de análisis del documento examinado del Recurso de Casación Laboral N° 28329-2017, emitido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República. En referencia a lo analizado por la sala, esta temática es de importancia en el ámbito laboral y legal, ya que implica que un trabajador ha sido despedido de manera injusta o fraudulenta por parte del empleador, lo que generalmente viola las normas laborales y aquellos derechos de los trabajadores, es por ello que es importante identificar si el despido cumple con los criterios legales para considerarse fraudulento. Por lo que se concluye diciendo que la reposición laboral por despido fraudulento en el Perú es un proceso legal establecido para proteger a los

trabajadores en sus derechos y ofrecer garantía para que no sean despedidos de manera injusta o ilegal.

Según lo planteado, García (2017) en su tesis los despidos con impacto de retorno en la indemnización por perjuicio moral en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este en el año 2017, como conclusión del autor nos dice que se ha demostrado que ante mayores despidos fraudulentos con consecuencias de reposición laboral, mayor será la indemnización por su relación directa que existe en estos casos ya mencionados. De tal manera, Gamonal (2017) en su investigación sobre despido libre en el contrato de trabajo en Estados Unidos, como conclusión se tuvo que un sistema de despido libre causará problemáticamente en contra de los principios del derecho laboral, los cuales gozan de protección frente hacia aquellos actos inaceptables por parte del empleador, tales acciones como el despido injusto por lo que automáticamente el trabajador tendrá de beneficio a una indemnización y la correspondiente reposición a sus labores.

De tal modo, la doctrina presentada por Chauca y Porta (2022) refieren que para la configuración de estos despidos fraudulentos se rigen en razón de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, así también como el Decreto Legislativo 728, las cuales se ciñen en intervenir en aquellos actos de falsedad, engaño y dolo en su actuar, características de un despido fraudulento. En la misma línea, tenemos a Díaz (2021) menciona que la propuesta de la reposición laboral configura una obligación de la parte empresarial, por lo que se le asegurará su trabajo repuesto, el regreso de sus funciones anteriores y los pagos beneficiados por los daños causados.

Por último, de los datos recogidos en los instrumentos que responden a la guía de entrevista y la guía de análisis documental, así como los antecedentes de investigación y las ponencias de doctrinas se demuestra el supuesto específico 2, el despido fraudulento afecta el derecho a la reposición laboral, por la razón de que la gran mayoría de entrevistados expresan que el despido fraudulento es una figura jurídica que se creó por intermedio de la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, por lo que esto afecta el derecho a la reposición laboral al implicar una terminación del contrato de trabajo basada en hechos notoriamente inexistentes, engañosos, imaginarios o falsos por parte del empleador, del mismo modo, lo examinado del

Recurso de Casación Laboral N° 28329-2017, emitido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, de acuerdo a lo analizado por la sala, esta temática es de importancia en el ámbito laboral y legal, ya que implica que un trabajador ha sido despedido de manera injusta o fraudulenta por parte del empleador, lo que generalmente viola las leyes laborales y los derechos del trabajador, así también con la investigación de García (2017) como conclusión del autor nos dice que se ha demostrado que ante mayores despidos fraudulentos con efectos de reposición laboral, mayor será la indemnización por su relación directa que existe en estos casos ya mencionados;

Es importante también mencionar que Gamonal (2017) como conclusión tuvo que un sistema de despido libre causará problemáticamente en contra de los principios del derecho laboral, los cuales gozan de protección frente hacia aquellos actos inaceptables por parte del empleador, tales acciones como el despido injusto por lo que automáticamente el trabajador tendrá de beneficio a una indemnización y la correspondiente reposición a sus labores. Es por ello que de acuerdo a la doctrina Chauca y Porta (2022) refieren que para la configuración de estos despidos fraudulentos se rigen conforme a la base de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, así también como el Decreto Legislativo 728 sobre la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; De la misma manera Díaz (2021) menciona que la propuesta de la reposición laboral configura una obligación de la parte empresarial, por lo que se le asegurará su trabajo repuesto, el regreso de sus funciones anteriores y los pagos beneficiados por los daños causados. Por lo tanto, se manifiesta que, respecto a la falsedad, engaño o astucia del mismo empleador para realizar estos actos contrarios a la ley, son de rechazo para nuestra normativa establecida, por lo que, al demostrar estas situaciones controvertidas del empleador, este tendrá la obligación de reponerlo al centro de trabajo que realizaba el trabajador con anterioridad en la empresa y quedando sujeto a una indemnización si este lo llega a preferir.

V. CONCLUSIONES

En virtud de lo expuesto en el transcurso de la investigación presentamos las posteriores conclusiones:

PRIMERO: De acuerdo a los hallazgos encontrados se concluye expresando que el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador, por la razón de que el empleador realiza estos tipos de despidos injustificados los cuales carecen de base legal, por lo que su afectación es potente en aquellas vulneraciones de los derechos que goza un trabajador en una empresa, lo que nos lleva a un existente riesgo en la permanencia a la estabilidad laboral de los trabajadores en sus centros de trabajo que nos ofrece las normas laborales, es así que entendemos de esta manera que resulta necesario y útil la aplicación de la protección de estos derechos fundamentales a través de nuestra Constitución Política del Perú evitando así una ineficiencia en su ejecución legislativa.

SEGUNDO: Según lo analizado también concluimos manifestando que el despido sin causa legal afecta el derecho a la indemnización; toda vez que cualquier clase de despido realizado por parte del empleador conlleva a daños consecuentes, tanto como el moral, psicológico, familiar, económico, etc., siendo estos de total afectación para el trabajador, por lo que ante la realización de estas decisiones arbitrarias e ilegales, tendrán un castigo inmediato por nuestras normas con la correspondiente indemnización por el daño ocasionado, siendo esto de respaldo legal a través del artículo 27 de la Constitución Política del Perú con las herramientas adecuadas para la protección contra el despido arbitrario o siendo más explícitos con esta protección legal con el artículo 38 del Decreto Legislativo 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

TERCERO: Finalmente de acuerdo a lo estudiado se concluye exponiendo que el despido fraudulento afecta el derecho a la reposición laboral, por lo que, al probarse y demostrarse los despidos con hechos notorios de falsedad, astucia y engaño, los cuales son contrarios a ley por parte del empleador, se precisa la necesidad de emplear la herramienta adecuada ante estos actos de vulneración, con la eficiente aplicación de la reposición al puesto de trabajo que el trabajador realizaba con anterioridad, siendo esto de elección para su correspondiente reparación legal.

VI. RECOMENDACIONES

De tal modo por lo presentado anteriormente con respecto a las conclusiones, nos permite llegar a las correspondientes recomendaciones:

PRIMERO: Se presenta como recomendación al Congreso de la República de una iniciativa legislativa de la modificación del artículo 27 de la Constitución Política del Perú vigente, en el sentido de incorporar una complementación más precisa y exacta respecto a establecer de manera explícita las herramientas de protección contra el despido arbitrario, como lo es la correspondiente indemnización y la reposición laboral, con la finalidad de darle una certeza normativa a la protección frente a las irregularidades e ilegales acciones de las empresas.

SEGUNDO: Se recomienda al Poder Legislativo la implementación de una modificación del artículo 37 del Decreto Legislativo 728 con la finalidad de brindar una mayor seguridad jurídica en su aplicación, dándole un ajuste y mejora requerida para la protección necesaria que sirva en la cooperación de herramientas que favorezcan al trabajador en casos de falta de pruebas para demostrar su afectación con los despidos existentes.

TERCERO: Por último, se recomienda al Poder Legislativo de una iniciativa legislativa para la incorporación del despido fraudulento en nuestro marco normativo vigente, para las adecuadas regulaciones e implementaciones para la eficiente aplicación de las herramientas de protección frente a los despidos fraudulentos que cada vez aparecen con más frecuencia en nuestro país.

REFERENCIAS

- Arellano Ortiz, P., & Benfeld Escobar, J. (2017). Reflexiones sobre el principio de protección al trabajador y su influencia en el ámbito sustantivo y procesal del derecho laboral: Otra mirada al caso Kronos. *Revista chilena de derecho y tecnología*, 6(2), 3–24.
<https://doi.org/10.5354/0719-2584.2017.46138>
- Archila Dávila B, J. (2021). El trabajo penitenciario en Colombia. Desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional sobre el derecho al trabajo penitenciario desde 1992 hasta el 2020. *Razón Crítica*, 11, 97–.
<https://doi.org/10.21789/25007807.1789>
- Blasco Jover, C. (2022). La adecuación del derecho de opción en caso de despido improcedente a las normas supranacionales y constitucionales: apuntes para una reforma. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, (466), 23–50.
<https://doi.org/10.51302/rtss.2022.3245>
- Balbín, A. (2018), El despido injustificado como instituto de control social. *Revista UNLP*.
<https://doi.org/10.24215/25251678e146>
- Bensusán, G., & Middlebrook, K. J. (2020). Cambio político desde afuera hacia adentro. influencia comercial estadounidense y reforma de los derechos laborales en México. *Foro internacional*, 60(3 (241)), 985–1040.
<https://doi.org/10.24201/fi.v60i3.2670>
- Benítez Pinedo, J, Bermúdez Alarcón, K, Frías Ávila, P, Manrique Villanueva, E, Ponce Bravo, G, Sánchez Acero, D. (2019). *La influencia de la Constitución Política en el derecho laboral: escritos sobre algunos temas* (1st ed.). Universidad del Externado de Colombia.
<https://doi.org/10.2307/j.ctv1k03q11>

- Castillo, A. (2022) La Seguridad Ciudadana e Ideología Política en el Distrito de Ventanilla, 2022. *Repositorio digital institucional*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113028/Castillo_EAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuchumbé-Holguín, N. J., & Molina-Hincapié, S. (2021). Alcance del derecho a la estabilidad reforzada en Colombia: Sentencia SU-049 de 2017. *Entramado*, 17(1), 84–97.
<https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.7131>
- Chauca, F, Porta, R. (2022) Despido fraudulento y su inexistencia de medios probatorios en procesos laborales en el distrito Judicial de Lima – 2021. *Repositorio digital institucional*. (592).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103980>
- Catacora Santisteban, P. A. (2017). El Despido Incausado y Fraudulento Laboral. *Gestión En El Tercer Milenio*, 19(38), 77–84.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v19i38.13791>
- Calderon, E, Condezo, E. (2022) El despido nulo y vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021. *Repositorio digital institucional*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/113584>
- Cáceres Carrillo, K. V., Pingo More, A. I., & Jiménez Ordinola, L. M. (2021). EL DESPIDO FRAUDULENTO A LA LUZ DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. *ZHOECOEN*, 13(1), 1–12.
<https://doi.org/10.26495/tzh.v13i1.1864>
- Cuenca, D, Loconi, D. (2021) Eficacia de la medida cautelar de reposición provisional en los procesos laborales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497. *Repositorio digital institucional*. (289).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59544>

Delgado Mota, B. (2020). El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia. *DIXI*, 21(30), 1–20.

<https://doi.org/10.16925/2357-5891.2019.02.06>

Díaz, J. (2021) Daño moral a la persona jurídica por reposición laboral, Huaraz - Caraz 2020. *Repositorio digital institucional*. (261)

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72211>

Espinoza, R, Vergara, Y. (2020) Criterios de cuantificación del daño moral en despidos arbitrarios. *Repositorio digital institucional*. (318).

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57583>

Estrella, J. (2021) Principio de Celeridad y su incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas privadas, San Borja – 2020. *Repositorio digital institucional*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71560/Estrella_VJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Figuera Vargas, S. C., Ushiña Pardo, G. V., & Ureta Canchingre, M. R. (2019). Fuero de maternidad y su extensión al padre trabajador: algunas sentencias de la Corte Constitucional de Colombia. *Estado & comunes, revista de políticas y problemas públicos*, 1(8), 161–179.

https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v1.n8.2019.104

Gamonal, S. (2017). El despido libre en el contrato de trabajo estadounidense. *Revista chilena de derecho privado*, (202).

<http://dx.doi.org/10.4067/s0718-80722017000100053>

García, D. (2019) Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de derecho* núm. (52).

<https://www.redalyc.org/journal/851/85164002005/85164002005.pdf>

García, J. (2017) Los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017. *Repositorio digital institucional*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19847>

Huanca, J. (2023) El proceso inmediato en caso de flagrancia delictiva y la afectación del plazo razonable en el ejercicio del derecho de defensa. *Repositorio digital institucional*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113193/Huanca_CJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lam Peña, R. J. (2020). El derecho a la libertad sindical de los Trabajadores en la constitución de la república de Cuba de 2019. *Biolex*, 12(23), 59–72.

<https://doi.org/10.36796/biolex.v0i23.189>

López Terrada, E. (2021). La controvertida indemnización por lesión de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(1).

<https://doi.org/10.46661/lexsocial.5412>

Merino, R. (2018) Criterios para indemnizar el daño moral producto del despido injustificado. *Repositorio digital institucional*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36504>

Medina, F. (2021) Vulneración del derecho al trabajo y el despido arbitrario en personas con discapacidad en tiempos de covid-19. *Repositorio digital institucional*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80824>

Monteiro Pessoa, R. (2020). La teoría de la imprevisión aplicada a la indemnización por término anticipado de los contratos a plazo y por obra o faena en los casos de necesidad de la empresa. *Revista de derecho (Coquimbo, Chile)*, 27.

<https://doi.org/10.22199/issn.0718-9753-2020-0008>

Moreno Gené, J. (2018). El despido del trabajador en situación de incapacidad temporal de «larga duración»: una de cal y otra de arena: Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 2500/2017, de 19 de diciembre. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, (420), 132–139.

<https://doi.org/10.51302/rtss.2018.1638>

Molina Navarrete, C. (2020). La indemnización disuasoria por despido arbitrario, entre otros (auroras) y ocasos (crepúsculos): ¿justicia resarcitoria o «justicia del cadí»? *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, (451), 185–208.

<https://doi.org/10.51302/rtss.2020.964>

Moreno Melo, M. N. (2023). Estabilidad laboral de los trabajadores provisionales en entidades gubernamentales de Colombia/Labor Stability of Provisional Workers in Colombian Government Entities/Estabilidade laboral de trabalhadores temporários em entidades governamentais colombianas. *Revista Estudos socio-jurídicos*, 25(1), 1–.

<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.1206>

Morales Moreno, H. (2019). El naciente derecho laboral mexicano: 1891-1928. *Derecho PUCP*, 82, 257–277.

<https://doi.org/10.18800/derechopucp.201901.009>

Mückl, S. (2019). La contratación del personal al servicio de las Iglesias y el sistema de tribunales para la resolución de conflictos laborales en Alemania. *Ius Canonicum*, 59(117), 159-182.

<https://doi.org/10.15581/016.117.009>

- Moreira, L. (2019) Derecho al trabajo y garantía de indemnidad: una mirada crítica desde el derecho español como contribución al avance de la protección contra el despido arbitrario en Brasil. *Repositorio RUIdeRa*. <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/22238/TESIS%20Moreira%20Delgado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Murrugarra, B. (2020) Principio de oralidad y su incidencia en el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019. *Repositorio digital institucional*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52017>
- Ordóñez Román, J. (2020). El derecho al trabajo en el Ecuador: del despido libre a un despido regulado. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 1(2), 143–162. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/38>
- Ocaña, L. (2021). El despido sin causa, ¿vulnerador de derechos fundamentales? *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (46). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.23133>
- Pariona, S. (2022) La libertad sindical y el despido arbitrario en el Perú, 2021. *Repositorio digital institucional*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112885>
- Pittard, M. (2022). A Fair Deal? Justice in Dismissal in Australia. *King's Law Journal*, 33(2), 248–277. <https://doi.org/10.1080/09615768.2022.2106677>
- Rincón, J, Salamanca, D (2021) La posibilidad de compensar el daño moral ante un despido injustificado. *Reposiyory.usta.edu*. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/35066/2021juldsonrincon.pdf?sequence=9&isAllowed=y>

- Riofrio, K (2022) Fundamentos jurídicos que permitan la prescripción adquisitiva de dominio entre copropietarios, a partir de una modificación al artículo 985 del Código Civil. *Repositorio digital institucional*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113723/Riofrio_MKE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, A. (2020). Aproximación al abuso de sustancias en el lugar de trabajo en los Estados Unidos y en España: comparación de ambos sistemas. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (43).
<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21457>
- Rodríguez Sanz de Galdeano, B. (2021). La ineficacia de la regulación legal de despido y su necesaria reconsideración a la luz de la normativa internacional. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 2(3), 60-76.
<https://doi.org/10.20318/labos.2021.6487>
- Rodríguez-Piñero, M. (2018). El tratamiento de datos personales sobre la salud del trabajador. STC 202/1999, de 8 de noviembre. *Persona y Derecho*, 427–439.
<https://doi.org/10.15581/011.32466>
- Sandoval Quintero, H., & Delacruz Giraldo, G. N. (2020). Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el ordenamiento jurídico colombiano. *Prolegómenos*, 22(44), 11–34.
<https://doi.org/10.18359/prole.3101>
- Salazar, E. (2021) La reposición laboral y el contenido esencial del derecho al trabajo. *Repositorio institucional*. (73).
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9371>
- Sempere Navarro, A. (2023). Carácter ganancial de la indemnización por despido improcedente. *Revista de Jurisprudencia Laboral*.
https://doi.org/10.55104/RJL_00412

Southey, K., Lynch, B., Rose, D. and Hafeez-Baig, A. (2023), The potential influence of prior work experience on unfair dismissal arbitration decisions related to employee misconduct: an exploratory study of decision styles. *Asia Pac J Hum Resour*.

<https://doi.org/10.1111/1744-7941.12366>

Terrenos, F., Díez, J., Hurtado, P. (2021). Utilización del despido legal sin justa causa como elemento para vulnerar derechos humanos en el ámbito laboral en Colombia. *Revista Dialnet*, Vol 4, 225-267.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090586>

Torres Tovar, M., & Torres Echeverry, N. (2017). Trabajo y salud: La Corte Constitucional frente a la tutela por accidentes y enfermedades laborales. *Revista de Salud Pública (Bogotá, Colombia)*, 19(6), 772–779.

<https://doi.org/10.15446/rsap.V19n6.57349>

Vanegas Vásquez, C., & Jaramillo Marín, R. S. (2020). El trabajo y la seguridad social en tiempos de la COVID-19. *Opinión Jurídica*, 19(40), 207–224.

<https://doi.org/10.22395/ojum.v19n40a10>

Velásquez, J. (2017). Análisis de la legislación laboral peruana en lo referente a la adecuada protección al trabajador contra el despido arbitrario según las sentencias del tribunal constitucional. *Repositorio digital institucional*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10278>

Zavala Van Oordt, L. J. (2018). ¿La regla de derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral? Análisis del contrato administrativo de servicios. *Vox Juris*, 36(2), 171–201.

<https://doi.org/10.24265/voxjuris.2018.v36n2.13>

Zimmer, R. (2022). Protection Against Unfair Dismissal in Germany. *King's Law Journal*, 33(2), 169–187.

<https://doi.org/10.1080/09615768.2022.2114779>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de categorización

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN						
TÍTULO: EL DESPIDO ARBITRARIO Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA PRIVADA, CALLAO, 2022.						
PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS	CONCEPTUALIZACIÓN	SUB-CATEGORÍAS	FUENTES	TÉCNICAS Y INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p>Problema General ¿Cómo el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022?</p>	<p>Objetivo general Analizar cómo el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022</p>	<p>Categoría 1 Despido arbitrario</p>	<p>Esto se produce cuando un empleador pone fin a la relación laboral que lo vincula con el trabajador sin que exista o se haya pronunciado una causa justa, tal decisión la cual es totalmente apartada de acuerdo a lo que establece nuestra ley.</p>	<p>Despido sin causa legal</p> <p>Despido fraudulento</p>	<p>Distrito Judicial del Callao</p> <p>Distrito Fiscal del Callao</p>	<p>Técnicas:</p> <p>-Entrevista</p> <p>-Análisis Documental</p>
<p>Problema específico 1 ¿Cómo el despido sin causa legal afecta el derecho a la indemnización en el Callao, 2022?</p>	<p>Objetivo específico 1 Analizar cómo el despido sin causa legal afecta el derecho a la indemnización en el Callao, 2022</p>	<p>Categoría 2 Derecho constitucional</p>	<p>Estos son aquellos derechos que goza toda persona por el solo hecho de existir, teniendo en el ámbito laboral el aplicar el reconocimiento hacia el trabajador, con la libre elección del trabajo, a condiciones facultadas de equidad, la no discriminación en el área laboral y muchas más que son de respaldo por parte de la constitución por ser derechos fundamentales.</p>	<p>Derecho a la indemnización</p>	<p>Estudios Jurídicos</p>	<p>Instrumentos:</p> <p>-Guía de entrevista</p> <p>-Guía de Análisis Documental</p>
<p>Problema específico 2 ¿Cómo el despido fraudulento afecta el derecho a la reposición laboral en el Callao, 2022?</p>	<p>Objetivo específico 2 Analizar cómo el despido fraudulento afecta el derecho a la reposición laboral en el Callao, 2022</p>			<p>Derecho a la reposición laboral</p>		

Elaboración propia 2023

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

Objetivo general

Analizar cómo el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022

1.- De acuerdo con su experiencia diga usted, ¿cómo el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada?

.....
.....

2.- En su opinión, ¿considera usted que en los casos de despido arbitrario se cumplen los derechos de protección hacia el trabajador que regula el artículo 27 de nuestra constitución peruana? ¿por qué?

.....
.....
.....

3.- En base a su experiencia, ¿considera usted que la regulación jurídica respecto a los trabajadores en nuestra legislación peruana asegura su protección con el derecho constitucional? ¿por qué?

.....
.....
.....

Objetivo específico 1

Analizar cómo el despido sin causa legal afecta el derecho a la indemnización en el Callao, 2022

4.- En su opinión, ¿cómo el despido sin causa legal afecta el derecho a la indemnización?

.....
.....
.....

5.- Según su criterio, ¿considera usted que las instituciones encargadas de proteger al trabajador en casos de despido sin causa legal son efectivos? ¿por qué?

.....
.....
.....

6.- En su opinión, ¿considera usted que con la formalidad de un contrato laboral se asegura el derecho a la indemnización en el caso de un despido arbitrario? ¿por qué?

.....
.....

Objetivo específico 2

Analizar cómo el despido fraudulento afecta el derecho a la reposición laboral en el Callao, 2022

7.- De acuerdo a su criterio diga usted, ¿cómo el despido fraudulento afecta el derecho a la reposición laboral?

.....
.....
.....

8.- En su opinión, ¿considera usted necesario que se incorpore el despido fraudulento dentro de un marco normativo? ¿por qué?

.....
.....
.....

9.- De acuerdo a su experiencia, ¿considera usted que el remedio más adecuado de aplicar para la reparación del daño ocasionado hacia el trabajador afectado es la reposición laboral? ¿por qué?

.....
.....
.....

.....
.....
FIRMA Y SELLO

Lima,... de 2023.

MATRIZ DE REGISTRO DE DATOS DE LA GUÍA DE ENTREVISTA

Objetivos de Investigación	Preguntas Entrevistadas	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3	ENTREVISTADO 4:	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6	ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9	ENTREVISTADO 10
<p>Objetivo general: Analizar cómo el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022</p>	<p>1.- De acuerdo con su experiencia diga usted, ¿cómo el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada?</p>	<p>El artículo 27 de nuestra constitución establece de manera taxativa que la Ley otorga una adecuada protección contra el despido arbitrario a todo trabajador (sin excepción alguna), lo cual se ha visto reforzado por los pronunciamientos del Tribunal Constitucional en el año 2002. Asimismo, un despido injustificado, sea en la modalidad que sea, siempre va a generar una afectación no solo económica (falta de remuneración) y un perjuicio moral y de reinserción en un nuevo puesto de trabajo.</p>	<p>El despido arbitrario afecta al derecho constitucional al existir una terminación de la relación laboral del trabajador. Inclusive, este tipo de despido puede afectar también otros derechos, como a la dignidad y a la salud (por existir una aflicción psicológica sobre el trabajador que se ejerce esta desvinculación). Asimismo, recordemos que en gran medida los trabajadores resultan ser el sustento económico de sus hogares.</p>	<p>El despido arbitrario no solo afecta el derecho al trabajo, derecho reconocido en nuestra legislación, si no también afecta el derecho a la vida, dado que esa situación significa dejar sin ingresos al trabajador y por ende afecta el derecho a la alimentación y la vida.</p>	<p>En la mayoría de los casos, el despido arbitrario no solo lesiona el derecho al trabajo, sino que muchas veces se encuentra relacionado con la afectación a otros derechos fundamentales, pero que por falta de pruebas del trabajador se tiene que tratar bajo el régimen del despido arbitrario, esto es accionar judicialmente para obtener el pago de una indemnización.</p>	<p>El despido arbitrario constituye una medida aplicada por el empleador que puede ser de forma intempestiva o sin causa justa. Afecta directamente el derecho a la estabilidad laboral.</p>	<p>La Constitución brinda protección al trabajador, para que este no sea víctima de un despido arbitrario y aquí existen dos tipos de protección absoluta y relativa.</p>	<p>Muchas empresas buscan desvincularse por cualquier medio, de algunos trabajadores que les pueda resultar "incómodos", y una de las formas es, a través del despido arbitrario, es decir, despedirlos sin respetar el procedimiento establecido en la Ley (Preaviso - descargos - carta de despido de corresponder). Sin embargo, la propia Ley permite ello, siempre y cuando el empleador otorgue al trabajador una indemnización por despido y que este último la acepte. Si no la acepta el empleador la puede consignar judicialmente. Para que el trabajador pueda reponerse en sus labores, debe demandar y obviamente no cobrar la indemnización. Una</p>	<p>El despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada al vulnerar su derecho fundamental a la estabilidad en el empleo, consagrado en el artículo 22 de la Constitución peruana. Esto significa que el trabajador tiene derecho a mantener su empleo siempre que cumpla con sus obligaciones y no existan causas legales que justifiquen su despido.</p>	<p>El despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador independientemente del régimen o sector al que pertenece este último, toda vez que se vulnera su derecho al trabajo propiamente reconocido en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú- al implicar el cese de un vínculo laboral sin causa justa (o sin poderse demostrar ello).</p>	<p>Su afectación es en la vulneración del derecho fundamental a la estabilidad que un trabajador goza en su empleo, lo cual estando protegido en nuestra Constitución peruana. Es entonces que el trabajador podrá tener este respaldo y seguridad siempre y cuando vayan en contra de sus derechos y lo despidan por causas injustas e ilegales.</p>
	<p>2. En su opinión, ¿considera usted que en los casos de despido arbitrario se cumplen los derechos de protección hacia el trabajador que regula el artículo 27 de nuestra constitución peruana? ¿por qué?</p>	<p>La norma no establece la prohibición de los despidos, pero sí garantiza que, frente a un despido, el trabajador debe encontrar protección, la misma que en la vía administrativa se puede encontrar recurriendo a SUNAFIL o en la vía judicial, recurriendo al Poder Judicial. En estas instancias se evalúa lo presentado por ambas partes o en quien recaiga la carga de la prueba.</p>	<p>Considero que cuando ocurre un despido arbitrario sin duda alguna no se cumple con la protección contra el despido arbitrario. Toda vez que esta protección lo que justamente pretende tutelar es la desvinculación injustificada de los trabajadores por parte de sus empleadores.</p>	<p>No es clara la pregunta, pero de ser la interrogante si se cumple el artículo 27 de la constitución, cada caso es particular y si el trabajador considera que su despido fue arbitrario puede hacer uso de los mecanismos legales que la ley le confiere a fin de no quedar desprotegido.</p>	<p>No necesariamente. Nuestra Constitución establece que la ley es la que debe otorgar un régimen de adecuada protección contra el despido arbitrario, pero el legislador solo ha considerado regular dos tipos de despido: El arbitrario que ofrece un régimen de reparación a través de una indemnización solo cuando no haya causa justa o la causa no pueda ser probada en un juicio; y el nulo que ofrece un régimen de protección más tutiivo, al disponer la reposición en aquellos supuestos tasados por la ley. Como estos últimos casos la probanza es más compleja, pueden no quedar adecuadamente protegidos los derechos y tratarse como un despido arbitrario, con el pago de</p>	<p>En dicho artículo se hace mención sobre una "adecuada protección" contra el despido arbitrario, al respecto el D.S. 003-97-TR, reconoce dos formas de protección: indemnización por despido arbitrario (efecto resarcitorio) y reposición laboral por despido nulo (efecto restitutorio). Cabe añadir que el Tribunal Constitucional, a través del precedente vinculante Baylón Flores (Exp. N° 00206-2005-PA/TC), se ha reconocido la reposición laboral ante los casos de despido incausado y</p>	<p>Si, ya que conforme indique existen dos tipos de protección la absoluta y la relativa.</p>	<p>Considero que proteger no solo es prohibirlo o regularlo a "favor" del trabajador, sino también la protección debería de implicar que, en caso de suceder, se activen mecanismos para que revierta la situación de despido al trabajador. Como por ejemplo medidas cautelares más prontas y eficaces, obviamente sin dejar de lado la objetividad.</p>	<p>En general, en los casos de despido arbitrario no se cumplen plenamente los derechos de protección hacia el trabajador que establece el artículo 27 de la Constitución peruana. Este artículo reconoce el derecho a la protección contra el despido arbitrario, pero en la práctica, los trabajadores suelen enfrentar dificultades para hacer valer este derecho debido a la falta de regulación y a la necesidad de probar la arbitrariedad del despido.</p>	<p>El artículo 27 de nuestra constitución peruana, al tratarse de un mandato al legislador no determina la forma de protección por sí misma, reservando dicha función a la ley regulatoria (2do párrafo del artículo 34 del TUO D. Leg. 728) la cual solo dispone a modo de reparación, la indemnización. Empero, el Tribunal Constitucional haciendo uso de la interpretación, abordó una doble perspectiva proteccionista de carácter sustantivo y procesal</p>	<p>Pues a mi consideración no se cumplen por completamente estos derechos de protección hacia el trabajador que establece la Constitución del Perú, por lo que su mención del artículo reconoce el derecho a proteger al trabajador en casos de despido arbitrario, pero no se llega a cumplir plenamente en la práctica, siendo esto como problemática para nuestra sociedad y siendo de obligación emplear pruebas para demostrar estos hechos de la arbitrariedad.</p>
	<p>3. En base a su experiencia, ¿considera usted que la regulación jurídica respecto a los trabajadores en nuestra legislación peruana asegura su protección con el derecho constitucional? ¿por qué?</p>	<p>Sí, considero que los trabajadores si tienen una adecuada protección contra el despido arbitrario pues contamos con diversas instituciones jurídicas que amparan sus pretensiones en la vía judicial. Asimismo, considero que tenemos un régimen laboral rígido en nuestro país, es decir, el trabajador, no se encuentra desamparado en medida alguna frente a un despido arbitrario, ya sea en una micro o pequeña empresa. Salvo algunas excepciones como el despido dentro del periodo de prueba o de los trabajadores a tiempo parcial.</p>	<p>Considero que la regulación actual no protege de manera idónea al trabajador acerca del derecho constitucional al trabajo, ello debido a que actualmente tenemos dos tipos de despidos positivizados, como es el despido nulo y arbitrario y tenemos dos despidos que se han generado a raíz del Tribunal Constitucional como son el incausado y fraudulento. Esta diferencia no permite en muchos casos tener certeza ante qué tipo de despidos se puede encontrar una persona y su plazo para accionar judicialmente. Si bien hay plenos laborales que permiten establecer algunos plazos, lo ideal sería que se encuentre positivizado.</p>	<p>Sí, pero como indique cada caso es particular, el afectado tiene los mecanismos legales para dejar sin efecto tal despido, cuya actividad probatoria en proceso determinará si tiene la razón.</p>	<p>Considero que no. Existen algunos casos que pueden ser discutidos en vía judicial para analizar si se puede obtener una indemnización, pero existen otros casos en que la afectación a otros derechos constitucionales como consecuencia del despido arbitrario amerita un tratamiento distinto por parte del legislador a finde otorgar esa adecuada protección que la Constitución ordena: por lo que sería importante que se debata y se propongan cambios en la legislación, por ejemplo, estableciendo un procedimiento antes de proceder al despido que sea cautelado por una autoridad administrativa o judicial para como sucede en otros Estados para el caso de dirigentes sindicales.</p>	<p>Considero que sí, pues, tanto legislativamente como jurisprudencialmente se han establecido mecanismos de tutela, sea restitutoria o resarcitoria, ante la eventualidad de un despido arbitrario, atendiendo también la conciliación especial de cada trabajador.</p>	<p>No, ya que tenemos el despido fraudulento en donde deja al criterio del legislador si se ha cometido este tipo de despido.</p>	<p>Considera que la Constitución es la base de nuestros derechos, sin embargo, en data del año 1993, hace más de 30 años. El derecho laboral de entonces al actual ha avanzado enormemente y lo que debe hacerse es adecuar los artículos pertinentes a nuestra realidad.</p>	<p>La regulación jurídica respecto a los trabajadores en la legislación peruana tiene como objetivo asegurar su protección con base en el derecho Constitucional. Sin embargo, en la práctica, esta protección puede ser insuficiente debido a la falta de claridad en la normativa y a la dificultad para demostrar la arbitrariedad en un despido, lo que a menudo deja desamparados a los trabajadores.</p>	<p>Al ser el Estado peruano un Estado social y democrático de Derecho conserva como derecho fundamental el Derecho del Trabajo, pese a ello, hay normas que resultan inconstitucionales.</p>	<p>En su aplicación considero que esta protección es escasa por la falta de claridad en la ley laboral y a la problemática para que se pueda probar las decisiones arbitrarias del empleador y las situaciones cotidianas que puedan dejar en abandono a los trabajadores.</p>

<p>Objetivo específico 1: Analizar cómo el despido sin causa legal afecta el derecho a la indemnización en el Callao, 2022</p>	<p>4.- En su opinión, ¿cómo el despido sin causa legal afecta el derecho a la indemnización?</p>	<p>El despido sin causa legal afecta en tanto no se lleve un adecuado proceso judicial.</p>	<p>Considero que el despido incausado actualmente como lo conocemos no afecta el derecho a la indemnización, toda vez que en base a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema sí se permite accionar en vía judicial sobre el pago de una indemnización equivalente a un despido arbitrario, lucro cesante y daño moral.</p>	<p>En principio, si se ha probado que el despido fue sin causa legal, el afectado puede pedir una indemnización.</p>	<p>Los despidos que no se sustentan en una causa justa debidamente comprobada pueden verse afectados por el plazo de caducidad para accionar judicialmente contra el empleador, ya que muchas veces el trabajador desconoce que tiene este derecho y que puede reclamar el pago de una indemnización a su empleador. En otros casos, también resulta un sinsentido que se le oriente a los trabajadores en el MTPE a realizar una verificación de hechos por despido arbitrario cuando tienen las evidencias suficientes para demandar judicialmente, pero por desconocimiento no lo hacen y soliciten la intervención de SUNAFIL que en este caso no tiene la potestad para exigir al</p>	<p>La indemnización por despido arbitrario es una consecuencia del despido sin causa legal, es un mecanismo de protección alternativa (pues, también se puede optar por la reposición laboral). No es posible obtener la indemnización por despido arbitrario si se optó por la reposición laboral ordenada por un juez.</p>	<p>El despido incausado es cuando se despide al trabajador sin una expresión de motivo en donde estaría ante un despido arbitrario y ante ello el trabajador puede solicitar su reposición o su indemnización.</p>	<p>El despido incausado se da cuando "se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique". Yo encuentro por ejemplo que la indemnización (lucro cesante) debe asemejarse exactamente a lo que perdió el trabajador por el ilegal despido, desde que ocurrió el daño hasta su reposición. Más no un mero cálculo aproximado de lo que debió ganar, como lo vienen aplicando los jueces actualmente.</p>	<p>El despido sin causa legal afecta el derecho a la indemnización, ya que el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a una remuneración por los años de servicio en caso de despido arbitrario. La falta de una causa legal justificada en el despido hace que el trabajador sea elegible para recibir una indemnización.</p>	<p>Concuerdo con lo señalado por el TC, en la sentencia emitida en el Exp. N° 1124-2001-AA/TC: "En el despido incausado la indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determinara libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional".</p>	<p>Pues su afectación es evidente, ya que el trabajador al ser víctima de estos tipos de casos, su vulneración es recompensada con la equivalente indemnización como derecho, ya que la falta de una causa legal justificada, el trabajador goza con protección y se hace acreedor de estos beneficios laborales por ley.</p>
	<p>5.- Según su criterio, ¿considera usted que las instituciones encargadas de proteger al trabajador en casos de despido sin causa legal son efectivas? ¿por qué?</p>	<p>Sí, considero que son efectivas, si vamos a las estadísticas judiciales, el mayor porcentaje de fallos laborales son a favor de los trabajadores, quienes reclaman en sus diversas pretensiones no solo despidos, sino también pago de beneficios sociales.</p>	<p>Considero que las instituciones de proteger a los trabajadores sí son efectivas. Sin embargo, la crítica que haría es que los procesos laborales, ya sea en vía abreviada u ordinaria resultan ser lentos. Lo mismo ocurre en la SUNAFIL para generar las órdenes de inspección y posteriormente las fiscalizaciones. Esto se debería al exceso de cada laboral en cada entidad y a la falta de</p>	<p>Sí, pues la ley le faculta al afectado a usar los mecanismos e instituciones para demandar la afectación al despido sin causa, la efectividad de las instituciones es una cuestión relativa puede haber entidades eficientes que den respuesta a la solicitud del trabajador.</p>	<p>En el caso de SUNAFIL, solo se le ha dado la facultad de verificar los hechos que sucedieron al recibir denuncias por despido arbitrario de los trabajadores. El inspector a cargo de una solicitud de este tipo no está facultado para ordenar el pago de la indemnización ni la reposición laboral, sino solo recoger las manifestaciones de las partes.</p>	<p>La protección ante un despido arbitrario en la vía judicial depende de la probanza de la existencia de tal hecho. El despido no se presume. La efectividad judicial es tardía, por lo general, debido a la carga procesal que existe.</p>	<p>No, ya que los legisladores necesitan más mayor logística para atender las demandas de los justiciables.</p>	<p>Considero que al tratarse de un despido incausado, cuando la pretensión únicamente es la reposición por despido incausado se debe otorgar facultades para que, por ejemplo, la SUNAFIL puede disponer la reposición del trabajador, o en la Corte instaurar un procedimiento más rápido que el abreviado.</p>	<p>En mi criterio, las instituciones encargadas de proteger al trabajador en casos de despido sin causa legal en Perú no siempre son efectivas. A menudo, los procedimientos pueden ser largos y complejos, y la carga de la prueba recae en el trabajador, lo que dificulta la defensa de sus derechos.</p>	<p>No, puesto que la efectividad engloba la eficacia y la eficiencia y, generalmente falla la eficiencia en instituciones tales como MINTRA (incluyéndose SUNAFIL) y PI.</p>	<p>En mi apreciación no siempre son efectivas, ya que en muchos casos estos pueden ser de larga instancias sus resoluciones por lo que haría dificultoso proteger al trabajador con una necesaria excelencia.</p>
	<p>6.- En su opinión, ¿considera usted que con la formalidad de un contrato laboral se asegura el derecho a la indemnización en el caso de un despido arbitrario? ¿por qué?</p>	<p>La formalidad de un contrato no implica necesariamente el acceso o no a una indemnización justa, si bien la regla es el contrato indeterminado y la excepción el contrato a plazo determinado, esta diferenciación no importa al momento del análisis de una controversia en materia laboral, es decir, poco importa si un trabajador tenía un contrato firmado o no, inscrito o no en la Autoridad Administrativa, si los hechos son claros y generan convicción, el juez debe valorar ello y otorgar la adecuada protección contra el despido.</p>	<p>Si bien la formalidad del contrato servirá para acreditar la relación laboral del trabajador, esta no es la única medida para poder solicitar la indemnización. Pues se tendría que acreditar que la persona fue un trabajador de la empresa mediante la aplicación del principio de la primacía de la realidad y acreditando la prestación personal de servicios, remuneración y sobre todo, con la subordinación. Además, recordemos que los contratos también pueden celebrarse de manera verbal para el caso de los contratos indeterminados.</p>	<p>Si es un contrato laboral, tiene derechos ganados, pero el tema indemnizatorio gira en torno a que un despido sea ilegal, pues hay despidos legales señalados en la ley.</p>	<p>No necesariamente. Si bien un contrato de trabajo suscrito o el registro en la planilla electrónica facilita la probanza del vínculo laboral, para casos donde se discute si se ha cometido una falta grave o si ha existido un impedimento de ingreso al centro de trabajo se requiere obtener otros medios de prueba para asegurar el pago de una indemnización en vía judicial.</p>	<p>El otorgamiento de la indemnización por despido arbitrario no está condicionada al pacto contractual, dado que, la misma ley (D. S N°003-97-TR) lo establece.</p>	<p>No, es necesario que exista la formalidad de un contrato para establecer que el trabajador ha sido víctima de un despido arbitrario.</p>	<p>Considero que, con un contrato o sin él, de acreditarse la existencia de un despido arbitrario, el pago de la indemnización debe darse. El contrato es mera formalidad. Sin la existencia de uno podemos acudir al principio de primacía de la realidad.</p>	<p>La formalidad de un contrato laboral puede contribuir a asegurar el derecho a la indemnización en caso de un despido arbitrario al establecer claramente los términos y condiciones del empleo. Sin embargo, esto por sí solo no garantiza la protección completa del trabajador, ya que la existencia de un contrato no impide que se realice un despido arbitrario.</p>	<p>Considero que sí, puesto que de esta manera se tiene certeza del tiempo dejado de laborar y por consiguiente, el cálculo exacto del monto indemnizatorio correspondiente.</p>	<p>Esta formalidad puede contribuir en asegurar los derechos del trabajador tanto como la indemnización y la reposición laboral, pero esto por sí solo no garantiza la protección plena del trabajador, ya que ante la existencia de los contratos de trabajo igual siguen ocurriendo estos tipos de casos de despidos arbitrarios.</p>

Objetivo específico 2: Analizar cómo el despido fraudulento afecta el derecho a la reposición laboral en el Callao, 2022	7.- De acuerdo a su criterio diga usted, ¿cómo el despido fraudulento afecta el derecho a la reposición laboral?	Cualquier tipo de despido afecta al trabajador en sí. El despido fraudulento afecta en tanto no se lleve un adecuado proceso judicial.	El despido fraudulento (al no ser un despido positivizado) afecta la reposición laboral al no existir un marco normativo para su aplicación. Sin embargo, para ello se toma la doctrina y jurisprudencia que sí permite la reposición laboral.	El despido fraudulento en sí está motivado por el engaño, más que afectar la reposición afecta el derecho al trabajo, la reposición es lo que se pretende y con ello cesar con la vulneración del derecho del trabajador.	El despido fraudulento es una figura jurídica que se creó a través de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que en su definición tiene un contenido volitivo que debe demostrarse o inferirse de la conducta del empleador, lo cual no es siempre fácil de probar. Por ejemplo, aquellas renuncias que son forzadas por el empleador bajo amenaza o coacción son de difícil probanza y no garantizan que se le reponga al trabajador.	La relación entre despido fraudulento y reposición laboral es de causa-efecto. Al reclamar la existencia de un despido fraudulento se busca la reposición laboral.	Pues su afectación es porque este tipo de despido lo deja a criterio del legislador.	El despido fraudulento es una figura relativamente nueva, se da cuando la parte empleadora actúa con engaño, contraviniendo la buena fe laboral e imputando al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. Es decir, se deben contemplar otros supuestos vinculados al despido lesivos de derechos fundamentales, siempre que se configure una situación de fraude. El despido fraudulento tiene un efecto restitutorio, el cual consiste en la opción que tiene el trabajador de	El despido fraudulento afecta el derecho a la reposición laboral al implicar una terminación del contrato de trabajo basada en engaños o falsedades por parte del empleador. Esto puede dar lugar a la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo si se demuestra la existencia de fraude en el despido.	A mi criterio el despido fraudulento estando a la reposición laboral, afecta en el sentido de que, al retornar a su centro de labores, el trabajador no genera pago por remuneraciones y beneficios dejados de percibir.	Pues al existir el término de un contrato de trabajador, esto siendo por sustentos en base de engaños y fraudes, por cual es clara su afectación, es así que ante estos sucesos se aplica la correspondiente reposición laboral.
	8.- En su opinión, ¿considera usted necesario que se incorpore el despido fraudulento dentro de un marco normativo? ¿por qué?	Pese a que ya se encuentra establecido por lo determinado en los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, la regulación de los diferentes despidos, beneficios laborales, aportes, entre otros deben encontrarse en un código laboral, a fin de que unifique las leyes laborales.	Sí es necesario que el despido fraudulento (y también el incausado) puedan tener su regulación en un marco normativo, el cual sin lugar a dudas despejará las dudas respecto a su aplicación, plazos para demandar y cuáles serían sus supuestos de hecho.	El despido fraudulento está dentro de la jurisprudencia laboral y por ende ya está diferenciado frente a otros despidos.	Puede mejorarse a través de una regulación que defina aquellos supuestos que encajan en la definición, permita a los trabajadores afectados tener mecanismos adecuados de protección con respecto a la carga probatoria y a que también puedan tener una indemnización con cuantías superiores al del régimen de despido arbitrario.	En áreas del principio de legalidad es pertinente el reconocimiento legislativo del despido fraudulento a efectos de reconocer la protección en favor del trabajador.	Por supuesto, ya que los legisladores son seres humanos que pueden cometer errores.	existe ya abundante jurisprudencia (Tribunal Constitucional y Corte Suprema) y doctrina al respecto, la cual viene perfeccionándose cada día. Ambas, la doctrina y la jurisprudencia son fuentes de derecho. Sin embargo, colocar en nuestro marco normativo podría dar cierta seguridad jurídica.	en mi opinión, si considero necesario incorporar el despido fraudulento dentro de un marco normativo específico. Esto ayudaría a definir con claridad las situaciones en las que se considera que un despido es fraudulento y permitiría a los trabajadores contar con una mayor protección legal en caso de enfrentar esta	Sí, al entenderse este como aquella desvinculación laboral engañosa por parte del empleador, quien muestra mala fe e imputa hechos inverosímiles al trabajador.	En mi criterio personal considero que sí, siendo de necesidad que se pueda incorporar el despido fraudulento en nuestro marco legal, por lo que esto influenciaría en dar claridad a los casos específicos de despidos fraudulentos y lograr así una adecuada protección hacia los trabajadores afectados.
	9.- De acuerdo a su experiencia, ¿considera usted que el remedio más adecuado de aplicar para la reparación del daño ocasionado hacia el trabajador afectado es la reposición laboral? ¿por qué?	Es relativo, mucho depende de las pretensiones e intenciones que tenga un trabajador. El trabajador afectado puede optar por la indemnización o por la reposición. En cuestiones estratégicas, muchos trabajadores buscan la reposición y el pago de los montos que el juez determine a su favor, y, cuando ya son repuestos, muchos de ellos renuncian. Claramente, obtienen un beneficio económico que es más alto que el monto por indemnización por despido arbitrario.	Considero que no necesariamente el remedio más adecuado sea la reposición. Pues existirán situaciones en las cuales el trabajador opte por la indemnización por despido arbitrario como resarcimiento, por los siguientes motivos: i) encontró un mejor centro laboral o ii) se haría insostenible la relación laboral con su empleador en caso de reposición, entre otros. Para ello debe evaluarse cada caso concreto y teniendo en cuenta las expectativas del trabajador.	No solo la reposición, sino también una indemnización debido a que ese despido ha causado un perjuicio al trabajador que ha menegado derechos como el de alimentos, claro corresponde analizar cada caso particular.	No en todos los casos. Aunque se hayan afectados de manera grave derechos fundamentales, debe siempre preferirse que el trabajador sea el que decida si quiere volver a trabajar para un empleador que vulneró su derecho al trabajo o no, porque la mayoría de las veces la reincorporación del trabajador puede devenir en un trato hostil que se puede prolongar hasta que el trabajador decida acudir a la Inspección del Trabajo o a la vía judicial, o este decida renunciar.	El despido (arbitrario) genera la interrupción del vínculo laboral y lo material es que esa situación sea restituida, sería una vía o mecanismo más adecuado de tutela.	Como vuelvo a indicar La Constitución dos tipos de reparación ante un despido, una reparación absoluta y otra relativa y esto lo deja a criterio del demandante.	No solo la reposición, pues puede darse el caso que se tomen ciertas represalias en contra del trabajador repuesto. Considero que el pago de una buena indemnización (lucro cesante, daño emergente, daño moral e incluso el recientemente pretendido incorporar: el daño punitivo) son mecanismos que, de aplicarse justamente, podrían reparar el daño ocasionado por el despido.	La reposición Laboral puede ser un remedio adecuado para la reparación del daño ocasionado hacia el trabajador afectado en casos de despido injustificado, ya que permite su reincorporación a su puesto de trabajo y la continuidad en el empleo. Sin embargo, la viabilidad de este remedio puede depender de la situación específica y las circunstancias laborales, por lo que, en algunos casos, la indemnización podría ser la solución más práctica.	No necesariamente, depende del caso en específico y sus circunstancias, la causa invocada de despido, puesto que a veces es preferible obtener una indemnización si el ambiente laboral luego de una potencial reposición se torna insoportable.	En tipos de casos de despidos injustificados es aplicable, ya que nos ayuda a reincorporar al trabajador afectado a sus labores que realizaba con anterioridad, pero también después de una evaluación rígida dependiendo el caso que se presente, podría ser otra alternativa la indemnización.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”

AUTOR: ELIAS FRANK PEÑA BOLAÑOS

FECHA:

Objetivo General: analizar como el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022.

Objetivo Específico 1: analizar como el despido sin causa legal afecta el derecho a la indemnización en el Callao, 2022.

Objetivo Específico 2: analizar como el despido fraudulento afecta el derecho a la reposición laboral en el Callao, 2022.

FUENTE DOCUMENTAL	
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
CONCLUSIÓN	

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”

AUTOR: ELIAS FRANK PEÑA BOLAÑOS

FECHA: 20 de Setiembre

Objetivo General: analizar como el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022.

FUENTE DOCUMENTAL	<p>-CASACIÓN LABORAL N° 13119-2017</p> <p>-SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA</p> <p>-MATERIA : Indemnización por despido arbitrario</p> <p>-DEMANDADANTE: Manuel Jesús Alejandro Guevara Vera</p> <p>-DEMANDADO : REPRODATA S.A.C.</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>FUNDAMENTACIÓN QUINTA DE LA SALA SUPREMA:</p> <p>Resulta pertinente señalar lo dispuesto en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú cuyo contenido esencial implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo y a no ser despedido, sino por causa justa, respecto a este último, el artículo 27° de la referida norma constitucional prevé que: “La ley otorga protección adecuada contra el despido arbitrario”; es decir, que el trabajador cuando sea objeto de un despido que carece de causa o motivo, la ley le otorgará una “adecuada protección”, debiendo de entenderse que este derecho es de configuración legal, lo que significa que el legislador se encargará de proveer criterios mínimos de proporcionalidad para su aplicación.</p>

ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>La problemática sobre el despido arbitrario al ser ilegal pues se encuentra sujeto a sanciones legales. La legislación laboral busca garantizar la estabilidad en el empleo y proteger los derechos de los trabajadores, por lo cual es fundamental que las leyes laborales se cumplan para garantizar la justicia y la equidad en el lugar de trabajo. Sin embargo, como en muchos otros lugares, la aplicación efectiva de estas leyes puede ser un desafío y los trabajadores a menudo enfrentan obstáculos para hacer valer sus derechos en casos de despido injustificado. Por tanto, es importante que los trabajadores estén informados sobre sus derechos y tomar medidas adecuadas para proteger sus derechos laborales, tales estos siendo por el respaldo que nos brinda nuestra constitución política del Perú, con las herramientas de protección como lo son tanto la indemnización y la aplicación de la reposición laboral.</p>
CONCLUSIÓN	<p>En nuestro país, la legislación laboral está regulada principalmente por el Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y su Reglamento, así como por la Constitución Política del Perú. Estas normativas establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, incluyendo los procedimientos y requisitos para realizar un despido justificado, por lo cual en caso de que un empleador realice un despido arbitrario, la ley prevé sanciones y compensaciones económicas para el trabajador afectado, es así que este tema es una cuestión que requiere una estricta adherencia a las leyes laborales y la promoción de la conciliación como método para resolver disputas laborales, por lo que la protección de los derechos de los trabajadores y la prevención de despidos injustificados son objetivos clave en la legislación laboral peruana.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”

AUTOR: ELIAS FRANK PEÑA BOLAÑOS

FECHA: 22 de Setiembre

Objetivo Especifico 1: analizar como el despido sin causa legal afecta el derecho a la indemnización en el Callao, 2022.

FUENTE DOCUMENTAL	<p>-CASACIÓN LABORAL N° 7394-2015</p> <p>-SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA</p> <p>-MATERIA : Indemnización por despido arbitrario</p> <p>-DEMANDADANTE: Juan Pedro Portillo Caso</p> <p>-DEMANDADO : JM EDU S.A.C. y JM NET S.A.C.</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>FUNDAMENTACIÓN SEXTA DE LA SALA SUPREMA:</p> <p>Respecto al dispositivo legal presuntamente infraccionado, debe tenerse en cuenta que, en principio, que el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha establecido un sistema general de protección al trabajador contra el despido arbitrario, entendiéndose por tal aquel que carece de causa justa o que se materializa sin expresión de esta y establece la nulidad del despido que no se funda en alguno de los motivos específicos que dicha Ley establece en el artículo 29°, todos vinculados a conductas lesivas a determinados derechos del trabajador, por lo que el sustento de esta norma radica en garantizar su pleno ejercicio sin que la situación de subordinación o dependencia que deriva de la relación de trabajo pueda limitarlos o restringirlos, lo cual</p>

	<p>encuentra fundamento en el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política del Perú que señala que la relación no puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.</p>
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>El despido sin causa legal, también conocido como despido injustificado o despido arbitrario, es una situación en la que un empleador termina la relación laboral con un empleado sin tener una razón legal válida para hacerlo, Los trabajadores tienen derechos y protecciones legales que deben ser respetados por los empleadores, y el incumplimiento de estas normativas puede dar lugar a sanciones y compensaciones para el trabajador afectado. A pesar de un despido sin causa legal, el trabajador tiene derechos legales. En primer lugar, tiene derecho a recibir una indemnización por despido injustificado. La cantidad de indemnización varía según la duración de la relación laboral y otros factores, pero suele ser equivalente a una remuneración y media por cada año de servicio, esto encontrándose establecido en el artículo 38 del Decreto Legislativo 728. Además, el trabajador tiene derecho a recibir sus beneficios sociales, como gratificaciones, CTS y vacaciones.</p>
CONCLUSIÓN	<p>En frente de situaciones de despidos incausados en Perú, en razón esto se encuentra prohibido por nuestra legislación laboral y tiene consecuencias legales significativas para los empleadores. La normativa busca proteger los derechos de los trabajadores y fomentar relaciones laborales justas y equitativas. En caso de un despido incausado, el trabajador tiene el derecho de impugnarlo y buscar compensaciones adecuadas. Cuando un empleador realiza un despido incausado en Perú, el trabajador tiene derecho a impugnarlo y buscar la reincorporación al puesto de trabajo, así como el pago de indemnizaciones y beneficios laborales que correspondan, por lo que estas acciones pueden llevarse a cabo mediante un proceso legal.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”

AUTOR: ELIAS FRANK PEÑA BOLAÑOS

FECHA: 25 de Setiembre

Objetivo Especifico 2: analizar como el despido fraudulento afecta el derecho a la reposición laboral en el Callao, 2022.

FUENTE DOCUMENTAL	<p>-CASACIÓN LABORAL N° 28329-2017</p> <p>-SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA</p> <p>-MATERIA : Reposición por despido fraudulento</p> <p>-DEMANDADANTE: Avelina Jimenez Berru</p> <p>-DEMANDADO : Financiera Confianza S.A.A.</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>FUNDAMENTACIÓN NOVENA DE LA SALA SUPREMA:</p> <p>Cuando se produzca la extinción del vínculo laboral por despido ante la decisión unilateral del empleador de dejar sin efecto la relación laboral, corresponde determinar si la causa de despido se ajusta a la normatividad invocada, por lo que, comprende verificar: i) que el despido, se ha ajustado al procedimiento formal previsto; y ii) que la falta imputada al trabajador, haya sido acreditado objetivamente ya sea en el procedimiento de despido o en el presente proceso judicial. Para ello se requiere que se acredite el hecho del despido, cuya responsabilidad probatoria le asiste a la demandante, y a partir de aquello, aplicar las sanciones que le asiste por parte del empleador, el mismo que debe ejercerse dentro de los márgenes de discrecionalidad, razonabilidad y proporcionalidad, a efectos de evitar el abuso del derecho.</p>

ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>La reposición laboral por despido fraudulento es un tema importante y delicado en el ámbito laboral y legal. Implica que un trabajador ha sido despedido de manera injusta o fraudulenta por parte del empleador, lo que generalmente viola las leyes laborales y los derechos del trabajador, es por ello que es importante identificar si el despido cumple con los criterios legales para considerarse fraudulento. Esto podría incluir despidos basados en discriminación, represalias por actividades legales (como presentar una queja de acoso), incumplimiento de contratos, etc. Lo cual será de utilidad para poder iniciar un proceso de reposición laboral y para esto es esencial que el trabajador afectado pueda demostrar que su despido fue fraudulento, es decir, que se produjo de manera injustificada, ilegal o en violación de sus derechos laborales. Es entonces que cuando los empleadores que son encontrados culpables de despido fraudulento pueden enfrentar sanciones legales y financieras, incluyendo multas y la obligación de pagar salarios atrasados y daños y perjuicios al trabajador afectado. Además, la reputación de la empresa puede verse perjudicada, lo que puede afectar su capacidad para atraer y retener a los trabajadores que se encuentran en el área laboral.</p>
CONCLUSIÓN	<p>Este tema sobre la reposición laboral por despido fraudulento en el Perú es un proceso legal establecido para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar que no sean despedidos de manera injusta o ilegal. Es así que la reposición laboral puede llevar a la reinstalación del trabajador en su puesto original, con el pago de salarios caídos y otros beneficios retroactivos. Esto busca restaurar la situación laboral anterior al despido. También es importante mencionar que en nuestro país contamos con una legislación laboral sólida que establece los procedimientos y requisitos para llevar a cabo la reposición laboral en casos de despido fraudulento.</p>

Anexo 3

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”.

Investigador: Peña Bolaños Elias Frank

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”, cuyo objetivo es analizar cómo el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución del Distrito Fiscal del Callao.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El presente trabajo de investigación demuestra un gran impacto sobre el despido arbitrario que afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

- a. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”.
- b. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la Provincia Constitucional del Callao de la institución del Distrito Fiscal del Callao. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará al institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

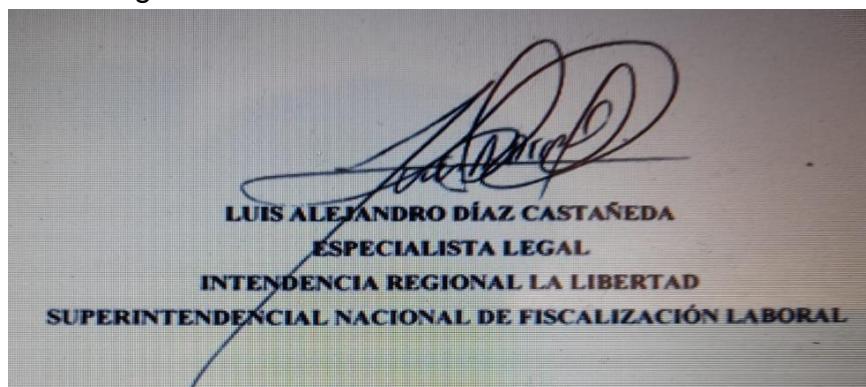
Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Peña Bolaños Elias Frank con email: efpenap@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Vargas Huamán Esaú con email: vargashu@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



LUIS ALEJANDRO DÍAZ CASTAÑEDA
ESPECIALISTA LEGAL
INTENDENCIA REGIONAL LA LIBERTAD
SUPERINTENDENCIAL NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Nombre y apellidos: Luis Alejandro Diaz
Castañeda

Fecha y hora: 23 de setiembre del 2023

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”.

Investigador: Peña Bolaños Elias Frank

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”, cuyo objetivo es analizar cómo el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución del Distrito Fiscal del Callao.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El presente trabajo de investigación demuestra un gran impacto sobre el despido arbitrario que afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la Provincia Constitucional del Callao de la institución del Distrito Fiscal del Callao. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará al institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

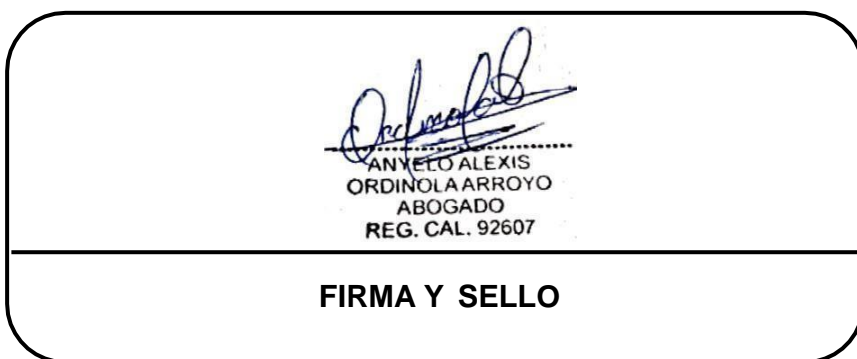
Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Peña Bolaños Elias Frank con email: efpenap@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Vargas Huamán Esaú con email: vargashu@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



Nombre y apellidos: Anyelo Alexis Ordinola Arroyo

Fecha y hora: 20 de setiembre del 2023

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”.

Investigador: Peña Bolaños Elias Frank

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”, cuyo objetivo es analizar cómo el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución del Distrito Fiscal del Callao.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El presente trabajo de investigación demuestra un gran impacto sobre el despido arbitrario que afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”.
3. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la Provincia Constitucional del Callao de la institución del Distrito Fiscal del Callao. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará al institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Peña Bolaños Elias Frank con email: efpenap@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Vargas Huamán Esaú con email: vargashu@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



Walter Hildebrando Paz Quispe
Plaza de origen: Secretario Judicial
Corte Superior de Justicia de Liman Norte

Nombre y apellidos: Walter Hildebrando Paz Quispe

Fecha y hora: 20 de setiembre del 2023

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”.

Investigador: Peña Bolaños Elias Frank

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”, cuyo objetivo es analizar cómo el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución del Distrito Fiscal del Callao.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El presente trabajo de investigación demuestra un gran impacto sobre el despido arbitrario que afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la Provincia Constitucional del Callao de la institución del Distrito Fiscal del Callao. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará al institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):


Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Peña Bolaños Elias Frank con email: efpenap@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Vargas Huamán Esaú con email: vargashu@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



JOSE REYNALDO PONCE QUISPE
Inspector Auxiliar de Trabajo
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

FIRMA Y SELLO

Nombre y apellidos: Jose Reynaldo Ponce Quispe

Fecha y hora: 23 de setiembre del 2023

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”.

Investigador: Peña Bolaños Elias Frank

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”, cuyo objetivo es analizar cómo el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución del Distrito Fiscal del Callao.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El presente trabajo de investigación demuestra un gran impacto sobre el despido arbitrario que afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la Provincia Constitucional del Callao de la institución del Distrito Fiscal del Callao. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará al institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Peña Bolaños Elias Frank con email: efpenap@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Vargas Huamán Esaú con email: vargashu@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



Nombre y apellidos: Fabian Osiris Flores Cornejo

Fecha y hora: 25 de setiembre del 2023

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”.

Investigador: Peña Bolaños Elias Frank

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”, cuyo objetivo es analizar cómo el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución del Distrito Fiscal del Callao.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El presente trabajo de investigación demuestra un gran impacto sobre el despido arbitrario que afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la Provincia Constitucional del Callao de la institución del Distrito Fiscal del Callao. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará al institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Peña Bolaños Elias Frank con email: efpenap@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Vargas Huamán Esaú con email: vargashu@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



Nombre y apellidos: Araceli Quispe Chavez

Fecha y hora: 29 de setiembre del 2023

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”.

Investigador: Peña Bolaños Elias Frank

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”, cuyo objetivo es analizar cómo el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución del Distrito Fiscal del Callao.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El presente trabajo de investigación demuestra un gran impacto sobre el despido arbitrario que afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la Provincia Constitucional del Callao de la institución del Distrito Fiscal del Callao. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará al institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

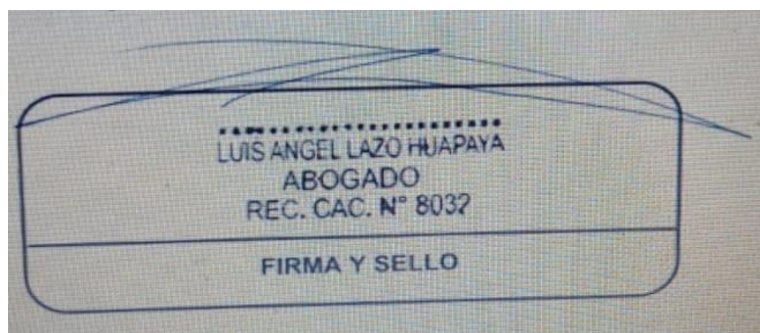
Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Peña Bolaños Elias Frank con email: efpenap@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Vargas Huamán Esaú con email: vargashu@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



Nombre y apellidos: Luis Ángel Lazo Huapaya

Fecha y hora: 29 de setiembre del 2023

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”.

Investigador: Peña Bolaños Elias Frank

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”, cuyo objetivo es analizar cómo el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución del Distrito Fiscal del Callao.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El presente trabajo de investigación demuestra un gran impacto sobre el despido arbitrario que afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la Provincia Constitucional del Callao de la institución del Distrito Fiscal del Callao. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará al institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

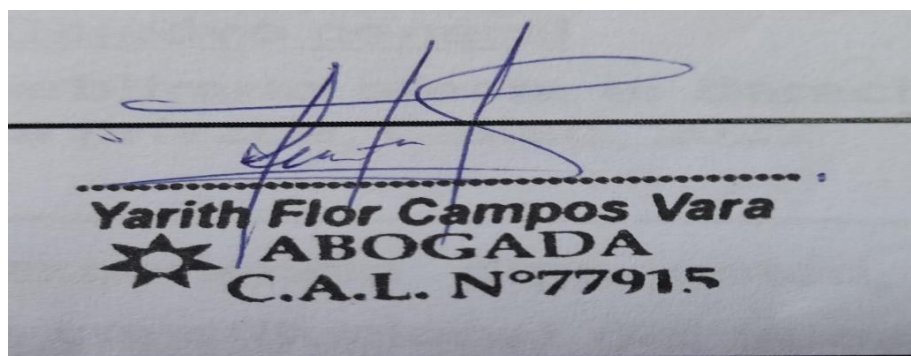
Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Peña Bolaños Elias Frank con email: efpenap@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Vargas Huamán Esaú con email: vargashu@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



Yarith Flor Campos Vara
ABOGADA
C.A.L. N°77915

Nombre y apellidos: Yarith Flor Campos Vara

Fecha y hora: 30 de setiembre del 2023

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”.

Investigador: Peña Bolaños Elias Frank

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”, cuyo objetivo es analizar cómo el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución del Distrito Fiscal del Callao.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El presente trabajo de investigación demuestra un gran impacto sobre el despido arbitrario que afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la Provincia Constitucional del Callao de la institución del Distrito Fiscal del Callao. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará al institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Peña Bolaños Elias Frank con email: efpenap@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Vargas Huamán Esaú con email: vargashu@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



DR. WILBERT MEREJILDO VICUÑA
ABOGADO
Reg. CAL 56557

Nombre y apellidos: Wilbert Merejildo Vicuña

Fecha y hora: 20 de octubre del 2023

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”.

Investigador: Peña Bolaños Elias Frank

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”, cuyo objetivo es analizar cómo el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución del Distrito Fiscal del Callao.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El presente trabajo de investigación demuestra un gran impacto sobre el despido arbitrario que afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la Provincia Constitucional del Callao de la institución del Distrito Fiscal del Callao. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará al institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

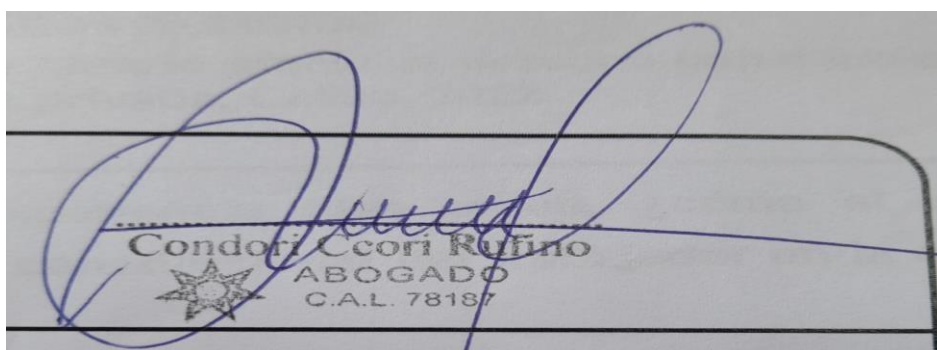
Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Peña Bolaños Elias Frank con email: efpenap@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Vargas Huamán Esaú con email: vargashu@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



.....
Condori Ccori Rufino
ABOGADO
C.A.L. 78187

Nombre y apellidos: Rufino Condori Ccori

Fecha y hora: 15 de octubre del 2023

Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:.....Marchinarez Pamos Lidia Lucrecia.....

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Pregrado de la Escuela de Derecho de la UCV, sección C4, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Proyecto de investigación.

El nombre de mi título de investigación es: **“El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Guía de entrevista.
- Matriz de categorización

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

.....Elias Frank Peña Bolaños..... 

NOMBRES Y APELLIDOS DEL ESTUDIANTE INVESTIGADOR

D.N.I. 77045557.....

Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "Guía de entrevista". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Marchinanes Ramos Lora Lucrecia.....	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Jurídica: (si corresponde)		

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. **Datos de la escala** (Técnica de la entrevista)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autor:	Eliás Frank Peña Bolaños
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	En la Provincia Constitucional del Callao
Significación:	La investigación tiene como categoría 1: Despido arbitrario, con subcategorías: despido sin causa legal y despido fraudulento; como categoría 2 Derecho constitucional, con subcategorías: derecho a la indemnización y derecho a la reposición laboral; cuyo objetivo general es, analizar como el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022.

3. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Sub categorías	Definición
Despido arbitrario	despido sin causa legal	Según García (2019) nos expresa que: en el campo de la normativa del Perú, la Constitución en el artículo 24 sobre los derechos del trabajador y el artículo 27 de la protección contra el despido

	<p>despido fraudulento</p>	<p>de la protección contra el despido arbitrario son las que se ocupan de emplear estas medidas para el respaldo hacia los trabajadores por intermedio de estas normas, por tal efecto las leyes como la 728 aquella ley de productividad y competitividad laboral, las cuales facultan a un desempeño consolidado en el área laboral y ante la vulneración u omisiones de estas normas se emplearán estas herramientas de protección.</p>
<p>Derecho constitucional</p>	<p>derecho a la indemnización</p> <p>derecho a la reposición laboral</p>	<p>Estipulan Vanegas y Jaramillo (2020) diciendo: el trabajo es formal porque da cumplimiento a lo que está estipulado en la ley sobre el derecho laboral, tales siendo su posición en un trabajo reconocido por nuestras escrituras legales y protegidas por él, estos siendo tanto como el artículo 24 y 27 de la constitución, referentes a los derechos del trabajador y su protección frente al despido arbitrario.</p>

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por Peña Bolaños Elías Frank en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categorías y subcategorías del instrumento: Subcategorías 1 y 2 de la Categoría 1: despido sin causa legal y despido fraudulento; como las subcategorías 1 y 2 de la categoría 2: derecho a la indemnización y derecho a la reposición laboral

Categorías	Subcategorías
Categoría 1: Despido arbitrario	Despido sin causa legal
	Despido fraudulento
Categoría 2: Derecho constitucional	Derecho a la indemnización
	Derecho a la reposición laboral

Fuente: Elaboración propia (2023)

- Objetivos de las Categorías y subcategorías: Recabar información de los expertos especialistas en la rama del derecho laboral, así como en el tema sobre el despido arbitrario con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teorías emergentes pertinente al estudio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La afectación del despido arbitrario en el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada	1	3	3	3	
Despido arbitrario	2	3	3	3	
Derecho constitucional	3	3	3	3	
La afectación del despido sin causa legal en el derecho a la indemnización	4	3	3	3	
Despido sin causa legal	5	3	3	3	
Derecho a la indemnización	6	3	3	3	

La afectación del despido fraudulento en el derecho a la reposición laboral	7	3	3	3	
Despido fraudulento	8	3	3	3	
Derecho a la reposición laboral	9	3	3	3	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Marchinarez Ramos Lidia Lucrecia

Especialidad del validador: Docente Universitario

Lima, 19 de junio de 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto validador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Deyna Ferreyros Jose Antonio.....

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Pregrado de la Escuela de Derecho de la UCV, sección C4, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Proyecto de investigación.

El nombre de mi título de investigación es: **“El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Guía de entrevista.
- Matriz de categorización

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Elias Frank Peña Bolaños

NOMBRES Y APELLIDOS DEL ESTUDIANTE INVESTIGADOR

D.N.I. 77045657.....

Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "Guía de entrevista". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Deyna Ferreyros Jose Antonio	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Jurídica: (si corresponde)		

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. **Datos de la escala** (Técnica de la entrevista)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autor:	Eliás Frank Peña Bolaños
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	En la Provincia Constitucional del Callao
Significación:	La investigación tiene como categoría 1: Despido arbitrario, con subcategorías: despido sin causa legal y despido fraudulento; como categoría 2 Derecho constitucional, con subcategorías: derecho a la indemnización y derecho a la reposición laboral; cuyo objetivo general es, analizar como el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022.

3. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Sub categorías	Definición
Despido arbitrario	despido sin causa legal	Según García (2019) nos expresa que: en el campo de la normativa del Perú, la Constitución en el artículo 24 sobre los derechos del trabajador y el artículo 27 de la protección contra el despido

	<p>despido fraudulento</p>	<p>de la protección contra el despido arbitrario son las que se ocupan de emplear estas medidas para el respaldo hacia los trabajadores por intermedio de estas normas, por tal efecto las leyes como la 728 aquella ley de productividad y competitividad laboral, las cuales facultan a un desempeño consolidado en el área laboral y ante la vulneración u omisiones de estas normas se emplearán estas herramientas de protección.</p>
<p>Derecho constitucional</p>	<p>derecho a la indemnización</p> <p>derecho a la reposición laboral</p>	<p>Estipulan Vanegas y Jaramillo (2020) diciendo: el trabajo es formal porque da cumplimiento a lo que está estipulado en la ley sobre el derecho laboral, tales siendo su posición en un trabajo reconocido por nuestras escrituras legales y protegidas por él, estos siendo tanto como el artículo 24 y 27 de la constitución, referentes a los derechos del trabajador y su protección frente al despido arbitrario.</p>

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por Peña Bolaños Elías Frank en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categorías y subcategorías del instrumento: Subcategorías 1 y 2 de la Categoría 1: despido sin causa legal y despido fraudulento; como las subcategorías 1 y 2 de la categoría 2: derecho a la indemnización y derecho a la reposición laboral

Categorías	Subcategorías
Categoría 1: Despido arbitrario	Despido sin causa legal
	Despido fraudulento
Categoría 2: Derecho constitucional	Derecho a la indemnización
	Derecho a la reposición laboral

Fuente: Elaboración propia (2023)

- Objetivos de las Categorías y subcategorías: Recabar información de los expertos especialistas en la rama del derecho laboral, así como en el tema sobre el despido arbitrario con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teorías emergentes pertinente al estudio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La afectación del despido arbitrario en el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada	1	3	3	3	
Despido arbitrario	2	3	3	3	
Derecho constitucional	3	3	3	3	
La afectación del despido sin causa legal en el derecho a la indemnización	4	3	3	3	
Despido sin causa legal	5	3	3	3	
Derecho a la indemnización	6	3	3	3	



La afectación del despido fraudulento en el derecho a la reposición laboral	7	3	3	3	
Despido fraudulento	8	3	3	3	
Derecho a la reposición laboral	9	3	3	3	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir**
No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Reyna Ferreyros Jose Antonio

Especialidad del validador: **Docente Universitario**

Lima, 19 de junio de 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto validador

JOSÉ ANTONIO REYNA FERREYROS
ABOGADO
REG. C.A.C. 6999

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Lora Brenner Carlos Armando

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Pregrado de la Escuela de Derecho de la UCV, sección C4, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Proyecto de investigación.

El nombre de mi título de investigación es: **“El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención; se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Guía de entrevista.
- Matriz de categorización

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Elias Frank Peña Bolaños



NOMBRES Y APELLIDOS DEL ESTUDIANTE INVESTIGADOR

D.N.I. 77045557

Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "Guía de entrevista". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Lora Brunner Carlos Armando.....	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Jurídica: (si corresponde)		

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. **Datos de la escala** (Técnica de la entrevista)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autor:	Eliás Frank Peña Bolaños
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	En la Provincia Constitucional del Callao
Significación:	La investigación tiene como categoría 1: Despido arbitrario, con subcategorías: despido sin causa legal y despido fraudulento; como categoría 2 Derecho constitucional, con subcategorías: derecho a la indemnización y derecho a la reposición laboral; cuyo objetivo general es, analizar como el despido arbitrario afecta el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022.

3. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Sub categorías	Definición
Despido arbitrario	despido sin causa legal	Según García (2019) nos expresa que: en el campo de la normativa del Perú, la Constitución en el artículo 24 sobre los derechos del trabajador y el artículo 27 de la protección contra el despido

	<p>despido fraudulento</p>	<p>de la protección contra el despido arbitrario son las que se ocupan de emplear estas medidas para el respaldo hacia los trabajadores por intermedio de estas normas, por tal efecto las leyes como la 728 aquella ley de productividad y competitividad laboral, las cuales facultan a un desempeño consolidado en el área laboral y ante la vulneración u omisiones de estas normas se emplearán estas herramientas de protección.</p>
<p>Derecho constitucional</p>	<p>derecho a la indemnización</p> <p>derecho a la reposición laboral</p>	<p>Estipulan Vanegas y Jaramillo (2020) diciendo: el trabajo es formal porque da cumplimiento a lo que está estipulado en la ley sobre el derecho laboral, tales siendo su posición en un trabajo reconocido por nuestras escrituras legales y protegidas por él, estos siendo tanto como el artículo 24 y 27 de la constitución, referentes a los derechos del trabajador y su protección frente al despido arbitrario.</p>

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por Peña Bolaños Elías Frank en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categorías y subcategorías del instrumento: Subcategorías 1 y 2 de la Categoría 1: despido sin causa legal y despido fraudulento; como las subcategorías 1 y 2 de la categoría 2: derecho a la indemnización y derecho a la reposición laboral

Categorías	Subcategorías
Categoría 1: Despido arbitrario	Despido sin causa legal
	Despido fraudulento
Categoría 2: Derecho constitucional	Derecho a la indemnización
	Derecho a la reposición laboral

Fuente: Elaboración propia (2023)

- Objetivos de las Categorías y subcategorías: Recabar información de los expertos especialistas en la rama del derecho laboral, así como en el tema sobre el despido arbitrario con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teorías emergentes pertinente al estudio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La afectación del despido arbitrario en el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada	1	3	3	3	
Despido arbitrario	2	3	3	3	
Derecho constitucional	3	3	3	3	
La afectación del despido sin causa legal en el derecho a la indemnización	4	3	3	3	
Despido sin causa legal	5	3	3	3	
Derecho a la indemnización	6	3	3	3	

La afectación del despido fraudulento en el derecho a la reposición laboral	7	3	3	3	
Despido fraudulento	8	3	3	3	
Derecho a la reposición laboral	9	3	3	3	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Lora Brenner Carlos Armando

Especialidad del validador: Docente Universitario

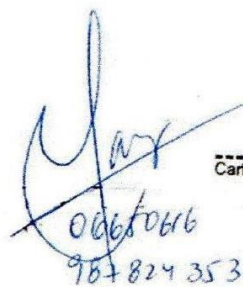
Lima, 19 de junio de 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



00610616
967824353

Carlos Armando Lora Brenner
 ABOGADO
 Reg. C.A.C. 4086

Firma del Experto validador