



FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“Los Despidos Arbitrarios en la Reposición del trabajador en el distrito
judicial de Lima - 2017.”

Tesis para optar el Título Profesional de Abogada

AUTOR

Sheyla Vargas Boluarte

ASESOR

Mg. Lutgarda Palomino Gonzales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Derecho Laboral

LIMA – PERU

2017

PÁGINAS PRELIMINARES

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 08
Fecha : 12-09-2017
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a) Vargas Boluarte Sheyla Esther
cuyo título es: Los despidos Arbitrarios en la Reposición del Trabajador en el
Distrito Judicial de Lima — 2017

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 18 (número)
Dieccho (letras).

Lima, San Juan de Lurigancho12.....de...12.... del 20.17

.....
PRESIDENTE

.....
SECRETARIO

.....
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mi familia que a pesar de todas las adversidades siempre está presente apoyándome en todo lo que resulte beneficioso y favorable para mí.

AGRADECIMIENTOS

Un especial agradecimiento a mi Asesora Dra. Lutgarda Palomino, por su constante empeño y compromiso para con sus alumnos, así como, su gran apoyo en pro de la realización de la presente tesis.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Sheyla Vargas Boluarte con DNI N° 76279678, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela Académica Profesional de Derecho, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, 02 de Octubre de 2017



Sheyla Vargas Boluarte

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado: Presento antes ustedes la investigación de tesis titulada “los despidos arbitrarios en la reposición del trabajador en el distrito judicial de lima - 2017.”, puesto a vuestra consideración, que tiene como base Explicar la incidencia entre los despidos arbitrarios en la reposición del trabajador en el Distrito Judicial de Lima – 2017., en base a teorías, a trabajos previos observación de la realidad nacional y demostrando mediante resultados estadísticos a personas conocedores del tema

La elaboración de la presente investigación se ha realizado en cumplimiento con lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Sheyla Vargas Boluarte

ÍNDICE

	Página
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	viii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías Relacionadas al tema	18
1.4. Formulación al problema	26
1.5. Justificación del estudio	27
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivo	29
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	31
2.2. Variables, operacionalización	32
2.3. Población y muestra	33
Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y	
2.4. confiabilidad	34
2.5. Métodos de análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSIÓN	46

V.	CONCLUSIONES	51
VI.	RECOMENDACIONES	53
VII.	REFERENCIAS	54

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos

Anexo 2: Matriz de consistencia

Anexo 3: Validación de los instrumentos

Anexo 4: Acta de aprobación de originalidad de Tesis

Anexo 5: Evaluación de la similitud del instrumento con Turnitin

Anexo 6: Autorización de publicación de tesis para repositorio institucional

Anexo 7: Constancia de entrega de tesis digital

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01	Operacionalización de las variables (variable independiente)	32
Tabla 02	Operacionalización de las variables (variable dependiente)	32
Tabla 03	Población	33
Tabla 04	Relación de expertos que validan el instrumento	34
Tabla 05	Resumen de procesamiento de casos (variable independiente)	34
Tabla 06	Estadística de fiabilidad (variable independiente)	35
Tabla 07	Resumen de procesamiento de casos (variable dependiente)	36
Tabla 08	Estrategia de fiabilidad (variable dependiente)	36
Tabla 09	Resumen del modelo(objetivo general)	38
Tabla 10	Coeficiente (objetivo general)	38
Tabla 11	Resumen del modelo (objetivo específico 1)	40
Tabla 12	Coeficiente (objetivo específico 1)	40
Tabla 13	Resumen del modelo (objetivo específico 2)	42
Tabla 14	Coeficiente (objetivo específico 2)	42
Tabla 15	Resumen del modelo (objetivo específico 3)	44
Tabla 16	Coeficiente (objetivo específico 3)	44

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico 01	39
Grafico 02	41
Grafico 03	43
Grafico 04	45

RESUMEN

El siguiente trabajo tuvo como objetivo general explicar la incidencia entre los despidos arbitrarios en la reposición del trabajador en el distrito judicial de Lima 2017, para la cual se utilizó una muestra (no probabilística), que es igual a mi población por ser censal es decir es pequeña, formado por 50 jueces laborales del distrito judicial de Lima, el instrumento que se utilizó para la recolección de datos es el cuestionario. Donde se obtuvo una confiabilidad de .858 para la variable los despidos arbitrarios y .915 para la variable reposición del trabajador según la tabla categórica, nuestros instrumentos son altamente confiables, donde el coeficiente de relación es de 0.873 esto quiere decir que existe alta relación entre ambas variables el coeficiente al cuadrado es .762 que se traduce que el 76.2% de la variable reposición del trabajador es explicada gracias a la variable despidos arbitrarios, donde la significancia es igual .000 de la tabla resumen modelo y me posibilita realizar un modelo de regresión lineal, en la contrastación de hipótesis P- Valor = ,000 (significancia) eso significa que se rechaza la hipótesis nula, ya que para que se acepte esta hipótesis P- Valor > α y $\alpha = 0.05$, los despidos arbitrarios tiene un valor de .801 toda vez que el índice de 10.98 veces se aplique la reposición. Por lo tanto se establece que a más despidos arbitrarios más reposiciones de los trabajadores.

Palabras Clave: Despidos arbitrarios, sistema de prevención, reposición de trabajador, distrito judicial.

ABSTRACT

The following work had as objective general to explain the incidence between the arbitrary dismissals in the replacement of the worker in the judicial district of Lima 2017, for which a sample was used (not probabilistic), which is equal to my population because it is census that is to say it is small, formed by 50 labor judges of the judicial district of Lima, the instrument that was used for data collection is the questionnaire. Where a reliability of .858 was obtained for the arbitrary dismissal variable and .915 for the replacement variable of the worker according to the categorical table, our instruments are highly reliable, where the coefficient of relationship is 0.873. This means that there is a high relationship between both variables the squared coefficient is .762 which means that 76.2% of the worker's replacement variable is explained thanks to the arbitrary dismissal variable, where the significance is equal to .000 of the T-STUDENT table and allows me to make a model linear regression, in the test of hypothesis P- Value =, 000 (significance) that means that the null hypothesis is rejected, since for this hypothesis to be accepted P- Value > α and $\alpha = 0.05$, the arbitrary dismissals have a value of .801 every time the index of 10.98 times the replacement is applied. Therefore it is established that more arbitrary dismissals plus re-employment of workers.

Keywords: Arbitrary dismissals, system of prevention, replacement of worker, judicial district.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El momento más difícil en las relaciones trabajador y empleador es sin lugar a duda la ruptura laboral e incluso es visto desde una perspectiva estatal como un problema social cuando éstos alcanzan grandes escalas.

Si bien es cierto el despido realizado por motivo tipificado legalmente no contraviene a la normativa protectora de los derechos laborales si lo hace aquel que se efectúa por hechos injustificados o no probados, siendo éste antijurídico dando lugar a un despido arbitrario. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Mauritania, Bosnia y Herzegovina, Grecia, Sudáfrica, España y Serbia con un porcentaje de 31%, 27,9%, 26,3%, 25,1%, 24,7% y 22,2% respectivamente son los países con mayor índice de desempleo, muchos de estos desempleos a causa de un despido arbitrario que conlleva a la afectación económica del trabajador. De acuerdo al convenio 154 de la OIT en su artículo 4º menciona que sólo se podrá poner fin al contrato laboral si existiera una causa justificada en relación a su capacidad, conducta o necesidad de la empresa, sin embargo, como podemos observar en la actualidad no se respeta lo establecido en el artículo ni en las demás normativas referentes al término de la relación laboral dando lugar a la configuración de un tipo de despido que no se encuentra taxativamente expresado como legal, siendo éste materia de reclamo por parte del empleado al verificarse la vulneración de su derecho al trabajo.

Como se sabe la globalización, es uno de los factores que ayuda a salir adelante a la economía de un país, pero, a la vez trae consigo problemáticas colaterales, una de ellas son los despidos masivos e injustificados, teniendo en cuenta que nuestro país tiene una normativa en el cual se protege los derechos de los trabajadores; sin embargo, en la práctica no se respeta a cabalidad todos los derechos de los cuales goza el trabajador.

En el Perú, existen gran cantidad de problemas laborales, ya que las empresas por contar con un respaldo económico, realizan malas praxis laborales, una de las faltas más comunes es despedir al trabajador sin ninguna razón o justificación, es por ello, que la carga procesal en ese sentido se incrementa y los procesos son largos sin tener en cuenta el perjuicio que se causa al trabajador.

Según información del INEI, el índice de despidos de junio 2016, incremento en un 4,7% a diferencia del mismo trimestre del año anterior de un total de 5,1 millones de personas que conforman la urbe económicamente activa de Lima Metropolitana. La PEA tuvo un alargamiento en 2,9% del porcentaje general (4,8 millones, tras un aumento de 2,8% o 128 mil personas). Como se ve el índice de despidos es muy alto, la razón de ello es la consecuencia, de que, los ciudadanos no cuentan con un respaldo suficiente, siendo que, los empleadores hacen uso de su poder económico y se sumergen en un proceso laboral, sin importarles el daño que le causa al trabajador y también porque no un perjuicio propio.

Ahora bien, al ya establecerse un tipo de despido arbitrario aquel trabajador despedido tiene derecho al pago de una indemnización según lo establece el artículo 34° de la LPCL, sin embargo, también es posible petitionar la reposición al lugar de empleo dependiendo del tipo de despido que se haya realizado (sea nulo, arbitrario o incausado), empero, al existir delimitaciones para tal petición tanto jurídicas como aquellas emanadas por el Tribunal Constitucional se crea una viabilidad procesal al momento de solicitarla, lo que muchas veces causa confusión al solicitante al no saber qué medio es el más idóneo y favorable.

Para el estado y para muchas personas el proceso laboral, donde el petitorio es la reposición es costoso, ya que, no existe un criterio único para poder materializarse las sentencias que por derecho gana el trabajador, mediante un proceso ordinario o por un proceso constitucional de amparo.

Por lo expuesto, a lo largo de la investigación se analizará los supuestos de cada variable para así poder verificar la influencia de los despidos arbitrarios frente a la reposición del trabajador, planteando además como posibles soluciones que al existir sentencias favorables de reposición producto de un despido, éstas se materialicen de forma adecuada, ya que, en la actualidad existen resoluciones que ordenan la reposición de un trabajador, pero con la excusa, de que, no hay disponibilidad en el puesto al cual debe ser restituido o uno del mismo nivel, dicho trabajador sigue quedando en perjuicio al no poder ejecutarse tal resolución.

1.2 Trabajos previos.-

Dentro del presente proyecto de investigación es de suma relevancia conocer los aportes de otras investigaciones que guarden relación con los despidos arbitrarios y reposición laboral y que pueda contribuir de éste modo con el desarrollo de la problemática establecida.

Sepúlveda y Sobarzo (2008), en su trabajo de tesis titulado “De la falta de Probidad como causal de despido” tesis para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile los autores señalan que la falta de probidad acarrea un incumplimiento grave al contenido ético del contrato de trabajo así como al principio de buena fe, de modo que con el establecimiento de ello se efectúa una correcta relación entre trabajador y empleador cumpliendo por tanto con sus obligaciones plasmadas mediante el contrato de forma leal y correcta.

Corbalán y Costa (2005), en su tesis: “El daño moral por despido injustificado en la jurisprudencia chilena” tesis para optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad de Chile, concluyen que dentro de la doctrina chilena no se clarifica de forma rotunda la competencia de los juzgados laborales para conocer demandas de indemnización por daño moral derivado de un despido injustificado, puesto que al generarse el cumplimiento de pago por parte de empleador el trabajador vuelva a demandar en vía civil el pago de los perjuicios morales que el despido causó.

Castillo y Villa (2002), “Una Nueva Interpretación del Despido sin causa justa” tesis para optar el título de abogado en la Universidad Javeriana de Bogotá, teniendo como objetivo general determinar cuál es la interpretación de la norma en relación al despido sin causa justa, los investigadores llegan a la conclusión de que al existir un despido sin causa justa que avale tal hecho trae como consecuencia la vulneración de la estabilidad laboral y derechos que contempla la norma laboral.

Coaguila (2016), en su trabajo de investigación científica: “El despido y la adecuada protección de la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2003-2013” tesis para optar el grado académico de Magister en Derecho Constitucional en la

Universidad José Carlos Mariátegui como una de las conclusiones planteadas por el autor manifiesta que, el despido nulo no es inmotivado y se constituye cuando el despido se produce por una causa que es señalada en la ley como prohibida; siendo la sanción en éste caso la reposición y el pago de remuneraciones caídas siendo el fin la protección del ejercicio de los derechos fundamentales que tiene todo trabajador.

De acuerdo a Yábar (2015), en su trabajo de investigación: “Necesidad de regular en el decreto legislativo 728, ley de productividad y competitividad laboral, el derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas frente a la facultad fiscalizadora del empleador, para evitar despidos arbitrarios a partir de las sentencias del tribunal constitucional y los instrumentos internacionales, años 2009-2013” tesis realizada para obtener el grado de magister en Derecho Constitucional, Universidad católica de Santa María, se infiere de las conclusiones planteadas que, los despidos arbitrarios que se visualizan en las unidades estudiadas demuestran que el empleador al querer tratar de probar una falta grave por parte de su trabajador comete un exceso generando así una vulneración al derecho al secreto y la inviolabilidad de las comunicaciones privadas de los trabajadores.

Iglesias (2016), en su tesis: “Vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral en el Régimen Laboral Privado como consecuencia de la aplicación del Precedente Huatuco” estudio para optar el grado académico de licenciada en derecho, Universidad de Huánuco, el autor concluye que el precedente vinculante del caso Huatuco vulnera el Derecho a la Estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada D.L. N.º 728º – LPCL, según lo señalado por aquellos concedores del Derecho laboral como también mediante la verificación de las sentencias analizadas, en las cuales se han obtenido fallos favorables para el trabajador y se ordenó la reposición laboral, empero con posterioridad tales fallos fueron declarados nulos; provocando el desempleo masivo de las personas.

Según García (2016), en su trabajo de investigación titulado: “La extensión del pago de remuneraciones devengadas a la restitución por despido incausado o

fraudulento 2016” tesis para optar el título de abogado en la Universidad Nacional de Trujillo, el autor define en una de sus conclusiones que la naturaleza jurídica de la reposición radica en un tema meramente constitucional a través de la protección de los derechos del trabajador, puesto que, como consecuencia de que el empleador utiliza al despido como instrumento para lesionar los derechos constitucionales, la eficacia reparadora repone las cosas al estado anterior del despido ilícito.

Para Ancha (2016), en su tesis: “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido incausado y consiguiente reposición de empleo en el expediente N° 03165-2012-0 del distrito judicial de Piura 2016” tesis para optar el título profesional de abogada Universidad Católica los Ángeles de Chimbote la autora concluye que la calidad de sentencias con relación a la reposición derivada de un despido incausado fue muy alta respecto a los parámetros normativos y doctrinarios utilizados en el estudio aplicado.

De acuerdo a Rivera (2014), en su trabajo de tesis: “Naturaleza restitutoria de las remuneraciones devengadas de los trabajadores repuestos a través del proceso de amparo y su pago en la misma vía procedimental” tesis para optar el grado de Abogado Universidad Antenor Orrego, tiene por conclusión que, la vía para reclamar los devengados que devienen de una reposición es mediante el proceso constitucional de amparo, ya que, la finalidad es restituir al estado anterior a la vulneración del derecho en este caso el trabajo que incluye una remuneración.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Dentro de las Teorías encontradas concernientes al tema tanto doctrinarias como normativas puedo mencionar las siguientes:

Despido basado en fabricación de pruebas; en el correcto procedimiento disciplinario de despido es el empleador aquel que ejerce la carga de la prueba con relación a la imputación de cargos hacia el trabajador, siendo que, aquella decisión contenida dentro de la carta de despido debe estar sustentada

objetivamente, en muchos casos el actuar perverso del empleador se basa en manipular y controlar aspectos formales del procedimiento obteniendo mediante ello pruebas fabricadas que servirán de sustento para justificar el despido, lo cual dota de antijurídica (Quiñones, I 2014, p.127).

Despido basado en imputaciones de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; en el plano material de los hechos, el trabajador es responsable de las conductas que realice durante la ejecución de sus labores. Es decir la correspondencia entre la conducta realizada y la responsabilidad imputada es precisamente el presupuesto que limita el poder disciplinario del empleador. De ahí que resulte importante al indicar que este poder disciplinario debe ser ejercido con razonabilidad que no es otra cosa que la correspondencia antes indicada. (Quiñones et. Al 2014, p.132)

Despidos basados en la vulneración del principio de tipicidad; para que se configure un despido legal en empleador sólo se debe enmarcar a establecer un despido en aquellas causales taxativas prescritas en los artículos 22, 23, 24 y 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, un ejemplo de ello un despido relacionado con su capacidad o con su conducta, y en tal caso se plantee un despido por causal distinto a las establecidas en los artículos mencionados. Nos encontraremos frente a una vulneración del principio de tipicidad (Quiñones et al. 2014).

Despidos realizados con vicios de la voluntad, para diferenciar que es un vicio de voluntad debemos tener en cuenta cuando existe una voluntad jurídica, y para que se configure ello se requiere de elementos internos como discernimiento, intención y libertad, así como, externos siendo la manifestación, por ende con la concurrencia de estos elementos se obtiene una voluntad real la misma que para producir efectos requiere su manifestación. En tal sentido, los vicios de la voluntad se constituyen por dolo, error, intimidación y violencia, entonces, cuando un procedimiento de despido se efectúa con vicios de voluntad nos encontraremos frente a un despido fraudulento (Torres, 2000, p.28).

Iglesias (2016), señaló que los derechos de carácter fundamental que pueden vulnerarse luego de producido un despido y que activa la tutela restitutoria

son aquellos conceptos que resaltan en los derechos laborales de rango constitucional que forman parte de la existencia del mismo ser humano los cuales no pueden sufrir menoscabo ya que se encuentran sujetos a una relación laboral (p.73).

Iglesias (2016), manifestó que los derechos inespecíficos no devienen de la condición de trabajador que posea toda persona sino que surge de su calidad como persona, sin embargo encuentran lugar frente al empleador y las cuestiones que surjan de la relación laboral entre ambas partes (p.34).

Iglesias (2016), indicó que el derecho a que exista una libertad de conciencia, a no discriminación, a la libertad de expresarse, al derecho a la intimidad. Estos son algunos derechos que encuentran seguridad en el marco del contrato laboral y, en ese sentido, si algún despido afecta de forma directa a estos derechos acarreará una ineficacia de dicho despido, abriéndose paso para una impugnación (p.55).

Iglesias (2016), señaló de la existencia de una prohibición se encuentra normado y otorga protección al empleado, dando garantía de que exista estabilidad laboral y subsista a través del tiempo. Debido a que el despido se trata de una decisión unilateral por parte del empleador, este debe controlarse ya que la finalidad es que los despidos no se muestren arbitrarios, de esa forma se protegerá a la parte más débil de esta relación laboral (71).

Por otro lado Tello (2014), manifestó que es favorable en ese punto que se extienda la información que se posee sobre los tipos de despido que vulneran los derechos de carácter fundamental en nuestro ordenamiento jurídico. Cabe señalar que el artículo 16 de la Ley de productividad, el cual rige en el ámbito laboral señala los causales para que se extinga el contrato de trabajo y las formas permitidas por la ley para que se produzca el despido (p.211).

En estricto sensu y de forma rigurosa, la definición de despido trata acerca de la extinción que deviene a raíz de la voluntad unilateral del empleador, demostrándose que hubo o no causa justificada. No obstante, el despido no produce similares efectos para los que laboran bajo el régimen privado antes mencionado. (Blancas, 2013, p.182)

Tello (2014), señaló que sobre esos efectos legales, la ley de competitividad comenzó a establecer diversos tipos de despido teniendo en cuenta precisamente los motivos que lo produjeron, dividiéndolos en despidos por causas justificadas, despidos arbitrarios, despidos nulos y despidos de tipo indirecto (p.43).

Tello (2014), refiere a aquellos que no afectan el ordenamiento de tipo constitucional: los despidos justificados (los que no median causa justa), los injustificados (en los que la causa legal no es probada en pleno juicio), e indirectos (actos de hostilidad), los que aunque tienen efectos particulares, se caracterizan por no contar con una tutela de orden restitutorio ni indemnizatorio.

Tello (2014), Aquellos que de forma directa afectan derechos de carácter fundamental del empleado: despidos de carácter nulo (por motivos expresos regulados en la ley ordinaria), despidos de carácter incausado (en los que no media causa justa), despidos de carácter fraudulento (que representan hechos falsos, producidos por la imaginación, productos de engaños), y despidos que atentan contra el debido procedimiento y el derecho a la defensa.

Despido arbitrario, es aquel que se genera por no haberse expresado causa justa o no poder demostrarse ésta en juicio, la cual engloba formas distintas de despedir: despido de hecho sin comunicación alguna, con comunicación pero sin expresión de causa, con todas las formalidades pero con causa inexistente. (Alva, 2016, p.72)

Despido nulo, se encuentra establecido en el artículo 29° de la LCPL se entiende técnicamente como un despido ilícito, ya que, vulnera derechos fundamentales tales como; el presentar una queja contra el empleador, forma parte de un sindicato o ser representante del mismo, discriminación, por embarazo o también la discriminación por ser portador de sida o padecer discapacidad. (Figueroa, 2009, p.34)

Huamán (2015), señaló que los tipos de despido nulo se encuentran establecidos en el artículo 29° de la mencionada LPCL, siendo que para dicho despido un trabajador no cuenta con una legítima causa de extinción y asimismo que presente como atributo el hecho de pertenecer a un sindicato de

trabajadores, presentando cualquiera de siguientes condiciones: sea representante de dichos trabajadores, se haya constituido como parte demandante ante un proceso seguido contra el empleador, la existencia de una prohibición discriminatoria como por ejemplo el sexo, la raza, condición política, mujer trabajadora en estado de embarazo, portador de virus del SIDA, o por último presentar alguna discapacidad. Ante estos supuestos de cese se declarará nulo dicho despido por ser opuesto a los derechos de tipo fundamental (p.73).

Huamán (2015), señaló que nuestro Tribunal Constitucional a finales del 2002 protagonizó un cambio en el trato de una figura relacionada con la Constitución laboral peruana, lo cual fue tratado por dicho tribunal como una revolución directa al panorama del Derecho al trabajo en el Perú, todo ello ha desarrollado el tópico necesario para plantear la inconstitucionalidad de dicha la regulación legal en lo laboral frente a la figura del despido arbitrario.

Despido incausado, es aquel que se produce cuando el trabajador es despedido de forma verbal sin que se le comunique ello de forma escrita, o cuando no se le expresa una causa laboral o por conducta que motive tal despido. (Figuroa, 2009, p.87)

Huamán (2015), establece que el origen del despido Incausado en el que no media causa alguna encuentra sustento en que nuestro máximo colegiado desarrolló ciertos criterios en su sentencia 1124-2001- AA/TC del año 2002 en la que resolvió un problemática que involucraba al Sindicato de Trabajadores contra Telefónica del Perú, el cual luego de haber despedido de forma masiva a 500 trabajadores en dicha época. Esto trascendió debido a que se planteó dos aspectos novedosos: el haber explicitado una forma de interpretación del artículo 22 de la Constitución que rige actualmente y como otro aspecto la inaplicación del artículo 34 por considerarse contraria a la mencionada carta magna.

El Tribunal Constitucional (2013), a raíz de este aspecto que señala la inaplicación del artículo 34 hace que reingrese en nuestro sistema jurídico el despido incausado o conocido por otros como ad nutum, el cual se define como el que es realizado sin que se invoque causa alguna o justificación alguna para culminar la relación de trabajo, el despido de carácter incausado, se entiende

contrario a la misma Constitución que regula los derechos fundamentales de todo trabajador, el cual supone la estabilidad en el puesto de trabajo salvo que se presente una causa justa para que se separe al empleado. Por lo cual resulta contraproducente que dicho despido no esté garantizado por un motivo de justificación regulado en la normativa.

Iglesias (2016), menciona respecto a este artículo que existen supuestos en los cuales se aborda lo siguiente: la arbitrariedad del despido consiste en no ha mediado causa alguna para tal (*as nutum*), o que dicha arbitrariedad se presenta porque si bien es cierto se manifestó causa justa por el despido pero no pudo ser demostrado en juicio tal motivo, ambos despidos son pasibles de indemnización por ser un único efecto que resarce los daños producidos. En tal sentido se lleva a cabo dicho despido conceptualizado como despido incausado, el que se da por despedir a un trabajador de forma verbal o escrita sin manifestarle causa alguna que se derive de su actividad laboral.

Tribunal Constitucional (2013), por lo expuesto se puede recalcar que cuando un despido es incausado este vulnera entre otros derechos, el derecho al trabajo expresado en la constitución en su artículo 22, así como el derecho a la defensa del trabajador establecido en el artículo 139 de la Constitución. Ahora bien sobre el primer punto la Constitución enuncia que el trabajo consiste a su vez en un derecho y un deber, forma parte del bienestar de la sociedad y mejora la calidad de vida de las personas.

Despido fraudulento, se configura este tipo de despido cuando existe un ánimo perverso por parte del empleador, basados en el engaño contraviniendo la verdad y también las relaciones laborales al crear causas falsas e imaginarias para que se configure un despido "legal". (Quiñones, 2014, p.101)

El Tribunal Constitucional (2013), indicó luego de un año de haber resuelto la sentencia que halló respuesta ante el caso telefónica, el tribunal estableció una definición nueva de un supuesto de despido de carácter inconstitucional el cual se le denominó como despido fraudulento, que trata de un despido no válido en el que el empleador hace uso de las disposiciones legales que tratan de justificar un despido que realmente no es justificado de forma legal. Según dicho colegiado

este tipo de despido puede asemejarse al incausado por lo que estaría vulnerando el derecho constitucional al trabajo.

Iglesias (2016), Se lleva a cabo el despido de carácter fraudulento en el momento en que se despide al trabajador con una suerte de maldad llevado a cabo empleando el engaño, siendo contrario a la verdad y al principio de buena fe que rige a las relaciones laborales, a pesar de que se cumpla con presentar una causal para el despido y que se haya cumplido con el debido proceso, debe ser considerado como fraudulento porque se presentaron hechos que no existieron, o que fueron aparentes, o imaginarios, así como que se le atribuya una causa no regulada en la norma, de configurarse esto se vulneraría incluso el principio de tipicidad (p.182).

Iglesias (2016), Como se mostró, el despido se torna inconstitucional cuando es fraudulento vulnerándose derechos de carácter fundamental de tipo laboral, puesto que estos casos al no haber de forma clara una causa justa para que se produzca dicho despido o hechos que puedan evaluarse por parte del juzgador o por hechos que no configuren componentes para que medie causa justa para despido, ello se asemeja al despido que no posee invocación de causa, motivo por el que este acto fraudulento constituye un acto lesivo al derecho constitucional del trabajo.

Justificación formal del despido, se basa en la formalidad y cumplimiento de los requisitos previstos en la normativa legal para poner fin a la relación laboral por parte del empleador como dar el plazo de 6 días naturales al trabajador para que se pronuncie acerca del cargo que se le imputa hecho en primer lugar que debe ser comunicado por escrito (carta de preaviso) y la decisión por parte del empleador de extinguir la relación laboral que también de ser expuesta por escrito. (Quiñones, 2014, p.103)

Los nuevos supuestos de reposición, a través de Tribunal Constitucional se establecieron dos nuevos supuestos de reposición derivados de un despido el primero ad nutum o incausado que se plasma cuando no existe invocación de causa y al tiempo estableció el segundo supuesto que es el denominado

fraudulento que se da cuando el empleador imputa hechos inexistentes. (De lama, 2014, p.65)

Reposición del trabajador, según De Lama (2014), la reposición es obtenida por el trabajador luego de pasar por un proceso en donde se declara fundada la respectiva demanda, teniendo como vías procedimentales que permiten a aquel trabajador a ser repuesto en su empleo ante un proceso laboral a través de la ley N° 26636 vigente en algunos distritos del Perú y la nueva ley Procesal laboral N° 29497, así como también, el proceso constitucional mediante la acción de amparo.

La reposición en el proceso laboral según la Ley N° 26636; dicha ley señala que todo tipo de despido será impugnado ante un proceso laboral ordinario, el mismo que será presidido por un juez de trabajo, sea el caso de un despido incausado o fraudulento con la finalidad de obtener la reposición; solo podrá ser solicitado siguiendo esta normativa en aquellos distritos que aún se encuentre vigente. (De lama, 2014, p.87)

La reposición en el proceso laboral según la Ley N° 29497, una de las bases de la nueva normativa es el principio de celeridad procesal en la cual se puede dictar en el mejor de los casos en la misma audiencia de juzgamiento la sentencia, lo que conllevaría a obtener en un menor tiempo una respuesta ya sea favorable o no para el trabajador. (De lama, 2014, p.92)

Según el Pleno Jurisdiccional Laboral (2012), la cuestión de la vía igualmente satisfactoria en materia de reposición, puede ser obtenida por despido fraudulento o incausado frente a un proceso laboral, con la regulación de la Nueva Ley Procesal como también aquellos procesos que se rigen por la Ley 26636.

Según el Tribunal Constitucional (2013), en el Expediente 5057-2013-PA, Reglas procedimentales aplicables en materia de reposición con relación a trabajadores de duración indeterminada en la Administración Pública, con relación a los efectos causados por la sentencia establecida por el Tribunal Constitucional referente al caso Rosalía Beatriz Huatuco que fue declarado como precedente vinculante, manifiesta que sólo se podrá proceder a una reposición cuando el

trabajador haya ingresado al puesto laboral mediante concurso público y se haya abierto para una plaza presupuestada, por ende según lo establecido tal precedente debe ser aplicado de forma inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano, incluso en los procesos de amparo que se encuentren en trámite ya sea ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional.

Procedencia de la pretensión de reposición por despido incausado y despido fraudulento en la vía ordinaria laboral y la tramitación del reclamo de remuneraciones devengadas en dichos supuestos, respecto a la procedencia de la pretensión de reposición por despido incausado y fraudulento dentro de la vía laboral respecto de la ley N° 26636 los jueces de trabajo están facultados para conocer aquellos procesos de nulidad o impugnación de despido fraudulento o incausado que de ser declarados fundado tendrán por consecuencia la reposición del recurrente en su centro de labores. En caso de la Ley N° 29497 los magistrados están facultados para conocer dentro del proceso abreviado laboral los despidos mencionados anteriormente siempre y cuando la reposición se plante como única pretensión. (I Pleno Jurisdiccional en materia laboral, 2012).

1.4 Formulación del problema.-

1.4.1 Problema General.-

¿Cómo inciden Los despidos arbitrarios en la reposición del trabajador en el Distrito Judicial de Lima 2017?

1.4.2 Problema Específico.-

¿Cómo inciden Los despidos arbitrarios, nulos en la reposición del trabajador en el Distrito Judicial de Lima 2017?

¿Cómo inciden Los despidos arbitrarios, incausados en la reposición del trabajador en el Distrito Judicial de Lima 2017?

¿Cómo inciden Los despidos arbitrarios, fraudulentos en la reposición del trabajador en el Distrito Judicial de Lima 2017?

1.4 Justificación del estudio.-

El presente trabajo es pertinente, porque de este estudio radica en explicar de qué modo influye los despidos arbitrarios en la reposición del trabajador y en qué medida se efectuaría la aplicación de la reposición por cada especie de despido siendo de sutil importancia tanto para el trabajador como empleador; la presente investigación cuenta con gran relevancia en nuestra sociedad, ya que, todos nos encontramos sujetos a algún tipo de relación laboral la cual merece una adecuada protección porque de ello depende el correcto desarrollo y realización del hombre. Asimismo, al tener conocimiento bajo qué circunstancias se puede reponer a un trabajador y encontrarse ya establecidas mediante resoluciones emitidas por Tribunal Constitucional o a través de un proceso ordinario laboral éstas se materialicen de forma efectiva para que el trabajador no se siga encontrando en perjuicio aun habiéndose declarado fundada su pretensión restituida. Finalmente contribuye como aporte teórico para futuros estudios concernientes al tema.

Justificación teórica.-

El Primer Pleno Jurisdiccional Laboral del 2012, refiere que la reposición, puede ser obtenida por despido fraudulento o incausado frente a un proceso laboral, con la regulación de la Nueva Ley Procesal como también aquellos procesos que se rigen por la Ley 26636, el presente pleno refiere que los despidos fraudulentos o sin causa no quedan impunes ante la ley laboral, sino que de alguna manera en un proceso corto, vuelvan a laborar, es decir quede sin efecto el despido.

Justificación practica.-

El presente trabajo tratara de dar a conocer posibles recomendaciones y/o posibles soluciones teóricas tratando de explicar la problemática de despidos a nivel nacional, ya que existen despidos sin causa o con fraudes que se convierten

en un problema social, ya que estos realizaran sus acciones ante el poder judicial aumentando la carga procesal y aumentando las estadísticas de despidos.

Justificación metodológica.-

En la presente investigación se realizara una recolección de datos y se materializará, un instrumento que nos permita Explicar la incidencia entre los despidos arbitrarios en la reposición del trabajador en el Distrito Judicial de Lima – 2017. Y por otro lado establecer que todos los despidos sean fraudulentos o incausados tienen consecuencias de perdida para el empleador.

1.5 Hipótesis.-

1.6.1 Hipótesis General.-

H₁ Los despidos arbitrarios inciden directamente en la reposición del trabajador en el Distrito Judicial de Lima - 2017.

H₀ Los despidos arbitrarios no inciden directamente en la reposición del trabajador en el Distrito Judicial de Lima - 2017.

1.6.2 Hipótesis Específico.-

Los despidos arbitrarios, nulos inciden directamente en la reposición del trabajador en el Distrito Judicial de Lima - 2017.

Los despidos arbitrarios, incausados inciden directamente en la reposición del trabajador en el Distrito Judicial de Lima - 2017.

Los despidos arbitrarios, fraudulentos inciden directamente en la reposición del trabajador en el Distrito Judicial de Lima - 2017.

1.7 Objetivo.-

1.7.1 Objetivo General.-

Explicar la incidencia entre los despidos arbitrarios en la reposición del trabajador en el Distrito Judicial de Lima – 2017.

1.7.2 Objetivo Específico.-

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

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

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

II. MÉTODO

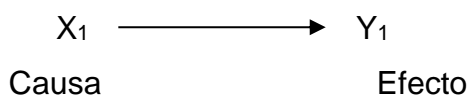
2.1 Diseño de Investigación

La presente investigación es de Diseño no experimental correlacional causal de corte transaccional, ya que, implica la observación del hecho (variables) en su condición natural sin manipulación alguna por parte del investigador al ser variables independientes que existen en la realidad social, además, porque se recopilarán los datos a través de la encuesta en un solo momento en el tiempo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.152)

Alcance: Será explicativo, ya que, describe la relación entre dos variables en un momento determinado en función de la relación causa – efecto. Según (Hernández, Fernández y Baptista, 2004, p.184).

Este alcance se puede aplicar de manera deducible a las dimensiones de la variable en la institución que se va a aplicar teniendo como objetivo examinar los datos proporcionados del cuestionario.

Gráfico:



Enfoque: Cuantitativo, porque se utiliza la recolección y análisis de algunos datos medibles para probar las hipótesis.

La investigación cuantitativa se fundamenta en la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición número y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento (Hernández, 2004, p.).

Tipo: El tipo de estudio es Básica, Según Zorrilla (1993), la investigación va a cumplir el propósito básico porque busca el progreso científico y acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones prácticas.

2.2 Variables, Operacionalización.-

TABLA 01

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES					
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones / Indicadores	Ítems	Esquema del Marco Teórico
Variable (In dependiente) LOS Despidos Arbitrarios	Según Alva (2016), son aquellos que se generan por no haberse expresado causa o no poder demostrarse ésta en juicio, la cual engloba formas distintas de despedir: despido de hecho sin comunicación alguna, con comunicación pero sin expresión de causa, con todas las formalidades pero con causa inexistente.	El instrumento que se utilizó para la recolección de datos es el cuestionario, siendo este consistente en un conjunto de preguntas respecto de las variables a medir, el cual será congruente con el planteamiento del problema, para el presente caso cuenta con la variable 1 que es “los despidos arbitrarios”, el cual se ha dimensionado de la siguiente forma; despido nulo, despido incausado y despido fraudulento. El instrumento cuenta con 14 preguntas de las cuales 4 preguntas pertenecen a la dimensión 1, 4 preguntas pertenecen a la dimensión 2, 6 preguntas pertenecen a la dimensión 3.	Dimensión 1: DESPIDO NULO		<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos Previos • Teorías Relacionadas al Tema • Marco Conceptual
			Indicador: Afilación a un sindicato	1,2	
			Indicador: Ser representante de los trabajadores afiliados al sindicato	3,4	
			Indicador: Queja o proceso en contra el empleador	5	
			Indicador: Discriminación	6	
			Indicador: Embarazo	7	
			Dimensión 2: DESPIDO INCAUSADO		
			Indicador: Conducta	8	
			Indicador: Capacidad	9	
			Indicador: Falta grave	10	
			Indicador: Falta de Pago	11	
			Dimensión 3: DESPIDO FRAUDULENTO		
			Indicador: Hechos inexistentes	12	
			Indicador: Vicios de la voluntad	13	
Indicador: Fabricación de pruebas	14				

TABLA 02

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES					
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones / Indicadores	Ítems	Esquema del Marco Teórico
Variable (dependiente)	Según De Lama (2014), la reposición es obtenida por el trabajador luego de pasar por un proceso en donde se	El instrumento que se utilizó para la recolección de datos es el cuestionario, siendo este consistente en un conjunto de preguntas respecto	Dimensión 1: VÍA ORDINARIA		<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos Previos • Teorías relacionadas al tema • Marco
			Indicador: Ley Procesal Laboral	1,2,3,4,5,6,7	
			Indicador: Nueva Ley Procesal Laboral	8,9,10,	
			Dimensión 2: VÍA CONSTITUCIONAL		
Indicador:	11,12,13,				

La Reposición del Trabajador	declara fundada la respectiva demanda, teniendo como vías procedimentales que permiten a aquel trabajador a ser repuesto en su empleo ante un proceso laboral la ley N° 26636 vigente en algunos distritos del Perú y la nueva ley laboral N° 29497, así como también, el proceso constitucional mediante la acción de amparo.	de las variables a medir, el cual será congruente con el planteamiento del problema, para el presente caso cuenta con la variable 2 que es “la reposición del trabajador”, el cual se ha dimensionado de la siguiente forma; vía ordinaria y vía constitucional. El instrumento cuenta con 14 preguntas de las cuales 7 preguntas pertenecen a la dimensión 1y 7 preguntas pertenecen a la dimensión 2.	Amparo	14	Conceptual
---------------------------------------	--	---	--------	----	------------

2.3 Población y muestra

La población se determina por el conjunto de individuos que cuentan con una o más características en común la cual se estudia para obtener datos de la investigación. (Tamayo y Tamayo 1997, p.121)

En este caso mi población está conformada por jueces laborales (50 personas) del distrito judicial de lima.

La muestra es una parte representativa del total de la población; al ser pequeña (50 personas) la muestra será igual a la población censal, por tanto, es no probabilística. Siendo que:

$$N = \text{Población}, n = \text{Muestra}$$

$$N = n$$

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica de recolección de datos es el procedimiento mediante el cual se obtiene la información requerida de una realidad respecto del objeto de estudio, en la presente investigación al ser de enfoque cuantitativo se usará la técnica de la encuesta.

El instrumento es aquella herramienta que se emplea para el de recojo de datos. Por tanto, en la presente investigación se toma como instrumento al cuestionario.

TÉCNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario

Relación de expertos que validaron el instrumento de la presente investigación

TABLA 03

EXPERTOS	PERTINENCIA	APLICABILIDAD Y VALORACIÓN
Experto 1. Dr. Carrasco Salazar Charlie	Suficiente	Aplicable % 88
Experto2. Dr. Miguel Ángel García Lam	Suficiente	Aplicable % 90
Experto 3. Dr. Walter Peralta Cabrera	Suficiente	Aplicable % 83
Experto 4. Dr. Emiliano Vargas Florecin	Suficiente	Aplicable % 92
Experto 5. Dr. José Barrionuevo Fernández	Suficiente	Aplicable % 82
PROMEDIO		% 87

Fuente: Ficha de Opinión de Expertos de la UCV- 2017

Confiabilidad de los instrumentos de medición

Para la Variable Independiente

TABLA 04

Resumen de procesamiento de casos	
N	%

Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

TABLA 05

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	15

Para la Variable dependiente

TABLA 06

Resumen de procesamiento de casos

Casos		N	%
		Válido	50
Excluido ^a		0	,0
Total		50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

TABLA 07

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	15

2.5 Método de análisis de datos

El análisis de datos se efectuará mediante el software SPSS, el cual mostrará los resultados a través de la REGRESIÓN LINEAL Y T STUDENS que

sirve para dar resultados estimados de las muestras, respecto a la relación de 2 variables.

2.6 Aspectos éticos

Para promover la autenticidad y originalidad del trabajo la universidad cuenta con un software “turnitin” que sirve para corroborar el índice de copia lo que conlleva a cumplir con los estándares éticos y universitarios al poder realizar trabajos de investigación idóneos, siendo el presente caso, ya que, he cumplido con las pautas metodológicas planteadas por el asesor.

III. RESULTADOS

3.1 REGRESIÓN LINEAL Y CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

3.1.1 Variable Independiente y Variable Dependiente

TABLA 8

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				Sig. Cambio en F
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	
1	,873 ^a	,762	,757	8,616	,762	153,750	1	48	,000

a. Predictores: (Constante), DESPIDOS.ARBITRARIOS

Interpretación

Donde R es el coeficiente de correlación es 0,873 ósea 87.3% esto quiere decir que existe alta relación entre las variables, el R cuadrado es de .762 quiere decir que el 76.2% de la variable dependiente es explicada gracias a la variable independiente.

TABLA 9

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	T	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	10,988	2,954		3,719	,001
	DESPIDOS.ARBITRARIOS	,801	,065	,873	12,400	,000

a. Variable dependiente: REPOSICION.DEL.TRABAJADOR

Interpretación:

Dado que el valor de significancia =,000 < 0.05, es posible construir un modelo de regresión lineal, confirma la relación que existe entre estas 2 variables

El grado de significancia es = 0,000

CRITERIO PARA DECIDIR:

Si la probabilidad obtenida para P – Valor ≤ α, se rechace H₀ (se acepta H₁)

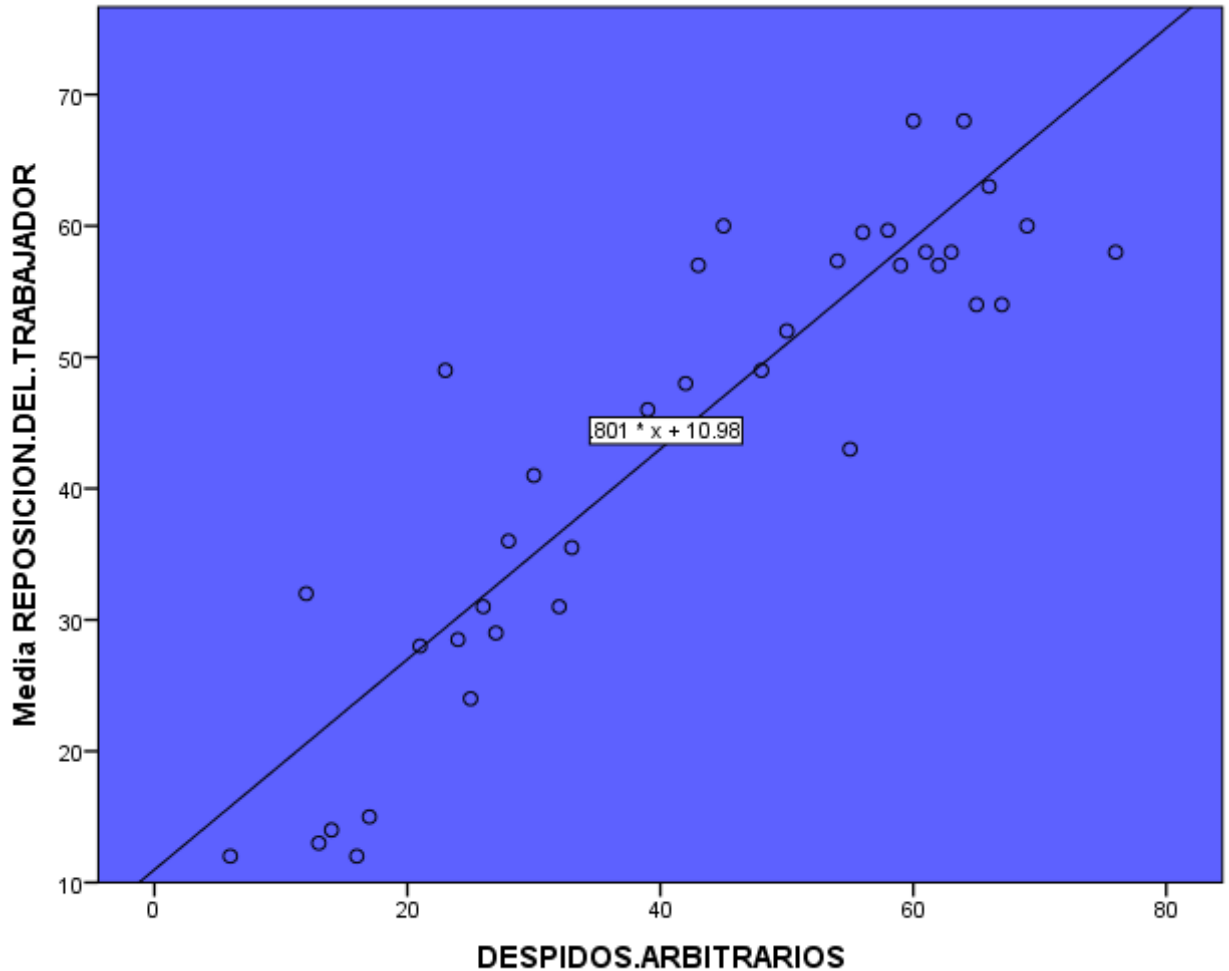
Si la probabilidad obtenida para P – Valor > α, no se rechace H₀ (se acepta H₀).

El criterio a decidir es: Hay una diferencia significativa en la medias, de las

respuestas, por lo cual se concluye que hay suficiente evidencias para aceptar la hipótesis de investigación.

H₁ “Los despidos arbitrarios inciden directamente en la reposición del trabajador en el distrito judicial de Lima - 2017.”

Diagrama 01



Interpretación:

La línea ascendente demuestra la gran relación entre las variables, los despidos arbitrarios tiene un valor de .801 toda vez que el índice de 10.98 veces se aplique la reposición. Lo que permite saber cuáles son los predictores que influyen para realizar el proceso de contratación de hipótesis.

Se puede interpretar del grafico a más despidos arbitrarios más reposiciones de los trabajadores.

3.2.2 DIMENSION 1 Y VARIABLE DEPENDIENTE

TABLA 10

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				Sig. Cambio en F
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	
1	,839 ^a	,704	,698	9,606	,704	114,326	1	48	,000

a. Predictores: (Constante), DESPIDOS.ARBITRARIOS.NULOS

Interpretación

Donde R es el coeficiente de correlación es 0,839 esto quiere decir que existe alta relación entre la dimensión 1 y la variable, el R cuadrado es de .704 quiere decir que el 70.4% de la dimensión independiente 1 dependiente es explicada gracias a la variable independiente.

TABLA 11

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	16,752	2,918		5,742	,000
	DESPIDOS.ARBITRARIO	,746	,070	,839	10,692	,000
	S.NULOS					

a. Variable dependiente: REPOSICION.DEL.TRABAJADOR

Interpretación:

Dado que el valor de significancia =,000 < 0.05, es posible construir un modelo de regresión lineal, confirma la relación que existe entre la dimensión 1 y la variable dependiente.

El grado de significancia es = 000

CRITERIO PARA DECIDIR:

Si la probabilidad obtenida para P – Valor ≤ α, se rechaza H₀ (se acepta H₁)

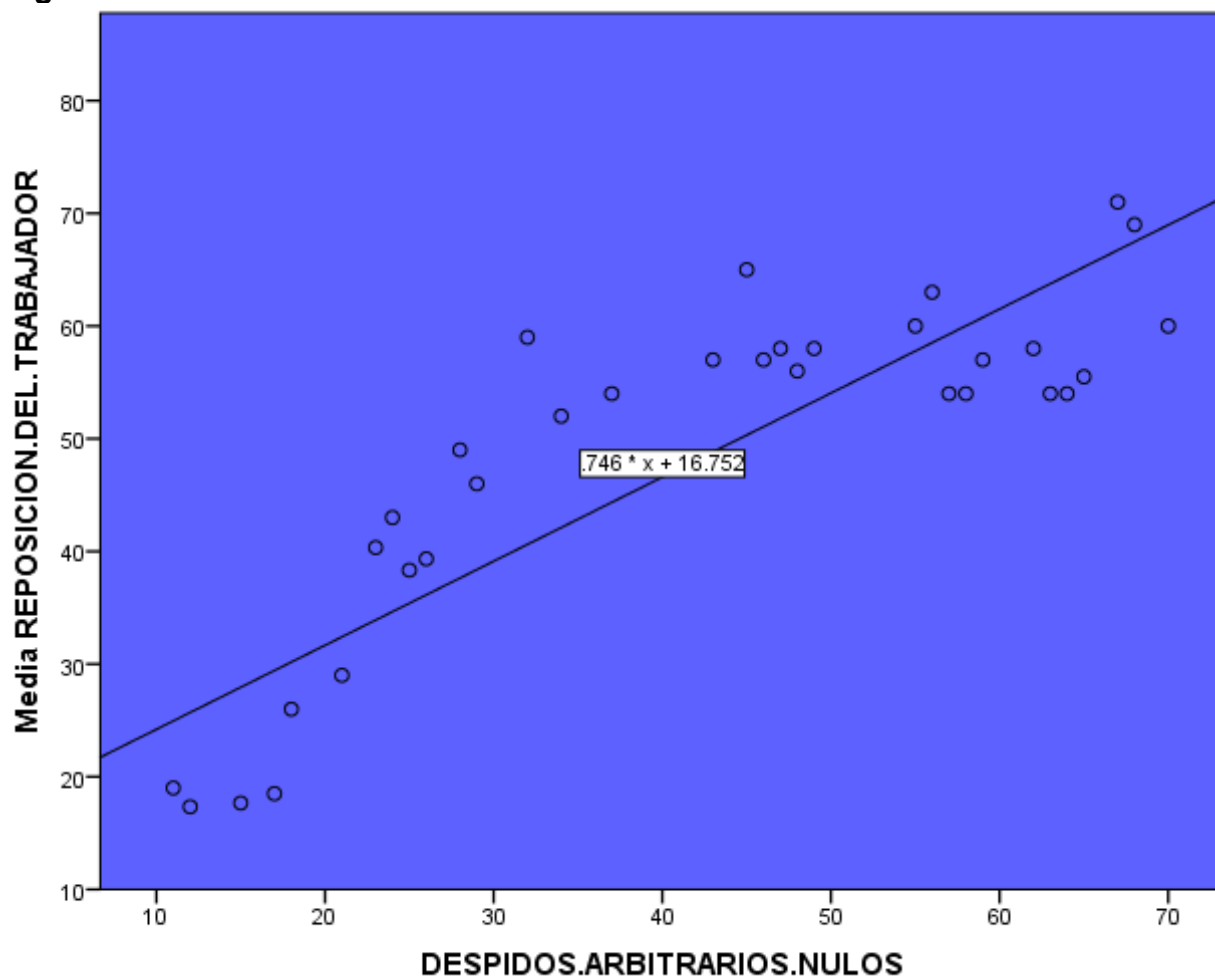
Si la probabilidad obtenida para P – Valor > α, no se rechaza H₀ (se acepta H₀).

El criterio a decidir es: Hay una diferencia significativa en la medias, de las

respuestas, por lo cual se concluye que hay suficiente evidencias para aceptar la hipótesis de investigación.

H₁ “Los despidos arbitrarios, nulos inciden directamente en la reposición del trabajador en el distrito judicial de lima 2017”

Diagrama 02



Interpretación:

La línea ascendente demuestra la gran relación entre la dimensión 1 y la variable dependiente, despidos arbitrarios nulos tiene un valor de .746 toda vez que el índice de 16.75 veces se aplique la reposición. Lo que permite saber cuáles son los predictores que influyen para realizar el proceso de contratación de hipótesis.

3.2.3 DIMENSION 2 Y VARIABLE DEPENDIENTE

TABLA 12

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,927 ^a	,859	,856	6,624	,859	293,316	1	48	,000

a. Predictores: (Constante), DESPIDOS.ARBITRARIOS.INCAUSADOS

Interpretación

Donde R es el coeficiente de correlación es 0,927 esto quiere decir que existe alta relación entre la dimensión 2 y la variable, el R cuadrado es de .859 quiere decir que el 85.9% de la dimensión independiente 2 dependiente es explicada gracias a la variable independiente.

TABLA 13

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	1,834	2,654		,691	,493
	DESPIDOS.ARBITRARIO S.INCAUSADOS	,890	,052	,927	17,126	,000

a. Variable dependiente: REPOSICION.DEL.TRABAJADOR

Interpretación:

Dado que el valor de significancia =,000 < 0.05, es posible construir un modelo de regresión lineal, confirma la relación que existe entre la dimensión 2 y la variable dependiente.

El grado de significancia es = 000

CRITERIO PARA DECIDIR:

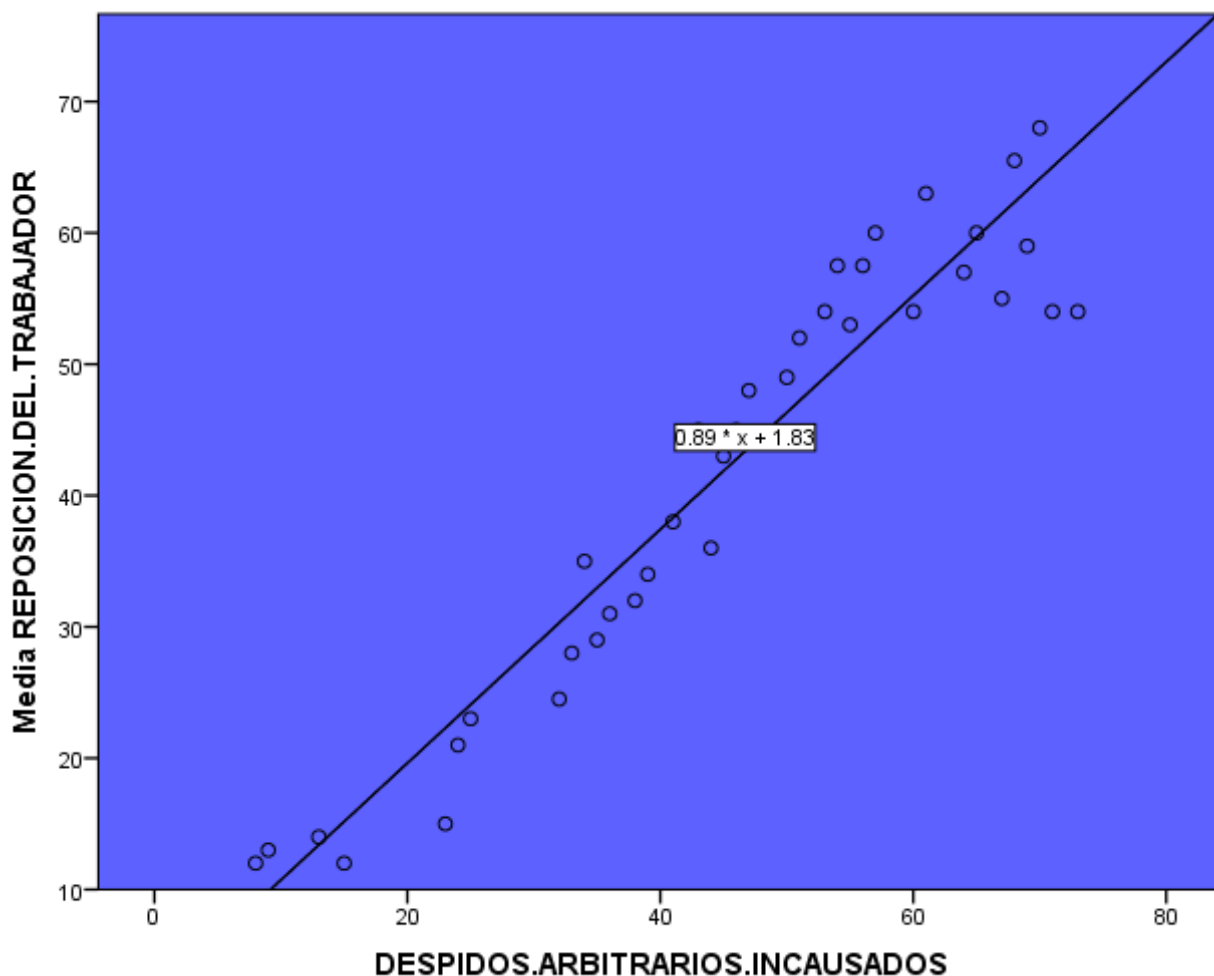
Si la probabilidad obtenida para P – Valor ≤ α, se rechace H₀ (se acepta H₁)

Si la probabilidad obtenida para P – Valor > α, no se rechace H₀ (se acepta H₀).

El criterio a decidir es: Hay una diferencia significativa en la medias, de las respuestas, por lo cual se concluye que hay suficiente evidencias para aceptar la hipótesis de investigación.

H₁ “Los despidos arbitrarios, incausados inciden directamente en la reposición del trabajador en el distrito judicial de lima 2017”

Diagrama 03



Interpretación:

La línea ascendente demuestra la gran relación entre la dimensión 2 y la variable dependiente la reposición de los trabajadores tiene un valor de ,89 toda vez que el índice de 1.83 veces se aplique los despidos arbitrarios incausados. Lo que permite saber cuáles son los predictores que influyen para realizar el proceso de contratación de hipótesis.

3.2.3 DIMENSION 3 Y VARIABLE DEPENDIENTE

TABLA 14

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,922 ^a	,849	,846	6,854	,849	270,813	1	48	,000

a. Predictores: (Constante), DESPIDOS.ARBITRARIOS.FRAUDULENTOS

Interpretación

Donde R es el coeficiente de correlación es 0,922 esto quiere decir que existe alta relación entre la dimensión 3 y la variable, el R cuadrado es de .849 quiere decir que el 84.9% de la dimensión independiente 1 dependiente es explicada gracias a la variable independiente.

TABLA 15

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar			
1	(Constante)	4,099	2,632		1,558	,126
	DESPIDOS.ARBITRARIO S.FRAUDULENTOS	,905	,055	,922	16,456	,000

a. Variable dependiente: REPOSICION.DEL.TRABAJADOR

Interpretación:

Dado que el valor de significancia =,000 < 0.05, es posible construir un modelo de regresión lineal, confirma la relación que existe entre la dimensión 3 y la variable dependiente.

El grado de significancia es = 000

CRITERIO PARA DECIDIR:

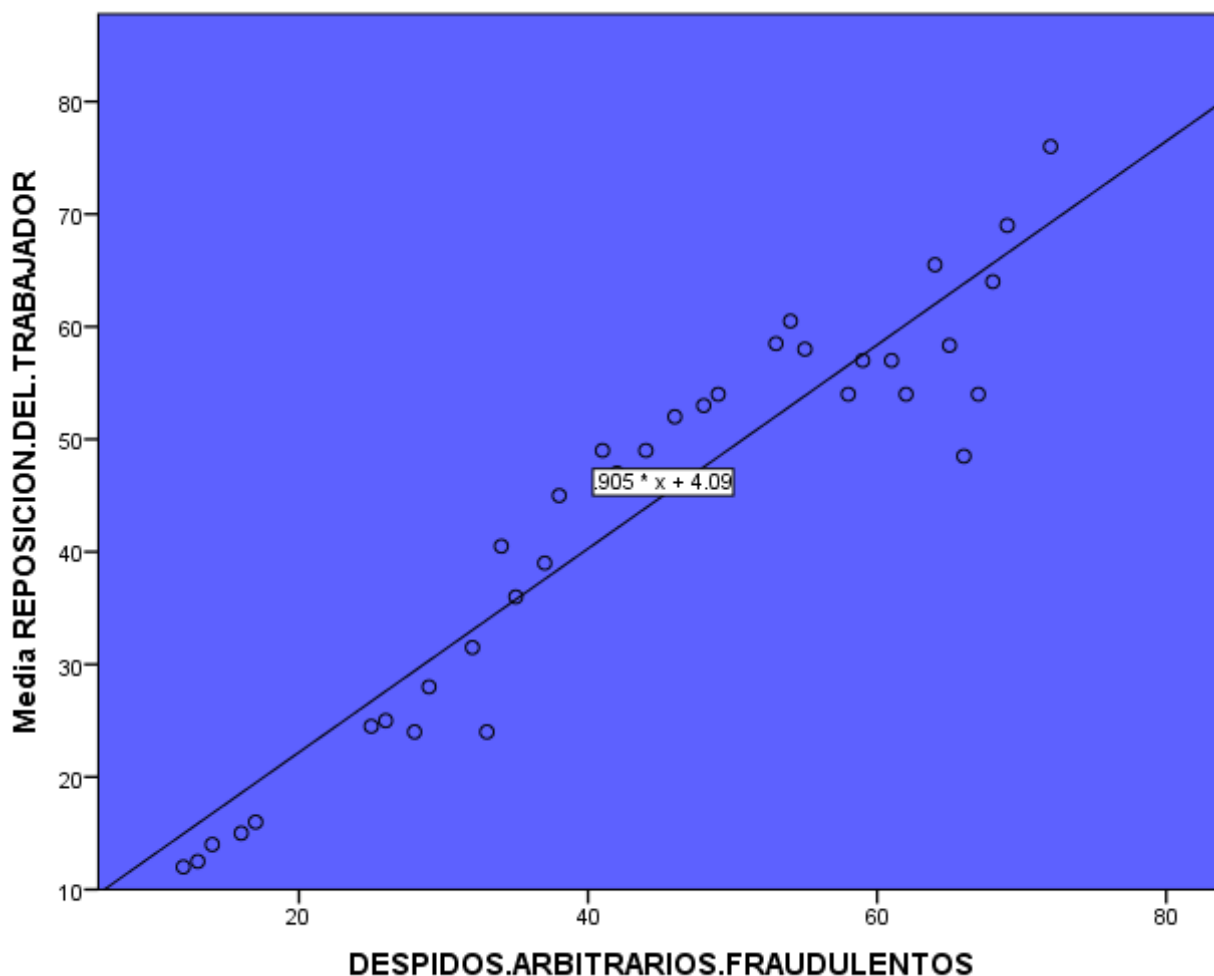
Si la probabilidad obtenida para P – Valor ≤ α, se rechace H₀ (se acepta H₁)

Si la probabilidad obtenida para P – Valor > α, no se rechace H₀ (se acepta H₀).

El criterio a decidir es: Hay una diferencia significativa en la medias, de las respuestas, por lo cual se concluye que hay suficiente evidencias para aceptar la hipótesis de investigación.

H₁ “Los despidos arbitrarios, fraudulentos inciden directamente en la reposición del trabajador en el distrito judicial de lima 2017”

Diagrama 04



Interpretación:

La línea ascendente demuestra la gran relación entre la dimensión 3 y la variable dependiente la reposición de los trabajadores tiene un valor de ,905 toda vez que el índice de 4.09 veces se aplique los despidos arbitrarios fraudulentos. Lo que permite saber cuáles son los predictores que influyen para realizar el proceso de contratación de hipótesis.

IV. DISCUSIÓN

Discusión.-

Considerando que los despidos arbitrarios inciden de forma directa en la reposición de los trabajadores puesto que ambas guardan una relación, tal es el caso que para que se produzca la reposición tiene que configurarse dicho reclamo que el trabajador hace ante vía judicial por haberse vulnerado sus derechos.

Por lo expuesto del estudio realizado se obtuvo una incidencia de la variable despido arbitrario asimismo de cada una de sus dimensiones respecto de la variable reposición, lo cual se ve reflejada de la siguiente manera.

En relación al despido arbitrario según el diagrama N° 1 se desprende que los despidos arbitrarios nulos tienen un valor de .801 e inciden en la reposición de los trabajadores, tal es el caso que dicha reposición es aplicada en un índice de 10.98 veces. En tal sentido al momento de surgir una relación laboral entre el empleador y el trabajador esta encuentra su punto de apoyo en el principio de buena fe, no obstante esta es quebrantada por el empleador cuando se configura el despido arbitrario por parte del empleador.

Estos datos se ven respaldados por lo señalado por Sepúlveda y Sobarzo en su tesis titulada “De la falta de Probidad como causal de despido”, en la cual desarrolla que la falta de probidad trae consigo un incumplimiento grave al contenido ético del contrato de trabajo que establece el principio de buena fe en la relación que existe del trabajador respecto de su empleador.

En relación al despido arbitrario nulo según el diagrama N° 2 se desprende que este tipo de despidos tienen un valor de .746 e inciden en la reposición de los trabajadores, tal es el caso que dicha reposición es aplicada en un índice de 16.75 veces.

En ese sentido el despido arbitrario de carácter nulo encuentra asidero en el marco normativo que regula lo que es o no prohibido al momento de concluir e vínculo laboral entre ambas partes.

Esta información se corrobora con lo expuesto por Coaguila en su investigación titulada “El despido y la adecuada protección de la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2003-2013”, en la cual sostiene que el despido nulo no es inmotivado y se constituye cuando el despido se produce por una causa que es señalada en la ley como prohibida; siendo la sanción en éste caso la reposición y el pago de remuneraciones caídas siendo el fin la protección del ejercicio de los derechos fundamentales que tiene todo trabajador.

En relación al despido arbitrario incausado según el diagrama N° 3 se desprende que este tipo de despidos tienen un valor de .89 e inciden en la reposición de los trabajadores, tal es el caso que dicha reposición es aplicada en un índice de 1.83 veces.

En esta misma línea cabe señalar que cuando no ha existido una causa justa para despedir al trabajador esto afecta de forma rotunda a la estabilidad laboral que posee un sistema estatal adecuado que protege los derechos de todo trabajador.

Estos datos se encuentran respaldados por lo expuesto por Castillo y Villa en su tesis titulada “Una Nueva Interpretación del Despido sin causa justa” en la que al hablar de un despido incausado o un despido sin causa justa que avale tal hecho trae como consecuencia la vulneración de la estabilidad laboral y derechos que contempla la norma laboral.

En relación al despido arbitrario fraudulento según el diagrama N° 4 se desprende que este tipo de despidos tienen un valor de .905 e inciden en la reposición de los trabajadores, tal es el caso que dicha reposición es aplicada en un índice de 4.09 veces.

Por otro lado al existir un despido arbitrario de carácter fraudulento no solo se puede pedir la reposición sino que por otro lado esto abre las puertas a que el afectado solicite una indemnización por daño moral.

Esta información encuentra sustento en lo señalado por Corbalán y Costa en su tesis titulada “El daño moral por despido injustificado en la jurisprudencia chilena” en la que establece que el trabajador si bien es cierto no puede demandar por vía laboral dicho daño no obstante a ello se encuentra habilitado a demandar mediante un proceso civil el pago de los perjuicios morales que el despido originó.

Finalmente considero pertinente mencionar que el presente estudio forma parte del conjunto de investigaciones realizadas sobre el despido arbitrario, esto con el objeto de contribuir en futuros trabajos de investigación que fortalezcan los conocimientos ya establecidos sobre el derecho laboral.

V. CONCLUSIONES

Conclusiones.-

Los despidos arbitrarios inciden directamente en la reposición del trabajador en el distrito judicial de lima 2017 debido a que dicha reposición por despido arbitrario es aplicada en un índice de 10.98 veces. Se cumple que cuando existan más despidos arbitrarios esto producirá mayor número de reposiciones en los puestos de empleo de los trabajadores.

Los despidos arbitrarios nulos inciden directamente en la reposición del trabajador en el distrito judicial de lima 2017, debido a que dicha reposición por despido arbitrario nulo es aplicada en un índice de 16.75 veces. Se cumple que cuando existan más despidos arbitrarios nulos esto producirá mayor número de reposiciones en los puestos de empleo de los trabajadores.

Los despidos arbitrarios incausados inciden directamente en la reposición del trabajador en el distrito judicial de lima 2017, debido a que dicha reposición por despido arbitrario incausado es aplicada en un índice de 1.83 veces. Se cumple que cuando existan más despidos arbitrarios incausados esto producirá mayor número de reposiciones en los puestos de empleo de los trabajadores.

Los despidos arbitrarios fraudulentos inciden directamente en la reposición del trabajador en el distrito judicial de lima 2017, debido a que dicha reposición por despido arbitrario fraudulento es aplicada en un índice de 4.09 veces. Se cumple que cuando existan más despidos arbitrarios fraudulentos esto producirá mayor número de reposiciones en los puestos de empleo de los trabajadores.

VI. RECOMENDACIONES

Recomendaciones

Si bien es cierto nuestro marco normativo brinda al trabajador una adecuada protección respecto del despido arbitrario no obstante dicha protección no tan solo debería enfocarse en dicho despido arbitrario sino también en velar por todas los tipos de despido que lesionen tanto a los derechos del trabajador.

Se recomienda a su vez que una vez producido el despido arbitrario se enfatice en velar no solo por el carácter indemnizatorio de dicha afectación sino también por el carácter restitutivo, logrando así que se preserve el derecho a la estabilidad laboral en nuestra sociedad.

Que el Estado por medio del Ministerio de Trabajo enfatice más en brindar respaldo a los trabajadores cuando sean afectados por temas de vulneración a sus derechos laborales, contribuyendo de tal forma en que se lleve a cabo un proceso por despido arbitrario siguiendo las normas del debido proceso.

Que los magistrados y servidores judiciales hagan uso correcto de la jurisprudencia, puesto que se han visto casos de reincorporaciones masivas, es decir cuando la situación se torna muy mediática se produce la atención favorable a los pedidos de reposición laboral, sin embargo esto debe cambiarse con miras a beneficiar no solo al reclamo de un grupo de trabajadores sino que cada trabajador en particular tenga un trato igualitario.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva, A. (2016) Despido laboral, nuevos criterios jurisprudenciales. Gaceta jurídica-lima.
- Blancas, C. (2013). El despido en el Derecho Laboral Peruano. Jurista Editores – lima.
- De lama, M. (2014). La reposición del trabajador por las vías ordinaria y amparo. Gaceta jurídica – lima.
- De lama, M. (2015). Causales de despido en la jurisprudencia del tribunal constitucional. Gaceta jurídica – lima.
- De la Cruz, C. (2014). El Despido Fraudulento y su Impugnación.
- Figueroa, E (2009). Despido Arbitrario; estudio constitucional,
- Iglesias, K. (2016). Vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco (tesis de pregrado). Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú.
- Quiñones, S., Paredes, M., Huaman, L., Ruiz, J., Zamora, M. & Viterri, J. (2014). El despido Laboral; despido nulo, arbitrario, incausado y fraudulento. Gaceta jurídica - lima.
- Tello M. (2014). Despido lesivo de derechos fundamentales y remuneraciones dejadas de percibir por reincorporación laboral (tesis de pregrado). Universidad Alas Peruanas, Huánuco, Perú.
- Tomaya, J. (2009). La Prueba del Despido Nulo en la nueva Ley Procesal de Trabajo. Gaceta Jurídica-lima.
- Tovalino, F y Valderrama, L. (2014).Despidos Arbitrarios Nuevos Criterios Jurisprudenciales Para su Calificación Perú: Gaceta Jurídica.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010) Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.

- Tamayo, M. (2007). El proceso de la investigación científica. 4ta. Edición, México. Ed. Limusa.
- Tamayo, M. (1991). *El Proyecto De Investigación Módulo 5. Serie Aprender a Investigar*. Colombia
- Quezada, L. (2010). Metodología de la investigación: Estadística aplicada en la investigación. Lima-Perú: Editora Macro E.I.R.L.
- Díaz de Rada, V. (2009). Análisis de datos de encuestas. Barcelona: Editorial UOC.
- Sepúlveda, M, y Sobarzo, A. (2008). “*De la falta de Probidad como causal de despido*” (tesis para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile). (recuperado el 23 de setiembre del 2016).
- Corbalán, R, y Costa, M. (2005). “*El daño moral por despido injustificado en la jurisprudencia chilena*”. (Tesis para optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad de Chile). (Recuperado el 26 de setiembre del 2016).
- Castillo, R y Villa, M. (2002). “*Una Nueva Interpretación del Despido sin causa justa*”. (Tesis para optar el título de abogado en la Universidad Javeriana de Bogotá). (Recuperado el 24 de Enero del 2016).
- Coaguila, L. (2016). “*El despido y la adecuada protección de la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2003-2013*”.(tesis para optar el grado académico de Magister en Derecho Constitucional en la Universidad José Carlos Mariátegui)
- Yábar, A. (2015). “*Necesidad de regular en el decreto legislativo 728, ley de productividad y competitividad laboral, el derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas frente a la facultad fiscalizadora del empleador, para evitar despidos arbitrarios a partir de las sentencias del tribunal constitucional y los instrumentos internacionales, años 2009-2013*”. (tesis realizada para obtener el grado de magister en Derecho Constitucional, Universidad católica de Santa María). (Recuperado el 14 de Febrero del 2016).

- Iglesias, L. (2016). “*Vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral en el Régimen Laboral Privado como consecuencia de la aplicación del Precedente Huatuco*”. (Tesis para optar el grado académico de licenciada en derecho, Universidad de Huánuco). (Recuperado el 27 de Mayo del 2016).
- García, T. (2016). “*La extensión del pago de remuneraciones devengadas a la restitución por despido incausado o fraudulento 2016*”. (tesis para optar el título de abogado en la Universidad Nacional de Trujillo). (Recuperado el 27 de Mayo del 2016).

ANEXOS

CUESTIONARIO

Instrucciones: Emplee un lápiz o lapicero de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario. No hay respuestas correctas o incorrectas. Estas simplemente reflejan su opinión personal como profesional y especialista en la materia.

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente elija una opción.

Marque con claridad la opción elegida con una cruz o un aspa recuerde: no se deben marcar dos opciones.

Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario y le explico la importancia de su participación.

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. considere conveniente. Las alternativas son:

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
NR/NS	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Variable independiente sobre despidos arbitrarios		Escala				
		1	2	3	4	5
01	¿Ud. cree que la mayor causa de despidos se origina a raíz de que el trabajador se afilia a un sindicato?					
02	¿Ud. cree, que al despedir a un trabajador afiliado al sindicato, se vulnera los derechos laborales?					
03.	¿Ud. cree, que ser candidato para la representación de los trabajadores afiliados al sindicato es motivo para que se despida al trabajador?					
04	¿Ud. cree que la normativa laboral vigente protege el derecho constitucional de agruparse libremente?					

05.	¿Ud. cree que uno de los factores más incidentes para el despido de los trabajadores, es que el trabajador inicie un proceso contra su empleador?							
06.	¿Ud. cree, que los despidos por discriminación en la actualidad por parte de los empleadores es una constante en el Perú?							
07.	¿Ud. cree, que, deben ser repuestas en su centro laboral, las personas que han sido despedidas a causa del embarazo?							
08.	¿Ud. cree que, el grueso de los despidos incausado se originan por la conducta del trabajador?							
09.	¿Ud. cree, que la mayoría de los despidos incausado se originan por la capacidad del trabajador?							
10.	¿Ud. cree que, la falta grave ocasionado por un trabajador es una causa justificable para el despido?							
11.	¿Ud. cree, que la falta de pago hacia un trabajador es una manera de despido arbitrario?							
12.	¿Ud. cree, que la creación de hechos inexistentes por parte del empleador, es el principal motivo para realizar un despido fraudulento?							
13.	¿Ud. cree, los despidos con fraude por parte del empleador, debe de ser amonestado por parte del ministerio de trabajo de forma ejemplar?							
14.	¿Ud. cree, que es frecuente que los despidos arbitrarios fraudulentos comienzan con la fabricación de pruebas falsas?							
15.	¿Ud. cree, que al despedirte con fraude de parte del empleador se restringe el derecho constitucional al trabajo?							

CUESTIONARIO

Instrucciones: Emplee un lápiz o lapicero de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario. No hay respuestas correctas o incorrectas. Estas simplemente reflejan su opinión personal como profesional y especialista en la materia. Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente elija una opción.

Marque con claridad la opción elegida con una cruz o un aspa recuerde: no se deben marcar dos opciones.

Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario y le explico la importancia de su participación.

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. considere conveniente. Las alternativas son:

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
NR/NS	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Variable dependiente reposición		Escala				
		1	2	3	4	5
01	¿Ud. cree, que la ley procesal laboral N° 26636, garantiza la reposición de un trabajador que ha sido despedido arbitrariamente?					
02.	¿Ud. cree, que la ley procesal laboral N° 26636 es una ley que respeta el principio de celeridad procesal?					
03.	¿Ud. cree, que la ley procesal laboral N° 26636 resulta insuficiente para satisfacer las necesidades de solución rápida de los conflictos laborales?					

04.	¿Ud. cree, que la ley procesal laboral N° 26636 es una ley que fomenta la conciliación?							
05.	¿Ud. cree, que la ley procesal laboral N° 26636, es una ley desfasada en la actualidad?							
06.	¿Ud. cree, que los procesos de reposición en casos de despido arbitrario, deban llevarse mediante un proceso común?							
07.	¿Ud. cree, que el estado nos proporciona mecanismos de resolución de conflictos laborales, mediante la ley procesal laboral N° 26636?							
08	¿Ud. cree, que la nueva ley procesal laboral N° 29497 es una ley que fomenta la conciliación?							
09	¿Ud. cree en la nueva ley procesal laboral N° 29497 los jueces tienen protagonismo e impiden o sancionan las trabas procesales?							
10	¿Ud. cree en la nueva ley procesal laboral N° 29497, garantiza el principio de gratuidad procesal?							
11	¿Ud. cree en la nueva ley procesal laboral N° 29497, garantiza el principio de celeridad procesal?							
12	¿Ud. cree, que la reposición del trabajador debe de ser tramitada mediante un proceso de amparo?							
13	¿Ud. cree, que el amparo de reposición para el trabajador le produce un menoscabo al empleador?							
14	¿Ud. cree, los procesos de reposición debería verse en vía abreviada y no en un proceso constitucional de amparo?							
15	¿Ud. cree, los procesos de reposición reviste un carácter de tutela urgentísima, para poder otorgarle el amparo constitucional?							

MATRIZ DE CONSISTENCIA

DISEÑO TEORICO			
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable
<p>Problema General: ¿Cómo inciden Los despidos arbitrarios en la reposición del trabajador en el Distrito Judicial de Lima 2017?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Problema específico 1: ¿Cómo incide los despidos arbitrarios, nulos en la reposición del trabajador en el Distrito Judicial de Lima 2017? • Problema específico 2 ¿Cómo incide los despidos arbitrarios, incausados en la reposición del trabajador en el Distrito Judicial de Lima 2017? • Problema específico 3: ¿Cómo incide los despidos arbitrarios, fraudulentos en la reposición del trabajador en el Distrito Judicial de Lima 2017? 	<p>Objetivo General: “Explicar la incidencia entre los despidos arbitrarios en la reposición del trabajador en el distrito judicial de lima 2017.”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivo específico 1: “Determinar la incidencia entre los despidos arbitrarios, nulos en la reposición del trabajador en el distrito judicial de lima 2017.” • Objetivo específico 2: “Analizar la incidencia entre los despidos arbitrarios, incausados en la reposición del trabajador en el distrito judicial de lima 2017.”. • Objetivo específico 3: “Identificar la incidencia entre los despidos arbitrarios, fraudulentos en la reposición del trabajador en el distrito judicial de lima 2017.” 	<p>Hipótesis General: “Los despidos arbitrarios inciden directamente en la reposición del trabajador en el distrito judicial de lima - 2017.”</p> <p>Hipótesis Nula “Los despidos arbitrarios no inciden directamente en la reposición del trabajador en el distrito judicial de lima - 2017”</p> <p>Hipótesis Especifica 1 “Los despidos arbitrarios, nulos inciden directamente en la reposición del trabajador en el distrito judicial de lima 2017”</p> <p>Hipótesis Especifica 2 “Los despidos arbitrarios, incausados inciden directamente en la reposición del trabajador en el distrito judicial de lima 2017”</p> <p>Hipótesis Especifica 3 “Los despidos arbitrarios, fraudulentos inciden directamente en la reposición del trabajador en el distrito judicial de lima 2017”</p>	<p style="text-align: center;">Variable Independiente (Los Despidos Arbitrarios)</p> <p style="text-align: center;">Variable Dependiente (La Reposición del Trabajador)</p>

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES					
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones / Indicadores	Ítems	Esquema del Marco Teórico
	Según Alva (2016), son aquellos que se generan por no haberse expresado causa o no poder demostrarse ésta	El instrumento que se utilizó para la recolección de datos es el cuestionario, siendo este consistente en un conjunto de preguntas respecto de las variables a medir, el cual será congruente con el planteamiento del problema, para el presente caso cuenta con la variable 1 que	<p>Dimensión 1: DESPIDO NULO</p> <p>Indicador: Afiliación a un sindicato</p> <p>Indicador: Ser representante de los trabajadores afiliados al sindicato</p> <p>Indicador:</p>	<p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos Previos • Teorías Relacionadas al Tema

Variable (In dependiente) LOS Despidos Arbitrarios	en juicio, la cual engloba formas distintas de despedir: despido de hecho sin comunicación alguna, con comunicación pero sin expresión de causa, con todas las formalidades pero con causa inexistente.	es “los despidos arbitrarios”, el cual se ha dimensionado de la siguiente forma; despido nulo, despido incausado y despido fraudulento. El instrumento cuenta con 14 preguntas de las cuales 4 preguntas pertenecen a la dimensión 1, 4 preguntas pertenecen a la dimensión 2, 6 preguntas pertenecen a la dimensión 3.	Queja o proceso en contra el empleador		<ul style="list-style-type: none"> Marco Conceptual
			Indicador: Discriminación	6	
			Indicador: Embarazo	7	
			Dimensión 2: DESPIDO INCAUSADO		
			Indicador: Conducta	8	
			Indicador: Capacidad	9	
			Indicador: Falta grave	10	
			Indicador: Falta de Pago	11	
			Dimensión 3: DESPIDO FRAUDULENTO		
			Indicador: Hechos inexistentes	12	
			Indicador: Vicios de la voluntad	13	
			Indicador: Fabricación de pruebas	14	

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES					
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones / Indicadores	Ítems	Esquema del Marco Teórico
Variable (dependiente) La Reposición del Trabajador	Según De Lama (2014), la reposición es obtenida por el trabajador luego de pasar por un proceso en donde se declara fundada la respectiva demanda, teniendo como vías procedimentales que permiten a aquel trabajador a ser repleto en su empleo ante un proceso laboral	El instrumento que se utilizó para la recolección de datos es el cuestionario, siendo este consistente en un conjunto de preguntas respecto de las variables a medir, el cual será congruente con el planteamiento del problema, para el presente caso cuenta con la variable 2 que es “la reposición del trabajador”, el cual se ha dimensionado de la siguiente forma; vía ordinaria y vía constitucional. El instrumento cuenta con 14 preguntas de las cuales 7 preguntas pertenecen a la dimensión 1 y 7 preguntas pertenecen a la dimensión 2.	Dimensión 1: VÍA ORDINARIA		<ul style="list-style-type: none"> Trabajos Previos Teorías relacionadas al tema Marco Conceptual
			Indicador: Ley Procesal Laboral	1,2,3,4,5,6,7	
			Indicador: Nueva Ley Procesal Laboral	8,9,10,	
			Dimensión 2: VÍA CONSTITUCIONAL		
			Indicador: Amparo	11,12,13,14	

	la ley N° 26636 vigente en algunos distritos del Perú y la nueva ley laboral N° 29497, así como también, el proceso constitucional mediante la acción de amparo.				
--	--	--	--	--	--

DISEÑO METODOLOGICO				
<ul style="list-style-type: none"> • Método de la Investigación: <p>Cuantitativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de la Investigación: <p>No experimental de corte transaccional</p>	<p>Ámbito de la Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Análisis o Estudio: Opinión especializada, de magistrados de los Juzgados del Distrito de Lima. • Población: Jueces laborales del Distrito judicial de Lima. • Muestra: 50 personas con las características antes descritas • Técnica de Muestreo: No probabilística de tipo intencional 	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentos y fuentes de información: <p>El Cuestionario</p>	<p>Criterios de rigurosidad en a investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enfoque Cuantitativo • En el trabajo se realizó la constatación de copia mediante el programa del TURNITI • Validez y Confiabilidad La validez se dará a través de juicio de expertos y la confiabilidad mediante el alpha de cronbach.

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: VARGAS FLORECIAN, EMILIANO
 1.2. Cargo e institución donde labora: METODOLOGO
 1.3. Especialidad del validador
 1.4. Título de la investigación: LOS DESPIDOS ARBITRARIOS EN LA REPOSICIÓN DEL TRABAJADOR EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA- 2017
 1.5. Autor del instrumento: Sheyla Vargas Boluarte
 1.6. Nombre del Instrumento: GUIA DE PREGUNTAS .TÉCNICA: LA ENCUESTA
 1.7. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. Claridad						95%
2. Objetividad						95%
3. Actualidad						95%
4. Suficiencia						95%
5. Intencionalidad						95%
6. Consistencia						95%
7. Coherencia						95%
8. Metodología						95%
9. Pertinencia						95%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						95%

PERTENENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable: Despidos Arbitrarios

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	/		
Ítem 2	/		
Ítem 3	/		
Ítem 4	/		
Ítem 5	/		

Ítem 6	/		
Ítem 7	/		
Ítem 8	/		
Ítem 9	/		
Ítem 10	/		
Ítem 11	/		
Ítem 12	/		
Ítem 13	/		
Ítem 14	/		
Ítem 15	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable
Segunda variable: Reposición del Trabajador

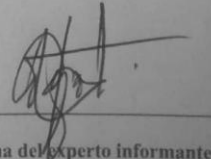
INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	/		
Ítem 2	/		
Ítem 3	/		
Ítem 4	/		
Ítem 5	/		
Ítem 6	/		
Ítem 7	/		
Ítem 8	/		
Ítem 9	/		
Ítem 10	/		
Ítem 11	/		
Ítem 12	/		
Ítem 13	/		
Ítem 14	/		
Ítem 15	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

I. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:



Firma del experto informante.

DNI. N° 10140287 Teléfono N° 991651139.

- I. DATOS GENERALES:
- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: José Roberto Barriosmuro Fernández
 - 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Tiempo Completo UCV
 - 1.3. Especialidad del validador: Laboral / Comercial
 - 1.4. Título de la investigación: LOS DESPIDOS ARBITRARIOS EN LA REPOSICIÓN DEL TRABAJADOR EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA- 2017
 - 1.5. Autor del instrumento: Sheyla Vargas Boluarte
 - 1.6. Nombre del Instrumento: GUIA DE PREGUNTAS .TÉCNICA: LA ENCUESTA
 - 1.7. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. Claridad						82
2. Objetividad						82
3. Actualidad						85
4. Suficiencia						81
5. Intencionalidad						81
6. Consistencia						83
7. Coherencia						81
8. Metodología						82
9. Pertinencia						85
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						82

PERTENENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable: Despidos Arbitrarios

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		

Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable
Segunda variable: Reposición del Trabajador

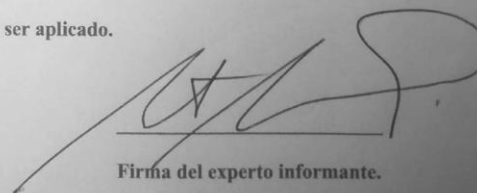
INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

I. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:



Firma del experto informante.

DNI. N° 07640667 Teléfono N° 999972897

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: GARCIA LAM MIVAR ANSEL
 1.2. Cargo e institución donde labora: Extensión Universitaria - DEPERCO
 1.3. Especialidad del validador CIVIL
 1.4. Título de la investigación: LOS DESPIDOS ARBITRARIOS EN LA REPOSICIÓN DEL TRABAJADOR EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA- 2017
 1.5. Autor del instrumento: Sheyla Vargas Boluarte
 1.6. Nombre del Instrumento: GUIA DE PREGUNTAS TÉCNICA: LA ENCUESTA
 1.7. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. Claridad						90%
2. Objetividad						90%
3. Actualidad						90%
4. Suficiencia						90%
5. Intencionalidad						90%
6. Consistencia						90%
7. Coherencia						90%
8. Metodología						90%
9. Pertinencia						90%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						90%

PERTENENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable: Despidos Arbitrarios

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		

Ítem 6	✓			
Ítem 7	✓			
Ítem 8	✓			
Ítem 9	✓			
Ítem 10	✓			
Ítem 11	✓			
Ítem 12	✓			
Ítem 13	✓			
Ítem 14	✓			
Ítem 15	✓			

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable
Segunda variable: Reposición del Trabajador

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

I. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90% %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

Mg. Miguel Ángel ... Lara
ABOGADO
C.A.L. N° 63109

Firma del experto informante.

DNI. N° 08215010 Teléfono N° 975036213

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Carrasco Salazar Chariso
 1.2. Cargo e institución donde labora: Psicólogo
 1.3. Especialidad del validador: Dr. en Psicología
 1.4. Título de la investigación: LOS DESPIDOS ARBITRARIOS EN LA REPOSICIÓN DEL TRABAJADOR EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA- 2017
 1.5. Autor del instrumento: Sheyla Vargas Boluarte
 1.6. Nombre del Instrumento: GUIA DE PREGUNTAS .TÉCNICA: LA ENCUESTA
 1.7. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. Claridad						
2. Objetividad						88%
3. Actualidad						88%
4. Suficiencia						88%
5. Intencionalidad						88%
6. Consistencia						88%
7. Coherencia						88%
8. Metodología						88%
9. Pertinencia						88%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						88%

PERTENENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable: Despidos Arbitrarios

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	4		
Ítem 2	1		
Ítem 3	1		
Ítem 4	1		
Ítem 5			

Ítem 6			
Ítem 7			
Ítem 8			
Ítem 9			
Ítem 10			
Ítem 11			
Ítem 12			
Ítem 13			
Ítem 14			
Ítem 15			

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable
Segunda variable: Reposición del Trabajador

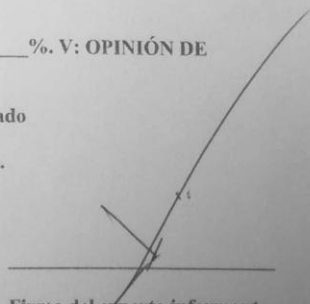
INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1			
Ítem 2			
Ítem 3			
Ítem 4			
Ítem 5			
Ítem 6			
Ítem 7			
Ítem 8			
Ítem 9			
Ítem 10			
Ítem 11			
Ítem 12			
Ítem 13			
Ítem 14			
Ítem 15			

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

I. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 38 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:


Firma del experto informante.

DNI. N° 91299823 Teléfono N° 99362215.

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Walter Cecilio Peratta Cabrera
 1.2. Cargo e institución donde labora: DTP UCV - MYPE
 1.3. Especialidad del validador: laboral
 1.4. Título de la investigación: LOS DESPIDOS ARBITRARIOS EN LA REPOSICIÓN DEL TRABAJADOR EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA- 2017
 1.5. Autor del instrumento: Sheyla Vargas Boluarte
 1.6. Nombre del Instrumento: GUIA DE PREGUNTAS TÉCNICA: LA ENCUESTA
 1.7. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. Claridad						82%
2. Objetividad						84%
3. Actualidad						84%
4. Suficiencia						83%
5. Intencionalidad						84%
6. Consistencia						84%
7. Coherencia						84%
8. Metodología						84%
9. Pertinencia						83%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						83%

PERTENENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable: Despidos Arbitrarios

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	/		
Ítem 2	/		
Ítem 3	/		
Ítem 4	/		
Ítem 5	/		

Ítem 6	/		
Ítem 7	/		
Ítem 8	/		
Ítem 9	/		
Ítem 10	/		
Ítem 11	/		
Ítem 12	/		
Ítem 13	/		
Ítem 14	/		
Ítem 15	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable
Segunda variable: Reposición del Trabajador

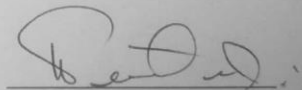
INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	/		
Ítem 2	/		
Ítem 3	/		
Ítem 4	/		
Ítem 5	/		
Ítem 6	/		
Ítem 7	/		
Ítem 8	/		
Ítem 9	/		
Ítem 10	/		
Ítem 11	/		
Ítem 12	/		
Ítem 13	/		
Ítem 14	/		
Ítem 15	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

I. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 83 % V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:



Firma del experto informante.

DNI. N° 07765439 Teléfono N° 952046104



UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 08
Fecha : 12-09-2017
Página : 1 de 1

Yo, LUTGARDA PALOMINO GONZALES, docente de la Facultad de DERECHO y Escuela Profesional DERECHO de la Universidad César Vallejo sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada

" Los despidos arbitrarios en la reposición del Trabajador en el Distrito Judicial de Lima - 2017 "

del (de la) estudiante Sheyla Vargas Boluarte, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Lugar y fecha: LIMA, 30 DE NOVIEMBRE DE 2017

Firma

LUTGARDA PALOMINO GONZALES

DNI: 22422843

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

"Los Despidos Arbitrarios En La Reposición Del Trabajador En El Distrito Judicial De Lima - 2017"

Tesis para obtener el Título Profesional de Abogada

AUTOR

Shyla Vargas Bolaños

ASESOR

Mg. Lutzgard Palomino Gonzales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Derecho Laboral

LIMA - PERU

2017

Resumen de coincidencias

28 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 28
- 1 Entregado a Pontificia 26 % >
- 2 www.ratsalib.es 2 % >



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 12-09-2017
Página : 101 de 103

Yo VARGAS BOLUARTE, SHEYLA ESTHER, identificado con DNI N° 76279678,
egresado de la Escuela Profesional de **DERECHO** de la Universidad César Vallejo,
autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo
de Investigación titulado
" Los despidos arbitrarios en la Reposición del Trabajador
en el Distrito Judicial de Lima - 2017"

en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
33

Fundamentación en caso de no autorización:

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


FIRMA

DNI: 76279678

FECHA: 15 de Diciembre del 2017

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela Profesional de Derecho
Litgarda Palomino Gonzales

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Sheyla Esther Vargas Boluarte

INFORME TÍTULADO:

Los despidos arbitrarios en la Reposición del
Trabajador en el distrito judicial de Lima -2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Abogada

SUSTENTADO EN FECHA: 12/12/2017

NOTA O MENCIÓN: 18



Litgarda Palomino
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN