



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Los despidos arbitrarios y la reposición de los trabajadores en la
Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Herrera Herrera, Rosmary Liu (orcid.org/ 0000-0001-7590-9188)

ASESOR:

Dr. Vildoso Cabrera, Erick Daniel (orcid.org/0000-0002-0803-9415)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

*A Dios por darme esa fortaleza inigualable de lograr mis metas y objetivos,
aunque los caminos muchas veces sean adversos.*

*Asimismo, dedico a mi familia quiénes me proporcionan el impulso y aliento para
desarrollar mi trabajo.*

Agradecimiento

De igual forma agradezco a mis docentes, maestros y guías, quienes durante mi formación me alentaron y guiaron para lograr mi objetivo.

Especialmente agradezco a mi asesor VILDOSO CABRERA ERICK DANIEL por su vocación de maestro como es la de enseñar y brindar las herramientas que lograron la creación de este trabajo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos.....	23
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización.....	21
Tabla 2 Dimensión Despido Nulo.....	24
Tabla 3 Dimensión Despido Incausado.....	25
Tabla 4 Dimensión Despido Fraudulento.....	26
Tabla 5 Variable Despidos Arbitrarios.....	27
Tabla 6 Dimensión Vía Ordinaria.....	28
Tabla 7 Dimensión Vía Constitucional.....	29
Tabla 8 Variable Reposición del Trabajador.....	30
Tabla 9 Hipótesis específica 1.....	31
Tabla 10 Hipótesis específica 2.....	32
Tabla 11 Hipótesis específica 3.....	33
Tabla 12 Hipótesis general.....	34

Índice de figuras

Figura 1 Dimensión Despido Nulo.....	24
Figura 2 Dimensión Despido Incausado.....	25
Figura 3 Dimensión Despido Fraudulento	26
Figura 4 Variable Despidos Arbitrarios.....	27
Figura 5 Dimensión Vía Ordinaria	28
Figura 6 Dimensión Vía Constitucional	29
Figura 7 Variable Reposición del Trabajador	30

Resumen

El objetivo de la investigación se basó en explicar la Incidencia de los Despidos arbitrarios y la reposición de los trabajadores, en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022.

El estudio fue sustantivo, bajo un diseño no experimental, correlacional, causal de corte transeccional y alcance explicativo. Asimismo, fue una investigación de enfoque cuantitativo y de tipo básico. La población se compuso de 20 jueces laborales del distrito judicial y una muestra representativa censal de la totalidad de la población, aplicándose la encuesta como técnica y de instrumento un cuestionario.

Los resultados demuestran que la causa principal de los despidos arbitrarios nulos es la discriminación. La causa de los despidos arbitrarios incausados es la discriminación y la causa de los despidos fraudulentos son las faltas graves en el 60% en los trabajadores de la municipalidad provincial de Arequipa.

Se concluye que los despidos arbitrarios y la reposición de los trabajadores, en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022, presentan una relación positivamente moderada, ya que, el valor fue $r=,740^{**}$ y el valor de $p=0.000$, la cual es menor al parámetro límite ($p<0.05$), aceptando la hipótesis de correlación general.

Palabras clave: Despido arbitrario, reposición, trabajadores.

Abstract

The objective of the investigation was based on explaining the incidence of arbitrary dismissals and the replacement of workers, in the Provincial municipality of Arequipa, 2022.

The study was substantive, under a non-experimental, correlational, causal cross-sectional design and explanatory scope. Likewise, it was an investigation of a quantitative approach and of a basic type. The population was made up of 50 labor judges from the judicial district and a census representative sample of the entire population, applying the survey as a technique and a questionnaire as an instrument.

The results show that the main cause of null arbitrary dismissals is discrimination. The cause of uncaused arbitrary dismissals is discrimination and the cause of fraudulent dismissals is serious misconduct in 60% of workers in the provincial municipality of Arequipa.

It is concluded that the arbitrary dismissals and the replacement of workers, in the Provincial municipality of Arequipa, 2022, present a positively moderate relationship, since the value was $r=.740^{**}$ and the value of $p=0.000$, which is less than the limit parameter ($p<0.05$), accepting the general correlation hypothesis.

Keywords: Arbitrary dismissal, replacement, workers.

I. INTRODUCCIÓN

En la historia de la nación frente a los despidos laborales, es posible que se genere un daño moral al trabajador, sobrellevando que en el 90% de los casos existen de exámenes judiciales para su reposición laboral, de manera que no se desarrolla en daños morales sufrido por la persona jurídica a motivo de este lineamiento. A pesar de que existe jurisprudencia y doctrina que apoya a la persona jurídica, de manera que está actuación motivada por el daño moral en el sujeto jurídico es una institución jurídica de bajo desarrollo, siempre partiendo del principio del daño moral como aquel desconsuelo que se genera por una acción lesiva y como el sujeto jurídico es sin sentimiento e incorpóreo esto no puede padecer de ningún daño moral, de manera que esto no es lo propicio, ya que, por medio de la titularidad o pertenencia de los derechos la persona jurídica a pesar de no poseer sentimiento sí posee personalidad de manera que se llegan a vulnerar sus derechos laborales.

Tal complejidad se agudiza en la actual sociedad, donde por motivo de perjuicios económicos que se generan a circunstancia del Covid-19 y qué propició el aumento de los despidos y en efecto las reposiciones laborales también se incrementaron, por lo tanto se requirió presentar criterios sobre el daño moral en el contexto de la persona jurídica, ya que, contrariamente los encargados de la justicia con el fin de solucionar los daños que sufre el trabajador terminan también afectando a la persona jurídica.

Esta investigación se basa en abordar uno de los aspectos jurídicos del despido formulado por el Tribunal Constitucional el denominado despido fraudulento, enfatizando la variedad de problemas que se generan por su implementación por parte la justicia laboral ordinaria.

Es necesario enfatizar que desde hace 15 años el Tribunal Constitucional ha transformado la manera de protección ante los despidos arbitrarios, identificando las probabilidades del trabajador de pedir una tutela de reparación de naturaleza restitutoria, sin que en la actualidad se haya dado una transformación del contexto legal para la protección que establece la Ley de Productividad y Competitividad laboral.

Con la implementación vigente de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, los magisterios laborales se han encargado de asumir los problemas laborales sobre distintos requerimientos de reposición ante el despido nulo, fraudulento e incausado que previamente era tramitado por la jurisdicción constitucional manteniendo criterio uniforme formulado en Pleno Jurisdiccional es I y II.

Las restricciones implementadas no se acatan a las transformaciones de las acciones que se invocan por la manera en cómo se genera el despido que puede vulnerar los derechos fundamentales asociados al proceso debido del empleador, sino que es reducido a la denominación consignada en la petición a la categoría de despido acaecido, sin tomar en cuenta la categorización jurídica del despido puede solucionarse con la implementación del principio *iura novit curia*, prevalencia del fondo de la forma y suplencia de queja entre otros que reconoce la Ley N° 29497.

En tal sentido, para establecer si las formulaciones indicadas están acordes a la orden legal y constitucional se ha creído necesario el abordaje de este problema desde un contexto del derecho constitucional laboral y el derecho laboral, surgiendo desde una perspectiva de jurisprudencia y dónde se sistematiza y analizan los criterios que se vinculan a la Corte Suprema y al Tribunal Constitucional, abarcando elementos básicos como la tutela adecuada reparadora ante los despidos que vulneren derechos fundamentales, las demarcaciones de potestad de disciplina, las características del despido fraudulento, sus defectos y la asociación entre el despido arbitrario y el despido fraudulento.

En la interpretación del problema abordado, la situación más apremiante en el nexo entre empleador y trabajador es sin duda alguna la ruptura del vínculo laboral, e inclusive desde una óptica estatal se observa como una problemática social, cuando esto evoluciona a otros entes, aunque el despido que se realiza por motivo legalmente aceptado no se contraponen a la norma de protección de los derechos laborales, si lo hace aquel que se genera por acciones no aprobadas o injustificadas, de manera que esta acción antijurídica propicia el despido arbitrario. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo en Bosnia, Mauritania, Grecia, Sudáfrica, Serbia y España, tienen un porcentaje de entre el 31% al 22%, siendo las naciones con un nivel mayor de desempleo, dónde muchos de estos son

a causa de despidos arbitrarios que afecta el estado económico del empleado. Según el acuerdo 154 de la OIT, específicamente en el artículo 4, se hace mención que solo se pone fin al contrato laboral si se da una justificada causa según su capacidad, necesidad o conducta de la organización, no obstante, como puede observarse actualmente no se respeta lo que se establece en el artículo, ni en otras normativas que se refieren al final del vínculo laboral generando configurar una forma de despido que no está expresa tácitamente como legal, siendo una forma de reclamo del empleado y verificando la numeración del derecho laboral (Parasso, 2016).

La globalización se conoce como uno de los elementos que permiten mejorar la economía de una nación, pero que tiene efectos negativos colaterales, siendo uno de ellos los despidos injustificados y masivos, considerando que a nivel nacional se poseen normativa dirigidas a proteger los derechos de los trabajadores, a pesar de ello en la práctica esto no es respetado cabalmente y mucho de los derechos que posee el trabajador no se respetan actualmente. En el Perú, hay una enorme cantidad de problemáticas laborales, pues si las empresas no poseen un adecuado respaldo económico no realiza una conveniente práctica laboral, siendo una de las más comunes el despido sin justificación, razón alguna por lo que se incrementa la carga de los procesos que llegan a extenderse y perjudicar al trabajador.

De acuerdo con datos del Instituto Nacional De Estadística e Informática (INEI) la cantidad de despidos para el año 2016 aumentó el 4.7% en comparación con los últimos tres meses del año 2015, siendo 5.1 millones de individuos que formaban parte de la población económicamente activa de Lima Metropolitana. La PEA presentó una extensión del 2.9% de la proporción general, cómo es de observarse en nivel de despido es bastante alto y el motivo de esto es el efecto de que no poseen como trabajadores un suficiente respaldo por parte del Estado y donde los empleadores utilizan su poderío económico, sumergiéndose en procesos laborales dejando de lado el daño que pueden causar la los trabajadores y a ellos mismos. De manera que al determinarse una categoría de despido arbitrario del trabajador este posee el derecho de recibir una indemnización establecida en el artículo 4 de la LPCL, no obstante también es probable pedir su reposición laboral

según cómo se suscitara el despido bien sea arbitrario, incausado o nulo, no obstante, al darse las limitaciones para estas peticiones jurídicas y determinadas por el Tribunal Constitucional se conforma la vía procesal, cuando se solicita lo que muchas ocasiones llega a generar dudas en los solicitantes al no reconocer que es lo más favorable o idóneo (Comex Perú, 2020, p.10).

Pero muchas personas y principalmente para el Estado los procesos laborales dónde se solicita la reposición, genera un elevado costo, pues no se da un único criterio para materializar la sentencia qué ha sido un derecho ganado por el trabajador a través de procesos ordinarios o por aquellos constitucionales de amparo.

De acuerdo a lo señalado durante la investigación se buscó el análisis de cada uno de los supuestos de las variables verificando la incidencia del despido arbitrario ante la reposición de los trabajadores, además se fórmula como probables soluciones que al darse sentencias positivas para la reposición generada por el despido. Estas logran materializarse de manera adecuada, pues actualmente se cuentan con resoluciones que han ordenado que el trabajador sea repuesto a sus funciones, bajo la excusa de que no existe la disponibilidad del cargo, el cual deberá restituirse a un nivel similar, por lo que, este trabajador queda a perjuicios por no ejecutarse la resolución.

Sobre ello se formula la interrogante general: ¿Cómo inciden los Despidos Arbitrarios y la Reposición de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022? Y los objetivos específicos planteados a) ¿Cuál es la causa de los despidos arbitrarios nulo y la reposición de los trabajadores de la municipalidad provincial de Arequipa, 2022? Y b) ¿Cuál es la causa de los despidos arbitrarios incausados y la reposición de los trabajadores de la municipalidad provincial de Arequipa, 2022? Y finalmente c) ¿Cuál es la causa de los despidos arbitrarios fraudulentos y la reposición de los trabajadores de la municipalidad provincial de Arequipa, 2022?

Es pertinente la realización de esta justificación, ya que, el estudio se basa en detallar la manera en que los despidos arbitrarios tienen incidencia en la reposición del trabajador y cuál es la medida en que está reposición se aplica por

cada tipo de despido, siendo de gran relevancia para el empleador y trabajador. El estudio es importante a nivel social, ya que la población adulta está sujeta a algún vínculo laboral, requiriendo de una protección adecuada para que se suscite su realización y desarrollo personal correcto. De la misma forma al contar con el conocimiento que bajo algunas circunstancias puede reponerse el trabajador, encontrándose determinadas resoluciones pronunciadas por el tribunal constitucional, por medio de procesos ordinarios laborales que materializan efectivamente para que el empleado no se encuentre en perjuicio, aunque se haya declarado la pretensión restituida como fundamentada. Asimismo la investigación se conforma como un aporte teórico para otros estudios que aborden la relación de estas variables.

De igual forma, teóricamente se justifica ya que por medio del estudio se establece el Plano Principal de Jurisdicción Laboral del 2012, que señala que la reposición se obtiene a través de despido incausado o fraudulento ante un procedimiento laboral y que se regula en la nueva Ley Procesal y en aquellos lineamientos determinado por la Ley N° 26636 refiriendo que los despido sin causa o fraudulento no deben ser impune ante la Ley Laboral, sino que debe ser un procedimiento corto de reposición del trabajador y donde el despido no tenga efecto.

Metodológicamente se utiliza la realización de este estudio, ya que sus aportes sobre el método y la metodología contribuyen a las variables, concepto y su relación. Esta investigación se sustenta en seleccionar y desarrollar diseños de estudio específico en dónde se determina la correlación de las variables implementada en un área de análisis y demostración, cuyo propósito es obtener alternativas propuestas y objetivas que de alguna u otra forma aportan actualizar su contenido propio, poniendo el servicio de una eficaz gestión de labor realizada por los operadores del derecho. Esta investigación se llevó a cabo bajo la recolección científica de los datos por medio del instrumento que explicaron como los despidos arbitrarios se relacionan a la reposición del trabajador de la Municipalidad Provincial de Arequipa. De igual forma determina que el despido incausado, fraudulento o nulo tienen efecto de pérdida para el empleado.

A nivel práctico esta investigación identifica las probables posibilidades y recomendaciones de solución teórica, buscando detallar que el problema de despido a nivel nacional se dan por medio de fraudes que se han transformado en problemas sociales, pues estos se ejecutan sobre acciones del poder judicial que incrementa la carga procesal y los datos estadísticos del despido, a partir del aporte práctico que se deriva de la investigación. Está permite la resolución de problemas específicos reales de manera que lleva a cabo el análisis intencional, determinando la validez de los indicadores que se aplican actualmente para los casos analizados. La investigación es de gran conveniencia por cuánto se desarrolla sobre la base de elementos clave que responden a problemáticas identificadas de la realidad social.

Se presentó el siguientes objetivo general: Explicar la Incidencia de los Despidos arbitrarios y la reposición de los trabajadores, en la municipalidad Provincial de Arequipa, 2022, y como objetivos específicos a) Determina la causa de los despidos arbitrarios nulo y la reposición de los trabajadores de la municipalidad provincial de Arequipa, 2022 y b) Analizar la causa de los despidos arbitrarios incausados y la reposición de los trabajadores de la municipalidad provincial de Arequipa, 2022 y finalmente c) Identificar la causa de los despidos arbitrarios fraudulentos y la reposición de los trabajadores de la municipalidad provincial de Arequipa, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes

En esta investigación es de gran importancia identificar las investigaciones aportadas y que tienen una vinculación con las variables de despido arbitrario y reposición laboral, contribuyendo a extender, analizar y contrastar los resultados de estudios.

Se citan inicialmente el antecedente nacional de Coaguila (2016), denominada: *“El despido y la adecuada protección de la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2003-2013”* presentada ante la Universidad José Carlos Mariátegui la cual concluye que el despido nulo no tiene motivación y se conforma por causas prohibidas señaladas por la ley, estableciendo como sanción el pago de sueldos caídos y la reposición del trabajador, siendo su propósito proteger la práctica de derechos fundamentales del empleado.

Yábar (2019), presenta su 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”* presentada ante la Universidad católica de Santa María, concluye principalmente que el despido arbitrario que se observa en los centros estudiados señalan que el empleador busca comprobar faltas graves del trabajador, generando exceso y vulneración del derecho a la inviolabilidad de privadas comunicaciones y el secreto de trabajadores.

Iglesias (2017), presenta su estudio: *“Vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral en el Régimen Laboral Privado como consecuencia de la aplicación del Precedente Huatuco”* presentado en la Universidad de Huánuco, concluye que el vinculante precedente del caso Huatuco menoscaba el derecho de estabilidad laboral de aquellos trabajadores que están bajo el régimen de actividad privada D.L. N° 728, de acuerdo a lo indicado por los especialistas en derecho laboral y a través de la colaboración de sentencia explicada, dónde se

han determinado fallos positivos para el empleado y ordenando su reposición laboral, sin embargo tras los fallos posteriores se declaran nulo y se genera un masivo desempleo del personal.

A nivel internacional se cita la investigación de Sepúlveda & Sobarzo (2018), de título: *“De la falta de Probidad como causal de despido”* presentada en la Universidad de Chile, dónde concluyeron que la poca rectitud genera el gran incumplimiento del contenido establecido en el contrato laboral y el principio de buena fe, de manera que al determinar esto se genera una relación correcta entre el empleador y el trabajador, dando cumplimiento a las obligaciones que se observan en el contrato de manera correcta y leal.

Corbalán & Costa (2018), presentan su estudio: *“El daño moral por despido injustificado en la jurisprudencia chilena”* presentada ante la Universidad de Chile, concluyendo que la doctrina judicial chilena no es clara ni rotunda ante la competencia que tienen los juzgados de lo laboral, para identificar demanda por indemnizar daños morales que se derivan del despido injustificado, ya que, al no propiciarse el cumplimiento del sueldo en el empleador el trabajador realiza una demanda civil por la cancelación de perjuicios morales que generó el despido.

Castillo & Villa (2019), en el estudio denominado *“Una Nueva Interpretación del Despido sin causa justa”* presentado ante la Universidad Javeriana de Bogotá, fórmula el objetivo de identificar el análisis normativo con respecto al despido injustificado, concluyendo que al darse el despido sin justa causa con un aval derecho tiene como efecto la vulnerabilidad de los derechos y estabilidad laboral contemplados en la normativa.

De igual forma se han presentado enfoques y teorías conceptuales que se vinculan a este tema así como normativas y doctrina que a continuación se explican:

El despido que se sustenta en la fabricación de prueba y en el procedimiento correcto y disciplinario del despido es donde el empleador que ejecuta una serie de pruebas que se relacionan a imputar los cargos al empleado

siendo que la decisión que se explica en los motivos de despido se sustentan objetivamente en diversos casos la acción perversa del patrono está basado en el control y manipulación de elementos formales del proceso alcanzando con ello pruebas causales creadas que son el sustento que justifica su despido siendo ello antijurídico (Quiñones, et al., 2017, p.127).

El despido que se base en imputaciones de acciones inexistentes notoriamente imaginarias o falsas en el contexto material de las acciones. El trabajador es responsable de comportamiento realizado durante la realización de su labor, es decir, que si se corresponde la conducta llevada y la responsabilidad imputada por el presupuesto limitando el poder de disciplina al empleador, es allí que resulta relevante señalar que lo disciplinario debe ejercerse bajo la racionalidad que se basa en que corresponde a lo indicado (Quiñones et al., 2017, p.132)

Los despidos que se basan en vulnerar el principio de tipicidad para configurar el despido legal en el empleador, solo debe enmarcarse en determinar un despido de las causas taxativas que prescriben los artículos del 22 al 25 de la Ley de Productividad y Competitividad laboral un ejemplo de esto es el despido que se relaciona la conducta o a la capacidad, planteándose en el caso de despido por la causa de destino que se establecen los artículos indicados, encontrándose ante la vulnerabilidad del principio de tipicidad (Quiñones et al. 2017).

Los despidos que se realizan sobre el vicio de voluntad se distinguen del vicio de voluntad, considerando cuándo se da la voluntad jurídica y para que esto se conforme se necesitan de aspectos internos como la intención de discriminación y libertad y de aspectos externos, dónde se presenta la manifestación, por lo tanto con la incurren de estos elementos se alcanza la real voluntad para generar efecto requeridos. De manera que los vicios de voluntad se conforman por el error, dolo, violencia y estimación, siendo que cuando los procesos despido se efectúan bajo este principio se determina el despido fraudulento (Torres, 2019, p.28).

Iglesias (2017), indica que los derechos fundamentales que se vulneran luego de darse el despido y que aclara la tutela de restitución son los elementos resaltados por el derecho laboral con rango constitucional y que se extienden a la existencia del ser humano, quienes no sufren menos daño ya que están subyugados al vínculo laboral (p.73).

Iglesias (2017), afirma que el derecho en específico no deviene de la condición laboral de todo individuo, sino que es causa de la calidad de persona, no obstante tiene lugar ante el empleador y las situaciones que se den del vínculo laboral entre los involucrados (p.34).

Iglesias (2017), señala que el derecho de la libertad de conciencia de expresión, no discriminación y derecho de intimidad, siendo alguno de los que se enmarcan en la seguridad del contrato laboral. En tal sentido si los despidos tienen una afectación directa al derecho generará la ineficacia de los despidos dando paso a la impugnación (p.55).

Iglesias (2017) afirma que cuando existe la prohibición normada se otorga seguridad al trabajador y se brindan las garantías de estabilidad laboral que subsisten el tiempo, ya que, el despido es un hecho unilateral determinado por el empleador que debe ser controlado con el propósito de evitar la arbitrariedad del despido, de esta manera se protegen a los débiles del vínculo laboral (p.71).

En tanto, Tello (2018), indica qué es positivo este aspecto extendiendo los datos con los que se cuenta sobre la forma de despido, vulnerando el derecho de naturaleza fundamental de que emite la orden jurídica. Es necesario indicar que el artículo 16 de la Ley de Productividad en donde se rige el contexto laboral afirma las causas para la finalización del contrato laboral y las maneras permitidas según la ley para que se genere el despido (p.211).

En forma rigurosa y estrictas en su conceptualización de despido involucra la finalización que se genera a propósito de la voluntad del empleador, donde se demuestra que puede haber o no un motivo justificado, sin embargo el despido no genera efectos similares para quienes se encuentran en un régimen privado previamente señalados (Blancas, 2018, p.182)

Tello (2018), indica que sobre tales efectos legales la ley de competitividad estableció diferentes formas de despido considerando los motivos que lo generaron y los dividió en despido arbitrarios, justificados, indirectos y nulos (p.43).

Tello (2018), afirma que yo no afecta el orden constitucional los despidos que son justificados no se encargan de medir causas justa, los injustificados a los motivos legales que no sea prueba en el juicio, despidos indirectos que son acciones de hostilidad, aquellos que tienen acción particular están caracterizadas por no poseer tutela restitutoria ni de indemnización.

Tello (2018), refiere que los de manera indirecta tienen una afectación del derecho de naturaleza fundamental del trabajador, los despidos nulos por causas expresas que se regulan en la Ley, los despidos incausado en donde no se obtiene una causa justa, los despidos de naturaleza fraudulentas representadas por acciones falsas generadas por engaños e imaginación y los despidos que afectan el procedimiento debido y el derecho de defensa.

El despido arbitrario es el que se ocasiona por la expresión de una causa justa que quizás no se demuestre en el juicio lo cual abarca maneras diferentes de despido despidos de acción sin comunicación, usando la comunicación, pero sin manifestar la causa, donde se siguen las formalidades referentes pero no se explica el motivo (Alva, 2018, p.72)

El concepto de despido nulo está remarcado dentro del artículo 29° de la LCPL, donde se analiza técnicamente que esté se enfoca en un despido, el cual es ilícito y en si siempre vulnera los distintos derechos que son fundamentales, los cuales se basan en enfocarse sobre una queja normalmente contra el empleador y siempre forman parte dentro del sindicato o incluso muchas veces son representados por ellos mismos, además pueden generar discriminación por tendencias como: estar embarazada o la discriminación por alguna enfermedad entre ellos el sida y finalmente presentar discapacidades físicas. (Figueroa, 2019, p.34)

Según Huamán (2018) da a conocer que los tipos de despido entre ellos el despido nulo se encuentran dentro de los artículos 29° de la mencionada LPCL y está se basa en que, para que el trabajador pueda ser despedido formalmente no se cuenta con una legítima causa de extinción y muchas veces presentan distintos atributos donde el hecho fundamental es pertenecer a un sindicato laboral o de trabajadores, además presentan distintas condiciones ya sean los representantes del ente laboral donde se constituirá como una parte de la demanda ya que se inicia un proceso el cual es seguido contra los empleadores, asimismo la existencia genera una prohibición de forma discriminatoria entre ellos se puede apreciar los más resaltantes son: la raza, el sexo e incluso las condiciones políticas y también hacia el sexo femenino se da cuando la mujer trabajadora se embaraza o en otras situaciones son portadores del virus sida y finalmente se enfocan en la presencia de la discapacidad y todo esto se enfoca en supuestos motivos de cese en dónde se declaran nulo, asimismo en dicho descuido se plantea por ser opuesto a los derechos fundamentales (p.73).

Así mismo este autor Huamán (2018) señaló que, el Tribunal Constitucional a finales de año 2002 ha protagonizado un cambio en el enfoque de la figura que tiene relación con la Constitución Laboral Peruana, esto está enfocado dentro de un tratado por este tribunal, el cual está enfocada en una revolución de forma directa y enfocada al panorama del derecho al trabajo en todo el ámbito peruano y ello generan desarrollos de distinta índole para poder plantear la inconstitucionalidad, qué se basa en una regulación legal y enfocada en el entorno laboral transfigurando el enfoque que se presenta como despido arbitrario

Según la bibliografía se puede apreciar el despido incausado está enfocado o se produce en momentos que el trabajador ha sido despedido de forma verbal, es decir sin que se le haya comunicado de forma escrita su cese laboral o en otros casos no se le haya expresado una causa laboral o incluso distintos motivos de conducta los cuales ameriten el despido. (Figueroa, 2019, p.87)

Para el despido incausado manifestó Huaman (2018) se debe de conocer que los orígenes del despido incausado, en donde no se ha Interpuesto ninguna media causal o que no tenga un sustento legal se tiene que dar a conocer qué no procedería, así lo demuestra el máximo colegiado el cual desarrollo diversos criterios en su sentencia 1124-2001 AA/TC que se ejecutó durante el año 2002, en donde se ha resuelto la problemática, en donde se veían involucrados los sindicatos de trabajadores en contra de la empresa telefónica del Perú ya que esto sucedió luego de que fueron despedidos de forma arbitraria y masiva a 500 trabajadores de la empresa telefónica, esto genero una trascendencia ya que se planteó dos aspectos en ese tiempo fueron novedosos, el primero fue el haber explicitado una mala forma en la interpretación del Artículo 22° de la Constitución, en la cual se rigen actualmente y también se basaron en otro aspecto, la cuál es la inaplicación del artículo 34°, en donde se le considera contraria a la mencionada Carta Magna

El Tribunal Constitucional (2013) basado en diversos argumentos ha señalado que la inaplicación del artículo 34° ha generado que se reingrese en el Sistema Jurídico Peruano el despido incausado o conocido por otros términos como ad nutun, este se ha definido hacerse una invocación sin causa alguna justificación para que se de por culminada la relación laboral, es decir se genera el despido de carácter incausado y sobre todo se da a entender que es contraria a sí misma y a la misma Constitución ya que ella regula los distintos derechos que son fundamentales de los trabajadores y ellos dan a conocer qué se debe de generar una estabilidad en el puesto laboral, salvo que puedan darse diversas causas justas donde el trabajador pueda ser separado de su ámbito laboral y se finaliza cuando se manifiesta de forma contraproducente que el despido realizado no ha tenido garantías de ningún motivo ni presentan justificaciones basadas y reguladas en la normativa.

Para Iglesias (2017) manifiesta que este artículo se ha enfocado en diversos supuestos ya que abordan distintas proyecciones entre ellas está la arbitrariedad que genera el despido, la cual consiste que no ha generado o mediado causa alguna para tal as nutun, esto da a conocer que existe una arbitrariedad, la cual ha sido presentada basadas en una causa justa por el

despido, pero según los hechos no se ha podido demostrar durante un juicio es por ello que ambos tipos de despido son pasibles de indemnización ya que genera un único efecto el cual es resarcir los daños producidos y es por ello que se lleva y se enfocan en dicho despido, la cual realizan como forma de despido incausado y está se enfoca por despedir a un trabajador de forma verbal o escrita y no se le da o manifiesta ninguna causa En dónde se derive su desarrollo laboral.

Tribunal Constitucional (2013) da a conocer que se puede recalcar si es que el despido es incausado, y este ha vulnerado los derechos laborales así como los derechos al trabajo que son expresados dentro de la Constitución basadas en el artículo 22°, así como la vulneración del derecho en la defensa del trabajador el cual está establecido dentro del artículo 139° de la constitución, entonces se puede manifestar que el primer punto que manifiesta la Constitución da un enunciado donde se da a conocer que el trabajo es en si un derecho así como un deber, además forma parte del desarrollo y bienestar de la sociedad ya que basados en ellos se pueden mejorar la calidad de vida de los individuos o personas.

En el análisis del despido fraudulento, se puede apreciar que esté despido se genera cuando existe un ánimo de índole perverso la cual es ejecutada por el empleador todo esto está enfocado en el engaño y genera un contraviniendo hacia la verdad y también resquebraja las relaciones laborales ya que se crea causas falsas y muchas veces imaginarias para poder generar un despido supuestamente legal (Quiñones, et al. 2017, p.101)

Dentro de los contextos el Tribunal Constitucional (2013) da a conocer qué después de un año de haber sido resuelto las sentencias en dónde se hayan respuestas, que fueron planteadas ante la empresa telefónica, fue el tribunal el que estableció una nueva definición de los supuestos despidos que se enfocaron de carácter constitucional y se le denominó de una forma global como despido fraudulento; así mismo todo esto se enfoca en un despido no válido en donde el abuso del empleador a generado diversas disposiciones legales, en dónde se justifican el despido ya que no pueden ser justificados el despido de una forma

legal y finalmente dicho colegiado va a conocer que los tipos de despido pueden asemejarse de distintas formas ya sea incausado el cual vulnera los derechos constitucionales del trabajador así como su entorno laboral.

Para Iglesias (2017) este autor plantea que el despido de carácter fraudulento que se ejecuta en un momento en donde es despedido el trabajador basados en un enfoque de maldad y sobre todo llevando se acabó por conocimiento del empleador y genera un engaño tergiversando la verdad y los principios de buena fe, es que se da a conocer qué se debe regir todo despido a las relaciones laborales y se tiene que cumplir con la presentación de una causal para que de esta manera el despido se enfoque como cumplido y generar los debidos procesos y finalmente se tiene que considerar fraudulento ya que no se presentan diversos hechos que no existieron o que de una forma ilegal fueron aparentes o imaginarios es por ello que se le debe de atribuir una causa No regulada en el desarrollo de la Norma y sobre todo generar una configuración donde se da a conocer la vulneración de los Derechos Incluso en el inicio del principio de tipicidad (p.182).

Asimismo, Iglesias (2017) manifiesta que el despido se puede tornar inconstitucional cuando de forma directa es fraudulento y genera vulneración de los derechos que son de carácter fundamental, además enfocados en el tipo laboral ya que en estos casos sino se genera una forma clara o una causa justa en donde se pueda producir el despido o la generación de hechos en donde normalmente existe una evaluación que se desarrolla por el juzgador o diversos hechos que no configuren distintos componentes, en donde no medir causas justas en el desarrollo del despido. Asimismo, todo esto tiene una semejanza al despido donde no posee una invocación de causa motivo por el que el acto se considera fraudulento y constituye normalmente un acto lesivo desarrollado al derecho constitucional del trabajo.

En el desarrollo de la justificación formal del despido, ella está basada en el desarrollo de la formalidad y el desarrollo del cumplimiento de los distintos requisitos que son previstos dentro de la normativa legal. en donde se logra poner fin a las relaciones laborales tanto de una parte el empleador la cual debe

de dar el plazo de 6 días naturales al empleado para que pueda pronunciarse acerca del descargo, el cual se le ha imputado y este mismo cargo tiene que ser comunicado de forma escrita, es decir general de una carta de preaviso y debe de tomar una decisión basada en la experiencia del empleador la cual debe de apaciguar o extinguir la relación laboral que pueden ser generadas o expuestas de forma escrita. (Quiñones, et al.2017, p.103)

En la actualidad existen nuevos supuestos de reposición los cuales se enfocan a través del Tribunal Constitucional y se dieron a establecer la aplicación de dos nuevos supuestos de reposición derivados, los cuales se generan desde un despido el primero ad nutum o despido incausado, el cual se enfocan y se plasma normalmente cuando no existe invocación de causa además el tiempo ya se estableció seguidamente el segundo supuesto tiene como denominación fraudulento que se enfoca cuando el empleador imputa distintos hechos inexistentes (De Lama, 2018, p.65).

La reposición del trabajador según el autor De Lama (2018) manifiesta que es una reposición obtenida por el trabajador, esto se da después de un proceso donde se ha declarado fundada la respectiva demanda, además genera vías procedimentales en donde permiten que el trabajador debe ser repuesto y poder desarrollar su empleo dentro de los procesos laborales y se basan en la ley número 26636 la cual está vigente dentro del ámbito peruano, además de procesar la nueva ley procesal número 29497 ambas están enfocadas en la acción de amparo.

La reposición laboral según sea el proceso están basadas en la ley número 26636, esta ley da a conocer que la generación del despido podría ser impugnado durante un proceso laboral ordinario ya que debe ser presidido por un juez que conozca el tema laboral y de esta manera se analiza el caso de un despido incausado o fraudulento, enfocado en la finalidad de la obtención de la reposición laboral está solo podría ser solicitada basándose en la normativa dentro de los distritos que aún manejen está Norma vigente. (De Lama, 2018, p.87).

Finalmente, la reposición que se basa en el proceso laboral en la ley número 29497, donde se desarrolla en una de sus bases la inclusión de la nueva normativa basada en el principio de celeridad procesal esta ley puede dictar en el mejor de los casos dentro de la misma audiencia la aplicación y justo juzgamiento de la sentencia y todo esto conllevaría a la obtención y reducción del tiempo de una respuesta ya sea favorable o desfavorable para el trabajador. (De Lama, 2018, p.92)

Para el Pleno Jurisdiccional Laboral (2019) en la aplicación de la vía satisfactoria que desarrolla en materia de la reposición, éstas pueden ser obtenidas ya sea por despido fraudulento o por despido incausado de una forma frontal en el desarrollo del proceso laboral y con la regulación de la nueva ley procesal también pueden regirse los procesos por la ley número 29636

Para el Tribunal Constitucional (2013) en el análisis del expediente 5057-2013-PA, Reglas de Procedimientos aplicables en materia de reposición con relación a los trabajadores de duración indeterminada en la administración pública, con relación a los efectos causados por la sentencia establecida por el Tribunal referente al caso Rosalía Beatriz Huatuco, esta fue declarada como procedente además vinculante y da a conocer que se podría procesar una reparación una vez que el trabajador re ingrese a su área laboral, la cual tiene que estar basada en un concurso público y se genere el desarrollo de una plaza que tenga presupuesto es así que lo establecido lo manejan como un presidente el cual es aplicado de forma inmediata y es oficializado en su publicación del Diario El Peruano. Asimismo existen otros procesos donde se amparan y se encuentran distintos trámites que están en procesos del poder judicial o el tribunal constitucional.

La procedencia de la pretensión de reposición por despido incausado y despido fraudulento que son realizadas dentro de la vía ordinaria laboral y generan la tramitación del reclamo enfocado en las remuneraciones devengadas basadas en dichos supuestos, éstas están enfocadas en la procedencia de la pretensión para la reposición generada por un despido incausado y fraudulento, todo esto se desarrolla dentro de la vía laboral y apoyada en la ley número 26636

donde los jueces de trabajo tienen la facultad para dar a conocer los procesos que pueden ser nulos o impugnados en el despido fraudulento o incausado. Asimismo, éstas deben ser declaradas fundadas y sobre todo apoyarlas en la reposición de forma recurrente en sus centros laborales es así que el caso de la ley número 29497 donde los magistrados tienen la facultad para dar a conocer dentro de los procesos abreviados de índole laboral los despidos antes mencionados siempre y cuando exista una reposición donde se plantee como vía única la pretensión. (I Pleno Jurisdiccional en materia laboral, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

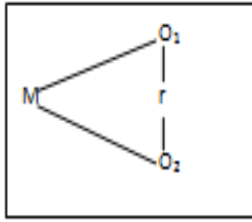
Para Hernández y Fernández (018) manifiestan que el presente estudio es básico, ya que se busca ampliar y mejorar la información, así como la comprensión de los objetos dentro del presente estudio, además genera información donde se puede explicar los distintos fenómenos y no se adentra para darles posibles aplicaciones prácticas. Así mismo las investigaciones básicas siempre persiguen y tratan de explicar los distintos principios que fundamentan, predicen la realidad y el desarrollo de muchos fenómenos que se observan dentro del entorno dentro de ellos pueden ser: fenómenos físicos; fenómenos químicos y fenómenos naturales

Diseño de investigación

En el desarrollo de la presente investigación el diseño que se ha tomado fue de tipo no experimental y se basan en un estudio correlacional causal, manifestando un corte transversal, todo esto enfocado en el desarrollo de la observación de los hechos, es decir el desenvolvimiento de las variables dentro de su entorno natural y no sé proceden a ser manipuladas de ninguna forma por intermedio del investigador, ya que son variables de índole Independiente siempre proyectan existencias dentro de la realidad social y se recopilan diversos datos mediante el uso de la encuesta la cual está basada en un solo momento en un tiempo determinado (Hernández & Fernández, 2018).

En el desarrollo del alcance, se puede apreciar que en la presente tesis fue de tipo explicativo y es aquí donde se logra describir el enfoque y las relaciones que manifiestan las dos variables analizadas, las cuales se realizan en un determinado momento basados en el desarrollo de la función de relación que se genera entre la causa y el efecto. (Hernández & Fernández, 2018).

Para el desarrollo de este alcance se aplicó de una forma deducible el análisis hacia sus dimensiones, así como el análisis de la variable y se van aplicando y analizando los distintos objetivos que se tienen que examinar, así como los datos que son proporcionados en la recopilación mediante el cuestionario



Dónde:

M = Muestra

O1= Despidos arbitrarios

O2= Reposición de los trabajadores

R = Correlación existente ente V1 y V2

El enfoque para el desarrollo de la presente tesis fue de tipo cuantitativo ya que está se utiliza la recolección de datos y posteriormente se hará su análisis de los datos y basados en ellos se logrará probar la hipótesis planteada en la presente investigación.

Para el desarrollo de la investigación cuantitativa tiene que estar fundamentada en el inicio de la recolección de los diversos datos basados en ellos se dará a comprobar la hipótesis planteada y se genera una base con una medición numérica y posteriormente se genera un análisis estadístico para dar a conocer los distintos patrones que generan las variables y desarrollan un comportamiento estadístico. (Hernández & Fernández, 2018).

Finalmente está el tipo de estudio para la presente investigación es de índole básica según los autores Hernández y Fernández (2018) dan a conocer que este tipo de investigación cumple un propósito directo en dónde es analizar y buscar los progresos científicos y sobre todo se tiene que acrecentar los conocimientos de índole teórica, asimismo se generan sus propias y posibles aplicaciones de forma práctica de una forma directa

3.2. Variables y operacionalización

Tabla 1 Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
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 despedir: despido hecho 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 Dimensión 2: despido incausado Dimensión 3: Despido fraudulento	Ordinal
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 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.	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 Dimensión 2: Vía constitucional	Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Para Hernández Fernández (2018) manifiestan que la población es determinada por posición de distintos individuos que normalmente manifiestan una característica similar o común entre ellos y éstos se pueden estudiar de forma colectiva en la obtención de datos dentro de la investigación.

Para presente estudio la población estuvo conformada por 50 personas es decir que fueron encuestados 20 jueces de índole laboral dentro del distrito judicial de Arequipa

La muestra está enfocada en una parte que es representativa de la globalidad de la población ya que al ser pequeña Hoy está como un desarrollo de población censal o no probabilístico de tipo intencional en si la muestra estuvo representada por 20 jueces laborales del distrito judicial de Arequipa

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta la cual está basada en el desarrollo de Procedimientos donde se analiza la información que es requerida enfocada en una realidad Qué es en si el objeto de estudio en el desarrollo de la presente investigación el enfoque es cuantitativo

En aplicación del instrumento normalmente es una herramienta que es utilizada para analizar y recabar datos que posteriormente fueron procesados

Asimismo, se puede apreciar que en el desarrollo de la presente investigación el instrumento utilizado fue el cuestionario

TÉCNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario

3.5. Procedimientos

Para el acopio de los cuestionarios se procedió a entregar los de forma directa a los encuestados y se les pregunto incito el desarrollo de la información

3.6. Método de análisis de datos

El análisis final primeramente se recabó la información y posteriormente se procesó y tabular los datos y se introdujeron en el software estadístico SPSS versión 22, en dónde se desarrollaron y analizaron los datos que fueron exportados de la hoja de cálculo Excel, esto permitió el análisis y procesamiento de los datos generando tablas de frecuencias y arrojando porcentajes así como el análisis de la prueba de normalidad que determinaría el estadígrafo a utilizar y medir la correlación de las variables analizadas mediante el uso del estadígrafo de la Rho y posteriormente fueron interpretados según los resultados encontrados

3.7. Aspectos éticos

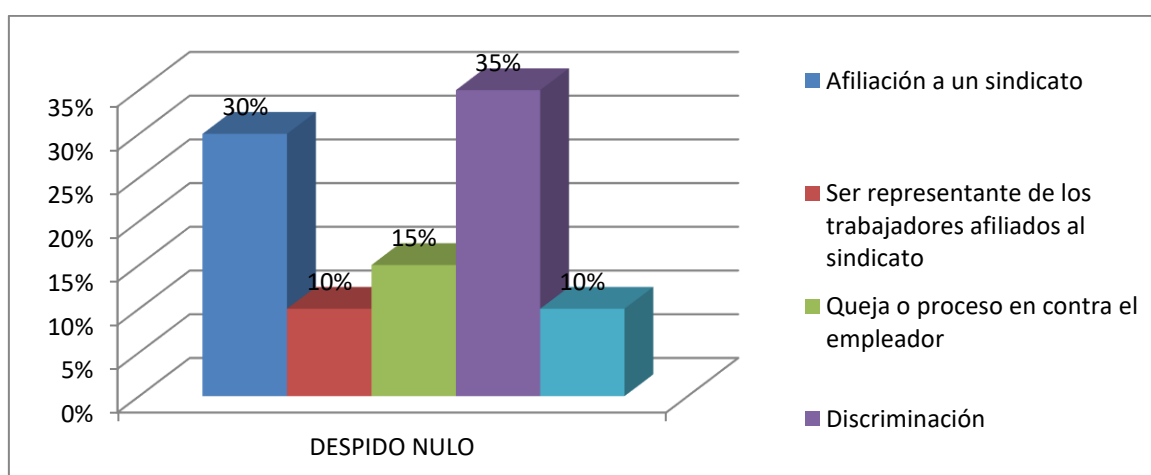
En el desarrollo de la presente tesis se promueve la autenticidad y sobre todo el desarrollo así como la originalidad de la tesis presentada a la universidad César Vallejo y ya que una vez culminada la tesis se someterá al software Turnitin, el cual sirvió para corroborar el nivel de copia que presenta el presente trabajo y sobre todo cumplir con los diversos estándares éticos que plantea la universidad para poder realizar sus trabajos investigativos de forma idónea además de haber cumplido con todas las pautas de índole metodológica que fueron planteadas por la universidad y el asesor

IV. RESULTADOS

Tabla 2 Dimensión Despido Nulo

	f	%
Afiliación a un sindicato	6	30.0
Ser representante de los trabajadores afiliados al sindicato	2	10.0
Queja o proceso en contra el empleador	3	15.0
Discriminación	7	35.0
Embarazo	2	10.0
Total	20	100

Figura 1 Dimensión Despido Nulo



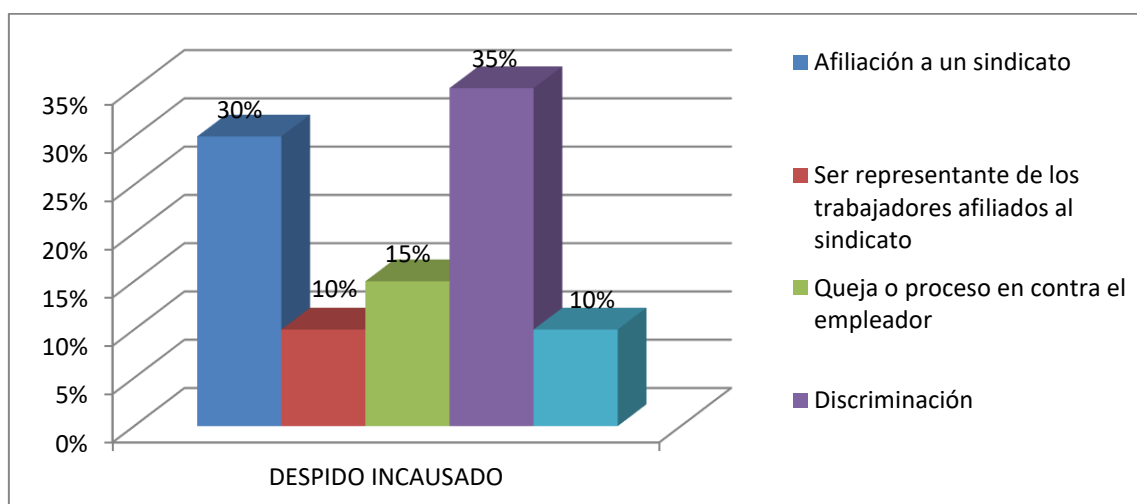
Interpretación

En el análisis del despido nulo, el cual se referencia en el Art. 29 de la LPCL, donde se expresa técnicamente como un despido ilícito, ya que, al realizarse este despido se vulneran los derechos fundamentales dónde puede ser aplicable la queja contra el empleador y distintos enfoques, entre ellos, tenemos que el más alto índice presentado es la discriminación con el 35%, en cambios otros encuestados manifiestan la afiliación a un sindicato con el 30% y con escalas menores tenemos los que se manifiestan por queja o procesos en contra del empleador un 15%. Se finaliza el análisis con el embarazo que está representado con el 10% y se representa de los trabajadores afiliados al sindicato y hacer representatividad ante el empleador.

Tabla 3 Dimensión Despido Incausado

	F	%
Afiliación a un sindicato	6	30.0
Ser representante de los trabajadores afiliados al sindicato	2	10.0
Queja o proceso en contra el empleador	3	15.0
Discriminación	7	35.0
Embarazo	2	10.0
Total	20	100

Figura 2 Dimensión Despido Incausado



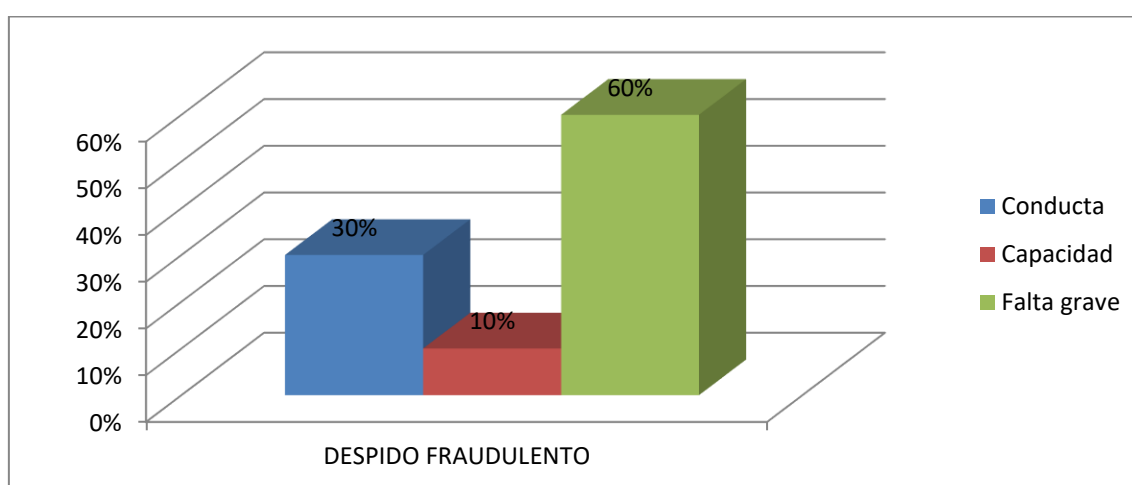
Interpretación

En el análisis de la dimensión del despido incausado está se manifiesta cuando el trabajador ha sido despedido de una forma verbal sin que se le haya comunicado de forma escrita. Entre los índices más elevados está la falta de pago, la cual está representado por el 45% y otros despidos usados son la conducta representados con el 30% y con índices menores tenemos a los trabajadores que han generado faltas graves con el 15% y la capacidad con el 10% de los encuestados.

Tabla 4 Dimensión Despido Fraudulento

	f	%
Conducta	6	30.0
Capacidad	2	10.0
Falta grave	12	60.0
Total	20	100

Figura 3 Dimensión Despido Fraudulento



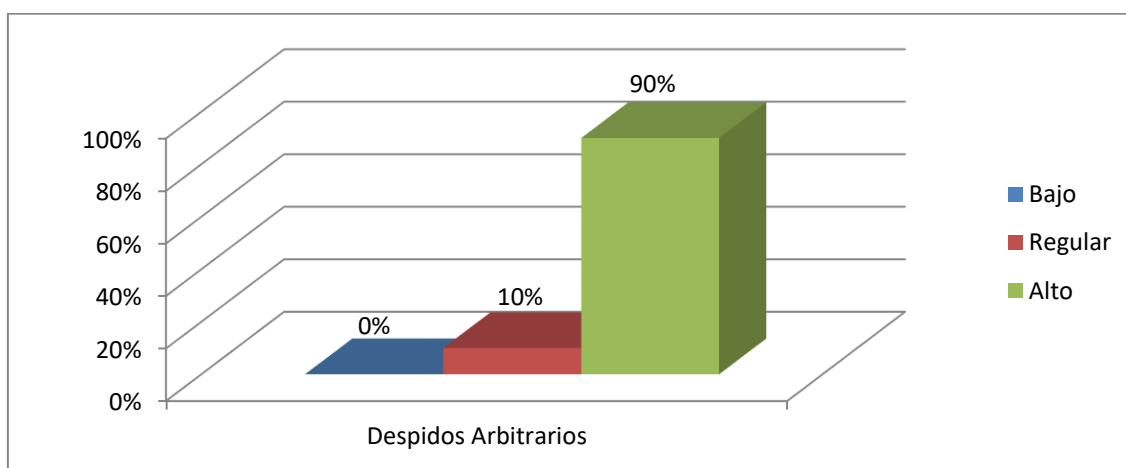
Interpretación

En el análisis de la dimensión del despido fraudulento está enfocado en una proyección de ánimo perverso que se genera por parte del empleador y los cuales están enfocados en la falta de la verdad, generando causas laborales falsas que originan un despido legal. Los resultados encontrados manifiestan en el despido fraudulento en un nivel alto está representado con el 60% en consecuencias de una falta grave. Asimismo, otros resultados dan a conocer que se genera por la conducta representados con el 30% y se finaliza el análisis con los que manifiestan qué es por sus desarrollos y capacidades laborales, los cuales han sido despedidos y son representados por el 10% de los encuestados.

Tabla 5 Variable Despidos Arbitrarios

	f	%
Bajo	0	0.0
Regular	2	10.0
Alto	18	90.0
Total	20	100

Figura 4 Variable Despidos Arbitrarios



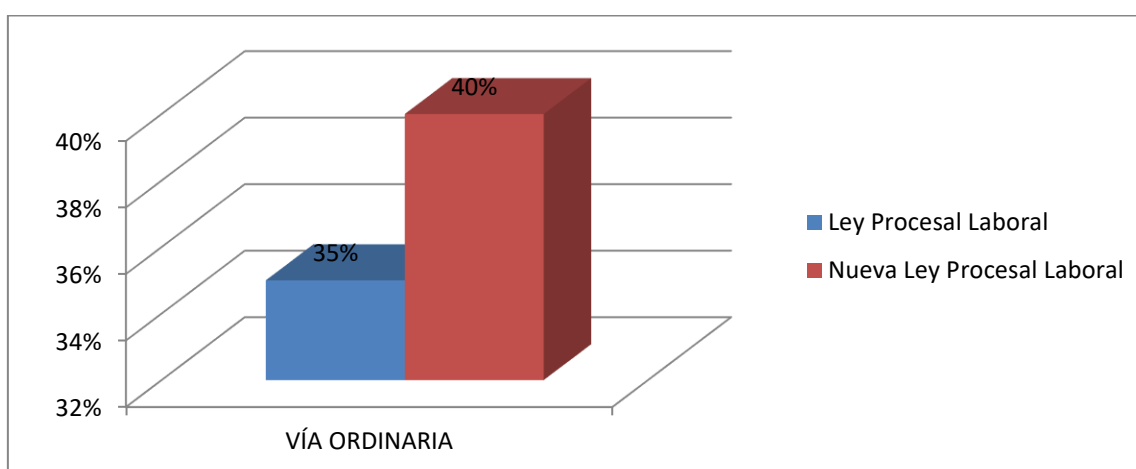
Interpretación

En el análisis de la variable del despido arbitrario se manifiestan que son causadas por no ser demostrable durante un juicio y está englobado en distintas formas que se genera el despedir del trabajador, las cuales son muchas veces sin expresión de causa. Los resultados encontrados manifiestan que la gran mayoría ha generado despidos arbitrarios inconscientemente o exageradamente, es decir, a un nivel alto representado con el 90% y en cambio existen despidos arbitrarios que han sido enfocados en una proyección regular representada mínimamente por el 10% de los encuestados.

Tabla 6 Dimensión Vía Ordinaria

	Si		No	
	f	%	f	%
Ley Procesal Laboral	7	35.0	8	40.0
Nueva Ley Procesal Laboral	8	40.0	7	35.0
Total	15	75.0	15	75.0

Figura 5 Dimensión Vía Ordinaria



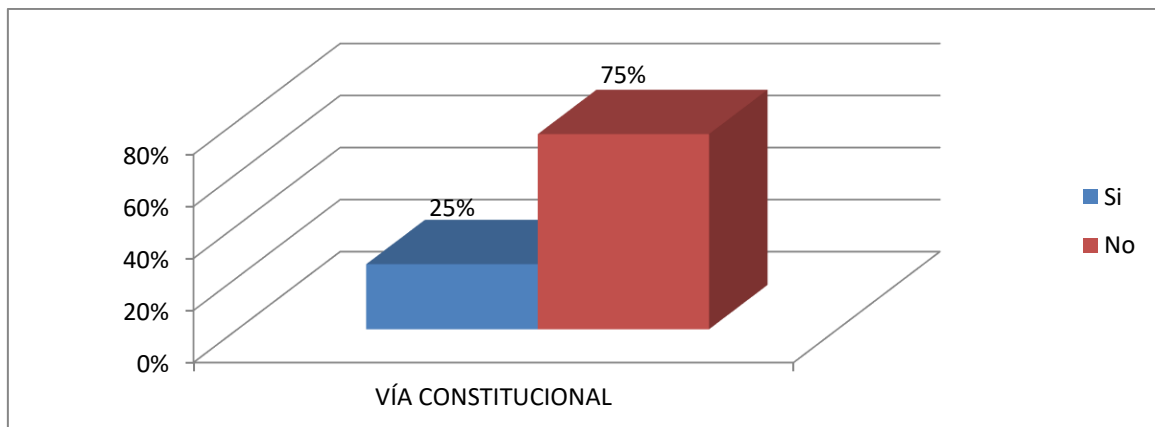
Interpretación

En el análisis de la dimensión de la reposición del trabajador mediante la vía ordinaria se basa en el Decreto de Ley N° 728 y la Ley Procesal del Trabajo N° 29497, las cuales están vigentes en el Perú y dan a conocer que el desarrollo de la vía ordinaria mediante la Ley Procesal Laboral está representada con el 35% y con la nueva Ley Procesal Laboral están representados con el 40% de los despidos generados en el presente estudio.

Tabla 7 Dimensión Vía Constitucional

	f	%
Si	5	25.0
No	15	75.0
Total	20	100

Figura 6 Dimensión Vía Constitucional



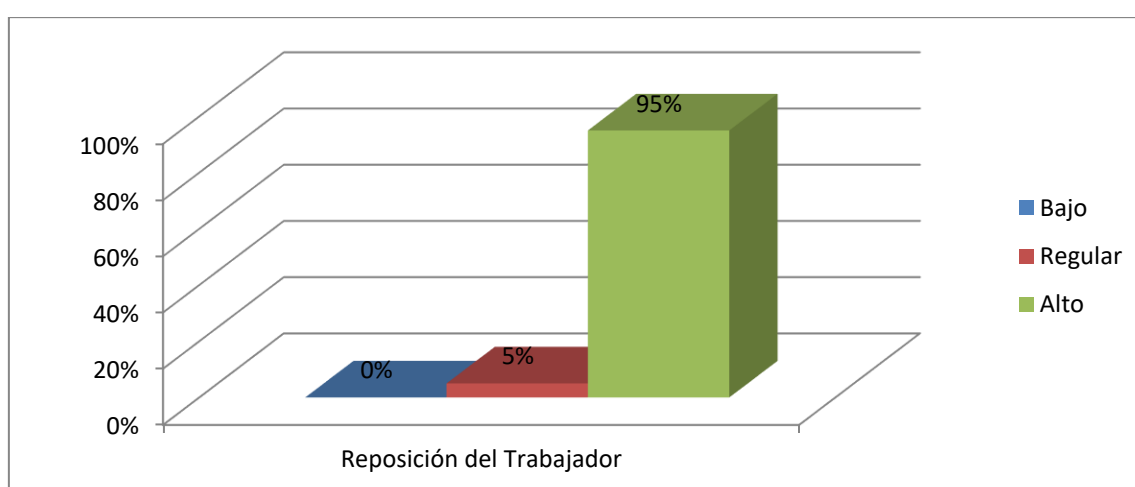
Interpretación

En el análisis de la dimensión por la vía constitucional dan a conocer que la reposición de los trabajadores puede ser impugnado durante un proceso laboral ordinario y si los resultados son positivos puede generarse en una reposición constitucional. Los resultados obtenidos en el presente análisis manifiestan que el 25% de los trabajadores encuestados han llegado a reintegrarse a sus áreas laborales mediante una reposición vía constitucional.

Tabla 8 Variable Reposición del Trabajador

	f	%
Bajo	0	0.0
Regular	1	5.0
Alto	19	95.0
Total	20	100

Figura 7 Variable Reposición del Trabajador



Interpretación

En el análisis de la reposición del trabajador se puede apreciar que esta variable generan procesos donde se tienen que declarar de forma fundada la demanda respectiva, así como sus vías procedimentales que se enfocan en los supuestos según La Ley N° 26636 y la nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497. Los resultados encontrados manifiesta una tendencia alta en la reposición de los trabajadores dentro de la municipalidad, los cuales presentan el 95% de reposición y otros resultados dan a conocer una tendencia regular en la reposición del trabajador representado mínimamente por el 5% de los trabajadores.

Tabla 9 Hipótesis específica 1

			Variable Reposición del trabajador	Despido nulo
Rho de Spearman	Variable Reposición del trabajador	Coefficiente de correlación	1,000	,715**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Despido nulo	Coefficiente de correlación	,715**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Por medio de los resultados del estadígrafo de la Rho de Spearman se corrobora que existe relación entre la causa de los despidos arbitrarios nulo y la reposición de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2021, a un nivel positivamente moderado, ya que, el valor fue $r=0,715^{**}$, corroborando la hipótesis de correlación 1.

En el análisis de la significancia se puede apreciar que presenta un valor de $p=0.000$, la cual es menor al parámetro límite ($p<0.05$) aceptando la hipótesis planteada que existe relación entre la causa de los despidos arbitrarios nulo y la reposición de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa.

Tabla 10 Hipótesis específica 2

			Variable Reposición del trabajador	Despido Incausado
Rho de Spearman	Variable Reposición del trabajador	Coefficiente de correlación	1,000	,692**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Despido Incausado	Coefficiente de correlación	,692**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

Por medio de los resultados del estadígrafo de la Rho de Spearman se corrobora que existe relación entre la causa de los despidos arbitrarios incausados y la reposición de los trabajadores de la municipalidad provincial de Arequipa, 2021, a un nivel positivamente moderado, ya que, el valor fue $r=0,692^{**}$, corroborando la hipótesis de correlación 2.

En el análisis de la significancia se puede apreciar que presenta un valor de $p=0.000$, la cual es menor al parámetro límite ($p<0.05$) aceptando la hipótesis planteada existe relación entre la causa de los despidos arbitrarios incausados y la reposición de los trabajadores de la municipalidad provincial de Arequipa.

Tabla 11 Hipótesis específica 3

			Correlaciones	
			Variable Reposición del trabajador	Despido Fraudulento
<u>Rho de Spearman</u>	Variable Reposición del trabajador	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 20	,858** ,000 20
	Despido Fraudulento	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,858** ,000 20	1,000 . 20

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

Por medio de los resultados del estadígrafo de la Rho de Spearman se corrobora que existe relación entre la causa de los despidos arbitrarios fraudulentos y la reposición de los trabajadores de la municipalidad provincial de Arequipa, 2021, a nivel positivamente moderado, ya que, el valor fue $r=,858^{**}$, lo que demuestra que si es positiva la hipótesis de correlación 3.

En el análisis de la significancia se puede apreciar que presenta un valor de $p=0.000$, la cual es menor al parámetro límite ($p<0.05$) aceptando la hipótesis planteada existe relación entre la causa de los despidos arbitrarios fraudulentos y la reposición de los trabajadores de la municipalidad provincial de Arequipa.

Tabla 12 Hipótesis general

			Correlaciones	
			Variable Despido arbitrario	Variable Reposición del trabajador
Rho de Spearman	Variable Despido arbitrario	Coeficiente de correlación	1,000	,740**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Variable Reposición del trabajador	Coeficiente de correlación	,740**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Por medio de los resultados del estadígrafo de la Rho de Spearman se corrobora que existe relación entre de los Despidos arbitrarios y la reposición de los trabajadores, en la municipalidad Provincial de Arequipa, 2021, existiendo una influencia positivamente moderada, ya que, el valor fue $r=,740^{**}$, lo que demuestra que si es positiva la hipótesis de correlación general.

En el análisis de la significancia se puede apreciar que presenta un valor de $p=0.000$, la cual es menor al parámetro límite ($p<0.05$) aceptando la hipótesis planteada existe relación entre de los Despidos arbitrarios y la reposición de los trabajadores, en la municipalidad Provincial de Arequipa.

V. DISCUSIÓN

En la historia de la nación frente a los despidos laborales, es posible que se genere un daño moral al trabajador, sobrellevando que en el 90% de los casos existen de exámenes judiciales para su reposición laboral, de manera que no se desarrolla en daños morales sufrido por la persona jurídica a motivo de este lineamiento. A pesar de que existe jurisprudencia y doctrina que apoya a la persona jurídica, de manera que está actuación motivada por el daño moral en el sujeto jurídico es una institución jurídica de bajo desarrollo, siempre partiendo del principio del daño moral como aquel desconsuelo que se genera por una acción lesiva y como el sujeto jurídico es sin sentimiento e incorpóreo esto no puede padecer de ningún daño moral, de manera que esto no es lo propicio, ya que, por medio de la titularidad o pertenencia de los derechos la persona jurídica a pesar de no poseer sentimiento sí posee personalidad de manera que se llegan a vulnerar sus derechos laborales

Es necesario enfatizar que desde hace 15 años el Tribunal Constitucional ha transformado la manera de protección ante los despidos arbitrarios, identificando las probabilidades del trabajador de pedir una tutela de reparación de naturaleza restitutoria, sin que en la actualidad se haya dado una transformación del contexto legal para la protección que establece la Ley de Productividad y Competitividad laboral.

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) la cantidad de despidos para el año 2018 aumentó el 4.7% en comparación con los últimos tres meses del año 2017, siendo 5.1 millones de individuos que formaban parte de la población económicamente activa de Lima Metropolitana. La PEA presentó una extensión del 2.9% de la proporción general, cómo es de observarse en nivel de despido es bastante alto y el motivo de esto es el efecto de que no poseen como trabajadores un suficiente respaldo por parte del Estado y donde los empleadores utilizan su poderío económico, sumergiéndose en procesos laborales dejando de lado el daño que pueden causar la los trabajadores y a ellos mismos. De manera que al determinarse una categoría de despido arbitrario del trabajador este posee el derecho de recibir una indemnización establecida en el artículo 4 de la LPCL, no obstante también

es probable pedir su reposición laboral según cómo se suscitara el despido bien sea arbitrario, incausado o nulo, no obstante, al darse las limitaciones para estas peticiones jurídicas y determinadas por el Tribunal Constitucional se conforma la vía procesal, cuando se solicita lo que muchas ocasiones llega a generar dudas en los solicitantes al no reconocer que es lo más favorable o idóneo (Comex Perú, 2020, p.10).

Durante el estudio se analizaron los supuestos de las variables de despido y reposición del trabajador verificando de esta manera cómo se relacionan las mismas formulando así soluciones posibles que de existir sentencias positivas de reposición que se generan por el despido, las mismas puedan materializarse adecuadamente por cuánto actualmente se da la resolución que determina la reposición del trabajador, pero se da la excusa de que el puesto no está disponible para restituirse o no existe un puesto del mismo nivel, por lo que se mantiene el perjuicio al trabajador al no poder materializar la resolución.

En tal sentido, los resultados develan que según los resultados del estadígrafo de la Rho de Spearman se corrobora que existe relación entre de los Despidos arbitrarios y la reposición de los trabajadores, en la municipalidad Provincial de Arequipa, 2022, existiendo una influencia positivamente moderada, ya que, el valor fue $r=,740^{**}$ y una significancia de $p=0.000$, la cual es menor al parámetro límite ($p<0.05$), lo que demuestra que si es positiva la hipótesis de correlación general.

De acuerdo con datos del Instituto Nacional De Estadística e Informática (INEI) la cantidad de despidos para el año 2016 aumentó el 4.7% en comparación con los últimos tres meses del año 2015, siendo 5.1 millones de individuos que formaban parte de la población económicamente activa de Lima Metropolitana. La PEA presentó una extensión del 2.9% de la proporción general, cómo es de observarse en nivel de despido es bastante alto y el motivo de esto es el efecto de que no poseen como trabajadores un suficiente respaldo por parte del Estado y donde los empleadores utilizan su poderío económico, sumergiéndose en procesos laborales dejando de lado el daño que pueden causar la los trabajadores y a ellos mismos. De manera que al determinarse una

categoría de despido arbitrario del trabajador este posee el derecho de recibir una indemnización establecida en el artículo 4 de la LPCL, no obstante también es probable pedir su reposición laboral según cómo se suscitara el despido bien sea arbitrario, incausado o nulo, no obstante, al darse las limitaciones para estas peticiones jurídicas y determinadas por el Tribunal Constitucional se conforma la vía procesal, cuando se solicita lo que muchas ocasiones llega a generar dudas en los solicitantes al no reconocer que es lo más favorable o idóneo (Comex Perú, 2020, p.10).

En atención al objetivo específico 1, determina la causa de los despidos arbitrarios nulo y la reposición de los trabajadores de la municipalidad provincial de Arequipa, 2022, los resultados muestran que según el estadígrafo de la Rho de Spearman se corrobora que existe relación entre la causa de los despidos arbitrarios nulo y la reposición de los trabajadores de la municipalidad provincial de Arequipa, 2022, existiendo una influencia positivamente moderada, ya que, el valor fue $r=,715^{**}$, y un valor de $p=0.000$, la cual es menor al parámetro límite ($p<0.05$) lo que demuestra que si es positiva la hipótesis de correlación 1.

En la actualidad existen nuevos supuestos de reposición los cuales se enfocan a través del Tribunal Constitucional y se dieron a establecer la aplicación de dos nuevos supuestos de reposición derivados, los cuales se generan desde un despido el primero ad nutum o despido incausado, el cual se enfocan y se plasma normalmente cuando no existe invocación de causa además el tiempo ya se estableció seguidamente el segundo supuesto tiene como denominación fraudulento que se enfoca cuando el empleador imputa distintos hechos inexistentes.

Con respecto al objetivo específico 2, analizar la causa de los despidos arbitrarios incausados y la reposición de los trabajadores de la municipalidad provincial de Arequipa, 2022, se demostró que según los resultados del estadígrafo de la Rho de Spearman se corrobora que existe relación entre la causa de los despidos arbitrarios incausados y la reposición de los trabajadores de la municipalidad provincial de Arequipa, 2022, a un nivel positivamente moderado, ya que, el valor fue $r=,692^{**}$, y cuyo valor de significancia $p=0.000$.

El despido arbitrario es el que se ocasiona por la expresión de una causa justa que quizás no se demuestre en el juicio lo cual abarca maneras diferentes de despido despidos de acción sin comunicación, usando comunicación pero sin manifestar la causa, donde se siguen las formalidades referentes pero no se explica el motivo (Alva, 2018, p.72)

En tal sentido, Corbalán & Costa (2018), concluye que la doctrina judicial chilena no es clara ni rotunda ante la competencia que tienen los juzgados de lo laboral, para identificar demanda por indemnizar daños morales que se derivan del despido injustificado, ya que, al no propiciarse el cumplimiento del sueldo en el empleador el trabajador realiza una demanda civil por la cancelación de perjuicios morales que generó el despido.

Sobre el objetivo específico 3, identificar la causa de los despidos arbitrarios fraudulentos y la reposición de los trabajadores de la municipalidad provincial de Arequipa, 2022, por medio de los resultados del estadígrafo de la Rho de Spearman se corrobora que existe relación entre la causa de los despidos arbitrarios fraudulentos y la reposición de los trabajadores de la municipalidad provincial de Arequipa, 2022, a un nivel positivamente moderado, ya que, el valor fue $r=,858^{**}$, con un nivel de significancia de $p=0.000$, la cual es menor al parámetro límite ($p<0.05$) lo que demuestra que si es positiva la hipótesis de correlación 3.

Para Iglesias (2017) este autor plantea que el despido de carácter fraudulento que se ejecuta en un momento en donde es despedido el trabajador basados en un enfoque de maldad y sobre todo llevando se acabó por conocimiento del empleador y genera un engaño tergiversando la verdad y los principios de buena fe, es que se da a conocer que se debe regir todo despido a las relaciones laborales y se tiene que cumplir con la presentación de una causal para que de esta manera el despido se enfoque como cumplido y generar los debidos procesos y finalmente se tiene que considerar fraudulento ya que no se presentan diversos hechos que no existieron o que de una forma ilegal fueron aparentes o imaginarios es por ello que se le debe de atribuir una causa No regulada en el desarrollo de la Norma y sobre todo generar una configuración

dónde se da a conocer la vulneración de los Derechos Incluso en el inicio del principio de tipicidad (p.182).

Las restricciones implementadas no se acatan a las transformaciones de las acciones que se invocan por la manera en cómo se genera el despido que puede vulnerar los derechos fundamentales asociados al proceso debido del empleador, sino que es reducido a la denominación consignada en la petición a la categoría de despido acaecido, sin tomar en cuenta la categorización jurídica del despido puede solucionarse con la implementación del principio *iura novit curia*, prevalencia del fondo de la forma y suplencia de queja entre otros que reconoce la Ley N° 29497.

VI. CONCLUSIONES

Primera.- Los Despidos arbitrarios y la reposición de los trabajadores, en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022, presentan una relación positivamente moderada, ya que, el valor fue $r=,740^{**}$ y el valor de $p=0.000$, la cual es menor al parámetro límite ($p<0.05$), aceptando la hipótesis de correlación general.

Segunda.- La causa principal de los despidos arbitrarios nulos en los trabajadores de la municipalidad provincial de Arequipa es la discriminación. De igual forma, se determinó por medio de los resultados del estadígrafo de la Rho de Spearman que existe relación entre la causa de los despidos arbitrarios nulo y la reposición de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022, a un nivel positivamente moderado, ya que, el valor fue $r=,715^{**}$ y la significancia fue $p=0.000$, la cual es menor al parámetro límite ($p<0.05$).

Tercera.- La causa de los despidos arbitrarios incausados es la discriminación. De igual forma, se determinó por medio de los resultados del estadígrafo de la Rho de Spearman que existe relación entre la causa de los despidos arbitrarios incausados y la reposición de los trabajadores de la municipalidad provincial de Arequipa, 2022, a un nivel positivamente moderado, ya que, el valor fue $r=,692^{**}$ y la significancia fue $p=0.000$, la cual es menor al parámetro límite ($p<0.05$).

Cuarta.- La causa de los despidos fraudulentos son las faltas graves. De igual forma, se determinó por medio de los resultados del estadígrafo de la Rho de Spearman que existe relación entre la causa de los despidos arbitrarios fraudulentos y la reposición de los trabajadores de la municipalidad provincial de Arequipa, 2022, a un nivel positivamente moderado, ya que, el valor fue $r=,858^{**}$ y la significancia fue $p=0.000$, la cual es menor al parámetro límite ($p<0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera.- Se recomienda decisores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Arequipa desarrollar campañas de información con el propósito de que los trabajadores tengan el conocimiento sobre las normas de despido y sus causas administrativas.

Segunda.- Se recomienda la Municipalidad Provincial de Arequipa mantener nexos sociales adecuados con los trabajadores basados en un entorno armónico y equilibrado, cumpliendo los derechos laborales de cada uno de los trabajadores, para que estos brinden un servicio de calidad, ya que en el estudio se estableció una significativa y directa relación entre los despidos laborales y las causas administrativas.

Tercera.- Se sugiere a decisores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Arequipa analizar y evaluar los efectos administrativos que generan los despidos del trabajador de manera arbitraria en su gestión.

Cuarta.- Se recomienda a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa analizar los distintos canales informativos que le sea útil con respecto a los despidos y a la reposición del trabajador.

Quinta.- A futuros investigadores utilizar esta temática para profundizar sobre el despido y sus consecuencias administrativas.

REFERENCIAS

- Alva, A. (2018) Despido laboral, nuevos criterios jurisprudenciales. Gaceta jurídica-Lima.
- Blancas, C. (2018). El despido en el Derecho Laboral Peruano. Jurista Editores - lima.
- Castillo, R y Villa, M. (2019). Una Nueva Interpretación del Despido sin causa justa. (Tesis para optar el título de abogado). Universidad Javeriana de Bogotá.
- Coaguila, L. (2018). 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). Universidad José Carlos Mariátegui.
- ComexPerú. (2020). Desempeño del Mercado laboral Peruano. Resultados en 2020. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/informe-anual-laboral-001.pdf>.
- Corbalán, R, y Costa, M. (2018). 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.
- De la Cruz, C. (2019). El Despido Fraudulento y su Impugnación.
- De Lama, M. (2018). La reposición del trabajador por las vías ordinaria y amparo. Gaceta jurídica - Lima.
- Díaz de Rada, V. (2019). Análisis de datos de encuestas. Barcelona: Editorial UOC.
- Figueroa, E. (2019). Despido arbitrario. Estudio constitucional, comparado y jurisprudencial.
- García, T. (2019). “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).
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.

- Huamán, J. F. (2018). Consecuencias en la aplicación de la Ley del Hostigamiento Sexual-Piura 2011-2018.
- Iglesias, K. (2017). 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.
- Parasso, V. (2 de marzo de 2019). Los 10 países con mayor índice de desempleo (y por qué China no es uno de ellos). BBC New Mundo. https://www.bbc.com/mundo/noticias/2016/03/160302_desempleo_china_gch_am
- Pleno Jurisdiccional Laboral (2019). I Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, Lima-2012. Informe. http://www.trabajo.gob.pe/archivos/slide/2012/PLENO_JURISDICCIONAL_SUPREMO_EN_MATERIA_LABORAL_2019.pdf.
- Quezada, L. (2018). Metodología de la investigación: Estadística aplicada en la investigación. Lima-Perú: Editora Macro E.I.R.L.
- Quiñones, S., Paredes, M., Huaman, L., Ruiz, J., Zamora, M. & Viterri, J. (2017). El despido Laboral; despido nulo, arbitrario, incausado y fraudulento. Gaceta jurídica - lima.
- Sepúlveda, M, y Sobarzo, A. (2018). “De la falta de Probidad como causal de despido” (Tesis para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Universidad de Chile.
- Tamayo, M. (2018). *El Proyecto De Investigación Módulo 5. Serie Aprender a Investigar*. Colombia
- Tamayo, M. (2017). El proceso de la investigación científica. 4ta. Edición, México. Ed. Limusa.
- Tello M. (2018). Despido lesivo de derechos fundamentales y remuneraciones dejadas de percibir por reincorporación laboral (Tesis de pregrado). Universidad Alas Peruanas, Huánuco, Perú.
- Tomaya, J. (2019). La Prueba del Despido Nulo en la nueva Ley Procesal de

Trabajo. Gaceta Jurídica-lima.

Torres Vera, G. A. (2019). La indemnización frente a la nulidad del despido. Especial referencia a los trabajadores amparados por la Ley 24041.

Tovalino, F y Valderrama, L. (2018).Despidos Arbitrarios Nuevos Criterios Jurisprudenciales Para su Calificación Perú: Gaceta Jurídica.

Tribunal Constitucional (2013). Memoria 2013. Tribunal Constitucional. <https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/09/memoria-2013.pdf>.

Yábar, A. (2019). 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 2009-201”

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo inciden los Despidos Arbitrarios y la Reposición de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022?</p> <p>Problemas Secundarios</p> <p>a) ¿Cuál es la causa de los despidos arbitrarios nulo y la reposición de los trabajadores de la municipalidad provincial de Arequipa, 2022? Y</p> <p>b) ¿Cuál es la causa de los despidos arbitrarios incausados y la reposición de los trabajadores de la</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Explicar la Incidencia de los Despidos arbitrarios y la reposición de los trabajadores, en la municipalidad Provincial de Arequipa, 2022</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Determina la causa de los despidos arbitrarios nulo y la reposición de los trabajadores de la municipalidad provincial de Arequipa, 2022 y</p> <p>b) Analizar la causa de los despidos arbitrarios incausados y la reposición de los trabajadores de la</p>	<p>Hipótesis.</p> <p>Alternativa</p> <p>· Existe relación entre de los Despidos arbitrarios y la reposición de los trabajadores, en la municipalidad Provincial de Arequipa, 2022</p> <p>Nula</p> <p>No existe relación entre de los Despidos arbitrarios y la reposición de los trabajadores, en la municipalidad</p>	<p>Variable 1</p> <p>Los Despidos Arbitrarios</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Despido nulo</i> • <i>Despido incausado</i> • <i>Despido fraudulento</i> <p>Variable 2</p> <p>La Reposición del Trabajador</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vía ordinaria • Vía constitucional 	<p>TIPO:</p> <p>No experimental</p> <p>DISEÑO</p> <p>Correlacional</p> <p>MUESTRA</p> <p>20 jueces</p> <p>TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>Cuestionario</p> <p>Escala de Likert</p>

<p>municipalidad provincial de Arequipa, 2022? Y finalmente</p>	<p>municipalidad provincial de Arequipa, 2022 y finalmente</p>	<p>Provincial de Arequipa, 2022</p>		
<p>c) ¿Cuál es la causa de los despidos arbitrarios fraudulentos y la reposición de los trabajadores de la municipalidad provincial de Arequipa, 2022?</p>	<p>c) Identificar la causa de los despidos arbitrarios fraudulentos y la reposición de los trabajadores de la municipalidad provincial de Arequipa, 2022</p>			

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Dimensión	Indicador	N° ítems	Alternativas	Escala
Los Despidos Arbitrarios	DESPIDO NULO	Afiliación a un sindicato	1,2	1. En desacuerdo 2. Totalmente en desacuerdo 3. NR/NS 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	ordinal
		Ser representante de los trabajadores afiliados al sindicato	3,4		
		Queja o proceso en contra el empleador	5		
		Discriminación	6		
		Embarazo	7		
	DESPIDO INCAUSADO	Conducta	8		
		Capacidad	9		
		Falta grave	10		
		Falta de Pago	11		
	DESPIDO FRAUDULENTO	Hechos inexistentes	12		
		Vicios de la voluntad	13		
		Fabricación de pruebas	14,15		

Variable	Dimensión	Indicador	N° ítems	Alternativas	Escala
La Reposición del Trabajador	VÍA ORDINARIA	Ley Procesal Laboral	1,2,3,4,5,6,7	1. En desacuerdo 2. Totalmente en desacuerdo 3. NR/NS 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	ordinal
		Nueva Ley Procesal Laboral	8,9,10		
	VÍA CONSTITUCIONAL	Amparo	11,12,13,14,		

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

6	¿Ud. cree, que los despidos por discriminación en la actualidad por parte de los empleadores es una constante en el Perú?					
7	¿Ud. cree, que, deben ser repuestas en su centro laboral, las personas que han sido despedidas a causa del embarazo?					
8	¿Ud. cree que, el grueso de los despidos incausado se originan por la conducta del trabajador?					
9	¿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 explicó 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						
		1	2	3	4	5
1	¿Ud. cree, que la ley procesal laboral N° 26636, garantiza la reposición de un trabajador que ha sido despedido arbitrariamente?					
2	¿Ud. cree, que la ley procesal laboral N° 26636 es una ley que respeta el principio de celeridad procesal?					

3	¿Ud. cree, que la ley procesal laboral N° 26636 resulta insuficiente para satisfacer las necesidades de solución rápida de los conflictos laborales?					
4	¿Ud. cree, que la ley procesal laboral N° 26636 es una ley que fomenta la conciliación?					
5	¿Ud. cree, que la ley procesal laboral N° 26636, es una ley desfasada en la actualidad?					
6	¿Ud. cree, que los procesos de reposición en casos de despido arbitrario, deban llevarse mediante un proceso común?					
7	¿Ud. cree, que el estado nos proporciona mecanismos de resolución de conflictos laborales, mediante la Ley Procesal Laboral N°26636?					
8	¿Ud. cree, que la nueva ley procesal laboral N° 29497 es una ley que fomenta la conciliación?					
9	¿Ud. cree en la nueva ley procesal laboral N° 29497 los jueces tienen protagonismo e 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?					

Alfa e cronbach de la primera variable

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,821	22

INTERPRETACIÓN

Una vez sometido el presente cuestionario a análisis del alfa de cronbach nos da el siguiente resultado

CRITERIOS DE CONFIABILIDAD DE VALORES

- No es confiable si sale -1 a 0
- Baja confiabilidad 0.01 a 0.49
- Moderada confiabilidad de 0.5 a 0.75
- Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89
- Alta confiabilidad 0.9 a 1

Los resultados muestran que existe una confiabilidad fuerte siendo el valor 0.821 una fuerte confiabilidad en la aplicación del instrumento

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	62,6667	56,524	,555	,806
VAR00002	62,4667	55,838	,713	,800
VAR00003	62,4000	63,686	-,048	,837
VAR00004	62,2667	61,352	,273	,819
VAR00005	61,9333	60,352	,308	,817
VAR00006	62,4000	58,257	,334	,817
VAR00007	62,0667	57,638	,620	,806
VAR00008	62,2667	59,210	,356	,815
VAR00009	61,9333	62,352	,106	,825
VAR00010	62,3333	61,095	,257	,819
VAR00011	62,8000	53,600	,510	,807
VAR00012	63,3333	54,524	,463	,811
VAR00013	63,4667	56,695	,429	,812
VAR00014	62,4000	55,686	,671	,801
VAR00015	63,6000	58,257	,420	,812

Si se desea eliminar un elemento dentro del cuestionario seria el item 14 ya que es el más bajo con valor de $\alpha=0.801$, el índice obtenido por item es muy confiable y su proyección de los resultados de información

Alfa de Cronbach de la segunda variable

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,759	,814	20

INTERPRETACIÓN

Una vez sometido el presente cuestionario a análisis del alfa de Cronbach nos da el siguiente resultado

CRITERIOS DE CONFIABILIDAD DE VALORES

- No es confiable si sale -1 a 0
- Baja confiabilidad 0.01 a 0.49
- Moderada confiabilidad de 0.5 a 0.75
- Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89
- Alta confiabilidad 0.9 a 1

Los resultados muestran que existe una confiabilidad fuerte siendo el valor 0.814 una fuerte confiabilidad en la aplicación del instrumento

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	3,8333	,91287	,777
VAR00002	3,7667	1,19434	,778
VAR00003	4,1667	,87428	,829
VAR00004	4,1333	,72020	,762
VAR00005	4,1667	,69893	,764
VAR00006	4,8667	,43417	,755
VAR00007	4,3667	,66868	,755
VAR00008	4,8333	,52067	,754
VAR00009	4,4333	,62606	,756
VAR00010	4,5000	,62972	,754
VAR00011	3,5333	,93710	,746
VAR00012	2,8667	1,33218	,751
VAR00013	4,0000	,74278	,770
VAR00014	4,8333	,37905	,762
VAR00015	4,0667	,73968	,760

Si se elimina un elemento la confiabilidad se mantendría en un nivel fuerte ya que la mayoría de los ítems analizados muestran una proyección del

Base de datos

Variable 1

	pre1	pre2	pre3	pre4	pre5	pre6	pre7	pre8	pre9	pre10	pre11	pre12	pre13	pre14	pre15
1	4	4	5	2	4	3	4	3	3	1	3	1	1	5	5
2	1	4	3	5	2	1	3	2	1	2	2	2	2	3	3
3	4	2	1	5	4	4	2	2	5	3	1	3	5	2	1
4	2	2	5	2	4	1	4	1	2	3	3	4	3	2	1
5	2	3	1	5	1	4	5	1	5	1	4	1	4	3	1
6	3	3	3	3	2	4	4	4	5	3	1	4	4	1	2
7	3	3	5	5	1	2	5	1	2	2	2	5	2	1	3
8	5	2	2	1	5	3	1	4	1	1	3	1	3	1	5
9	2	2	4	3	4	4	4	1	4	4	4	5	4	2	4
10	2	4	3	1	5	4	5	5	1	3	4	1	1	2	3
11	5	3	1	2	2	2	5	2	3	2	2	3	2	2	2
12	1	2	5	3	5	1	1	4	5	5	4	4	1	3	1
13	1	4	4	5	2	5	2	4	1	3	1	2	1	1	4
14	2	2	4	5	3	2	2	3	5	1	1	3	4	2	3
15	3	1	3	1	4	5	4	2	3	1	3	4	4	5	5
16	3	2	5	3	4	5	2	1	1	5	1	3	3	1	5
17	4	5	5	1	2	3	4	3	2	2	3	2	2	5	4
18	3	4	1	1	1	3	1	2	4	1	2	1	2	4	2
19	3	5	3	3	1	4	5	1	4	1	2	3	4	5	2
20	4	3	5	4	5	2	2	4	1	1	3	3	3	5	5
21	4	5	1	4	2	5	2	4	2	2	2	2	4	4	2
22	3	5	4	3	5	1	4	2	2	5	2	2	4	4	2
23	4	3	5	3	2	5	5	5	1	3	3	2	2	1	3
24	5	5	3	3	5	2	5	2	2	2	5	4	1	2	5
25	4	5	2	4	1	1	4	5	5	2	3	5	4	5	3
26	3	4	4	4	5	2	4	4	1	5	1	3	4	2	4
27	2	5	2	3	2	4	5	5	1	2	1	3	5	3	5
28	3	1	1	1	1	2	5	3	3	5	3	5	2	5	3
29	4	1	5	1	4	5	1	4	4	5	2	5	3	2	1
30	4	2	1	4	2	5	4	3	3	3	3	4	1	5	5
31	5	5	5	1	5	5	2	4	4	5	1	1	2	2	4
32	3	3	5	3	5	2	5	4	5	2	1	2	3	2	4
33	5	5	1	2	2	4	3	4	4	3	4	3	2	4	2
34	3	4	1	1	1	2	2	4	2	3	3	1	3	4	5
35	3	3	3	1	4	2	4	5	3	5	1	4	5	4	3
36	3	1	2	1	2	2	5	1	3	2	2	2	5	5	3

37	2	1	4	3	2	2	5	4	1	1	4	1	4	4	3
38	4	4	3	1	5	1	5	2	5	5	1	2	4	5	1
39	4	4	1	5	3	3	4	1	4	5	3	2	4	2	4
40	4	1	4	2	4	3	1	2	4	1	1	4	5	3	3
41	4	3	5	5	1	2	2	4	5	5	1	3	3	2	3
42	1	1	1	4	2	1	1	4	1	4	1	2	3	3	5
43	5	4	4	3	2	2	1	5	3	3	3	2	2	4	4
44	5	1	5	1	2	1	4	2	5	2	3	3	1	5	1
45	4	4	2	5	3	5	4	5	1	1	4	3	2	2	4
46	3	3	5	5	3	2	3	1	3	5	1	3	2	5	1
47	2	3	1	5	5	3	5	2	2	3	2	3	1	3	2
48	1	5	1	1	1	1	3	4	1	3	1	2	2	4	2
49	1	5	2	5	1	1	1	4	4	3	4	5	2	5	2
50	1	1	5	5	5	1	1	2	5	5	3	4	5	5	3

Variable 2

	pre1	pre2	pre3	pre4	pre5	pre6	pre7	pre8	pre9	pre10	pre11	pre12	pre13	pre14	pre15
1	3	4	3	4	1	3	3	5	2	4	5	2	4	1	3
2	2	4	1	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	5	1
3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	2	5	4	2	3	1
4	2	1	3	2	1	5	1	5	2	1	5	2	1	1	5
5	2	2	4	1	1	2	1	3	4	3	3	4	3	2	2
6	3	1	3	2	3	5	1	3	1	2	3	1	2	4	1
7	1	2	5	4	3	1	5	4	5	1	4	5	1	4	1
8	3	1	3	4	3	1	4	2	2	4	2	2	4	1	1
9	5	1	5	3	4	1	5	5	2	4	5	2	4	2	2
10	3	3	5	2	2	2	2	1	4	2	1	4	2	2	5
11	3	3	4	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	3
12	4	5	5	1	4	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2
13	5	5	3	3	3	5	1	1	4	5	1	4	5	5	2
14	5	5	3	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	1	5
15	3	4	2	2	2	2	2	4	5	5	4	5	5	1	2
16	1	2	2	1	5	5	5	2	5	3	2	5	3	3	5
17	4	5	5	4	2	1	2	5	1	4	5	1	4	4	5
18	1	5	3	3	1	1	4	5	4	3	5	4	3	3	3
19	2	4	4	5	5	2	1	5	2	4	5	2	4	4	5
20	2	2	3	5	1	2	4	2	5	4	2	5	4	5	2
21	3	1	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3
22	1	4	3	1	3	3	2	2	2	4	2	2	4	2	3
23	3	4	1	5	2	1	4	2	4	5	2	4	5	3	5
24	4	4	1	2	4	5	1	2	5	1	2	5	1	3	2
25	3	4	2	1	1	3	1	2	5	4	2	5	4	1	1
26	5	4	1	4	2	3	3	1	5	2	1	5	2	5	5
27	2	5	2	2	2	4	3	3	4	1	3	4	1	4	5
28	4	3	1	1	3	1	1	3	1	2	3	1	2	4	1
29	3	4	1	1	2	5	5	2	2	4	2	2	4	5	5
30	4	4	2	3	1	4	4	1	1	4	1	1	4	1	4
31	2	3	5	2	2	3	1	2	1	5	2	1	5	3	3
32	2	3	4	4	1	5	4	1	4	2	1	4	2	5	2
33	2	1	4	1	3	5	2	5	4	5	5	4	5	1	1
34	3	2	4	2	5	1	3	2	3	1	2	3	1	3	5
35	4	3	2	2	2	4	4	3	5	2	3	5	2	2	3
36	5	4	3	4	4	5	3	1	3	4	1	3	4	1	3
37	2	5	4	3	4	2	4	1	1	4	1	1	4	4	3

38	5	5	4	4	5	5	5	1	1	2	1	1	2	5	5
39	2	4	1	4	2	5	1	2	5	1	2	5	1	3	4
40	4	4	4	3	2	4	2	5	4	2	5	4	2	2	5
41	4	3	3	4	5	2	3	3	4	5	3	4	5	5	2
42	3	4	1	4	5	1	3	4	3	5	4	3	5	3	2
43	5	3	4	5	1	2	3	1	3	3	1	3	3	2	4
44	5	4	2	5	2	5	2	1	3	2	1	3	2	4	2
45	2	5	3	3	2	1	4	3	5	4	3	5	4	1	4
46	5	2	3	3	1	1	2	4	2	3	4	2	3	3	3
47	5	4	4	1	1	2	5	4	2	4	4	2	4	3	5
48	3	4	5	2	3	5	2	5	4	4	5	4	4	2	2
49	3	1	2	3	2	1	4	4	3	1	4	3	1	3	4
50	3	4	3	4	4	5	1	5	4	3	5	4	3	3	2

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombre: Godofredo Jorge Calla Colana
 1.2. Cargo e institución donde labora: Catedrático universitario en UAP - Universidad Alas Peruanas
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Encuesta
 1.4. Autor de Instrumento: Herrera Herrera, Rosmary Liu

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						FUNDAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
METODOLÓGICA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

Si cumple
No

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Trujillo, de Octubre del 2022.



Dr. Godofredo Jorge Calla Colana
 DNI No 25413288 Tel: 950909327
 Ocid 0000-0002-9801-9353



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: César Alfredo Montes de Oca Dibán
 1.2. Cargo e institución donde labora: Catedrático universitario en PUCP, UC, UCSP
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Encuesta
 1.4. Autor de Instrumento: Herrera Herrera, Rosmary Liu

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MEDIAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.													X
OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.													X
ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación


Si cumple

No

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

97.5%

Arequipa, 12 de diciembre del 2022.


 Mag. César Alfredo Montes de Oca Dibán
 DNI No 29722197 Telf: 941088751
 Orcid 0000-0003-1697-5681



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILDOSO CABRERA ERICK DANIEL, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Los despidos arbitrarios y la reposición de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022", cuyo autor es HERRERA HERRERA ROSMARY LIU, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 23 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILDOSO CABRERA ERICK DANIEL DNI: 09949028 ORCID: 0000-0002-0803-9415	Firmado electrónicamente por: EVILDOSOC el 04- 01-2023 19:00:13

Código documento Trilce: TRI - 0500856