



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

El Procedimiento de cesantía y el despido arbitrario en el  
Juzgado Laboral de Lima Norte- 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Abogada

**AUTORA:**

Contreras Huarhua, Sheyla Layla (orcid.org/0000-0002-0937-870X)

**ASESOR:**

Mg. Vasquez Torres, Arturo Rafael (orcid.org/0000-0002-8513-4483)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

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

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, empleo y emprendimiento.

LIMA - PERÚ

2022

## Dedicatoria

A los trabajadores y empleadores que por algún motivo han llevado a cabo un mal procedimiento de cesantía en el ámbito laboral.

## Agradecimiento

Agradecemos a nuestra Universidad Cesar Vallejo, Corte Superior de Justicia de Lima Norte, docentes, doctores (as) y familiares; por la ayuda durante todo el ciclo universitario.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización. ....	16
3.3. Escenario de estudio .....	16
3.4. Participantes y documentos.....	16
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	19
3.6. Procedimiento .....	19
3.7. Rigor científico .....	20
3.8. Método de análisis de datos .....	21
3.9. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES.....	33
VI. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de Categorización .....	16
Tabla 2: Lista de participantes entrevistados .....	18
Tabla 3: Lista de Documentos .....	19
Tabla 4: Validación de la guía de entrevista .....	21

## Resumen

La presente tesis tuvo como objetivo general analizar de que manera el procedimiento de cesantía podría vincularse con el despido arbitrario en el Juzgado laboral de Lima Norte – 2022. En relación al método empleado para su desarrollo, se utilizó el enfoque cualitativo, el tipo es básico ya que se pretendió ampliar nuevos conocimientos acerca de la problemática en mención. Resultados, se realizó una entrevista a 10 profesionales del derecho, entre ellos Abogados laboristas, Especialistas laborales y colaboradores, después de un arduo análisis los conocedores laborales en su totalidad concuerdan que, ante la culminación de la relación laboral, esta no debería generar una afectación al derecho fundamental al trabajo. Conclusiones, en la mayoría de procesos laborales y exclusivos en los despidos arbitrarios son ocasionados debido a que no se aplica un buen procedimiento de cese es ahí, donde se generan las vulneraciones a los derechos laborales Conclusiones, en la mayoría de procesos laborales y exclusivos en los despidos arbitrarios son ocasionados debido a que no se aplica un buen procedimiento de cese es ahí, donde se generan las vulneraciones a los derechos laborales.

**Palabras clave:** Procedimiento de Cesantía, Estabilidad laboral, Despido Arbitrario, Función laboral, Derechos laborales, Indemnización Laboral.

## Abstract

The general objective of this thesis was to analyze how the dismissal procedure could be linked to arbitrary dismissal in the North Lima Labor Court - 2022. In relation to the method used for its development, the qualitative approach was used, the type is basic since it was intended to expand new knowledge about the problem in question. Results, an interview was conducted with 10 legal professionals, including labor lawyers, labor specialists and collaborators, after an arduous analysis, the labor connoisseurs in their entirety agree that before the culmination of the labor relationship, this should not generate an affectation to the fundamental right to work. Conclusions, In the majority of labor processes and exclusive in arbitrary dismissals, they are caused because a good dismissal procedure is not applied, it is there, where the violations of labor rights are generated. Conclusions, In the majority of labor processes and exclusive in arbitrary dismissals, they are caused because a good dismissal procedure is not applied, it is there, where the violations of labor rights are generated.

**Keywords:** Severance Procedure, Job Stability, Arbitrary Dismissal, Labor Function, Labor Rights, Labor Compensation.

## I. INTRODUCCIÓN

El procedimiento de cesantía, se entabló en el Imperio Romano debido a que el empleador mostro su facultad de ejercicio y poder absoluto, pero de carácter patrimonial. Es decir, una vez terminada la obra el amo o señorío automáticamente aplicaba la cesantía laboral, pero a beneficio propio. Ante ello el esclavo era vendido, intercambiado o incluso prestado, considerándolo, así como un objeto por su falta de saber intelectual. El derecho laboral reguló en ese tiempo el *servi privati* y *servi publici* realizando una separación de esclavos por parte del Digesto donde los subyugados de 25 años quedaban a disposición del dueño hasta los 40 años; cumplida la edad establecida optan por expulsarlos a mendigar y los menores de 20 años eran vendidos con la finalidad de subordinarse a otros estados como Grecia llamándolos *ilotas*, cabe recalcar que la labor que ellos ejercían era ardua y con ninguna compensación a sus servicios.

El tratado de Versalles y la declaración de Filadelfia consideraron algunos puntos colectivos que se debe tener en cuenta al momento de realizar el vínculo laboral entre el Trabajador – Empleador. En ese mismo contexto, Dinamarca aplica el modelo *danés* ante los despidos laborales ya que la cesantía laboral es plasmada en un triángulo dorado, en pocas palabras: primero, la estabilidad laboral que es considerada como el eje regulador de una sociedad gremial equitativa, siendo esta de mucha ayuda en el libre mercado. En los laterales se encuentran, por un lado, tenemos la conexión laboral entre los sujetos intervinientes (trabajador- empleador) configurándose así la formalidad y el contrato a que estará sometido el obrero; y por el otro las políticas sindicales donde estas permiten la práctica de sus derechos y deberes laborales facultativos ante la sociedad. Actualmente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mediante declaraciones, protocolos y convenios laborales reconoce el derecho al trabajo a nivel mundial con la finalidad de no alterar la estabilidad laboral sino la existencia de la equidad social.

Ante ello es preciso, acotar que el despido arbitrario es de uso correcto siempre y cuando: exista un pre aviso, no afecte el crecimiento del mercado laboral, y a la

coyuntura en la que se encuentra la sociedad cuyo interés no es otro que alcanzar el fin del estado es decir el bien común; por ello en la mayoría de estados europeos aplican ese modelo, si el trabajador no cuenta con un buen rendimiento va ser despedido, pero respetando sus derechos.

Por consiguiente, en el Perú se ha dado diversas reformas a la norma laboral, sin embargo, hoy en día la Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT) Ley Nº 29497, contempla diversos casos especiales en materia laboral. Así mismo el decreto legislativo Nº 728, en el artículo 32º, da referencia al procedimiento de cese, siendo este aplicado por el empleador antes de un proceso abreviado u ordinario laboral. En otras palabras, la carta de pre aviso es presentada o enviada antes de que culmine el contrato laboral; una vez notificado o dado por recibido el documento, de suscitarse algún problema es llevado a la vía administrativa para la solución de acuerdo a Ley. De acuerdo a la Ley General de Inspección de Trabajo (LGIT) Ley Nº 28806 por medio de SUNAFIL se realiza las fiscalizaciones correspondientes al entorno laboral y prevé la ejecución de la norma laboral mencionado para que así, no existan vulneraciones de los derechos y deberes. El contexto jurídico antes mencionado se fundamenta en nuestra Carta Magna indicando la tutela laboral al trabajador ante el cese arbitrario (Art. 27).

La presente tesis se centraliza en el Juzgado Laboral de Lima Norte donde se ha incrementado el número de procesos laborales por despido arbitrario, y que en su mayoría no se ha cumplido con los requisitos que señala la norma para el despido arbitrario, afectando esta manera el fruto generado por el trabajador de muchos años laborando.

La problemática radica, en el sector privado y público donde la mayoría de los trabajadores son despedidos injustificadamente a pesar de tener contratos laborales; inclusive estando inscritos en los diferentes regímenes laborales debido a que no se cumple con el procedimiento adecuado de despido en cualquiera de sus modalidades; cabe precisar que en la mayoría de pre avisos presentados por el empleador no cumple con las formalidades que dispone la norma laboral cuya consecuencia es la afectación

de los deberes y derechos del trabajador como: al trabajo digno, a una reparación por el daño causado, al debido proceso, e incluso en algunos casos a la libertad sindical, entre otros; derechos que la normativa jurídico laboral reconoce.

Así se estableció como problema general: ¿De qué manera el procedimiento de cesantía podría vincularse con el despido arbitrario en el Juzgado laboral de Lima Norte – 2022? De la misma manera, mencionamos el primer problema específico ¿Cómo los derechos laborales podrían vincularse con la Estabilidad laboral en el Juzgado laboral de Lima Norte – 2022? Y como segundo problema específico ¿Cómo la Indemnización del trabajador podrían garantizarse ante la extinción de la relación laboral en el Juzgado laboral de Lima Norte – 2022?

Esta investigación tiene una justificación teórica, que es el de dejar como aporte aquellos conocimientos acerca de las categorías de estudio que son: El procedimiento de cesantía y el despido arbitrario. De tal manera, que se ha realizado la búsqueda de documentos, revisándolos y analizándolos para su mayor entendimiento, y por otro lado, dejar abierta la posibilidad de que otros estudiantes puedan brindar o debatir estudios complementarios para su mejor desarrollo en cuanto a un proceso laboral. También tiene una justificación práctica, que nuestro ordenamiento jurídico laboral proteja al obrero frente a arbitrariedades aportando nuevas medidas de supervisión cuando se realicen despidos injustificados. Finalmente, también tiene una justificación metodológica, que consiste en el procedimiento de investigación realizado que servirá para que otros estudiosos de la rama puedan orientarse y generar nuevas propuestas a la realidad problema expuesta.

De acuerdo a lo planteado anteriormente, el objetivo general consiste en: Analizar de qué manera el Procedimiento de cesantía se vinculará con el despido arbitrario en el Juzgado laboral de Lima Norte – 2022. Seguidamente, como primer objetivo específico, Analizar como los derechos laborales se vinculará con la estabilidad laboral en el Juzgado laboral de Lima Norte – 2022. Y el segundo objetivo específico, Analizar como los derechos del trabajador se garantizará con una indemnización justa ante la extinción de la relación laboral, en el Juzgado laboral de Lima Norte – 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

El presente capítulo consiste en realizar análisis y descripciones de estudios previos de acuerdo al tema de investigación las mismas que se encuentran contenidas en artículos científicos de revistas indexadas a bases de datos como, Dialnet, Redalyc, Gale Onefile, Scielo, Alicia, Ebscohost, entre otras así mismo tesis Internacionales y nacionales, en idioma, inglés, portugués y español.

Con respecto a los antecedentes internacionales, el doctor Colombiano Tejada, (2020) en su artículo científico tuvo como objetivo verificar las situaciones laborales de un trabajador para su despido. La metodología empleada es hermenéutico- documental por lo que, se extiende a diversas exploraciones bibliográficas llegando a concluir que el término de la relación laboral es válida siempre en cuanto este, cuente con una valoración al ejercicio laborado mediante un proceso que ayude al trabajador para un mayor desempeño.

El jurista boliviano Clark (2014) en su artículo científico, donde el objetivo general fue Debatir si un empleador está autorizado a suspender temporalmente contratos que al transcurrir el tiempo el trabajador sea despedido, cuya metodología fue análisis de caso llegando a concluir que el Alto Tribunal Boliviano realiza interpretaciones integrales, sistemáticas y mecánicas, es decir, en toma de decisión se deba valorar los hechos, causas y consecuencias que contraiga dicho conflicto laboral. Se considera mucho al doctor en mención, debido a que, en nuestro sistema, la Nueva Ley procesal de Trabajo utiliza a menudo el principio de Supremacía de la realidad la misma, que disminuye los despidos en cualquiera de sus modalidades.

Así mismo el jurista estadounidense Gamonal (2017) en su artículo científico; cuyo objetivo fue analizar el despido libre o empleo a voluntad en el contrato de trabajo en Estados Unidos, empleo la metodología de teoría fundamentada llegando a la conclusión que un despido libre se rige de acuerdo a la norma anglosajona siendo esta

protectora frente al empleador diferenciando así; la libertad de trabajo y el consentimiento de despido es decir el employment at will.

Los comentaristas venezolanos Platan (2016) infieren en una perspectiva matemática en su artículo científico, en la que tuvo como objetivo Exponer de qué modo una demanda dinámica es un factor que aporta una incertidumbre en la gestión de RR.HH utilizando como metodología el análisis documental llegando así; a concluir la existencia de dos factores reales; siendo la primera dinámica ya que permite cuantificar los resultados de la decisión final la segunda es estática ya que no existe variación como factor externo.

Silva, et al. (2015) en su artículo científico tuvo como objetivo principal Discutir como hoy en día los comentaristas del derecho laboral actúan frente a la realidad laboral, la metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo por lo que llega a la conclusión que a todo trabajador sometido a la relación laboral; no sea parecida a la precariedad. Entendiéndose así, que el derecho laboral debe ser respetado tal como lo señala la norma mas no desplegarse de ella.

Finalmente, la doctora chilena Rodrigo (2015) en su artículo científico cuyo objetivo fue profundizar el debate de la compatibilidad del Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales y el despido indirecto o auto despido, la metodología empleada es análisis de caso concluyendo que, ante la vulneración del derecho al trabajo, el empleador queda obligado a realizar una indemnización a favor del obrero.

Así mismo, en los antecedentes Nacionales uno de los comentaristas del Derecho más reconocido es el doctor Franco (2019) quien en su artículo científico tuvo como objetivo general Fundamentar los diversos motivos por lo que un trabajador a tiempo parcial es despedido cuya metodología utilizada fue de teoría fundamentada llegando a concluir que todo trabajador que se encuentre inscrito en cualquier régimen laboral no deba merecer vulneraciones a sus derechos ya que, este acto da referencia a una inestabilidad y des equidad al Ordenamiento Jurídico Laboral y las organizaciones internacionales a las que están amparadas.

Fajardo (2016) en su artículo científico cuyo objetivo fue Analizar aquellas instituciones que aplican la nueva ley procesal del trabajo, donde la metodología empleada fue de análisis documental, concluyo otorgar a los trabajadores en cualquiera de sus modalidades un debido procedimiento frente a un conflicto laboral así mismo ayude a contrarrestar fraudes de contratos laborales.

Catacora (2016) en su artículo científico tuvo como objetivo general Diferenciar si el trabajador debe ser indemnizado o repuesto a su centro de trabajo por haber sido despedido injustificadamente o fraudulentamente, la metodología empleada fue de análisis documental llegando a la conclusión que el empleador por reducir su personal de trabajo vulnera sus derechos causando diversos problemas en el ámbito laboral.

Vílchez, et al. (2017) en la tesis tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre la aplicación del derecho laboral peruano y el derecho provisional con equidad y desarrollo, donde la metodología empleada fue histórica, descriptiva y documental llegando así a la conclusión que no existe una equidad correspondiente entre el propio derecho laboral y el derecho provisional debido a que no se aplica una valoración en forma conjunta al momento de que la autoridad laboral analice el vínculo laboral con las pruebas presentadas por las partes.

Sin embargo, Saavedra (2016) en su artículo científico tuvo como objetivo Identificar los inicios y los rasgos que definen el derecho de trabajo y su evolución en la doctrina donde se utilizó la metodología análisis documental, la metodología fue análisis documental y concluyo que todo estado debe respetar las condiciones de trabajo digno del obrero.

Por otro lado, Godenzzi (2022) en su tesis tuvo como objetivo es diagnosticar y determinar el impacto de cómo es posible que esta modalidad de negocio contractual de contrato laboral perjudica el legítimo derecho a la tutela y protección jurisdiccional donde la metodología empleada fue el estudio practico- descriptivo llegando a la conclusión Existen transgresiones por parte del empleador cuando brinda contratos a medio tiempo a sus propios trabajadores debido a que en cualquier momento estos

puedan ser despedidos sin causa alguna sin ninguna norma quien pueda brindarles una sobreprotección laboral..

Mientras tanto, Benavides (2020) en su tesis, cuyo objetivo analizar la sobreprotección del obrero frente al despido fraudulento donde el método empleado es de enfoque cualitativo dando a concluir que La restitución del trabajador a su centro de labor tiene que ser regulado en nuestra norma de carácter vinculante ya que ante despidos este contrae diversas afectaciones a la parte más débil que viene hacer el obrero cuyos derechos tienen carácter constitucional.

Alvarado (2020) en su tesis donde el objetivo fue La indemnización del trabajador a causa del despido arbitrario cuya metodología utilizada fue inductiva llegando a la conclusión que la vulneración generado ante un despido arbitrario no solo debe tenerse en cuenta el pago indemnizatorio sino; debe incluirse el daño moral que pueda causar este ya que no existirá más un ingreso al trabajador para que pueda subsistir.

Al respecto, se desarrolla las teorías, enfoques teóricos, principios, bases teóricas acerca de las categorías y subcategorías de acuerdo al orden de la matriz de categorización.

En tal sentido, el presente trabajo de Investigación tiene como primera categoría al Procedimiento de cesantía dando referencia al jurista Anacleto (2015) conceptualiza como aquella tramitación previa antes del despido para ello, se le otorga al trabajador un plazo no menor de 6 días para que así, realice su descargo correspondiente. En los casos de faltas graves que no resulte razonable el plazo es de 30 días naturales. Al mismo tiempo, el doctor Gonzales (2019) alega una relación antagónica en la sociedad internacional lo que, en nuestro territorio es conocido con el nombre de Relación Laboral (empleador y trabajador).

La carta de pre aviso debe contener las siguientes características: cumplir con la forma y fondo de la misma tal como lo señala el artículo 32° del decreto supremo Nº 003-97-TR. Notificación al trabajador, se realiza mediante un documento escrito comunicando el motivo del despido y la fecha del fin de la relación laboral así mismo las notificaciones son llegadas al último domicilio señalado por el trabajador en el caso

que no se encuentre en el momento laborando; o también en el centro laboral bajo un cargo. Expresión de la causa, es la indicación escrita de la falta grave cometida por el trabajador amparándose en la norma legal correspondiente. La fecha de despido. - En la carta se precisa el día en la que el trabajador deba cesar de su centro laboral y finalmente si las faltas son cometidas por varios trabajadores, el empleador tiene la facultad de sancionar de diferentes maneras dependiendo el grado de involucración de cada personal. Mayormente esta característica, es a criterio personal del empleador.

Consiguientemente el documento de cese laboral, viene hacer aquel escrito formalizado vía notarial siendo formulada por el empleador y cumpliendo todos los requisitos de forma que emana la Ley.

Así mismo, el jurista Blancas (2016) señala como requisitos esenciales para el proceso de cesantía un hecho jurídico a futuro e incierto, es decir, el empleador no tiene una fecha cierta en la que despedirá al obrero. Sin embargo, ante la afectación a los derechos del trabajador esta, se considera una de las principales cláusulas para declararse Nula el despido la misma que es amparada por nuestra carta magna debido a que sanciona las arbitrariedades que se puedan cometer en el derecho en general. Finalmente, que la razón del despido sea jurídicamente cierto y razonable ante ello, los operadores de justicia deben verificar la realidad en la que se encuentra el trabajador.

Por otro lado, el doctor Anacleto (2015) menciona el principio de inmediatez siendo este; indispensable en el procedimiento de cesantía debido a que limita al empleador realizar despidos en un plazo no razonable, es decir; la aplicación del principio rige en la inserción del plazo entre el hecho de la falta grave y el día que se realiza el despido.

Para ello, existen 2 etapas: la primera es el proceso de cognición donde al tomar conocimiento de la falta del trabajador, el empleador o autoridad competente en ese instante debe calificar si dicho agravio viene hacer una infracción regulada en la norma laboral y finalmente se comunica a la dirección de la empleadora quien tomara decisión de lo acontecido. Y la segunda viene hacer el proceso volitivo donde se cuantifica cuan

grave es el hecho generado por el trabajador generando una decisión de acuerdo a la complejidad de lo causado.

El autor mencionado, opta la postura de que solo se deba utilizar la etapa del proceso de cognición ya que debe seguirse un debido proceso así no se vulnere los derechos otorgados al trabajador.

Así mismo la primera subcategoría de la primera categoría da referencia a los derechos Laborales donde Vásquez (2020) considera que son inherentes al trabajador en cualquier índole por ello, son resguardos tanto los derechos individuales como colectivos que en toda sociedad debe regirse y en las inserciones laborales, es decir; en el capital y el trabajo.

Por otro lado, se constitucionalizan cuando el juez laboral realiza conceptualizaciones e interpretaciones de la misma en un caso concreto, en otras palabras, en la decisión final se rige mediante la norma laboral mas no realiza su aplicación en totalidad sino, descifra lo que realmente consiste (teoría lus Positivista).

Ante ello el doctor Almanza (2021) señala la legalidad laboral como un medio de ayuda en la actividad jurisdiccional gremial ya que, permite el reconocimiento de derechos para aquellas personas que se encuentren o no en una relación laboral. Sin embargo, el uso de la teoría en mención consiste, en aplicar diversas perspectivas de lo señalado en la norma sin alternar, aumentar o incluso trasgredir la norma.

Desde otro punto de vista el doctor Espinoza (2015) alega que no cabe la existencia de una desnaturalización de los derechos laborales debido a que; tanto el derecho constitucional y civil tienen la misma finalidad siendo esta garantizar su accionar frente a las restricciones que se puedan manifestar.

Por lo tanto, todo trabajador tiene derechos básicos como, por ejemplo; a no trabajar más de 8 horas diarias en totalidad laborar 48 horas a la semana incluyendo la hora del almuerzo, vacaciones anuales, la empleadora debe otorgar salud y seguridad, Elección de libertad sindical, gratificaciones, licencia pre natal y pos natal, reconocimiento de las vacaciones trucas, Cts., Asignación familiar e Indemnización

por despido arbitrario. Las mismas que se encuentran reconocidas por la norma y el Ministerio de Trabajo y promoción de Empleo (MTPE) en la Resolución Ministerial Nº 205-2014-TR.

Mientras tanto, como segunda subcategoría de la primera categoría, viene hacer la Indemnización laboral para ello García (2017) señala el concepto como aquella compensación dineraria por el daño causado producida por el despido. Desde la perspectiva española; si el empleador realiza el pago indemnizatorio no debería configurarse una vulneración en su totalidad debido a que se reconoce las ganancias por el capital humano, es decir; se realiza el despido por diferentes motivos, pero se le entrega al trabajador cierto dinero por todo lo laborado y por el daño causado.

Sin embargo, para el chileno Rojas (2013) desde su perspectiva señala la Indemnización Laboral como aquel derecho que garantiza la protección social frente al desempleo. Ante ello precisa que el dinero otorgado al trabajador es el conjunto de remuneración acumuladas que a su vez es calculada por los peritos laborales ya que, contrae consigo, las vacaciones no pagadas, el reconocimiento de daños laborados, entre otras. Es por ello, que, ante un despido injustificado, arbitrario o en cualquiera de sus modalidades el empleador debería pagar una sanción que la propia norma laboral establece, es decir, una Indemnización por el daño ocasionado y un reconocimiento por el tiempo laborado.

Es preciso resaltar, que existen diversos fundamentos por el cual se realiza la indemnización laboral como, por ejemplo: La culminación de contrato, Indemnización por el término del contrato laboral mediante su evolución, Procedencia mediante años de servicios brindados, por despidos justificaciones o cualquier modalidad, entre otras.

En paralelo, la segunda categoría del presente estudio es el despido Arbitrario ante ello se define como “Aquel cese arbitrario producida por el empleador debido a que no ha expresado o demostrado una causa justa” (Anacleto,2015, p.281).

Así mismo, el jurista en mención realiza una crítica aquellos comentaristas del derecho laboral que consideran el despido del trabajador por la propia situación en la que se encuentre, nos referimos exactamente al tiempo laborado siendo este; un criterio

arbitrario. Pero mediante dos principios laborales aclara lo que señala la norma; por un lado, el principio protector hacia el trabajador por encontrarse en una jornada mínima laboral y este es despedido arbitrariamente generando un acto de agresión a la dignidad, derecho a la defensa y la finalidad del derecho al trabajo. Y, por otro lado, el principio de igualdad consistiendo en la equidad de derechos, plasmando así un límite a los poderes otorgados al empleador siempre en cuanto vulnere sus derechos.

En otras palabras, la crítica constructiva del jurista en mención es que no deba existir la diferencia arbitraria entre los trabajadores a tiempo completo y parcial ya que, al aplicarse los principios del derecho laboral claramente ampara al trabajador en cualquier régimen que se encuentre inscrito sin que se afecte sus derechos y deberes constitucionales.

En concordancia con los juristas; Moscoso (2019) precisa que el despido sin causa alguna ocasionando la vulneración de derechos laborales del trabajador y Alvarado (2020) señala la incoación de cese laboral injustificado realizado por parte del empleador sin tener una razón justa ante el propio trabajador. Si bien es cierto, dicho despido contrae diversas vulneraciones de derechos para el ámbito laboral por ello, se configura un pago indemnizatorio.

Por otro lado, se puede impugnar el despido arbitrario en un plazo no mayor de 30 días naturales de producido el hecho, pero en el caso de que el trabajador se encuentra fuera del territorio nacional o tenga impedimento de ingreso o algunas faltas en el funcionamiento del Poder Judicial el plazo queda suspendido hasta el tiempo que dure el impedimento.

Mientras tanto, como primera subcategoría de la segunda categoría viene hacer la Estabilidad Laboral donde el Doctor Yances (2017) Define como aquel derecho a la permanencia constante que todo trabajador deba tener en una equidad gremial cuya culminación de la misma; dependerá del rendimiento del obrero o llegue al límite de edad. Sin embargo, al empleador como autoridad laboral no se le puede restringir en realizar en realizar el cese de sus laborables, sino que la misma norma especial señala las causas justas para su terminación.

Para el jurista Valdivieso (2019) refiere a la Estabilidad laboral se configura como tal cuando el trabajador haya culminado el periodo de prueba.

Desde otra perspectiva, se considera a la Flexibilidad laboral como uno de los principios laborales donde la sociedad laboral permite: un equilibrio de igualdad en la relación laboral y crecimiento del mercado cuyos beneficiarios vienen hacer la sociedad como tal. Así también se genera menos desempleabilidad, reconocimiento de derechos laborales del propio obrero, sobreprotección al trabajador por sus labores y finalmente nos ayuda a crecer como país mediante un desarrollo económico por lo cual el jurista Almanza (2021) infiere en la perdurabilidad sindical generando un aval para todo trabajador y restringe la desocupación del mismo siendo regulado en los contratos laborales en la que se concrete netamente el desempeño del trabajo y el trato que se le genera.

Dando a entender que la solidez sindical genera sobreprotecciones al obrero como aquella conexión formal, se debe tener en claro que es el Estado quien se encarga en generar la estabilidad laboral pero hoy en día no existe una regulación concreta y específica para su aplicación por ello, es que se sugiere una reforma entendible del Art. 27 de la Constitución Política del Perú ya que taxativamente se refiere a la estabilidad laboral de entrada y salida.

En definitiva, como segunda subcategoría de la segunda categoría viene hacer la Extinción de la Relación Laboral ante ello el jurista Miranda (2019) señala que la culminación del contrato laboral es ocasionada por alguna infracción que haya cometido el trabajador considerándola un motivo justificado para su cese. En otras, palabras el empleador tiene la facultad máxima en cuanto al despido que pueda realizar; si el trabajador le contrae alteraciones o un no mejoramiento en su centro laboral puede concluir con la relación laboral la misma que, debe comunicar la causa.

Cadillo (2019) señala que el fin del vínculo laboral está ligada con la capacidad del trabajador generando un favorecimiento para el empleador ya que, se considera válido la culminación del contrato laboral y este no genere costos adicionales como una indemnización siempre en cuanto cumpla con las formalidades de la Ley laboral.

Así mismo, el artículo 16° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ley Nº 25327) menciona dos causales para el término de la relación laboral de acuerdo a la capacidad del trabajador. Siendo la invalidez absoluta permanente y la conducta o capacidad de trabajo permitidos por la norma. De igual forma el artículo 23° especifica las causas justas de despido por la capacidad del obrero.

Una de las causas principales que destaca el autor en mención es la Invalidez absoluta permanente debido a que estamos frente a una incapacidad definitiva por lo que; limita al trabajador a laborar correctamente y al empleador un desequilibrio en el mercado laboral. Ahora bien, para ello se requiere un informe médico que certifique dicha invalidez realizada en las entidades competentes como, por ejemplo: Es salud, El ministerio de Salud o la junta de Médicos designados por el Colegio Médico del Perú cabe recalcar que el informe es a solicitud del empleador y en el momento que perciba objetivamente la deficiencia.

El jurista peruano Cjuro (2015) quien considera que la culminación de un contrato laboral deba realizarse de acuerdo a las formalidades que establezca la norma vigente y acompañada de regímenes jurídicos sindicales que puedan acreditar su buen desarrollo en un proceso laboral. Si bien es cierto, está ligada al Art. 16° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) ya que, existe una teoría en especial como es la Estipulación resolutoria la misma que pondrá fin a la relación laboral, pero esta se encuentra regulada en el contrato laboral.

Ante la existencia de causas que van a permitir su extinción ya sea, si el trabajador labora a plazo determinado o indeterminado, renuncia voluntaria fundamentada, mutuo acuerdo, Jubilación, fallecimiento entre otras; lo mencionado debe cumplir con los requisitos esenciales para que se pueda considerar valida.

Adicionalmente, la Magister Mejía (2018) considera que para la culminación del contrato laboral es indispensable incluir una cláusula resolutoria con la finalidad de agilizar el trámite en cese laboral. Para entender mejor entendimiento, debe conceptualizarse el contrato de trabajo como aquel acuerdo de voluntades de los

sujetos intervinientes (trabajador- empleador) cuyas características esenciales vienen hacer la exclusividad y subordinación.

Sin embargo, el doctor Tofenio, et. Al (2017) infiere algunos regímenes que el Estado reconoce como ente regulador para una mejora en el mercado donde los derechos económicos prevalecen y sobre todo éstos dependen de una sobre otra. Todo ello, se rigen mediante normas donde las autoridades competentes que se encargan en supervisar sirven para una protección del trabajador.

En la celebración del Negocio jurídico el empleador expresa y señala en forma escrita una clausula especifica donde el trabajador a cometer dicho acto automáticamente dará fin al contrato de trabajo se debe tener en cuenta que la firma refiere al consentimiento de todo lo estipulado.

Con la finalidad de comprender la investigación realizada se ha establecido enfoques conceptuales, en este sentido iniciamos con: el procedimiento de cesantía donde el empleador realiza un debido emplazamiento cuya finalidad es que el trabajador tenga conocimiento de su cese y la causa fundamentada en el caso que haya cometido alguna falta grave. Seguidamente el Despido arbitrario que viene a ser aquella acción realizada por el empleador quien retira al trabajador de su centro laboral con o sin causa justificada. Finalmente, la estabilidad laboral es considerada como aquel equilibrio que existe entre el propio Estado y los sujetos de una relación laboral permitiendo un crecimiento en el comercio laboral y el regulamiento del nivel de desempleo.

### III. METODOLOGÍA

La presente investigación es de enfoque cualitativo para ello, es necesario resaltar a Hernández y Baptista (2017) quien nos señala que el enfoque en mención pretende realizar un estudio a profundidad cuyos datos obtenidos sirvan de información para su mejor desarrollo. Es decir, es la recolección de datos que posteriormente se analizaran y así nos podrá ayudar en absolver aquellos cuestionamientos realizados o incluso nuevas iniciativas a mejoras.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se extendió hacia un estudio de tipo básica ya que, se pretenderá ampliar nuevos conocimientos acerca del procedimiento de cesantía y el despido arbitrario ante ello, se realiza la ardua investigación de la realidad problemática por lo que permitió una indagación general. Sánchez y Reyes (2014) resaltan las investigaciones de tipo básica señalando los hechos particulares y concretos de acuerdo a la problemática mediante referencias científicas para una nueva perspectiva.

En tal sentido, el diseño de la investigación es de teoría fundamentada ya que, durante la redacción se analizó e interpreto los datos bibliográficos revisados y anexados por ello, los juristas Singh y Estefan (2018) refieren que a partir de la recolección de datos y opiniones jurídicas de los concedores del derecho laboral mediante la guía de la entrevista formulada permite realizar nuevos conocimientos y aportes indispensables para el estudio de la problemática mencionada.

El nivel de investigación es descriptivo, ante ello Guevara, et al. (2020) propone extender los principales enfoques y particularidades del tema en mención para obtener datos de las categorías y subcategorías de estudio realizando interpretaciones de manera separada para sintetizar el lazo de ambas.

### 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

Las categorías del trabajo de investigación tienen como título: El procedimiento de cesantía y el despido arbitrario las mismas que han sido definidas de manera concreta y ello se desprende las subcategorías señaladas en la tabla: (Cobo, et al. 2020)

Tabla 1: Matriz de Categorización

Categoría	Subcategoría
1. Procedimiento de cesantía	1.1. Estabilidad laboral 1.2. Derechos laborales
2. Despido arbitrario	2.1. Indemnización laboral 2.2. Derechos laborales

Fuente: Elaboración Propia, 2022.

### 3.3. Escenario de estudio

El estudio de la investigación cuya problemática es centralizada en el Juzgado Laboral de Lima Norte, territorio que pertenece a la ciudad de Lima siendo específicos los Juzgados de paz letrado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte ubicado en la Av. Rufino Macedo 204 – B – Independencia; donde se vienen visualizando casos de índole laboral en cuanto a los procedimientos de cese, tipos de despidos, reconocimiento de beneficios sociales, retención de cts., entre otras.

### 3.4. Participantes y documentos

El presente trabajo de investigación pretende aplicar la guía de la entrevista para ello contamos con Doctores, Especialistas, Abogados laboristas y colaboradores quienes tienen experiencia máxima en el tema en mención.

Tabla 2:Lista de participantes entrevistados

Nº	Apellidos y Nombres	Profesion o Cargo Academico	Institucion	Años de experiencia
1	Jimmy Godofriedo Chambi Quispe	Asistente Judicial Laboral	Juzgado de Paz letrado Laboral Transitorio Especializado.	8 años
2	Gean Pierr Franco Diaz Castañeda	Asistente Judicial Laboral	Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio.	8 años
3	Diego Alonso Noronha Val	Secretario Judicial (Ponencias)	Juzgado de Paz letrado Laboral Transitorio Especializado..	6 años
4	Salange Patricia Rivera Galvez	Asistente del Juez especializado	Juzgado de Paz letrado Laboral Transitorio Especializado.	9 años
5	Kenny Jhordy Coral Molina	Abogado	Abogado- Litigante.	3 años
6	Leonel Victor Ladera Mayta	Abogado Laboralista	Abogado- Litigante	5 años
7	Neisser Rosales Mayta	Abogado	Ministerio del Interior	3 años
8	Saldarriaga correa, Ileana de Lourdes	Abogada- Arbitro laboral	Abogada- Litigante.	5 años
9	Angela Lozano Huamani	Abogado - Magister	Abogado- Litigante.	5 años
10	Jose Luis Pazzoni Veramendi	Abogado	Abogado- Litigante.	5 años

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Tabla 3: Lista de Documentos

<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>CONTENIDO A ANALIZAR</b>
<p>Analizar de qué manera el Procedimiento de cesantía se vinculará con el despido arbitrario en el Juzgado laboral de Lima Norte – 2022.</p>	<p><a href="https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf">https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf</a>.</p> <p><a href="https://www2.deloitte.com/">https://www2.deloitte.com/</a>.</p>
<b>OBJETIVO ESPECIFICO 1</b>	<b>CONTENIDO A ANALIZAR</b>
<p>Analizar como los derechos laborales se vinculará con la estabilidad laboral en el Juzgado laboral de Lima Norte – 2022.</p>	<p><a href="https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/T-611-01.htm">https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/T-611-01.htm</a>.</p> <p><a href="https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00157-2021-AA.pdf">https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00157-2021-AA.pdf</a></p>
<b>OBJETIVO ESPECIFICO 2</b>	<b>CONTENIDO A ANALIZAR</b>
<p>Analizar como los derechos del trabajador se garantizarán con una indemnización justa ante la extinción de la relación laboral, en el Juzgado laboral de Lima Norte – 2022.</p>	<p><a href="https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Cas.-Lab.-21599-2018-Sullana-LP.pdf">https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Cas.-Lab.-21599-2018-Sullana-LP.pdf</a></p> <p><a href="http://tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/407/1/images/1330-15.pdf">http://tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/407/1/images/1330-15.pdf</a></p>

Fuente: Elaboración propia, 2022.

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Kenny y Fourie (2015) Las acciones del procedimiento de cese contraen vulneraciones de derechos del propio trabajador las mismas que son causadas por despidos arbitrarios y a su vez contravengan la norma jurídica laboral para ello, realizamos la busca de bibliografías para una perspectiva más clara y concisa mediante la técnica de la entrevista y la guía de la entrevista. Por otro lado, la técnica de la entrevista viene hacer aquel instrumento de sintetiza, adecua, y sobre todo se rige a una formalidad de las fuentes de información recolectadas así mismo es realizada de dos personas que vienen hacer el entrevistado y el entrevistador quienes son conocedores del derecho laboral. De acuerdo a los instrumentos empleados, se adhiere la guía de la entrevista para que así en el escenario de estudio se aplique dicha acción de manera tacita- en este caso los especialistas en el ámbito laboral los mismos, que ven, analizan, ejecutan, tramitan aquellos procesos de cese y los despidos arbitrarios del trabajador. Es así la formulación de preguntas que corresponden a tres por cada uno de los objetivos.

### 3.6. Procedimiento

Iniciamos el presente trabajo de investigación visualizando una realidad problemática en la que el trabajador es despojado de su centro de labor sin ninguna razón alguna causándole daños y vulneraciones de sus derechos como deberes es por ello que, se lleva a un proceso laboral ordinaria para su solución e reposición. Seguidamente se realiza la determinación del tema central y de ahí parte los estudios o la recolección de bases bibliográficas para revisarlas y anexarlas Ante ello recopilamos los puntos de vista de cada autor para crear el título adecuado para su estudio, se procede a realizar la matriz de categorización y de ahí sacar las subcategorías de estudio que a mediados se debe ir concretando, arreglando o inclusive trayendo aportes de replanteamiento en cuanto a los objetivos, problemas generales y específicos, supuestos para que así finalmente se realice a redactar el trabajo de investigación iniciando con la Introducción

con los 9 aspectos necesarios, pasamos al marco teórico donde se da un énfasis en los enfoques teóricos y conceptuales; así llegando a la parte final la parte metodológica a emplear y los aspectos administrativos.

### 3.7. Rigor científico

El rigor científico para las investigaciones cualitativas refiere a la aplicación de diversos aspectos, considerando a Herrera (2018) señala la dependencia como aquella validación adecuada se debe contar con la recopilación de datos, parámetros y reglas precisas cuya base de datos sean confiables sin realizar ninguna alteración debido a que esta; serán presentadas a expertos para una debida aprobación. Seguidamente, la investigación tiene de credibilidad debido a que los resultados y aportes del estudio están ligadas a nuestra problemática por ello, Mertens (2010) refiere la credibilidad también como aquella manera en como redactar, alegar e fundamentar las averiguaciones realizadas por el indagador acerca de un tema concreto y de ese punto desarrollar una conceptualización mediante la interpretación. Así mismo, la confirmabilidad desde la perspectiva de Sáenz (2014) los datos recopilados, revisados y anexados en un trabajo de investigación se deben glosar para un mayor entendimiento. Es decir, una vez de haber analizado y obtenido resultados de las diversas revistas científicas que detallen el procesamiento de cesantía y el despido arbitrario nosotros como investigadores debemos sintetizar mediante una idea o contribuciones acerca del tema propuesto. De igual manera, la dependencia para Sánchez y Reyes (2014) los diversos indagadores que recauden los datos investigadores y/o análisis sean igualitarios o semejantes de un tema muy en común lo que se suscitar conclusiones equitativas. Sin embargo, la transferencia es netamente aplicable a los resultados obtenidos de una investigación que no solo servirán para el ámbito laboral sino, para el derecho en general en tal sentido Herrera (2014) alega que las conclusiones de un estudio cualitativo acerca de un tema concreto, no puede ser utilizada en otra búsqueda del mismo título ya que, existe el derecho de autor y los programas anti plagios que lo rechazan automáticamente, pero sí; sirven como ideas claves para una la problemática concreta y frente a ello, dar

nuevas soluciones en diferente ámbito. En este caso, el debido procedimiento de cesantía genera una garantía a la estabilidad laboral ya que, al realizar los contratos laborales entre las partes estas se señala todo lo referido a la prestación de servicios en el derecho laboral, pero en las contrataciones públicas o privadas es el empleador encargado quien estipula cláusulas cuya finalidad sea un crecimiento al propio estado.

La validación del instrumento de la guía de la entrevista se adyuga al rigor científico las mismas que son indispensables para las investigaciones cualitativas siempre en cuando los expertos aprueben el instrumento que contienen preguntas que guardan relación con los objetivos. Particularmente se obtuvo un porcentaje equivalente al 90% y 95 % lo que señala si cumple con su aplicación.

Tabla 4: Validación de la guía de entrevista

VALIDADOR	CARGO	PORCENTAJE
Dr. Urteaga Regal, Carlos Alberto.	Docente de la UCV	95%
Dr. Aceto, Luca	Docente de la UCV	95%
Dra. Marchinares Ramos, Lidia Lucrecia.	Docente de la UCV	95%

Fuente: Elaboración propia, 2022.

### 3.8. Método de análisis de datos

Al realizar investigaciones de enfoques cualitativos nos permite tener la perspectiva de entender los diferentes estudios con métodos de indagación diversas así se puedan realizar análisis y optar posturas acerca de las opiniones jurídicas, normas legales, teorías jurídicas, principios para la intención formulada del presente estudio. Sánchez y Reyes (2014) se utilizará el Método inductivo para, que son medios de investigación ya que se aplicara la intelectualidad, análisis inductivos de los juristas o concedores del derecho laboral las cuales respaldan las conclusiones. Herrera (2014) referirá el método analítico como aquella expresión y entendimiento de un tema concreto. Mediante el análisis permite llegar a una idea sistemática. De igual manera Sáenz

(2014) señalara al método exegético es utilizara mayormente en las interpretaciones de normas legales ya que, no se pretende realizar deducir de manera literal por lo que estaríamos contraviniendo a la misma. Mertens (2010) referirá al Método sintético como se aplicará colectiva de los elementos de la investigación y las mismas deben están ligadas con coherencia unas tras otras. Por último, Kenny y Fourie (2015) señalara al método comparativo, como aquella comparación de los estudios primeros antes de una investigación frente a los resultados de una investigación ya culminada con la finalidad de crear aportes.

### 3.9. Aspectos éticos

El avance del presente estudio, se guio cumpliendo el valor axiológico internacional siendo las más importante el respeto al Derecho a la Propiedad Intelectual (derecho de autor) regulado mediante el Decreto Legislativo Nº 822, es decir, se avala la intelectualidad del ser humano mediante creaciones, invenciones, redacciones, entre otras a nombre propio. Las normas APA 7ma edición las mismas, que se rigen por reglamentos a seguir al momento del citado de autores. Así mismo las resoluciones emitidas por la Universidad Cesar Vallejo como lo es, CONCYTEC- Código Nacional de la Integridad Científica del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. Y finalmente, se rige los principios éticos que permitan la veracidad del trabajo de investigación utilizando el Software Informático Turnitin.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La presente tesis mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos como lo son: la guía de entrevista y el análisis documental. En cuanto a la primera tuvo los siguientes resultados: Objetivo general: Analizar de qué manera el Procedimiento de cesantía se vinculará con el despido arbitrario en el Juzgado laboral de Lima Norte – 2022. Por lo que, se formularon las siguientes preguntas:

1. ¿Considera usted que se debe aplicar un adecuado procedimiento de cese frente a los despidos, en cualquiera de sus modalidades, para que este no se considere ilegal?
2. ¿Piensa usted que la carta de pre aviso en la culminación de cesantía es indispensable para el despido arbitrario?
3. ¿Cree usted que un adecuado procedimiento de cese reduzca los despidos arbitrarios?

En referencia a la primera pregunta, a 8 de los especialistas laborales y abogados los cuales refieren que el empleador debe comunicar al trabajador los motivos que se le imputan para que así pueda realizar el descargo correspondiente de acuerdo al hecho generado. Después de ello, si se produce el cese por parte del empleador; el trabajador puede entablar una demanda, pero además hay que tener en cuenta que si se demuestra la falta de capacidad o falta grave si procedería el despido.

Sin embargo, para 2 Asistentes Judiciales Laboralistas señalan que no existen modalidades de contratos en donde el procedimiento de cesantía sea necesario de su aplicación como, por ejemplo; los contratos de locación de servicios, sin embargo; si el empleador decide terminar la relación laboral por un interés propio de su actividad, consideran que, si debe emplazarse al trabajador de manera simple, siempre y cuando pretenda extinguir la relación laboral y en el contrato mencionado.

Respecto a la segunda pregunta, 8 entrevistados entre ellos, especialistas, asistentes y abogados laboristas precisan que si es indispensable la carta de preaviso antes del cese laboral y la propia carta de despido respectiva al trabajador debido a que; si no cumplen con el buen procedimiento de cesantía se estaría vulnerando uno de los

derechos fundamentales del trabajador lo que conlleva a demandar judicialmente la indemnización por despido arbitrario o la reposición por despido incausado, fraudulento o nulo. Toda vez que estas últimas son catalogadas como arbitrarias.

Mientras tanto, para 2 asistentes laboristas consideran que la carta de preaviso no debería tenerse en cuenta para los despidos arbitrarios porque la naturaleza de lo mencionado se realiza de manera arbitraria. De otro lado, consideran que para efectivizar el proceso de cesantía; si se resulta indispensable que el empleador curse una carta de pre aviso cuya finalidad es hacer de conocimiento al empleador del termino de la relación laboral y de esa manera, se configura un despido legal, por ende, no podemos decir que es indispensable para el despido arbitrario.

En relación a la tercera pregunta, los 10 entrevistados coinciden que los despidos arbitrarios se pueden reducir siempre en cuando el empleador efectúe el debido proceso administrativo de cese laboral conforme a Ley.

#### DISCUSION: (APRECIACION PERSONAL)

Los despidos que pueda realizar el empleador debe regirse a las formalidades que la norma emana en este caso la Ley Nº 29497 sin embargo, la facultad que es otorgada al empleador consiste también en velar el crecimiento como empresa en el mercado libre y es ahí; donde muchos conocedores del derecho laboral se cuestionan. Si una empresa tiene la necesidad de despedir a sus trabajadores debido a la coyuntura que atraviesa la sociedad, está en todo su derecho. Adicionando a lo antes mencionado, si se cumple con la emisión de la carta de preaviso, el reconocimiento del pago por el tiempo laborado, beneficios sociales y cumplido ya el plazo de determinación de descargo por parte del trabajador ya no hay necesidad de configurar el despido como arbitrario debido a que no; existe una vulneración a los derechos fundamentales del trabajador. Por otro lado, se puede dar por terminada la relación laboral cuando el trabajador incurra en alguna falta grave o por falta de capacidad tal como lo señala los arts. 59°, 60° y 61° del Decreto legislativo Nº 728, Ley Nº 25327 Ley de Productividad y competitividad laboral, en esos casos previstos el despido es válido y así ya no se considera arbitrario. Es necesario recalcar que los contratos de locación de servicios

son diferentes a los contratos laborales ya que, en el primero no existe una vinculación laboral propiamente dicha, pero si se cumple con lo designado por el contrato, solo se recibe una retribución por honorarios, no generan derechos laborales y finalmente viene hacer un contrato civil en la que el prestador como contratista tiene la autonomía en la realización de sus servicios.

En cuanto al objetivo específico 1: Analizar como los derechos laborales se vinculará con la estabilidad laboral en el Juzgado laboral de Lima Norte- 2022. Para ello se formularon las siguientes preguntas:

4. ¿Considera usted indispensable reconocer los derechos laborales para alcanzar una estabilidad laboral continua? Explique.
5. ¿Cree usted que en el Perú el derecho laboral garantiza la protección del trabajador frente a diversas arbitrariedades por parte del empleador?
6. ¿Piensa usted que los derechos laborales generan en nuestro país una estabilidad laboral absoluta?

Respecto a la cuarta pregunta, 9 de los entrevistados consideran que, si es indispensable el reconocimiento mutuo de los derechos laborales para así alcanzar la estabilidad laboral continua entre las partes ya que, la finalidad es no vulnerarlas. Por otro lado, 1 de los entrevistados tuvo una respuesta distinta señalando que no es indispensable porque el trabajador este o no en planilla puede interponer su demanda laboral a fin de que obtenga la condición de trabajador a plazo indeterminado; por ende, continuara prestado sus servicios de manera constante.

Seguidamente la quinta pregunta, los 9 entrevistados refieren que en nuestro sistema jurídico laboral teóricamente se protegen los derechos fundamentales del trabajador y la verificación del cumplimiento. En el transcurso del tiempo las normas laborales han tenido diversos cambios debido a que el trabajador ha sufrido arbitrariedades ante ello existe SUNAFIL quien se encargada de velar la protección debida. Se garantizarían los derechos laborales ya que son amparados por la Ley Procesal de Trabajo y la Constitución Política del Perú. Mientras que para uno de los entrevistados infiere que los derechos laborales vienen hacer un instrumento jurídico mas no garantiza la

protección del trabajador así mismo es de conocimiento la existencia de muchas informalidades laborales, que favorecen más al empleador en cuanto al control y supervisión laboral.

En referencia a la sexta pregunta los 10 entrevistados señalan que la estabilidad laboral absoluta no depende de los derechos laborales debido a que estas se obtienen cuando el trabajador este o no en planilla, cuando está en planilla percibe todos los beneficios laborales mientras que cuando no está; el prestador de servicios puede interponer se demanda de reconocimiento el vínculo laboral.

## DISCUSIÓN

La norma laboral reconoce los derechos y deberes de los sujetos intervinientes en una relación laboral, pero cabe la existencia de la mala aplicación de la misma, por ello el Estado lo que requiere es una estabilidad equilibrada. Para entender mejor, cuando nos referimos a un Estado con Estabilidad laboral es la continuidad de trabajo ya sea a plazo fijo o indeterminado, es decir, la duración temporal del trabajador. Por otro lado, el doctor Espinal (2018) señala las clases de Estabilidad Laboral siendo de entrada y salida; la primera es una garantía jurídica laboral de duración teniendo excepciones como lo son los contratos de periodo de prueba y los de plazo fijo. Y la segunda se refiere a la protección del trabajador frente a la culminación del vínculo laboral.

Finalmente, en relación al objetivo específico 2: Analizar como los derechos del trabajador se garantizan con una indemnización justa ante la extinción de la relación laboral, en el Juzgado laboral de Lima Norte- 2022.

7. ¿Piensa usted que, al culminar la relación laboral de forma arbitraria, se le debe reconocer al trabajador una indemnización justa por los años de servicios? Explique.
8. ¿Considera usted que es necesario aclarar la norma laboral en cuanto al tipo de extinción laboral para estipular una indemnización justa para el trabajador?
9. ¿Cree usted que exista un mecanismo sindical para que al término de la relación laboral el empleador automáticamente realice el pago correspondiente de los beneficios al trabajador?

En referencia a la séptima pregunta los 10 especialistas concuerdan que, ante la arbitrariedad del cese laboral, el empleador deba reconocer una indemnización de acuerdo como lo señala la norma debido a que el trabajador no es responsable por la culminación del vínculo laboral por tal motivo no solo le corresponde la indemnización por el daño causado si perjuicios recaído en el rubro del daño moral. Sino también una indemnización por los años de servicio laborado corresponde al beneficio de reconocimiento de CTS siempre en cuanto se trate de un despido arbitrario.

Respecto a la octava pregunta los 10 entrevistados (2022) expresan la no conveniencia de declarar la Nueva Ley procesal de Trabajo, pero si sería correcto modificar que por cada año de servicio brindado por el trabajador se le aumente la remuneración por ejemplo aumentar la cantidad a 2 remuneraciones por cada año de servicios y que no exista el tope máximo de 12 remuneraciones. Así mismo, enfatizan que los tipos de extinción laboral están dentro de la normativa laboral y estas no merecen una indemnización.

Respecto a la tercera pregunta los 10 entrevistados señalan que no existe un procedimiento específico toda vez que los trabajadores sindicales deben interponer sus demandas laborales al amparo de la Ley Nº 29497 bajo el procedimiento abreviado y ordinario ante los juzgados laborales. Así mismo, existen las autoridades competentes como por ejemplo SUNAFIL, el MTPE o el Pj de ser necesario, pero de manera independiente.

#### DISCUSION:

Ante un despido sin causa la norma señala un pago por el daño causado al trabajador sin embargo se debe tener en claro; que en todas las modalidades de despido se otorga una indemnización o la reposición a su centro de labores dependiendo el tipo de cese. Es por ello, que la norma laboral mediante el Decreto Supremo Nº 003-97-TR (27 de marzo de 1997) Normas Legales Nº 728. Diario Oficial: El Peruano, 27 de marzo de 1997 en los artículos 25° al 38° señalan las clases de despidos regulados en nuestro sistema jurídico laboral, por ejemplo: el despido incausado, justificado, nulo y fraudulento.

Por otro lado, para el doctor chileno Rojas (2014) infiere la desnaturalización del Derecho al Trabajo se configura cuando el empleador realiza ceses arbitrarios en la que se establece herramientas de protección como la Indemnización laboral cuya finalidad es restringir las arbitrariedades. Es por ello, que ante cualquier omisión o infracción a la normativa laboral el empleador debe subsanar por así decirlo lo ocasionado en este caso hablando del cese laboral se confiere una indemnización.

Por otro lado, la descripción de la guía de análisis de fuente documental

En cuanto al objetivo general: Analizar de que manera el procedimiento de cesantía se vinculara con el despido arbitrario en el Juzgado laboral de Lima Norte- 2022. Para ello, se han analizado los siguientes documentos:

El Tribunal Constitucional en la Sentencia del Expediente Nº 00543-2007-PA/TC, refiere que para el procedimiento de cesantía debe aplicarse el principio de inmediatez de la siguiente manera; si la falta grave cometida por el trabajador llega a conocimiento del empleador este, debe aplicar un plazo razonable para el despido. Así mismo El Decreto Supremo 003-97-TR de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Lima, en el artículo 31° explícitamente reconoce que ante un despido en cualquiera de sus modalidades y/o cualquier tipo de falta por el trabajador debe seguir un procedimiento adecuado. Por ello el tiempo que dure el trámite administrativo de cese, el empleador con el poder facultativo que se les otorgado puede exonerar al trabajador de no ir a laborar esos días; tal como lo reconoce el artículo en mención y añade las formalidades necesarias a cumplir.

La finalidad principal de la sentencia mencionada líneas arriba es garantizar los derechos del trabajador sobre todo al debido proceso y continuar con el crecimiento del libre mercado mediante un Estado liberal. Sin embargo, la nueva perspectiva utilizada por el Tribunal Constitución frente al procedimiento de cese es cumplir con los plazos y etapas que se puede visualizar en la primera figura. Siendo así, se denomina a la primera etapa previa: es cuando el empleador toma conocimiento del hecho generado por el trabajador; ante ello se evalúa si se realiza una investigación de manera interna antes de emitir el documento de pre aviso. Seguidamente la

segunda etapa es procedimental debido a que, ya se configura en su totalidad la falta cometida por el trabajador y lo que prosigue es el envío de la carta de pre aviso especificando las causas fundamentales y legales del cese para que así, pueda realizarse el descargo correspondiente. Finalmente, la etapa de decisión consiste, que una vez realizada la carta de descargo el empleador decidirá con argumentos de acuerdo a la norma laboral si se desvirtúa o no lo causa de despido y en el caso de que el trabajador no cumpla con el plazo establecido para responder la carta de pre aviso, se toma en cuenta la omisión y sigue la procedencia de despido.

Los costes de despido en el Marco de la Regulación de la Extinción del contrato de trabajo. (Derecho comparado), El segundo documento a analizar referente al objetivo general, consiste en que los países europeos reconocen el despido arbitrario como legal, pero de carácter patrimonial los cuales se denominan costes de despido cuyos intereses son netamente empresariales cuyos efectos legales van dirigidos al desempeño del trabajador. Por otro lado, las inestabilidades laborales dependen de dos elementos fundamentales entre los sujetos intervinientes los cuales son el coste de despido y el coste del despido arbitrario. Así mismo una perspectiva bastante llamativa y novedosa es que en la mayoría de los países anglosajones cuentan con un procedimiento especial de despido en los casos económicos, estructurales o tecnológicos cuyas características esenciales son: el apersonamiento del representante legal de la empresa y el adecuado emplazamiento al demandando con cargo de notificación en su centro laboral. Es por ello, que para los empresarios les favorece la aplicación debido a que se realiza cálculos de coste y de acuerdo a como se encuentre la coyuntura social, es decir, la existencia de una interrelación del despido arbitrario y el valor de la tramitación van a la par.

En los países como Reino Unido, Francia, Italia, Alemania, Austria, Dinamarca y Holanda (anglosajones) coinciden en que en la determinación del coste de despido prevalece el tiempo y edad laborado por el trabajador de esa manera se sintetiza la indemnización correspondiente cuya única diferenciación es de denominación de la misma. Para el doctor Carbajal (2017) refiere que la gran mayoría de ceses laborales en los países europeos consta por motivos económicos la misma que asegura

salvaguardar el derecho al trabajo digno y así mejorando la flexibilidad laboral en sus propios estados o naciones, ajustes en el mercado libre cambiante y sobre todo crecimiento laboral.

Seguidamente el primer objetivo específico: Analizar como los derechos laborales se vinculan con la estabilidad laboral en el Juzgado Laboral de Lima Norte- 2022. Por lo que, se analizaron los siguientes documentos:

Acción de Tutela Colombiana en la Sentencia del Expediente T- 404092, señala que los derechos laborales están directamente equilibrados al reconocimiento del derecho al trabajo otorgándole al trabajador modalidades dignas y legales en sus labores es por ello, que la sentencia se basa en la interpretación a la Constitución y normas laborales colombianas en cuanto a las licencias remuneradas del trabajador que optaron por sindicalizarse; ante dicho acto el empleador opta por despedirlos.

La sentencia consiste en que una empresa envía a sus trabajadores de manera escrita licencias remuneradas sin motivo fundamentado causando una vulnerabilidad ya que como bien se sabe; las licencias con goce y sin goce de haberes son reconocidas por las normas laborales y en algunos casos solicitadas por el propio trabajador, es más; paralizan la actividad laboral de manera arbitraria. Cabe recalcar que los trabajadores van laborando un periodo de 30 años teniendo un contrato a término indefinido por ende se les debe reconocer el tiempo laborado entre otros derechos laborales. Las legislaciones colombianas con la peruana tienen la misma conceptualización y nominados los derechos laborales pero el punto clave es la interpretación de las mismas y en qué momento deba aplicarse.

Ante el suceso se aplica la acción de tutela con la finalidad de proteger los derechos laborales de los trabajadores por otro lado, uno de los principios fundamentales para la solución de este tipo de conflictos es el Jus variandi y la primacía de la realidad por lo que, se configuro el abuso del empleador al reconocer la sindicalización de sus trabajadores. Por lo que, el fallo del Juez Civil Municipal y el Juez Undécimo Civil del Circuito conceden la acción de tutela al grupo de trabajadores, revocando en menos

de 2 días el fallo de las licencias remuneradas y automáticamente se reincorporen a sus laborales.

El Tribunal Constitucional en la Sentencia del Expediente Nº 00157-2021-PA/TC, consiste en dejar sin efecto el despido incausado por lo que se requiere la reposición de los trabajadores cesados debido a que se ha desnaturalizado del contrato a plazo indeterminado. El presente caso en mención es llevado ante el Segundo Juzgado Civil de la sede Maynas – Tarapoto, mediante un proceso ordinario laboral donde la causa fundamental es la vulneración de los derechos laborales y su debida protección.

Para ello, se aplicó el precedente vinculante del Expediente Nº 05057-2013-PA/ TC (Huatuco) donde se estableció la no reposición de los trabajadores a sus centros laborales declarándolos improcedentes cuando se acredite que el trabajador no haya ingresado por un concurso público al tipo de contrato señalado y en el caso que el empleador no haya cumplido con la formalidad ameritada para los contratos de dicha índole serán sancionados. Sin embargo, el cese laboral no ha tenido una causa justificada.

Finalmente, el segundo objetivo específico: Analizar como los derechos del trabajador se garantizará con una indemnización justa ante la extinción de la relación laboral en el Juzgado laboral de Lima Norte- 2022. Analizando los siguientes documentos:

Casación Laboral Nº 21599-2018/ Sullana; infiere acerca de la Indemnización por el despido arbitrario mediante un proceso ordinario cuya causal de vulneración viene hacer al artículo 33° del Reglamento de la Ley de fomento al empleo; siendo aprobada por el Decreto Supremo Nº 001-96-TR. Se debe tener en cuenta que antes del cese laboral; el empleador cumplió con la realización de la carta de preaviso y de despido es por ello que el colegiado de la Sala Laboral transitoria de Sullana por lo que no se debería considerar un despido arbitrario fundamentándose de la siguiente manera.

Por ello, se analiza la presente casación con la finalidad de entender que el despido arbitrario no se considera en su totalidad ilegal comprobándose los medios probatorios no logrando casar el presente expediente ya que, al interpretar la norma no cabe la existencia de infracción normativa laboral. Se denomina expresión mutua disciplinaria

ejercida por el empleador debido a que entablara el equilibrio laboral y mejora el mercado en competencia.

Laudo Arbitral Mexicano del Expediente 1330/15 Indemnización constitucional; es destacada porque el estado mexicano reconoce la indemnización de manera constitucional otorgándole al trabajador tres meses de salario más por cada año laborado se entabla 20 días de salario caso contrario que ocurre en nuestra nación ya que cabe la existencia de indemnizar al trabajador por el daño causado frente al despido arbitrario y la compensación por el tiempo laborado.

En la norma laboral vigente señala una remuneración y media de su sueldo por cada año laborado no sobrepasando el tope de las 12 remuneraciones, superando ya el periodo de prueba. Caso distinto ocurre cuando hablamos de trabajadores contratados a plazo fijo y este, es cesado injustificadamente antes de que culmine el contrato laboral le corresponde 11 sueldos por los meses que falten para concluir con la relación laboral. La norma laboral vigente considera tres características esenciales para que se pueda considerar la indemnización correspondiente siendo: la última boleta de pago vigente, la asignación familiar en la que se encuentre y la totalidad de las remuneraciones extras del último periodo siendo 6 meses

## V. CONCLUSIONES

PRIMERO: En síntesis, el procedimiento de cesantía se vincula con el despido arbitrario ya que se aplica el debido proceso a favor del trabajador en cuanto al cese laboral así mismo, en los temas judiciales se evita la sobre carga procesal laboral que pueda tener cualquier juzgado en la especialidad. Por otro lado, se concretiza el despido como aquella no expresión de la causa justificada con llevando al fin laboral de esa manera se ocasiona la vulneración de los derechos que tiene el trabajador es aquí el cuestionamiento al Decreto Supremo 003-97-TR específicamente en el artículo 34° donde no solo debe corresponderse a un pago dinerario, sino que se debe respetar el derecho al trabajo en todos sus extremos y no contravenir a la Constitución.

SEGUNDO: Finalmente, los derechos laborales se vinculan directamente con la estabilidad laboral ya que en nuestra Constitución Política no es explícita en señalar que tipo de estabilidad laboral se aplica en los procesos laborales no se la considera invalida debido a que existen normas internacionales que amparan y señalan la normativa a aplicarse en el caso que los países no reconozcan el tipo de estabilidad laboral. Siendo el Convenio Internacional del Trabajo № 158 y el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre los Derechos Humanos en Materia de Derechos económico, sociales y culturales lo que refieren a la Estabilidad Laboral de entrada y salida. Por ello, debe resguardar en todo momento los derechos laborales del trabajador así este; se encuentre en cualquier régimen laboral.

TERCERO: A modo de concluir, la indemnización justa se vincula con la extinción de la relación laboral por lo que la desvinculación laboral puede ser estipulada en el contrato de trabajo mediante una clausula resolutoria donde las partes toman conocimiento de la misma. Es por ello que se considera valida el despido siempre en cuanto se reconozca el pago por del daño causado, beneficios sociales, prevalecer los derechos fundamentales y sobre todo se rige a lo emanado por la norma laboral. Por otro lado, algunos países europeos consideran la indemnización como aquel último medio de cese debido a que se tiene la finalidad del crecimiento económico.

## VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: El estado debe promover e enfatizar más la nueva perspectiva del procedimiento de cesantía como aquel instrumento que ayude y aporte a la resolución de conflictos laborales.

SEGUNDO: Preservar que los trabajadores tengan más contratos a plazo permanentes e indefinidos de esta manera el empleador y el ente regulador otorgue al trabajador la continuidad laboral y así una estabilidad económica, social y familiar. Así mismo el reconocimiento y protección del trabajador debe iniciarse desde que se realiza el contrato laboral basado en las normas laborales.

TERCERO: El estado debe regular específicamente la Estabilidad laboral como tal para ello, el congreso de la república debe convocar a una asamblea para proponer y disponer una reforma parcial a la constitución que de manera taxativamente se refiere a la flexibilidad laboral, que si bien es cierto es de mucha ayuda tanto para el estado como sociedad comercial y mejora en el crecimiento como empresa.

## REFERENCIAS

- Almanza, J. (2021). *Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada*. Revista Estudios Socio-Jurídicos. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73365628007>
- Alvarado, S. (2020). *El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano*. [Tesis para obtener el grado de Abogada. Universidad Cesar Vallejo-UCV Institucional]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49575>.
- Anacleto, V. (2015). *Manual del derecho al trabajo*. Grupo editorial Lex & iuris. Lima.
- Benavides, J. (2020). *La reposición como protección adecuada contra el despido lesivo de derechos fundamentales de los trabajadores a tiempo parcial en el Perú*. [Tesis para obtener el título profesional de Abogada. Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50885/Benavides\\_VJN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50885/Benavides_VJN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Blancas, C. (2016). *Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral*. Derecho PUCP. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2839/2768>.
- Cadillo, C. (2019). *La extinción de la relación laboral por causas relacionadas con la capacidad del trabajador*. Revistas udep. Recuperado de: <https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/1573/1295>.
- Carbajal, P. (2017). *Procedimiento de cese colectivo por causas económicas y debida protección en favor de los trabajadores cesados*". [Tesis para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. PUCP]. Recuperado de: [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13676/CARBAJAL\\_GASTELO\\_PAOLA\\_JANETTE1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13676/CARBAJAL_GASTELO_PAOLA_JANETTE1.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

- Catacora, P. (2016). *Dismissal and labor fraudentio*. [El despido incausado y fraudulento laboral] Gestión en el tercer milenio. *Recuperado de:* <https://link.gale.com/apps/doc/A629967365/IFME?u=anon~c0003516&sid=googleScholar&xid=21a1a1ef>.
- Cjuro, V. (2015). *El cumplimiento de la condición resolutoria como casual valida de extinción en los contratos de trabajo a plazo indeterminado: ¿Contratos temporalmente indefinidos?* Revista de derecho PUCP Derecho & Sociedad. *Recuperado de:* <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/15254/15722>.
- Clark, H. (2014). *Las posibilidades de un despido objetivo del Art. 52, c) E.T. durante un ere temporal*. Comentario a la sts de 12 de marzo de 2014. Revista Boliviana de Derecho. *Recuperado de:* <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=427539915034>
- Cobo, J., Blanco, I. (2020). *Nuclear elements for drafting a research project with quantitative methodology*. [Elementos nucleares para la redacción de un Proyecto de investigación con metodología cuantitativa] Journal Enfermería Intensiva. *Recuperado de:* <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130239919300884?via%3Dihub>.
- Espinal, N. (2018). *El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Institucional UNDAC. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/526>
- Espinoza, B. (2015). *Tratamiento constitucional ante conflictos entre derechos fundamentales en una relación laboral. El derecho al secreto bancario en una relación laboral*. 3er ed. Editorial: PUCP. Lima. *Recuperado de:* <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8415>
- Fajardo, M. (2016). *The Presumption of Labor in the New Labor Procedure Law* [La presunción de Laboralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo] Revista-

- Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/18855>.
- Franco, D. (2019). *Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú*. Revista de Derecho. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85164002005>.
- Gamonal, Sergio. (2017). *The employment at will in labor contract in American*. [El despido libre en el contrato de trabajo estadounidense]. Revista Chilena de Derecho Privado, (28),53-89 ISSN: 0718-0233. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=370852131002>.
- García, D. (2017). *El carácter ganancial o privativo de la indemnización por despido: criterios delimitadores*. Revista Boliviana de derecho. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=427551159018>.
- Godenzi, J. (2022). *La indefensión del trabajador en los contratos a tiempo parcial ante el despido arbitrario*. [Tesis para optar el grado académico de maestro en derecho del trabajo. USMP]. Recuperado de: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10068/godnez\\_i\\_ajl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10068/godnez_i_ajl.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Gonzales, E. (2019). *Derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona* [Tesis para obtener el grado de Doctorado. Universidad Nacional Federico Villareal. UNFV Institucional]. Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3632>.
- Guevara, G., Verdesoto, A., Castro, E. (2020). *Metodologías de investigación educativa* (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción. Revista Recimundo.) <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860> (indexado en Dialnet)
- Hernández, Fernández y Baptista (2017). *Metodología de la investigación*. (6° ed.). Recuperado de: <https://metodologiaecs.wordpress.com/2017/01/31/libro-metodologia-de-la-investigacion-6ta-edicion-sampieri-pdf/>

- Herrera, C. (2018). *Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista Universum*. Revista General de Información y Documentación. Recuperado de: <https://revistas.ucm.es/index.php/RGID/article/view/60813> (Indexado en Scopus)
- Kenny, M., Fourie, R. (2015). *Contrasting classic, straussian, and constructivist grounded theory: Methodological and philosophical conflicts*. [Contraste de la teoría fundamentada clásica, straussiana y constructivista: conflictos metodológicos y filosóficos] *The Qualitative Report*. Recuperado de: <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2015.2251> (Indexado en Scopus)
- Mejía, C. (2018). *La condición resolutoria como causa de magister en la maestría en Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Tesis para optar el grado académico de magister en la maestría en derecho del trabajo y de la seguridad social. Recuperado de: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12863>.
- Miranda, J. (2019). *Despido Arbitrario*. Revista de derecho. 4ta ed. Universidad san pedro- Huacho. Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/viewArticle/11169>.
- Moscoso, Gerson. (2019). *La justiciabilidad directa de los derechos laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Dikaion. Recuperado de: <https://doi.org/10.5294/dika.2019.28.2.7>. (Indexado de scopus)
- Patlán, Juana. (2016). *Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*. Revista Científica. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10446094004>.
- Rojas, I. (2013). *La naturaleza jurídica de la indemnización por termino de contrato en el ordenamiento laboral chileno*. Revista de derecho Valparaíso. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173629692004>.

- Rojas, I. (2014). *La indemnización por termino de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido*. Revista *Ius et Praxi*, universidad de Talca. Recuperando de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19731443005>
- Rodrigo, Claudia. (2015). *Compatibilidad entre el procedimiento de tutela de derechos fundamentales y el despido indirecto*. Revista de Derecho (Valdivia), Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173743354004>.
- Saavedra, R. (2017). *Revalorando el derecho laboral. Cátedra Villarreal*. Recuperado de: <http://revistas.unfv.edu.pe/index.php/RCV/article/view/70>.
- Sáenz, K. (2014). *Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales*. México D.F: Editorial Tirant Humanidades. Recuperado de: [http://eprints.uanl.mx/13416/1/2014\\_LIBRO%20Metodos%20y%20tecnicas\\_Aplicacion%20del%20metodo%20pag499\\_515.pdf](http://eprints.uanl.mx/13416/1/2014_LIBRO%20Metodos%20y%20tecnicas_Aplicacion%20del%20metodo%20pag499_515.pdf).
- Sánchez, L., Reyes, K (2014). *Metodología cualitativa como herramienta en la investigación de la calidad de vida*. Journal de Ciencias Sociales. Recuperado de: <https://cutt.ly/yRoDFsH> (Indexado en Ebscohost).
- Silva, André., Carvalho, M., Tonelli, María. (2015). *Contratos flexíveis de trabalho: diferentes perfis de trabalhadores qualificados brasileiros*. [Contratos de trabajo flexibles: diferentes perfiles de trabajadores calificados brasileños] Revista de Administração. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=223442170002>.
- Singh, S., Estefan, A. (2018). *Selecting a Grounded Theory Approach for Nursing Research*. [Selección de un enfoque de teoría fundamentada para la investigación en enfermería]. Sage Journals. Recuperado de: (Indexado en Scopus) <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2333393618799571>.
- Tejada, Juan. (2020). *Procedimiento especial de terminación del contrato laboral por bajo desempeño*. Opinión Jurídica. Recuperado de: <https://doi.org/10.22395/ojum.v20n41a5>.
- Tofenio, G., Vilchez, V., Arroyo, P. (2017). *El derecho laboral peruano y el derecho previsional con equidad y desarrollo*. [Tesis para obtener el título de

- Abogados. Universidad Privada de Pucallpa]. *Recuperado de:*  
<http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/83>.
- Valdivieso, M. (2019). *La regulación del periodo de prueba laboral y su influencia en el derecho*. [Tesis para obtener el grado de Abogado. Universidad Nacional de Piura- UNP Institucional]. *Recuperado de:*  
<http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/2059>.
- Varas, Karla. (2021). *Laboralización de la función pública. Reflexiones a propósito del debate sobre la aplicación de la acción de tutela de derechos fundamentales a los trabajadores públicos*. *Revista de derecho Valparaíso* *Recuperado de:*  
<http://dx.doi.org/10.4151/s0718-685120210056-1291>.
- Vásquez, C. (2020). *La Libertad de Trabajo y el Derecho Penal Laboral*. *Revista de Derecho Universidad Alas Peruanas*. *Recuperado de:*  
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1986>.
- Vilchez, V., Arroyo, P. (2016). *El derecho laboral peruano y el derecho previsional con equidad y desarrollo*. Tesis para optar el título profesional de abogado. Universidad privada de Pucallpa. *Recuperado de:*  
<http://repositorio.upp.edu.pe/xmlui/handle/UPP/83>
- Yances, Lays Meza. (2017) "Favorabilidade no direito processual do trabalho: aplicacao estrita ou ilimitada". [Favorabilidad en el derecho procesal laboral: aplicación estricta o ilimitada]. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*. *Recuperado de:*  
<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/HomRevRed.jsp?iCveEntRev=733#>

Anexo 2:

### **MATRIZ DE CATEGORIZACION APRIOROSTICA**

Nombre del estudiante: Sheyla Layla Contreras Huarhua.

Facultad/escuela: Escuela Profesional de Derecho.

Ámbito temático: Derecho Laboral Individual y Derecho a la igualdad.

Titulo	
El procedimiento de cesantía y el despido arbitrario en el Juzgado laboral de Lima Norte – 2022.	
Problemas	
Problema General	¿De qué manera el procedimiento de cesantía podría vincularse con el despido arbitrario en el Juzgado laboral de Lima Norte – 2022?
Problema Especifico 1	¿Cómo los derechos laborales podrían vincularse con la Estabilidad laboral en el Juzgado laboral de Lima Norte – 2022?
Problema Especifico 2	¿Cómo la Indemnización del trabajador podrían garantizarse ante la extinción de la relación laboral en el Juzgado laboral de Lima Norte – 2022?
Objetivos	
Objetivo General	Analizar de qué manera el Procedimiento de cesantía se vinculará con el despido arbitrario en el Juzgado laboral de Lima Norte – 2022
Objetivo Especifico 1	Analizar como los derechos laborales se vinculará con la estabilidad laboral en el Juzgado laboral de Lima Norte – 2022.
Objetivo Especifico 2	Analizar como los derechos del trabajador se garantizará con una indemnización justa ante la extinción de la relación laboral, en el Juzgado laboral de Lima Norte – 2022.
Supuestos	
Supuesto General	El Procedimiento de cesantía se vincularía con el despido arbitrario en el Juzgado Laboral de Lima Norte- 2022.
Supuesto Especifico 1	El derecho laboral se vincularía con la estabilidad laboral en el Juzgado laboral de Lima Norte – 2022. Ya que, todo

	el trabajador tiene la libertad de sobreproteger y velar sus derechos y deberes sin ninguna vulneración.
Supuesto Especifico 2	Indemnización justa se garantizaría con la extinción de la relación laboral en el Juzgado laboral de Lima Norte – 2022. Ya que, un trabajador seguro, sin vulneraciones de deberes y un estado que permite su reconocimiento va realizar una buena función laboral por las autoridades competentes
Categorización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Categoría 1: El procedimiento de cesantía</li> <li>Subcategoría 1: Derechos Laborales</li> <li>Subcategoría 2: Indemnización justa</li> <li>- Categoría 2: El procedimiento de cesantía</li> <li>Subcategoría 1: Estabilidad Laboral</li> <li>Subcategoría 2: Extinción de la relación laboral</li> </ul>
<b>Metodología</b>	
Tipos y diseño de investigación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño de investigación: Enfoque: Cualitativo</li> <li>Diseño: Teoría fundamentada. Tipo de Investigación: Básica pura. Nivel de Investigación: Descriptiva.</li> </ul>
Método de muestreo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Escenario de estudios: Juzgado Laboral de Lima Norte- Corte Superior de Justicia de Lima Norte.</li> <li>- Participantes: Especialistas Laboralistas, Abogados, Secretarios judiciales.</li> </ul>
Plan de análisis y trayectoria metodológica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnica e instrumento de recolección de datos: Técnica: Entrevista y Análisis documental. Instrumento: Guía de entrevista y guía de análisis documental.</li> </ul>
Método de análisis de información	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Métodos: sistemático, hermético, analítico, comparativo, inductivo y sintético.</li> </ul>

## Anexo: 3

Anexo 2  
Instrumento de recolección de datos  
GUIA DE LA ENTREVISTA  
TITULO:  
"El Procedimiento de cesantía y el despido arbitrario en el Juzgado Laboral de Lima Norte- 2022"

Entrevistado: Diego Alonso Noronha Val  
Cargo: Secretario Judicial (Ponencias) *Juez Superior*  
Fecha 04 de noviembre de 2022

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera el Procedimiento de cesantía se vinculará con el despido arbitrario en el Juzgado laboral de Lima Norte - 2022.

**Premisa:** El procedimiento de cesantía es un mecanismo jurídico en el ámbito laboral donde el trabajador debe ser debidamente emplazado mediante un preaviso formal, el cual informa el fin de la relación laboral. La transgresión del mismo podría considerarse un despido arbitrario porque podría vulnerar los derechos del trabajador, protegidos por el Art. 27° de la Constitución Política del Perú y la Ley de Fomento del Empleo (DL. N° 728).

1. Apelando a su experiencia profesional: ¿Considera usted que se debe aplicar un adecuado procedimiento de cese frente a los despidos, en cualquiera de sus modalidades, para que este no se considere ilegal? Explique.

Para que un acto, sea de carácter sustantiva o procesal, sea válido y sea plenamente eficaz, requiere cumplir con los requisitos predeterminados por la ley, la constitución y las normas internacionales (tratados, costumbre internacional, *ius cogens*, etc.). Esta situación responde al principio de legalidad material, procesal y al derecho fundamental al debido proceso y procedimiento. Si un acto o conjunto de actos procesales, como en el caso del procedimiento de cesantía, no se cumple taxativamente con las reglas pre establecidas para la ejecución válida y formal del cese del trabajador, por tanto, dicho acto devendrá en **manifiestamente nulo**. Evidentemente, en tanto el referido cese surtió materialmente efectos y afectó al trabajador, ello, en definitiva, afectará el derecho al trabajo del trabajador y, por tanto, dicho despido devendría en **arbitrario**, lo que habilitaría al afectado a acudir a los órganos administrativos y jurisdiccionales competentes a efectos de tutelar su derecho.

2. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Piensa usted que la carta de pre aviso en la culminación de cesantía es indispensable para el despido arbitrario? Explique

La naturaleza temporal de la carta de *pre* aviso está determinada desde su propia denominación. Ésta tiene que ser **siempre** emitida previo al inicio del procedimiento de cese laboral. La emisión de la misma con **posterioridad** al cese, primero, dejaría de manifiesto la vulneración dolosa del derecho al trabajo, en tanto la carta de pre aviso constituiría una **requisito de procedibilidad** para la inicio del procedimiento (de acuerdo a la premisa planteada). Exista o no una carta de aviso posterior, ello no genera diferencia alguna para establecer que el despido devendría en **arbitrario**, por vulneratorio al debido procedimiento y al principio de legalidad procesal.

Anexo 2  
Instrumento de recolección de datos  
GUIA DE LA ENTREVISTA

TITULO:

"El Procedimiento de cesantía y el despido arbitrario en el Juzgado Laboral de Lima Norte- 2022"

Entrevistado: G. Pier F. Díaz Costarech

Cargo: Asistente de Juez Superior

Fecha: 24/11/2022

*[Firma]*  
CN 84032

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera el Procedimiento de cesantía se vinculará con el despido arbitrario en el Juzgado laboral de Lima Norte - 2022.

**Premisa:** El procedimiento de cesantía es un mecanismo jurídico en el ámbito laboral donde el trabajador debe ser debidamente emplazado mediante un preaviso formal, el cual informa el fin de la relación laboral. La transgresión del mismo podría considerarse un despido arbitrario porque podría vulnerar los derechos del trabajador, protegidos por el Art. 27° de la Constitución Política del Perú y la Ley de Fomento del Empleo (DL. N° 728).

1. Apelando a su experiencia profesional: ¿Considera usted que se debe aplicar un adecuado procedimiento de cese frente a los despidos, en cualquiera de sus modalidades, para que este no se considere ilegal? Explique.

No, existen modalidades de contratos en donde el procedimiento de cesantía no es necesario que se aplique como en el contrato de servicio, sin embargo, si el empleador decide terminar la relación laboral por un interés propio de su actividad, considero que sí debe emplazarse al trabajador, siempre y cuando pretenda extinguir la relación laboral antes de su vencimiento.

Anexo 2  
Instrumento de recolección de datos  
GUIA DE LA ENTREVISTA

TITULO:

"El Procedimiento de cesantía y el despido arbitrario en el Juzgado Laboral de Lima Norte- 2022"

Entrevistado: Solange Patricia Rivera Gálvez

Cargo: Asistente del juez Superior

Fecha: 4/11/2022

*[Firma]*  
SOLANGE PATRICIA RIVERA GALVEZ  
ABOGADA  
REG. CAL. 85591

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera el Procedimiento de cesantía se vinculará con el despido arbitrario en el Juzgado laboral de Lima Norte - 2022.

**Premisa:** El procedimiento de cesantía es un mecanismo jurídico en el ámbito laboral donde el trabajador debe ser debidamente emplazado mediante un preaviso formal, el cual informa el fin de la relación laboral. La transgresión del mismo podría considerarse un despido arbitrario porque podría vulnerar los derechos del trabajador, protegidos por el Art. 27° de la Constitución Política del Perú y la Ley de Fomento del Empleo (DL. N° 728).

1. Apelando a su experiencia profesional: ¿Considera usted que se debe aplicar un adecuado procedimiento de cese frente a los despidos, en cualquiera de sus modalidades, para que este no se considere ilegal? Explique.

No porque la cesantía es una modalidad de culminar la relación laboral, y existen diferentes mecanismos que protegen los relaciones laborales en todas sus modalidades, siendo que el proceso de cesantía es más puntual y no tiene implicancias en los despachos realizados a otras modalidades laborales.

Anexo 2

Instrumento de recolección de datos

GUIA DE LA ENTREVISTA

TITULO:

"El Procedimiento de cesantía y el despido arbitrario en el Juzgado Laboral de Lima Norte-2022"

Entrevistado: Jimmy Godofredo Chambi Quispe

Cargo: Especialista legal

Fecha: 18-10-2022

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera el Procedimiento de cesantía se vinculará con el despido arbitrario en el Juzgado laboral de Lima Norte – 2022.

Premisa: El procedimiento de cesantía es un mecanismo jurídico en el ámbito laboral donde el trabajador debe ser debidamente emplazado mediante un preaviso formal, el cual informa el fin de la relación laboral. La transgresión del mismo podría considerarse un despido arbitrario porque podría vulnerar los derechos del trabajador, protegidos por el Art. 27° de la Constitución Política del Perú y la Ley de Fomento del Empleo (DL. N° 728).

1. Apelando a su experiencia profesional: ¿Considera usted que se debe aplicar un adecuado procedimiento de cese frente a los despidos, en cualquiera de sus modalidades, para que este no se considere ilegal? Explique.

Si, El empleador debe anunciar al trabajador los motivos que le impulsan para que el trabajador pueda realizar sus despido correspondientes, después de ello si se produce el cese por parte del empleador, a futuro del trabajador puede demandar pero además hay que dar en cuenta que si se demuestra la falta de capacidad o falta por el procedimiento al despido

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Analizar como los derechos del trabajador se garantizarán con una indemnización justa ante la extinción de la relación laboral, en el Juzgado laboral de Lima Norte – 2022.

7. De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Piensa usted, que, al culminar la relación laboral de forma arbitraria, se le debe reconocer al trabajador una indemnización justa por los años de servicio? Explique.

Si, porque no solo bastaría una indemnización, si no también, el reconocimiento de todos los beneficios laborales y la reincorporación al centro de trabajo a favor del trabajador, aunado a ello una sanción respectiva hacia el empleador por el acto negativo efectuado.

8. Apelando a su experiencia profesional: ¿Considera usted que es necesario aclarar la norma laboral en cuanto al tipo de extinción laboral para estipular una indemnización justa para el trabajador? Explique

Si, es necesario perfeccionar la normativa en aras de fortalecerla.

9. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Cree usted que exista un mecanismo sindical para que al término de la relación laboral el empleador automáticamente realice el pago correspondiente de los beneficios al trabajador? Explique

Si, pero mayormente el empleador no lo efectúa, porque esperan que las autoridades en materia laboral se lo ordenen.

**Anexo 2**  
**Instrumento de recolección de datos**  
**GUIA DE LA ENTREVISTA**

**TITULO:**  
"El Procedimiento de cesantía y el despido arbitrario en el Juzgado Laboral de Lima Norte- 2022"

Entrevistado: José Luis Pazoni Veramendi.

Cargo: Abogado.

Fecha: 18/10/22.



**OBJETIVO GENERAL**

Analizar de qué manera el Procedimiento de cesantía se vinculará con el despido arbitrario en el Juzgado laboral de Lima Norte – 2022.

**Premisa:** El procedimiento de cesantía es un mecanismo jurídico en el ámbito laboral donde el trabajador debe ser debidamente emplazado mediante un preaviso formal, el cual informa el fin de la relación laboral. La transgresión del mismo podría considerarse un despido arbitrario porque podría vulnerar los derechos del trabajador, protegidos por el Art. 27° de la Constitución Política del Perú y la Ley de Fomento del Empleo (DL. N° 728).

1. Apelando a su experiencia profesional: ¿Considera usted que se debe aplicar un adecuado procedimiento de cese frente a los despidos, en cualquiera de sus modalidades, para que este no se considere ilegal? Explique.

Considero que es necesario la aplicación de un adecuado procedimiento de manera que la afectación al trabajador ya sea económica o socialmente sea menor.

**Anexo 2**  
**Instrumento de recolección de datos**  
**GUIA DE LA ENTREVISTA**

**TITULO:**  
"El Procedimiento de cesantía y el despido arbitrario en el Juzgado Laboral de Lima Norte- 2022"

Entrevistado: Angela Lozano Huamani.

Cargo: Abogada.

Fecha: 25/10/22.



**OBJETIVO GENERAL**

Analizar de qué manera el Procedimiento de cesantía se vinculará con el despido arbitrario en el Juzgado laboral de Lima Norte – 2022.

**Premisa:** El procedimiento de cesantía es un mecanismo jurídico en el ámbito laboral donde el trabajador debe ser debidamente emplazado mediante un preaviso formal, el cual informa el fin de la relación laboral. La transgresión del mismo podría considerarse un despido arbitrario porque podría vulnerar los derechos del trabajador, protegidos por el Art. 27° de la Constitución Política del Perú y la Ley de Fomento del Empleo (DL. N° 728).

1. Apelando a su experiencia profesional: ¿Considera usted que se debe aplicar un adecuado procedimiento de cese frente a los despidos, en cualquiera de sus modalidades, para que este no se considere ilegal? Explique.

Si, debido a que una vez realizada el procedimiento de despido cumplirá con las formalidades que señalan la norma laboral. Así mismo, es de mucha

Anexo 2  
Instrumento de recolección de datos  
GUIA DE LA ENTREVISTA

TITULO:  
"El Procedimiento de cesantía y el despido arbitrario en el Juzgado Laboral de Lima Norte- 2022"

Entrevistado: ELEANA DE LOURDES SALDARRIAGA CORREA

Cargo: ABOGADA

Fecha: 02/11/22

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera el Procedimiento de cesantía se vinculará con el despido arbitrario en el Juzgado laboral de Lima Norte - 2022.

**Premisa:** El procedimiento de cesantía es un mecanismo jurídico en el ámbito laboral donde el trabajador debe ser debidamente emplazado mediante un preaviso formal, el cual informa el fin de la relación laboral. La transgresión del mismo podría considerarse un despido arbitrario porque podría vulnerar los derechos del trabajador, protegidos por el Art. 27° de la Constitución Política del Perú y la Ley de Fomento del Empleo (DL. N° 728).

1. Apelando a su experiencia profesional: ¿Considera usted que se debe aplicar un adecuado procedimiento de cese frente a los despidos, en cualquiera de sus modalidades, para que este no se considere ilegal? Explique.

  
ELEANA DE LOURDES  
SALDARRIAGA CORREA  
ABOGADA  
Reg. 85156

Anexo 2  
Instrumento de recolección de datos  
GUIA DE LA ENTREVISTA  
TITULO:

"El Procedimiento de cesantía y el despido arbitrario en el Juzgado Laboral de Lima Norte- 2022"

Entrevistado: Leonel VICTOR LADERA MAYTA

Cargo: ABOGADO

Fecha: 10 DE NOVIEMBRE DEL 2022.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera el Procedimiento de cesantía se vinculará con el despido arbitrario en el Juzgado laboral de Lima Norte - 2022.

**Premisa:** El procedimiento de cesantía es un mecanismo jurídico en el ámbito laboral donde el trabajador debe ser debidamente emplazado mediante un preaviso formal, el cual informa el fin de la relación laboral. La transgresión del mismo podría considerarse un despido arbitrario porque podría vulnerar los derechos del trabajador, protegidos por el Art. 27° de la Constitución Política del Perú y la Ley de Fomento del Empleo (DL. N° 728).

1. Apelando a su experiencia profesional: ¿Considera usted que se debe aplicar un adecuado procedimiento de cese frente a los despidos, en cualquiera de sus modalidades, para que este no se considere ilegal? Explique.

Sí, ya que al no aplicar un adecuado procedimiento de despido se estaría vulnerando el derecho al debido proceso por ende no procedería un despido. Se tiene que tener en claro que un despido legal es cuando esta acción se de acuerdo a la norma laboral.

  
Leonel V. LADERA MAYTA  
CAL No. 81685

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DNI N°:48974953 Telf.: 910190409**

**I. DATOS GENERALES**

- |  |   |
|--|---|
| 1. Apellidos y Nombres                         | : Dr. Urteaga Regal, Carlos Alberto.      |
| 2. Cargo e institución donde labora            | : Docente de la Universidad César Vallejo |
| 3. Nombre del instrumento motivo de evaluación | : Guía de Entrevista                      |
| 4. Autor de instrumento                        | : Contreras Huarhua, Sheyla Layta.        |

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Criterios	Indicadores	No cumplen con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado												x	
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado												x	
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho												x	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica													
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales												x	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías													
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos												x	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos técnicos y Científicos												x	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes												x	
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos												x	

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

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

x

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95 %
------



Firma del experto informante  
 Dr. Urteaga Regal, Carlos Alberto.  
 D.N.I.: 09803484.  
 Telf.: 997059885

Correo: [lucacienciapolitica@gmail.com](mailto:lucacienciapolitica@gmail.com)

**I. DATOS GENERALES**

1. **Apellidos y Nombres:** Dr. Marchinara Ramos, Lidia Lucrécia
2. **Cargo e institución donde labora:** Docente de la Universidad César Vallejo.
3. **Nombre del instrumento motivo de evaluación:** Guía de Entrevista.
4. **Autor de instrumento:** Contreras Huarfias, Shyla Layla.


**II. ASPECTOS DE VALIDACION**

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación				Si cumple con su aplicación			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado														
2. OBJETIVIDAD	Se expresa la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objetivo de investigación													X	
3. ACTUALIDAD	Esta de acuerdo a los aportes recientes al derecho.													X	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.													X	
5. CONSISTENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales.													X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las Categorías													X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnico y/o científico													X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basados en los aspectos técnicos y científicos.													X	
9. METODOLOGIA	El instrumento responde al objetivo de la investigación: tipo, diseño, categorías.													X	
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.													X	

**I. OPINION DE APLICABILIDAD**

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

SI

**II. PROMEDIO DE VALORACION**

95 %



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 NOMBRES Y APELLIDOS: Marchinara Ramos, Lidia Lucrécia  
 DNI: 07605847.  
 TELÉFONO: 987107906.

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DNI N°:48974953 Telf.: 910190409**
**I. DATOS GENERALES**

1. **Apellidos y Nombres** : Dr. Luca Aceto.
2. **Cargo e institución donde labora** : Docente de la Universidad César Vallejo
3. **Nombre del instrumento motivo de evaluación** : Guía de Entrevista
4. **Autor de instrumento** : Contreras Huarhua, Sheyla Layla.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Criterios	Indicadores	No cumplen con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado													x
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado													x
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho													x
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica													
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales													x
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías													
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos													x
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y Científicos													x
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes													x
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos													x

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

x

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



Firma del experto informante  
 Dr. Aceto Luca  
 D.N.I: 48974953  
 Telf.: 910190409

Correo:

[lucacienciapolitica@gmail.com](mailto:lucacienciapolitica@gmail.com)



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VASQUEZ TORRES ARTURO RAFAEL, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El procedimiento de cesantía y el despido arbitrario en el Juzgado Laboral de Lima Norte- 2022.", cuyo autor es CONTRERAS HUARHUA SHEYLA LAYLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, 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 Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VASQUEZ TORRES ARTURO RAFAEL <b>DNI:</b> 41627787 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8513-4483	Firmado electrónicamente por: AVASQUEZTOR el 01-12-2022 09:16:16

Código documento Trilce: TRI - 0451469