



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **FACULTAD DE DERECHO**

### **ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**“Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADA**

**AUTORA:**

Susana Eva Garavito León

**ASESORA:**

Mg. Flores Bolívar Claudia

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Derecho Laboral

**LIMA – PERÚ**

**2016**

## **PÁGINAS PRELIMINARES**

## Página del Jurado



---

**Mg. Claudia Flores Bolívar**

**Presidente**



---

**Mg. Cesar Napoleón Espinoza Azula**

**Secretario**



---

**Mg. Lutgarda Palomino Gonzales**

**Vocal**

## **DEDICATORIA**

A mis Padres, por su comprensión y paciencia, por darme la educación en mi infancia y adolescencia, por demostrarme que todo en la vida requiere de mucho esfuerzo y dedicación para crecer día a día, los quiero mucho.

## **AGRADECIMIENTO**

Al señor Jesucristo, por brindarme fortaleza y mucha perseverancia para continuar, a pesar de los obstáculos que se presentaron en el camino.

A los profesores Claudia Flores Bolívar y Walter Peralta Cabrera, quienes me ayudaron con sus conocimientos y asesoría para el desarrollo de la presente tesis, muchas gracias por comprensión y apoyo intelectual.

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

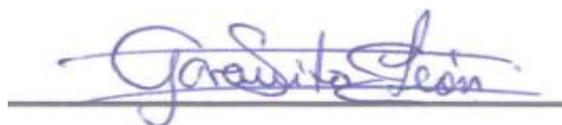
Yo, Susana Eva Garavito León, con DNI N° 42644431, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela Académica Profesional de Derecho, declaro bajo juramento que toda la documentación es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado o título profesional alguno.

En tal sentido asumo la responsabilidad y la consecuencias que de mi accionar deviene, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 26 de noviembre de 2016



Susana Eva Garavito León

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

La presente investigación titulada “Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016”, tiene como finalidad demostrar como se viene aplicando el quantum indemnizatorio por despido arbitrario a través la teoría en base a sus conceptos, las leyes, los hechos ocurridos en la realidad y las encuestas realizadas con su porcentaje, que me permitirán determinar cómo se aplica la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados en la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016.

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

Atentamente.

Susana Eva Garavito León

## Índice

	<b>Página</b>
<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	
Página del jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	viii
<b>RESUMEN</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>xi</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	15
1.4. Formulación del problema	25
1.5. Justificación del estudio	26
1.6. Hipótesis	26
1.7. Objetivo	27
<b>II. MÉTODO</b>	
2.1. Diseño de investigación	29
2.2. Variables, operacionalización	30
2.3. Población y muestra	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	33
2.5. Métodos de análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos	35
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>37</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>53</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>58</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>61</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	<b>63</b>

<b>ANEXOS</b>	68
Anexo 1: Instrumento	69
Anexo 2: Matriz de Consistencia	71
Anexo 3: Validación de los instrumentos	72
Anexo 4: Evaluación de Similitud de la tesis con Turnitin	80

## RESUMEN

El trabajo de investigación busca describir como se viene dando la desproporcionalidad en la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016, así, poder determinar cómo se viene aplicando la indemnización en este tipo de despido, teniendo en consideración que un trabajador solamente puede ser despedido por causas explícitamente señaladas en la ley, para ello, se ha tenido en cuenta una población total de 25 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Este y como muestra una parte característica de la población seleccionada probabilísticamente mediante la fórmula seleccionada por Fisher, con un nivel de confianza de 96% el cual nos da una muestra de 23 trabajadores para realizar la encuesta, la confiabilidad de esta investigación está basada en análisis del alfa de cronbach, que se le ha realizado al instrumento (encuesta), el mismo que fue aplicado a 25 servidores jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este; dando como resultado de fiabilidad 0.813 esto quiere decir que el instrumento utilizado es confiable, por otro lado, para obtener los resultados se ha utilizado el software SPSS 23 mediante el cual se expresara en tablas y gráficos de barras, en ese sentido, desde la perspectiva que se tiene en la Corte Superior de Justicia de Lima Este sobre la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados, tal como se puede apreciar en el indicador que mide los años laborados, da un porcentaje del 52% donde siempre la indemnización por despido arbitrario no es proporcional y un 12% a veces, este porcentaje expresa cómo se viene dando esta desproporcionalidad en la indemnización actualmente.

**Palabra clave:** Despido Arbitrario, indemnización, operadores jurídicos, años laborados.Desproporcionalidad.

## ABSTRACT

The research work seeks to describe how disproportionality has been given in compensation for arbitrary dismissal according to the years worked from the perspective of the legal operators of the Superior Court of Justice of Lima East - 2016, thus being able to determine how it is coming applying the compensation in this type of dismissal, taking into consideration that a worker can only be dismissed for causes explicitly indicated in the law, for this, a total population of 25 workers of the Superior Court of Justice of Lima East has been taken into account and as it shows a characteristic part of the population selected probabilistically by the formula selected by Fisher, with a confidence level of 96% which gives us a sample of 23 workers to carry out the survey, the reliability of this research is based on analysis of the alfa de cronbach, which has been made to the instrument (survey), the same as it was applied to 25 legal servants of the Superior Court of Justice of East Lima; giving as a result of 0.813 reliability this means that the instrument used is reliable, on the other hand, to obtain the results we have used the software SPSS 23 through which it will be expressed in tables and bar graphs, in that sense, from the perspective that is in the Superior Court of Justice of Lima East on the compensation for arbitrary dismissal according to the years worked, as can be seen in the indicator that measures the years worked, gives a percentage of 52% where the compensation for Arbitrary dismissal is not proportional and 12% sometimes, this percentage expresses how this disproportionality is currently occurring in the compensation

**Key word:**Arbitrary dismissal, compensation, legal operators, years worked. Disproportionality.

# **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

En la actualidad el pago indemnizatorio por despido arbitrario se encuentra tipificado en el Artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, la misma que equivale a una remuneración y media mensual por cada año completo de labores, con un tope de 12 remuneraciones, el cual corresponde a 8 años de servicios. Este quantum indemnizatorio se da con el propósito de reparar el daño sufrido hacia el trabajador que se encuentra en este régimen privado, limite que afectaría los derechos laborales para aquellos que tienen una antigüedad superior, los cuales no son considerados en la indemnización, se puede decir, entonces, que esta regulación normativa tiene como consecuencia que el trabajador se sienta desprotegido en la ley, recibiendo una indemnización que no es proporcional a los años de servicio, ya que existe un tope máximo establecido, siendo así que el Juez se encuentra en la facultad de hacerla cumplir al margen de que si está es o no igual a los años laborados.

Asimismo el despido arbitrario se ha transformado, con el pasar del tiempo, en el principal enfrentamiento entre el principio de continuidad laboral de los trabajadores y el costo del despido para el empleador, ya que con la aprobación y posterior publicación del Decreto Legislativo N° 728, este significo un debilitamiento de la estabilidad laboral que estaba establecido en el artículo 48 ° de la Constitución Política de 1979, considerado como un derecho fundamental, esta reforma legislativa también modifico la reposición que tenía carácter obligatorio, para ser reemplazada por el resarcimiento. Entonces de qué manera la ley le otorga apropiada protección contra el despido, cuando hay un trato desigual ya que se establece un tope máximo de remuneraciones que condiciona el monto de la indemnización, sin tomar en consideración los años laborados, teniendo en cuenta que anteriormente no existía esta escala indemnizatoria.

En consecuencia reconocer lo establecido en el artículo 38°, le permite al empleador a realizar este tipo de despidos, considerando que el monto de la indemnización es únicamente para cubrir contingencias originadas por el cese;

pero no toma en cuenta los perjuicios que puedan producirse con ocasión a ello, sino que comprende solo los daños que razonablemente debe generar.

## **1.2. Trabajos Previos**

### **Antecedentes Nacionales**

Concha (2014). Análisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza según el Tribunal Constitucional, realizada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, escuela de Posgrado, menciona que esta tesis hace referencia a que hay un vacío en la Ley, en la legislación laboral en lo que atañe a la forma de extinción de la relación laboral de los empleados de confianza, originando que llegue al Tribunal Constitucional, el cual ha ido manifestando disímiles razonamientos de acuerdo a cada caso, entrando además en discusión la permanencia laboral de los trabajadores de confianza.

Marcenaro (2009). Los Derechos Laborales de Rango Constitucional, realizada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, escuela de Graduados, muestra la diferencia entre los derechos laborales que tienen rango constitucional, investigando los derechos laborales que son más habituales en el Derecho Constitucional Laboral de otros países. El autor inicia su indagación examinando los derechos laborales a partir de la figura de los derechos generales como el derecho a la igualdad, a la autonomía y la libertad, luego lo contrasta con los derechos civiles políticos que brindan protección a los ciudadanos para no vulnerar su libertad individual por parte del poder, ya sea público o privado.

### **Antecedentes Internacionales**

Según Castillo y Vila (2002), en su tesis para optar el título de Abogado “Hacia una Nueva Interpretación del Despido sin justa causa”, realizada en la Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Jurídicas, Bogotá DC., mencionan que ante un despido sin justa causa el empleador tiene que otorgarle al empleado un pago económico como indemnización, donde el monto tarifado se encuentra explícito en el artículo 64° del Código Sustantivo del Trabajo de

Colombia, generando así certeza legal a ambas partes relacionadas en un contrato de trabajo; ya que dicho artículo no menciona de manera específica, que daño está cubriendo con la indemnización, considerando que la Corte Suprema de Justicia había fijado que la indemnización del artículo 64° Código Sustantivo del Trabajo, cubría integralmente tanto los perjuicios patrimoniales como extra patrimoniales.

Según Navarrete y Campos (2001), en su tesis para optar el título de Licenciatura en Derecho, “La Estabilidad Laboral en Costa Rica”, realizada en la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, Facultad de Derecho, lo que buscan es dar a conocer la desigualdad social que se presenta en los sectores menos afortunados, al enfrentarse el poderío del patrono con la necesidad de supervivencia del trabajador, provocando que el empleado soporte muchas injusticias, como los despidos indiscriminados y sin justa causa. Pretenden demostrar que en algunos casos se presentan formas de estabilidad laboral, pero que se han implantado con el ánimo de proteger a cierto grupo de trabajadores.

### **1.3. Teorías Relacionadas al Tema**

**La Naturaleza de la Indemnización.-** Según Pacori (2011, p.7), cuando mencionamos que a la compensación por despido arbitrario se le puede dar una triple dimensión. En consecuencia, la indemnización laboral tiene tres extensiones; es un derecho, es un beneficio laboral y es una condena.

Para Gómez (2000, p. 563) el término indemnización en la legislación laboral, se utiliza como resarcimiento económico, que se origina por la injusticia de un derecho que genera un despido arbitrario, el cual tiene como propósito cumplir con el pago indemnizatorio. Pues se abona en función al salario base del trabajador y tiene una naturaleza reparadora por el daño sufrido.

**Legislación Comparada con referencia a la mejor remuneración como base de la indemnización.-** Según la Legislación de Argentina, la Ley N° 20744 en su artículo 245° nos indica: “En los temas de despido preparado por el empleador sin

justificación, (...) esté tendrá que responder al trabajador mediante una indemnización similar a un mes de salario por cada año de servicio o porción superior a tres meses”. (Pacori, 2011, p.10).

La Ley Federal del Trabajo de México, indica en su artículo 50° que: “las indemnizaciones (...) si la relación de trabajo fuera por tiempo indefinido, la indemnización estará en 20 días de sueldo por cada uno de los años de prestación de servicios”. (Pacori, 2011, p.12).

En la legislación de la Ley General del Trabajo de Bolivia, señala en su artículo 13° lo siguiente: “Cuando fuera retirado el trabajador por causa extraña a su voluntad el empleador estará obligado (...) a indemnizar por tiempo de servicios, con la suma similar a un mes de remuneración por cada año de trabajo perenne”. (Pacori, 2011, p.8).

El Código del Trabajo de Ecuador, dice en su artículo 188° “El empleador que despidiese imprevistamente al trabajador, será sancionado a compensarlo, (...) con la cuantía similar a un mes de sueldo por cada año de servicio, sin exceder el valor de veinte y cinco meses de remuneración”. (Pacori, 2011, p.8).

En la legislación laboral de Guatemala, el Código de Trabajo en su artículo 82° manifiesta que: “Si el contrato de trabajo por tiempo indefinido termina, una vez pasado el periodo de prueba, es considerado un de despido injustificado, (...) se debe pagar un resarcimiento económico, parecido a un mes de sueldo por cada año de servicios continuos (...). (Pacori, 2011, p.18).

**Legislación Peruana con referencia a la Base de Cálculo de la Indemnización.-** es el pago mensual, que es sustancial para cuantificar y facilitar la determinación del quantum indemnizatorio, prescindiendo de la probanza de la cuantificación de los daños y perjuicios originados. (Pacori, 2011, p.10).

Cuando la Legislación Peruana empezó a aplicar la indemnización por despido arbitrario, este tomo base de cómputo la remuneración mensual del trabajador, señalando que lo único que va a ser diferente es el salario mensual, ya que cada empleado tiene un sueldo disímil como contraprestación por el trabajo realizado.

Empero este pronunciamiento indica que la base de la remuneración no se va a tomar como referencia para cuantificar los daños y perjuicios que alega el trabajador.

*El Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, art. 38° indica que “La compensación económica por despido arbitrario es similar a un sueldo y medio mensual por cada año completo de labores con un máximo de doce remuneraciones (...)”.

*Pleno Jurisdiccional Laboral año 2000, en el Tema N° 4 “MONTO MAXIMO DE INDEMNIZACIÓN POR DESIPO ARBITRARIO*, indica que los art. 34° y 38° de la citada norma legal, establecen que, cuando ocurre un despido arbitrario el trabajador tiene derecho al pago de una compensación económica tarifada, como único resarcimiento por el daño sufrido que le está causando el empleador y que esta corresponde a un sueldo y medio ordinario mensual por cada año completo de labores con un máximo de doce sueldos.

**Cálculo de Indemnización por Despido Arbitrario.-** según Aparicio, Chienda, Vértiz, Vilela (2004, p. 130). Nos indican que en el régimen laboral de la actividad privada, cuando se presentan casos por despido arbitrario y despido por causa justa que no resulta demostrado en el proceso judicial, se le otorga el cálculo para la indemnización. En los casos de trabajadores que suscribieron un contrato a plazo indeterminado, la ley indica que se le otorga un sueldo y medio mensual por cada año cumplido de labores con un tope máximo de doce sueldos, considerando los meses y días laborados.

**Indemnización Especial.-** para el informativo Caballero Bustamante (2007, p.100), si un trabajador que tiene los derechos del régimen general, es despedido para ser desplazado por otro, que se encuentra en el régimen especial, tendrá derecho a que se le pague una indemnización especial equivalente a 2 remuneraciones mensuales por cada año laborado, aquí se considera los meses y días laborados, según corresponda. (...).

**Indemnización Vacacional.-** por su parte, el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713 y el artículo 24° del Decreto Supremo N° 012-92-TR, indican que la indemnización es equivalente a una remuneración, cuando el empleado haya cumplido con el plazo establecido para el vacacional pero no haya disfrutado del descanso del plazo de ley (...).

**Indemnización en la Contratación de Trabajadores Extranjeros.-** como señala, el Informativo Caballero Bustamante (2007, p. 135) en caso el empleador resolviera injustificadamente y por su propia voluntad el contrato de trabajo, deberá responder al trabajador extranjero, como forma de resarcimiento una devolución económica, correspondiente a un salario y medio por cada período dejado de trabajar hasta la fecha de término del contrato de trabajo, con un límite de 12 remuneraciones mensuales.

**Indemnización frente al Hostigamiento Sexual.-** el Artículo 20° de la Ley N° 27942, aquel que presenta un hostigamiento sexual en su centro de labores, tiene derecho a demandar en la vía civil en proceso sumarísimo, el pago de una compensación dineraria por el daño sufrido, sin menoscabo de la sanción disciplinaria que se aplique al personal responsable. Son responsables solidarios de la indemnización, los funcionarios públicos (...). Este tipo de indemnización le permite al trabajador que ha sufrido hostigamiento sexual, demandar por daño emergente, lucro cesante, daño moral, ya que afectan su dignidad así como sus derechos fundamentales.

**El Despido.-** el Informativo Caballero Bustamante (2007, p. 39), dice que el despido es aquella manifestación unilateral del empleador para dar por terminado la relación laboral, este puede ser justificado, donde sus causas están contempladas en la ley de Productividad y Competitividad Laboral o puede ser arbitrario.

Así mismo, Toyama (2015, p. 504), señala que el principio protector del Derecho al Trabajo que procede del principio de continuidad laboral, tiene como finalidad mantener la vigencia del contrato de trabajo frente a los acontecimientos que se

producen por la voluntad unilateral del empleador, esto, como una medida de protección contra el despido, ya que tiene por finalidad otorgarle estabilidad laboral.

Para Rodríguez y Quispe (200, p. 63), definen al despido “como una manera definitiva de dar por terminado la relación laboral, entre el trabajador y el empleador”, a este último le acarrearía una imputación económica; ya que es por su propia decisión, decide no continuar con el vínculo laboral, teniendo conocimiento de las consecuencias que conduce su voluntad unilateral.

**El Despido.-** según Montoya (como se citó en Blancas, 2013, p. 65), señala que el despido, como extinción de la relación de trabajo, fundada solamente en la voluntad unilateral del empleador, tiene las características de ser un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente y es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.

**El Despido Fraudulento.-** según lo manifestado por el Tribunal Constitucional en el fundamento 15 de la sentencia emitida en el Expediente N° 00976-2001-AA/TC, señala que el Despido Fraudulento tiene un origen derivado de la jurisprudencia, donde su definición y desarrollo proviene de los criterios jurisprudenciales emitidos por el máximo intérprete de la Constitución; el cual ha delimitado el despido fraudulento, cuando los hechos que se le atribuyen al trabajador devienen en inexistentes, fraguados, imaginarios, falsos, atípicos, etcétera.

Para Arévalo (2012, p. 175), el despido fraudulento se produce por medio del empleador, de manera intencional con ánimo malicioso y ayudado por el engaño creando o manipulando los medios de prueba, yendo en contra de la legitimidad y la rectitud de las relaciones laborales, este tipo de despido tiene la finalidad de imputarle al trabajador una causa inexistente a la realidad, vulnerando así el principio

de tipicidad y obteniendo terminación del vínculo laboral ya que se inventan pruebas para despedir al trabajador.

**El Despido Nulo.-** según Blancas (2013, p. 358) afirma que en el despido nulo existe una causa, pero esta no es aceptable por el ordenamiento jurídico ya que implica la vulneración de derechos fundamentales que tiene todo trabajador, toda persona y ciudadano, pues el empleador se sustenta en una causa ilícita, es aquella forma de extinción del contrato de trabajo cuya finalidad del empleador es no seguir manteniendo un vínculo laboral con el trabajador alegando motivos que la ley no ampara por ser contrarios a los derechos laborales y fundamentales.

**Despido Incausado.-** El Tribunal Constitucional trato por primera vez, en el Expediente N° 1124-2001.AA/TC, que el despido Incausado se origina de manera verbal o mediante comunicación escrita, ya sea por su conducta o labor que la justifique, se despide al trabajador sin mencionar causa alguna.

Así pues Arévalo (2012, p. 171), señala que el despido Incausado es aquel que se ocasiona cuando un trabajador es desvinculado de la empresa sin expresarle la causa que lo origino, derivada de su conducta o de la labor que realiza, puede ser de manera verbal o mediante comunicación escrita. En tipo de despido está relacionado con el despido arbitrario, porque no se manifiesta ninguna causa, ya sea relacionada a su conducta o capacidad; el empleador decide no continuar con el trabajador, haciéndole de conocimiento de la desvinculación con la empresa.

**Despido Arbitrario.-** como menciona Paredes (2014, p. 62), el despido arbitrario no solo está agrupado al pago del quantum indemnizatorio, sino que también se configura la vulneración del derecho al trabajo, a la estabilidad laboral, amparándose en que la ley le otorga apropiada protección contra el despido arbitrario; tal como indica nuestra Carta Magna, en su artículo 27°, sin embargo no se menciona que la ley le otorga la estabilidad laboral al trabajador.

Aparicio, et al. (2004, p. 62) señala el despido arbitrario es aquél que se origina al cesar a un empleador por la propia voluntad del empleador sin expresarle la causa o porque no se pudo demostrar ésta en el juicio.

Según Gómez (2000, p. 514), menciona que el despido arbitrario es conocido por la doctrina como despido ad nutum, quiere decir que el empleador no se preocupa si al trabajador, se le explica o no los motivos del cese ya que utiliza su el libre albedrío, su voluntad unilateral sin tomar en consideración la normatividad vigente.

Para Figueroa (2009, p. 37), la Constitución de 1993 mencionaba una forma de regularlo mediante el artículo 27°, “La Ley le otorga adecuada protección contra el despido arbitrario”. Este artículo prácticamente la permite al empleador realizar libremente y por su propia voluntad sin realizar ninguna consulta, haciendo prevalecer su autonomía, teniendo conocimiento que la misma ley le obliga a pagar una indemnización.

**Principios del Derecho del Trabajo con respecto al Despido.-** El Principio de continuidad laboral.- Al respecto Paredes (2014, p. 94). Este es uno de los principales principios del derecho del trabajo, ya que protegen y les brindan seguridad a todos los trabajadores con el propósito de conservar su empleo. Este principio es esencial del derecho individual del trabajo, ya que su propósito es la continuidad y permanencia en el tiempo de acuerdo a la propia capacidad profesional del trabajador.

Así mismo, Plá (2009, p. 282), menciona que este principio enuncia la tendencia del Derecho del trabajo, el cual se considera como de duración indefinida desde todo punto de vista, ya que se tiene como preferencia que los contratos tienen una duración indeterminada., es claro que este principio de continuidad, le otorga mayor seguridad al trabajador, permitiendo que la relación laboral que se plasma en un contrato de trabajo tenga la calidad de indeterminado y que solo puede darse la terminación de ese vínculo por causas establecidas en la ley o por acuerdo de las partes.

Para Pérez (2009, p. 290), el principio de Continuidad laboral señalado a favor del empleado, considera al contrato de trabajo como uno de duración indeterminada, haciéndolo resistente a las situaciones que en ese proceso pueden afectar este

carácter, y restringir auténticamente la duración del puesto de trabajo o su culminación por causas determinadas.

**Principio de Igualdad y no Discriminación.-** según (Ampuero 2009, p.754), nos dice que el principio de igualdad está consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, indica que no pueden instituirse tratos desiguales entre trabajadores que tengan las mismas condiciones laborales, ya sea por diferentes razones.

Así mismo Arévalo (2008, p. 122) nos dice que este principio está consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, instituye que no pueden darse tratos desiguales entre empleados que están en iguales circunstancias laborales ya sea por razón de sexo, raza, nacionalidad, edad, religión, o por cualquier otra cualidad de carácter reprochable. Este principio está ratificado en la Carta Magna, en su artículo 2° inciso 2, reconociéndolo como un derecho que tiene toda persona de tener un trato igualitario ante la ley, de igual modo en su artículo 26° inciso 1, sitúa que en la relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación alguna.

Sin embargo para el autor Neves (2009, p. 134), este principio tiene mayor correspondencia con el principio de no discriminación, son derechos que se integran entre sí, pues la igualdad incentiva actos de acuerdo al derecho, el derecho de no discriminación prohíben y llegan a sancionar al infractor cuando contraviene este derecho reconocido en la Constitución Política del Perú.

El Tribunal Constitucional en el expediente N° 02974-2010-PA/TC, ha mencionado que el Principio de Igualdad, al ser un derecho expresamente señalado en la Constitución, tiene dos aspectos: igualdad ante la ley, que la norma debe ser aplicable, para todos por igual, ya sea que se hallen en el contexto del supuesto de la norma; y la igualdad en la ley, que un mismo órgano no puede cambiar injustamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales y si lo hace tiene que estar debidamente motivado sustentado en la razón.

**Principio de Razonabilidad.-** Para Paredes (2014, p.104), el principio de razonabilidad de acuerdo a la doctrina clásica es definido como lo razonable, es decir, lo que se encuentre conforme a la razón,

**Principio de Proporcionalidad.-** Para Paredes (2014, p.104), menciona con respecto a este principio, que las sanciones imputadas por el empleador no deberían ser más gravosas, que superen la gravedad de la infracción cometida. Este principio tiene que valorar la gravedad que existe entre la falta cometida y la sanción que se le otorga, de lo contrario se estaría perjudicando al trabajador, ya que al ser desproporcional es ineficaz.

**Extinción del contrato de trabajo.-** Para que se culmine la relación laboral entre el empleador y el trabajador, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 16° enumera las diferentes causales, a continuación se mencionan los siguientes criterios:

**Jubilación Voluntaria.-** Como menciona Rodríguez y Quispe, (2009, p.31) nos menciona que se produce por la voluntad del trabajador, cumpliendo con los requisitos que establece cada sistema de pensiones, tanto privado y nacional.

Es aquí donde el trabajador de manera voluntaria pasa a ser jubilado, otorgándole una pensión de acuerdo al sistema pensionario que se encuentre afiliado.

**Jubilación Obligatoria por mandato de la Ley.-** En la misma línea Campos y Quispe (2012, p. 135), consideran que esta forma de extinción, es automática y obligatoria y para su ejecución se requiere que el trabajador haya cumplido los 70 años de edad; permitiéndole al empleador dar por terminado el vínculo laboral sin la necesidad de la aprobación del trabajador. Esta modalidad de extinción del contrato de trabajo, es muy discutida en los tribunales, ya que se establece un edad máxima para seguir trabajando en una empresa, no considerandos su capacidad de rendimiento para el ejercicio de sus labores.

**Renuncia Voluntaria.-** Para Campos y Quispe (2012, p.114) la renuncia voluntaria es la manifestación de su voluntad para desvincularse con su empleador, los autores mencionan que tiene la característica de ser ad nutum,

que no requiere una causa justificada para que renuncie el trabajador, únicamente manifestarlo por escrito.

Según Rodríguez y Quispe (2009, p.41), el trabajador tiene la potestad de extinguir el contrato de trabajo, ya se comunicando con 30 días de anticipación o lo puede hacer en cualquier momento, aunque no exista una causa que lo justifique. En este caso la Ley no le obliga al trabajador a presentar por escrito su justificación, caso contrario se da con el empleador, que la Ley le exige presentar las causas que la justifiquen.

**Mutuo Disenso.-** Como mencionan Campos y Quispe (2012, p.122), se define al mutuo disenso como un acto bilateral entre ambas partes, ya que de mutuo acuerdo, ponen término al contrato de trabajo, ya sea indeterminado o a plazo fijo y debiendo quedar constatado en por escrito.

Se puede decir que esta característica de la extinción del vínculo laboral, genera mayor seguridad a las partes, tanto empleador como trabajador, ya que el primero no estaría incurriendo en un despido arbitrario y el segundo no se vería vulnerado sus derechos laborales.

**Invalidez Absoluta y Permanente.-** Se da cuando el trabajador es declarado por una junta de médicos, que no se encuentra en condiciones para seguir laborando, de acuerdo a los artículos 13° y 20° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; mencionan que se extingue de pleno derecho y automáticamente la relación laboral desde el instante en que es declarada por una institución de salud. (Arévalo y Ávalos, 2007, p.92).

**El Derecho al Trabajo.-** Según Arévalo (2012, p. 114), define el derecho del trabajo como un conjunto de normas jurídicas que, con la finalidad de proteger los derechos del trabajador, regulan la prestación del trabajo humano, efectuada por cuenta ajena en forma dependiente, subordinada y remunerada.

Así mismo Sastre (como se citó en Quiñones, 2007, párr. 2), el derecho al trabajo se configura con un sentido liberal, en el cual la persona tiene la potestad de

disponer libremente de la propia capacidad de trabajo, igualar así la libertad de trabajo considerada como un derecho.

Para el jurista Gómez (2007, p. 24 y 37), el Derecho al Trabajo tiene varias presentaciones que obedecen a cada disciplina jurídica, se regulan las relaciones individuales y colectivas de trabajo. A su vez menciona que el derecho al trabajo tiene varias etapas, como es la protección al trabajo del más débil, en favor del menor y de la mujer; la humanización del trabajo, en la OIT, reconociendo que el trabajo humano no es una mercancía.

#### **1.4. Formulación del Problema**

##### **Problema Principal**

1.- ¿Cómo se viene aplicando la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016?

##### **Problema Específico**

1.- ¿De qué manera se está aplicando el principio de razonabilidad en la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016?

2.- ¿De qué manera se aplica el principio de igualdad en la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016?

3.- ¿Cómo se viene ocasionando el daño en la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016?

## **1.5. Justificación del Estudio**

El presente trabajo de investigación permitirá desde el punto de vista teórico tener mayor conocimiento concerniente a la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016; desde el punto de vista práctico y jurídico, con respecto a la aplicación del artículo 38° del Decreto Supremo 003-97-TR, indica un tope máximo en las remuneraciones para aplicar la indemnización en este tipo de despido, teniendo el Juez que ceñirse a lo indicado por dicho artículo, evidenciando la poca preocupación de los magistrados, con referencia a esta figura jurídica; por ello, al culminar el trabajo de investigación y obtener un resultado óptimo con respecto al problema que se ha planteado, se podrá establecer como se viene aplicando la indemnización, permitiendo la posibilidad de modificación del artículo 38° de la mencionada ley, y así otorgarle al trabajador una indemnización de acorde a los años laborados para aquellos que tienen una antigüedad mayor a ocho años de prestación de servicios.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis Principal**

Se viene aplicando de manera desproporcional la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016.

### **Hipótesis Específico**

1. No se viene aplicando el principio de razonabilidad en la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016.

2. No se viene aplicando el principio de igualdad en la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016.

3. Se viene ocasionando daños en la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016.

### **1.7. Objetivos**

#### **Objetivo Principal**

Describir como se viene aplicando la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016.

#### **Objetivo Especifico**

1. Describir como se viene aplicando el principio de razonabilidad en la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016.

2. Describir como se viene aplicando el principio de igualdad en la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016.

3. Describir como se viene ocasionando el daño en la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016.

## **II. MÉTODO**

## 2.1. Diseño de Investigación

**Tipo de Investigación Básica.-** según Bobadilla et. ál. (2008, p.35), mencionan que esta tipo de investigación, “aporta nuevos conocimientos científicos y no tiene objetivos prácticos específicos. Su finalidad es generar conocimiento esencial de un objeto de estudio”.

Para (Valderrama 2014, p.38), describe: (...) que este tipo de investigación se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico y científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes.

La investigación básica está enfocada en hechos ocurridos en la realidad, con el propósito es crear una nueva comprensión del objeto de estudio.

**Diseño No Experimental.-** según Pino (2007, p. 275), refiere que este tipo de investigaciones se caracteriza por no manipular deliberadamente la variable independiente. El investigador para este tipo de diseños no experimentales solo se sustrae al contemplar los fenómenos en su estado natural, para luego analizarlos.

**Nivel Descriptivo.-** Para Hernández y Coello (2012, p. 66), los estudios descriptivos tienen como objetivo principal describir el fenómeno y reflejar lo esencial y más significativo del mismo, si considerar las causas que lo originaron, para lo cual es importante captar sus relaciones internas y regularidades; pues va ayudar a comprender el valor científico de los resultados obtenidos.

Para el autor Álvarez (2002, p. 33), los estudios descriptivos tienen como objetivo dar a conocer las características de los fenómenos, es por ello que se debe medir la variable la muestra de la población definida.

**Enfoque Cuantitativo.-** para Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 4) mencionan que es secuencial y probatorio. Cada etapa procede a la siguiente, se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones. Entonces se dice que el

enfoque cuantitativo se realiza planteando un problema de estudio delimitado, del cual va a proceder una hipótesis

## **2.2. Variables, Operacionalización**

### **Operacionalización de la Variable**

La investigación presenta 01 variable que está clasificada por la definición conceptual, hace referencia de la descripción de la variable presentada por sus dimensiones e indicadores.

Variable 01: Indemnización por despido arbitrario

: VARIABLE 01							
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición	
<b>INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO</b>	Para Gómez (2000) el término indemnización en la legislación laboral, se utiliza como resarcimiento económico, que se origina por la injusticia de un derecho que genera un despido arbitrario, el cual tiene como propósito cumplir con el pago indemnizatorio. Pues se abona en función al salario base del trabajador y tiene una naturaleza reparadora por el daño sufrido. (p. 563).	La indemnización sería la compensación económica que recibe el trabajador ante un despido arbitrario, esta es la manera de resarcir el daño sufrido hacia el trabajador.	Principio de Razonabilidad	Sanción	1	1. Nunca	
				Proporcional	2		2. Casi Nunca
				Razonable ante el hecho	3 y 4		
			Principio de Igualdad	Años laborados	5		3. A veces
				Trato desigual	6, 10 y 11		4. Casi Siempre
				Derechos vulnerados	7		
				Beneficio laboral	8 y 9	5. Siempre	
			Daños	Lesión	12		
				Perjuicios económicos	13 y 14		
				Moral	15 y 16		
				Resarcimiento	17 y 18		
				Reparación	19 y 20		

### 2.3. Población y Muestra

En los estudios cuantitativos, la muestra es una parte representativa y adecuada de la población que es seleccionada de acuerdo a un diseño de investigación, se va a validar empíricamente, basado en la experiencia de los encuestados, para obtener una evaluación de la confiabilidad y validez de la encuesta realizada y los resultados obtenidos.

#### Población

Para establecer la cantidad de 25 unidades como población, se ha buscado a especialistas y abogados de Juzgados de trabajo, consistente en Juzgado de Paz Letrado y Juzgados Especializados de Trabajo; se logró como resultado 25 operadores jurídicos. Es por ello que la población es la cantidad de operadores jurídicos que laboran en la Corte Superior de Justicia Lima Este.

#### Muestra

La muestra se toma de los 25 operadores jurídicos, que forman parte de la población, el instrumento se utilizó para conseguir datos precisos y obtener los resultados más exactos, todo con referencia a los casos de Despido Arbitrario.

Muestra de Fisher

$$N = \frac{Z^2 * p * q}{d^2}$$

N= 25, Z=1.96, d=0.05

$$N = \frac{(1.96)^2 * (0.5)(0.5)}{(0.05)^2}$$

$$N = \frac{(3.84)(0.25)}{0.0025} = \frac{0.96}{0.0025} = 384$$

$$\frac{384}{25} = 15.36 + 1 = 16.36$$

$$\frac{384}{16.36} = 23$$

#### 2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad

**Encuesta.-** Según Hernández (2012, p. 203) la encuesta es un instrumento muy utilizado, que se realiza cuando la información que se requiere puede ser conseguida a partir de la contestación de varias personas, está destinada a colaborar con la investigación.

La técnica que se ha empleado en la investigación es la encuesta, como se mencionó está formada por un cuestionario de preguntas que tiene que ser respondido por el encuestado para conocer las diferentes opiniones de acuerdo a su experiencia, lo cual debe ser comprensivo para obtener la información apropiada.

**Validez del Instrumento.-** para Valderrama (2014, p. 206), lo que buscamos es que nuestros instrumentos elaborados tengan el grado óptimo de validez para obtener datos confiables.

La validez del instrumento fue una elaboración propia, que fueron presentados y consultados por profesionales a base de experiencia y juicio de experto.

ITEM	VALIDADOR	PORCENTAJE %	OBSERVACION
01	Cárdenas Canales Daniel	70%	-
02	Flores Bolívar Claudia	80%	-
03	Galarreta Zegarra Omar	80%	-
04	Peralta Cabrera Walter	80%	-

**Confiabilidad del Instrumento.-** para Valderrama (2014, p. 215) dice que “un instrumento es confiable o fiable si produce resultados consistentes cuando se aplica en diferentes ocasiones. Se trata de analizar la concordancia entre los resultados obtenidos en las diferentes aplicaciones del instrumento”. Tanto la validez como la confiabilidad del instrumento le permiten al investigador obtener resultados óptimos que se aplica a los diferentes encuestados para luego analizar los resultados.

Para la Fiabilidad, el instrumento fue aplicado a 25 operadores jurídicos de los Juzgados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, dando como resultado.

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
<b>Casos</b>	<b>Válido</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>
	<b>Excluido<sup>a</sup></b>	<b>0</b>	<b>.0</b>
	<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>

#### Alfa de Cronbach

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.813	.810	20

Se realizó la prueba de fiabilidad – Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado 0.813 mediante el programa estadístico SPSS versión 22.

#### 2.5. Métodos de Análisis de Datos

Según Hernández, R. & Fernández, C. (2010, p.408) manifiesta que en el proceso cuantitativo, primero se recolectan todos los datos y, posteriormente, se analizan; en cambio en la investigación cualitativa no es así, la recolección y el análisis ocurren prácticamente en paralelo; además, el análisis no es un modelo para todo proceso, ya que cada estudio requiere de un esquema propio de análisis.

Es así que para el procesamiento y realizar el análisis de datos se ha tomado en cuenta las respuestas de los encuestados, aplicándose el programa estadístico SPSS versión 22.

#### 2.6. Aspectos Éticos

Propiedad Intelectual, el trabajo de investigación es realizado respetando los derechos de autor en los párrafos citados, no realizando copias del literales de los textos.

Confidencialidad, en el presente trabajo de investigación se ejerce un respeto irrestricto con referencia a la respuesta en las encuestas realizadas a los operadores jurídicos.

Veracidad, el presente trabajo es producto del análisis obtenido de la investigación de diferentes autores en la materia y la consulta a docentes con amplio conocimiento.

### **III. RESULTADOS**

Con el propósito de obtener información veraz y oportuna de la muestra investigada, se procedió a ingresar los datos obtenidos al programa SPSS versión 22.

### Tabla de Gráficos

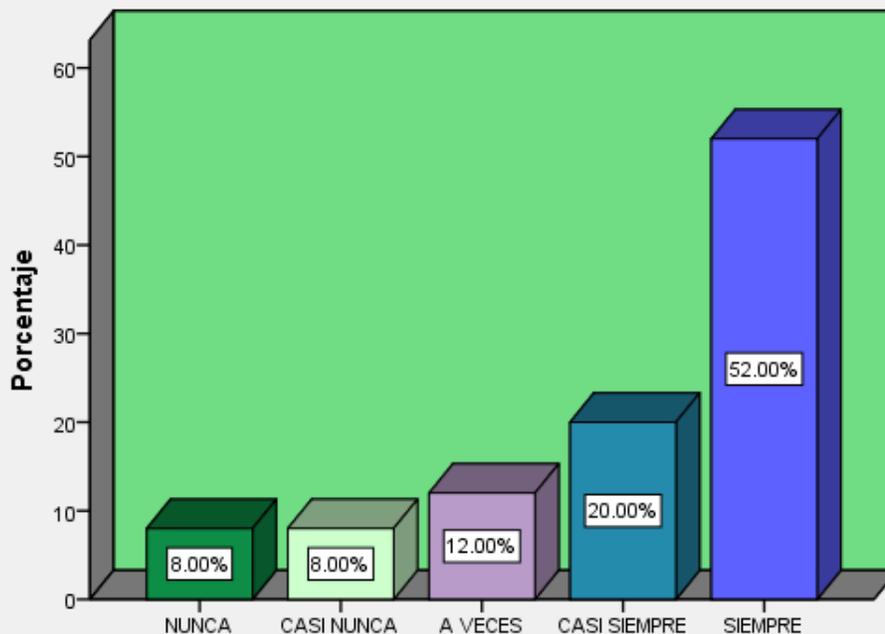
#### Cuadro N° 01

##### Dimensión 01 (Principio de Razonabilidad)– Indicador 02

##### 1. El monto de la indemnización por despido arbitrario no es proporcional para los trabajadores de acuerdo a los años laborados.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	2	8.0	8.0	8.0
CASI NUNCA	2	8.0	8.0	16.0
A VECES	3	12.0	12.0	28.0
CASI SIEMPRE	5	20.0	20.0	48.0
SIEMPRE	13	52.0	52.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

**El monto de la indemnización por despido arbitrario no es proporcional para los trabajadores de acuerdo a los años laborados.**



**El monto de la indemnización por despido arbitrario no es proporcional para los trabajadores de acuerdo a los años laborados.**

### Interpretación

De los veinticinco encuestados, un total de 13 de ellos que representa el 52% del total contestaron que siempre la indemnización por despido arbitrario no es proporcional a los años laborados, seguido un 20% dice que casi siempre no es proporcional la indemnización, mientras que 3 de ellos (12%) contestaron a veces no es proporcional.

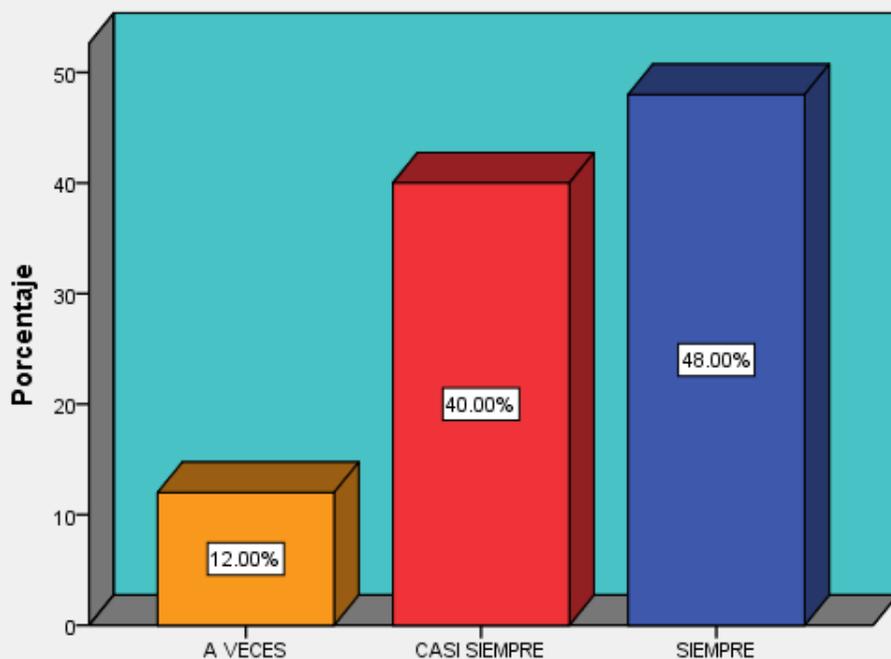
### Cuadro N° 02

**Dimensión 01 (Principio de Razonabilidad)– Indicador 01**

**2. Se aplica el principio de razonabilidad en la sanción impuesta al empleador.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A VECES	3	12.0	12.0	12.0
CASI SIEMPRE	10	40.0	40.0	52.0
SIEMPRE	12	48.0	48.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

**Se aplica el principio de razonabilidad en la sanción impuesta al empleador.**



**Se aplica el principio de razonabilidad en la sanción impuesta al empleador.**

## Interpretación

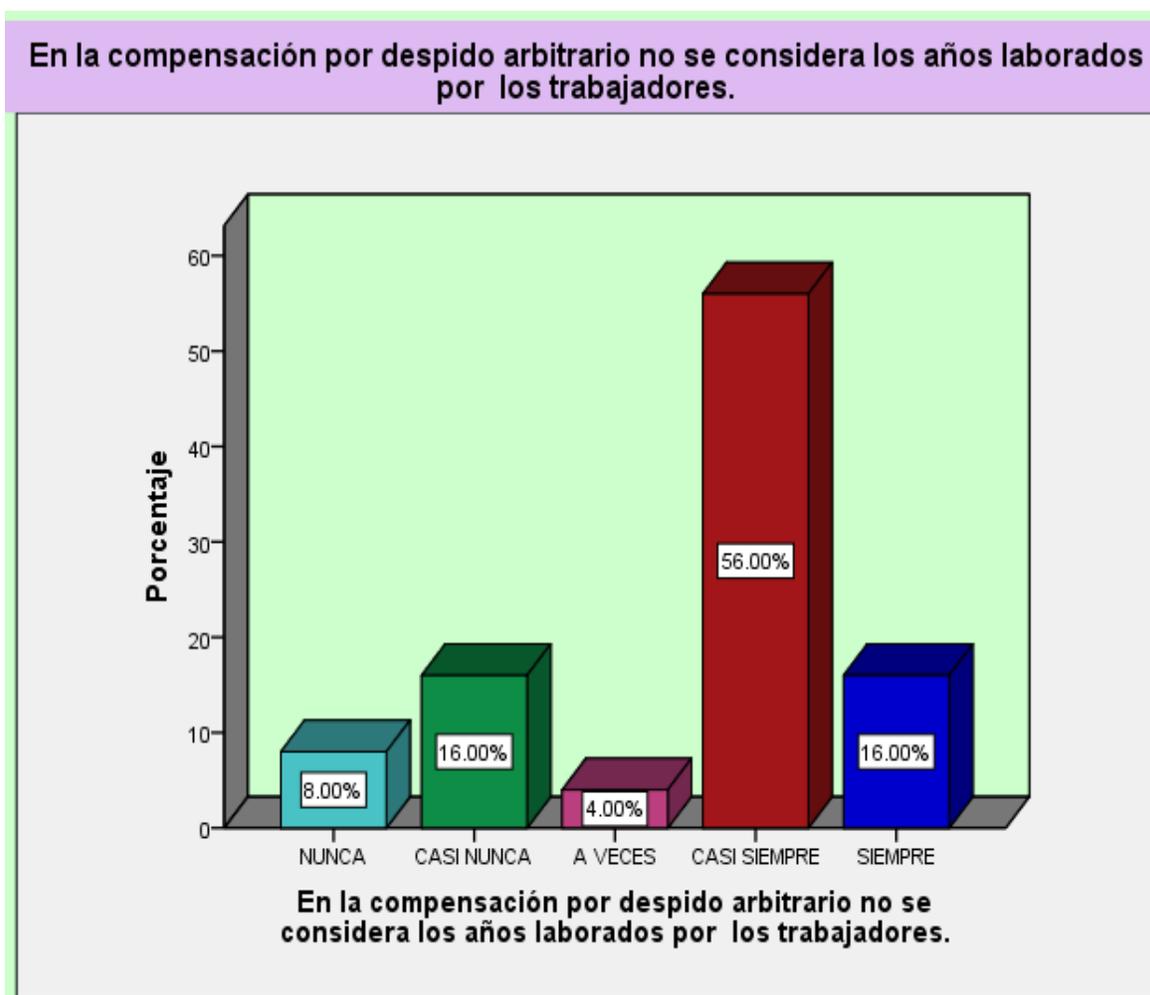
De los veinticinco encuestados, 12 de ellos que representan el 48% del total contestaron que siempre se aplica el principio de razonabilidad en la sanción impuesta al empleador, seguido de un 40% (10 de ellos) dicen que casi siempre se aplica el principio de razonabilidad la indemnización hacia el empleador, mientras que 3 de ellos (12%) contestaron que a veces se aplica el principio de razonabilidad.

## Cuadro N° 03

### Dimensión 02 (Principio de Igualdad) – Indicador 01

#### 3. En la compensación por despido arbitrario no se considera los años laborados por los trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	2	8.0	8.0	8.0
CASI NUNCA	4	16.0	16.0	24.0
A VECES	1	4.0	4.0	28.0
CASI SIEMPRE	14	56.0	56.0	84.0
SIEMPRE	4	16.0	16.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	



### Interpretación

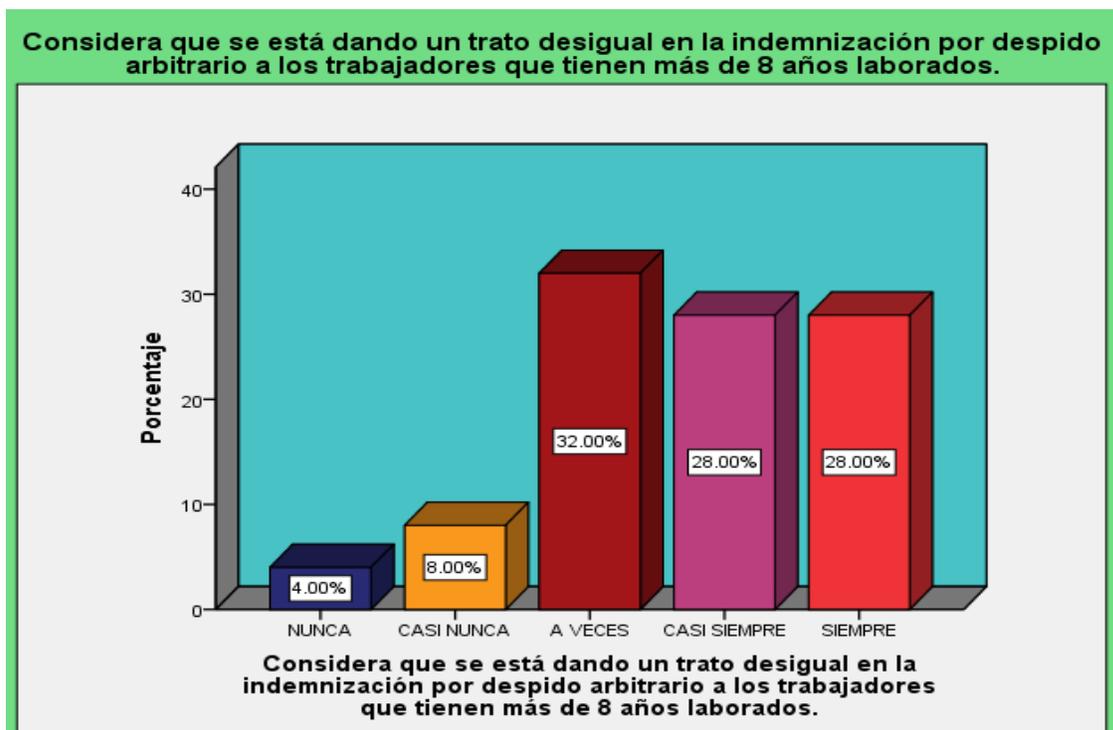
De los veinticinco encuestados, 14 de ellos que representan el 56% del total contestaron que casi siempre, no se considera en la compensación económica los años laborados del trabajador, seguido de un 16% (4 de ellos) dicen que siempre y casi nunca, no se considera los años laborados del trabajador, mientras que el 8% (2 de ellos) contestaron que nunca se considera en la indemnización por despido arbitrario los años laborados.

## Cuadro N° 04

### Dimensión 02(Principio de Igualdad) – Indicador 02

4. Considera que se está dando un trato desigual en la indemnización por despido arbitrario a los trabajadores que tienen más de 8 años laborados.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	1	4.0	4.0	4.0
CASI NUNCA	2	8.0	8.0	12.0
A VECES	8	32.0	32.0	44.0
CASI SIEMPRE	7	28.0	28.0	72.0
SIEMPRE	7	28.0	28.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	



## Interpretación

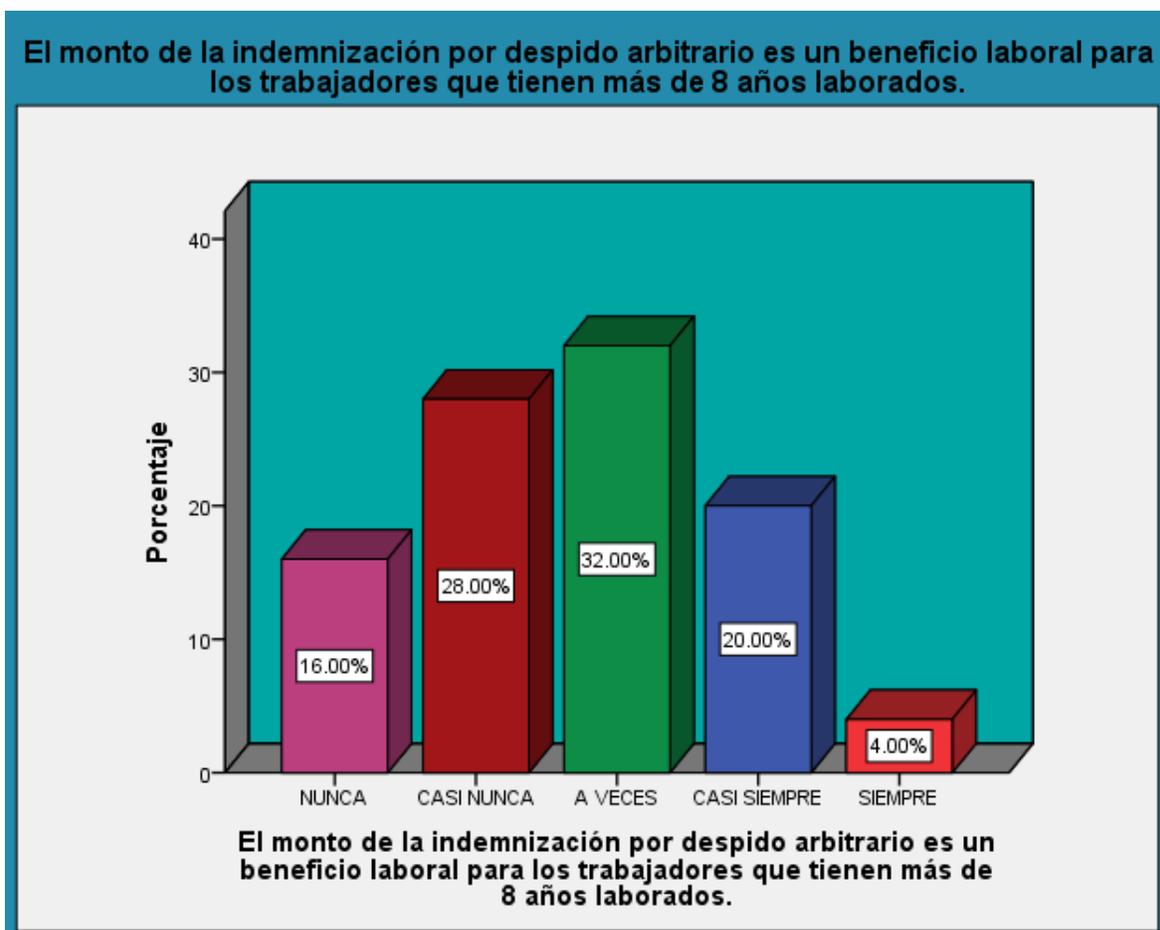
De los veinticinco encuestados, 8 de ellos que representan el 32% del total contestaron que a veces se da un trato desigual a los trabajadores con más de 8 años laborados, por otro lado un 28% (7 de ellos) dicen que siempre y casi siempre se da este trato desigual, mientras que el 8% (2 de ellos) y el 4% (1 persona) contestaron que casi nunca y nunca hay un trato desigual para aquellos trabajadores con más de 8 años laborados.

## Cuadro N° 05

**Dimensión 02(Principio de Igualdad) – Indicador 04**

### 5. El monto de la indemnización por despido arbitrario es un beneficio laboral para los trabajadores que tienen más de 8 años laborados.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	4	16.0	16.0	16.0
CASI NUNCA	7	28.0	28.0	44.0
A VECES	8	32.0	32.0	76.0
CASI SIEMPRE	5	20.0	20.0	96.0
SIEMPRE	1	4.0	4.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	



### Interpretación

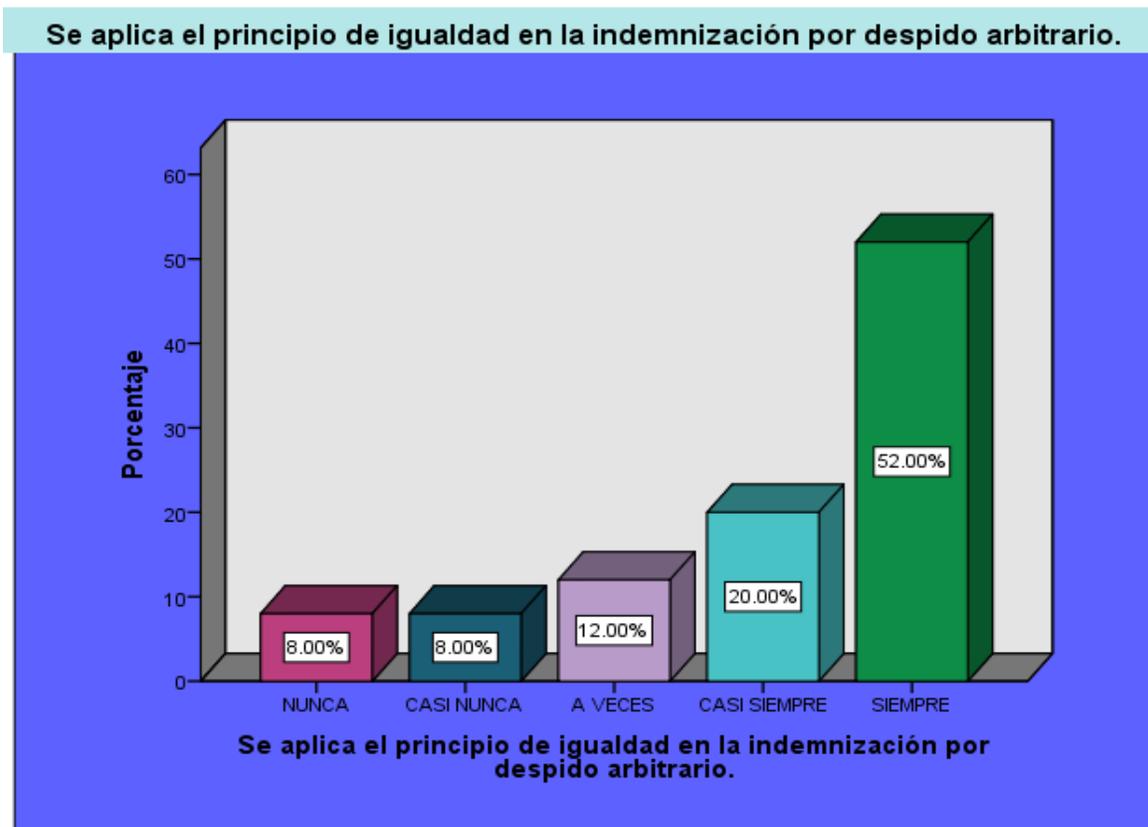
De los veinticinco encuestados, 8 de ellos que representan el 32% del total respondieron que A veces la indemnización que se le otorga al trabajador es considerado como un beneficio, por otro lado un 28% (7 de ellos) dicen que Casi nunca es un beneficio para el trabajador y un 20% (5 de ellos) contestaron Casi siempre es un beneficio laboral la indemnización es sí.

### Cuadro N° 06

**Dimensión 02**(Principio de Igualdad)

**6. Se aplica el principio de igualdad en la indemnización por despido arbitrario.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	2	8.0	8.0	8.0
CASI NUNCA	2	8.0	8.0	16.0
A VECES	3	12.0	12.0	28.0
CASI SIEMPRE	5	20.0	20.0	48.0
SIEMPRE	13	52.0	52.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	



### Interpretación

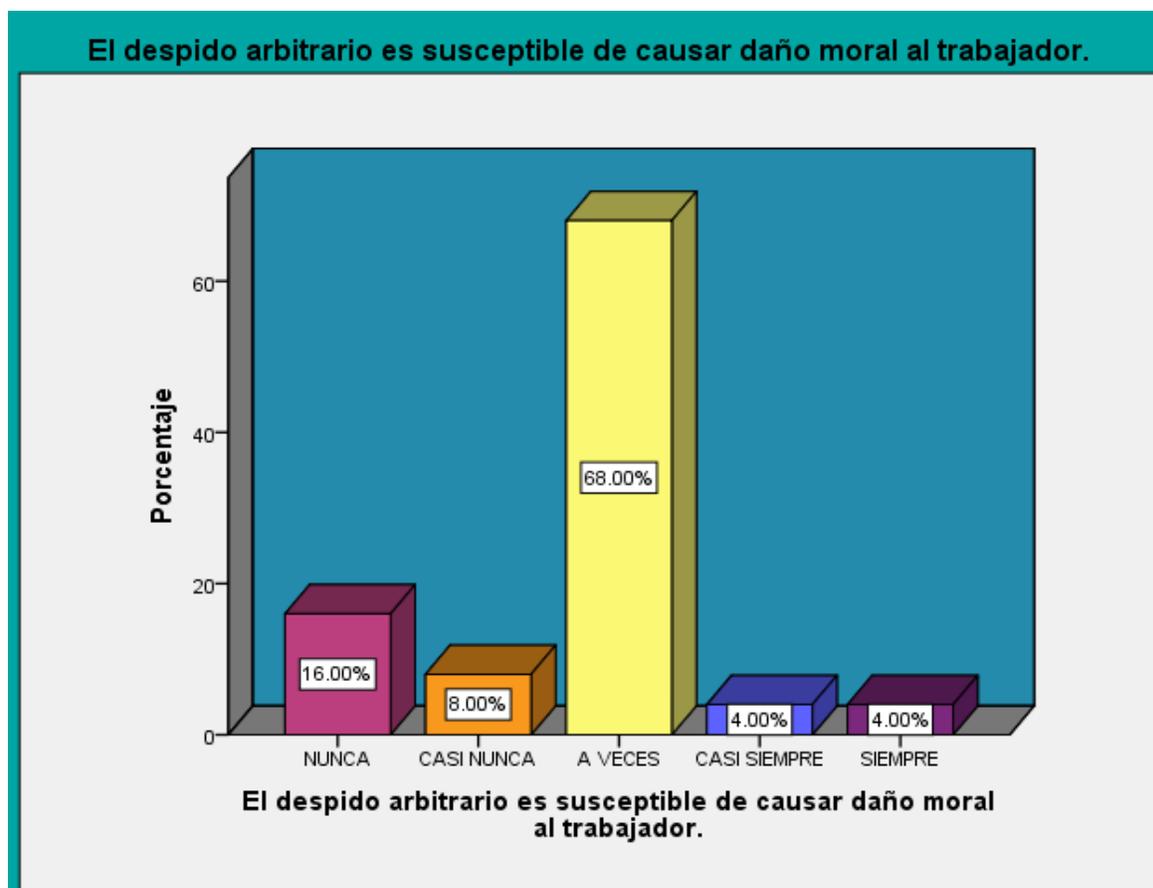
De los veinticinco encuestados, 13 de ellos que representan el 52% del total respondieron que Siempre se aplica el Principio de Igualdad en la indemnización por despido arbitrario, por otro lado un 20% (5 de ellos) dicen que Casi siempre se aplica el principio de igualdad, un 12% (3 de ellos) contestaron A veces se aplica el principio de igualdad.

### Cuadro N° 07

#### Dimensión 03(Daños) – Indicador 03

**7. El despido arbitrario es susceptible de causar daño moral al trabajador.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	4	16.0	16.0	16.0
CASI NUNCA	2	8.0	8.0	24.0
A VECES	17	68.0	68.0	92.0
CASI SIEMPRE	1	4.0	4.0	96.0
SIEMPRE	1	4.0	4.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	



### Interpretación

De los veinticinco encuestados, 17 de ellos que representan el 68% del total respondieron que A veces, el despido arbitrio genera daño moral al trabajador, un 16% (4 de ellos) indicaron que Nunca el despido arbitrario es susceptible de causar daño moral, un 8% (2 de ellos) manifiestan que Casi Nunca causa daño moral el despido arbitrario y un 4% (1 persona) expresa que Siempre y Casi Siempre el despido arbitrario causa daño moral.

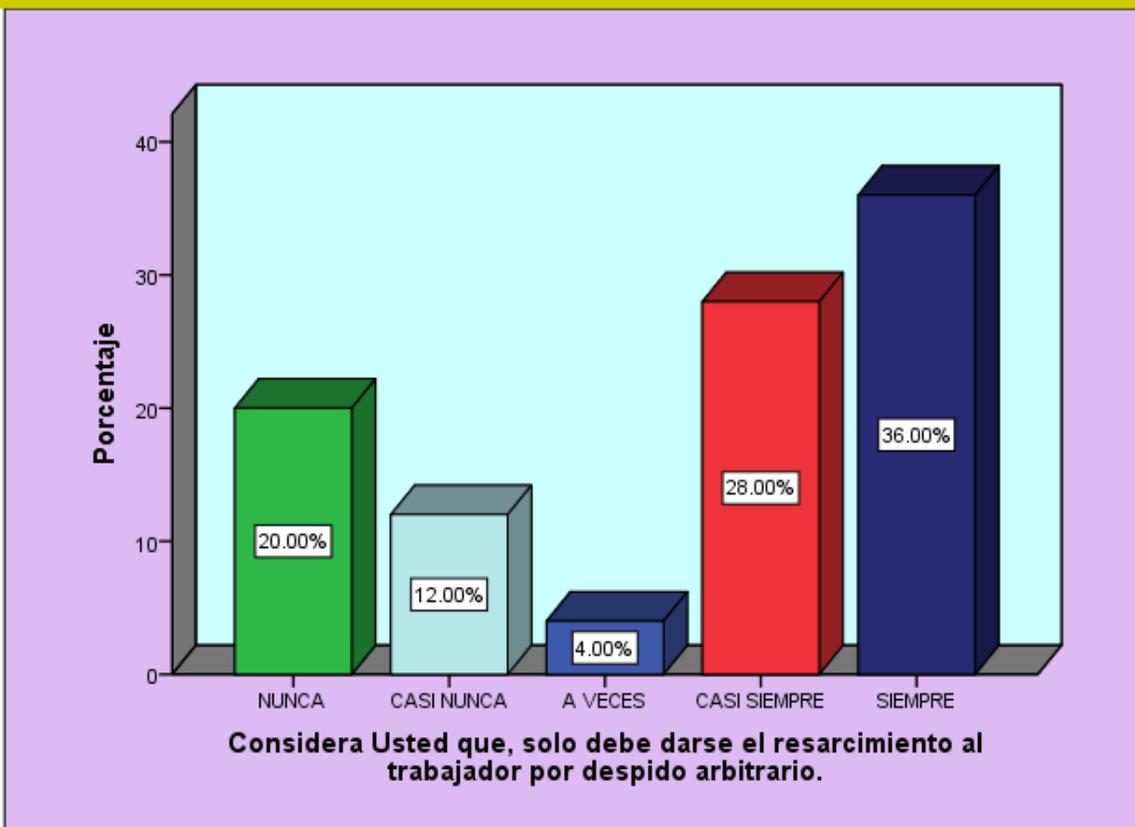
### Cuadro N° 08

#### Dimensión 03(Daños) – Indicador 04

#### 8. Considera Usted que, solo debe darse el resarcimiento al trabajador por despido arbitrario.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	5	20.0	20.0	20.0
CASI NUNCA	3	12.0	12.0	32.0
A VECES	1	4.0	4.0	36.0
CASI SIEMPRE	7	28.0	28.0	64.0
SIEMPRE	9	36.0	36.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

**Considera Usted que, solo debe darse el resarcimiento al trabajador por despido arbitrario.**



### Interpretación

De los veinticinco encuestados, 9 de ellos que representan el 36% del total respondieron que Siempre, debe darse el resarcimiento al trabajador por despido arbitrario, un 28% (7 de ellos) indicaron que Casi Siempre debe darse el resarcimiento al trabajador, un 20% (5 de ellos) manifiestan que Nunca debe darse el resarcimiento al trabajador y un 12% (3 personas) expresa que Casi Nunca debe darse el resarcimiento al trabajador ante un despido arbitrario.

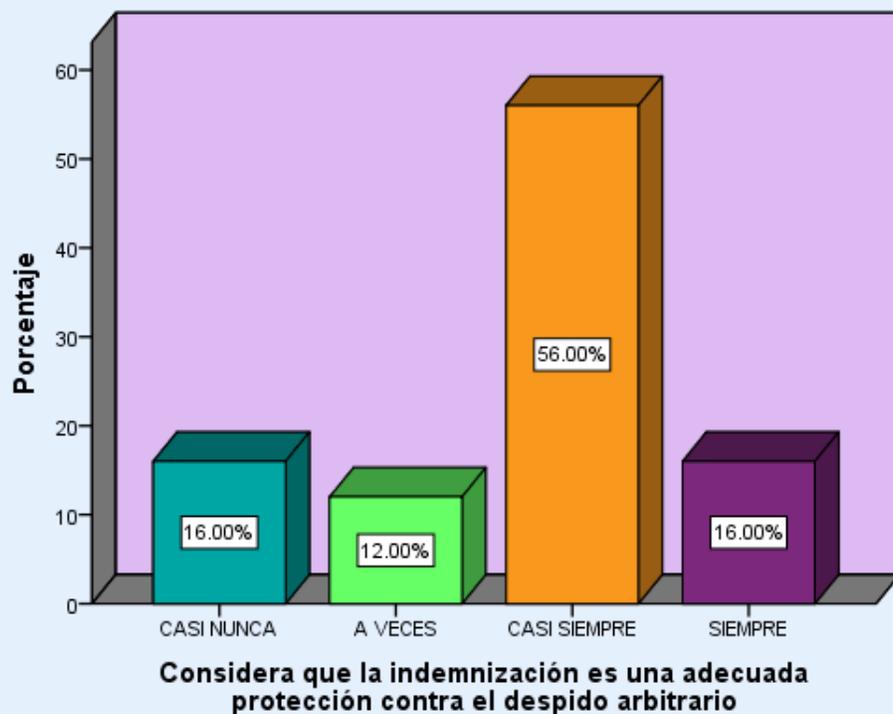
### Cuadro N° 08

**Dimensión 03 (Daños)**

**9. Considera que la indemnización es una adecuada protección contra el despido arbitrario**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI NUNCA	4	16.0	16.0	16.0
A VECES	3	12.0	12.0	28.0
CASI SIEMPRE	14	56.0	56.0	84.0
SIEMPRE	4	16.0	16.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

### Considera que la indemnización es una adecuada protección contra el despido arbitrario



### Interpretación

De los veinticinco encuestados, 14 de ellos que representan el 56% del total respondieron que Casi Siempre la indemnización es una adecuada protección contra despido arbitrario, un 16% (4 de ellos) indicaron que Siempre la indemnización es una adecuada protección contra el despido arbitrario.

## **IV. DISCUSIÓN**

El presente trabajo de investigación tuvo objetivo describir como se viene dando la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados del trabajador, para ello se realizaron encuestas a especialistas en derecho laboral, para conocer de acuerdo a su experiencia como se está dando el quantum indemnizatorio por despido arbitrario.

Concha (2014), en su tesis “Análisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza según el Tribunal Constitucional”, concluyo que los trabajadores de confianza que adquirieron este puesto de manera directa, pueden ser retirados del cargo y solo se le puede otorgar una indemnización por despido arbitrario, no tienen derecho a la restitución a su puesto, vulnerándose así su derecho al trabajo, ya que no está regulado la forma de extinción del vínculo laboral.

Al analizar los resultados obtenidos, encontramos siempre se está vulnerando derechos laborales y uno de ellos es el derecho al trabajo, considerado como la continuidad laboral, pues el trabajo es un derecho fundamental, como así lo expresa la Constitución Política del Perú.

Como se puede apreciar, el trabajador de confianza así como el trabajador común, al ser despedidos de forma arbitraria ambos reciben una indemnización, pero en el caso del trabajador de confianza solo puede acceder al resarcimiento económico y no a la restitución. En cambio cuando un trabajador común es retirado de su puesto de trabajo este puede mediante un proceso judicial ser repuesto a su puesto de trabajo si es un despido nulo o si se demuestra en el juicio que el empleador ha actuado de forma arbitraria, el cual le corresponde la compensación de acuerdo a ley.

Al respecto Marcenaro (2009), en su tesis “Los Derechos Laborales de Rango Constitucional”, concluyo que, en los nueve principales instrumentos jurídicos supranacionales, solo hace referencia a quince derechos laborales que están incorporados en la Constitución de 1993, entre ellos figura el Trabajo como

derecho y/o deber, el principio de igualdad y la estabilidad en el empleo, con referencia a este último, la OIT manifiesta que es la protección del trabajador contra el despido arbitrario, que ante la terminación injustificada del vínculo laboral se puede solicitar o proponer que sea readmitido a su puesto de trabajo, o el pago de una indemnización; sin embargo dejó al legislador que establezca cuál de esas posibilidades se va aplicar como protección hacia el trabajador por un despido injustificado.

Al realizarse el análisis de las diferentes preguntas sobre la indemnización por despido arbitrario, como se puede apreciar no se está considerando los años laborados del trabajador, cuando se le otorga la indemnización por este tipo de despido, solo se aplica lo que establece el artículo 38° de la Ley; como menciona el autor Marcenaro en su tesis, es el legislador quien decidió, que ante un despido injustificado la ley le otorga adecuada protección y en este caso será la indemnización, mas no, la reincorporación, pero lo que no ha tomado en cuenta el legislador son los años de prestación de servicios del trabajador, negándole la posibilidad de elección del trabajador a optar por una reposición o resarcimiento, inclusive autores como Carlos Blancas, expresaron que la ley ha ido en retroceso con respecto a la indemnización, pues anteriormente se le otorgaba conforme a la antigüedad del trabajador, actualmente es inversamente proporcional al tiempo de servicios.

De igual manera Castillo y Vila (2002), en su tesis “Hacia una Nueva Interpretación del Despido sin justa causa”, manifiestan que el pago económico como compensación ante un despido injustificado, donde la indemnización tarifada que se encuentra en el artículo 64° del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, de acuerdo a la Corte Suprema de Justicia había fijado que la indemnización, cubría integralmente tanto los perjuicios patrimoniales como extra patrimoniales, sin embargo los autores expresan que el artículo en mención no especifica que daño

se está cubriendo con la indemnización, pues no consideran que sea para cubrir los daños patrimoniales y extra patrimoniales.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el trabajador recibe la indemnización como una forma de reparación por el daño ocasionado al momento del cese y que cubre los perjuicios económicos que se puedan ocasionar, más no se considera un dentro de la indemnización el daño moral o extra patrimonial, este puede ser solicitado de parte por el trabajador, pero es considerado de difícil probanza, sin embargo hay casos en que se ha otorgado, pues el trabajador se vio afectado emocionalmente. A demás hay tener en cuenta que la legislación laboral de Colombia si considera los años de servicios del trabajador e incluye en la indemnización por despido injustificado el lucro cesante y el daño emergente como daño extra patrimonial.

Así mismo Navarrete y Campos (2001), en su tesis “La Estabilidad Laboral en Costa Rica”, dan a conocer la desigualdad social que se presenta en los sectores menos afortunados, al enfrentarse el poderío del patrono con la necesidad de supervivencia del trabajador, provocando que el empleado soporte muchas injusticias, como los despidos sin justa causa. En este caso la Estabilidad Absoluta es considerada en este país como la máxima protección contra el despido arbitrario, si un trabajador es despedido sin causa justa puede solicitar la restitución, pues cuenta con la seguridad jurídica de que su reposición no puede ser negada, y exigir el pago de las remuneraciones dejadas de percibir hasta su reincorporación efectiva, es allí donde el empleador no está de acuerdo porque lo afecta económicamente ya que se ha ocasionado la nulidad del despido.

De acuerdo a la respuesta de los encuestados, se puede apreciar que en nuestra legislación se considera a la indemnización como la única protección contra el despido arbitrario y que solo puede darse como una forma de resarcimiento por el daño causado, el cual tiene un tope máximo de 12 remuneraciones, no pudiendo acceder a la reposición; teniendo en cuenta que anteriormente se consideraba,

que para determinar el monto de la indemnización en cada caso, se otorgaba de acuerdo a la antigüedad y a la remuneración del trabajador. Caso contrario se da en la legislación de Costa Rica, donde existe la estabilidad Absoluta como protección contra el despido arbitrario, donde inclusive se puede exigir el pago de las remuneraciones dejadas de percibir hasta su reincorporación con ocasión a la nulidad del despido. Se puede apreciar el trato que le da el legislador Costarricense al trabajador. Al considerar como máxima protección contra el despido arbitrario a la estabilidad absoluta, claro está que el empleador se ve perjudicado económicamente.

## **V. CONCLUSIONES**

Cumplida la Investigación sobre La Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la Perspectiva de los Operadores Jurídicos, se llega a las siguientes conclusiones:

1. La indemnización es una figura jurídica que se da como una forma de resarcimiento por el daño que se le causa al trabajador ante un despido arbitrario, este es considerado una sanción adecuada para el empleador, pero no se considera el total de los años laborados, solamente se aplica lo que determina el artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, estableciendo que todos los trabajadores que sean despidos arbitrariamente tendrán derecho a un sueldo y medio por año de servicio con un tope de doce remuneraciones, correspondiente a ocho años; pero que sucede con un trabajador que tiene veinte años, no va a poder tener la totalidad de remuneraciones ya que existe este tope máximo. Entonces se concluye que se viene aplicando de manera desproporcionalidad la indemnización para los trabajadores que tienen más de 8 años de servicios, y que lamentablemente, el juez no podría otorgar más allá de lo que determina la ley.

2. En la indemnización por despido arbitrario se aplica el principio de razonabilidad, ya que la sanción impuesta al empleador se da de acuerdo al hecho causado, pues está relacionado con el actuar del empresario hacia el trabajador, dado que este debe ser razonable y proceder conforme a la razón.

3. Nuestra Legislación Laboral, aplica el principio de igualdad para todos los trabajadores, en el caso de la indemnización por despido arbitrario para aquellos empleados que tienen más de 8 años de servicios, se les está dando un trato desigual, ya que no les corresponde recibir más que el tope máximo establecido por ley. Pero no se está dando un trato diferenciado pues el procedimiento que se sigue es igual, donde el Juez tiene que actuar conforme lo indica la ley, de lo contrario tendría que estar debidamente motivada su decisión.

4. Se viene ocasionando un daño moral al trabajador, siendo que se da una lesión sentimental, afectiva y emocional, pues el cese intempestivo puede ocasionar sufrimiento, angustia, que se refleja en el decaimiento de su persona y es de difícil probanza y cuantificación, también se le ocasiona un perjuicio económico, ya que la remuneración que recibía se ve recortada, afectando así el proyecto de vida, que toda persona tiene; cuando es despedido de forma intempestiva, este proyecto se ve truncado, que puede ser a corto o largo plazo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Con el objetivo de brindar una solución al problema que se presenta hoy en día sobre el pago de la indemnización por despido arbitrario para aquellos trabajadores que tienen más de 8 años de servicios, lo que se recomienda es que, no se considere tope máximo en la indemnización, sino que se le indemnice al trabajador por cada año completo de labores.
  
2. Lo que se recomienda, es que el legislador considere la reposición ante un despido arbitrario, y, no solo el resarcimiento económico, ya que cabe la posibilidad para el trabajador no encontrar un empleo, con los mismos beneficios que le ofrecía su antiguo empleador, sino que le den la posibilidad de elegir entre el resarcimiento económico o la restitución a su puesto de trabajo.
  
3. Se recomienda que el empleador cumpla con pagar la indemnización en el plazo establecido por la ley, pues el empleador llega a pagar al trabajador en cuotas y no el íntegro de la indemnización que incluye los intereses devengados.

## **VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## **LIBROS**

1. Álvarez, U. (2002). Metodología de la Investigación Jurídica. Santiago, Chile: Digital Danka
2. Ampuero, A. (2009). *Discriminación e igualdad de Oportunidades en el acceso al empleo*. (2ª ed.). Lima, Perú: GRIJLEY E.I.R.L.
3. Aparicio, L., Chienda, A., Vértiz, A., Vilela, A. (2004). *Extinción de la Relación Laboral: Condiciones y Procedimientos para el Despido*. (3ª ed.). Lima, Perú: JL Impresores de José Antonio Aparicio Rabines.
4. Arévalo V., J. (2008). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: GRIJLEY E.I.R.L.
5. Arévalo V., J. (2002). *Jurisprudencia Laboral Seleccionada*. Lima, Perú: CUZCO S.A.C.
6. Arévalo J. y Ávalos O. (2007). *Causas y efectos de la extinción del contrato de trabajo*. Lima, Perú: Grijley E.I.R.L.
7. Arévalo V., J. (2007). *Derecho Procesal del Trabajo*. (2ª ed.). Lima, Perú: GRIJLEY E.I.R.L.
8. Blancas, B, C. (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima, Perú: JURISTA EDITORES E.I.R.L.
9. Bobadilla, M. et. ál. (2008). *Metodología de la Investigación Científica*. Huaraz, Perú: Bobadilla C.C. "Inversiones LIMA".
10. Campos, S. y Quispe, G. (2012). *Inicio y Término de la relación laboral*. Lima, Perú: El Búho E.I.R.L.
11. Carrasco D., S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. (5ª ed.). Lima, Perú: SAN MARCOS.
12. Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima, Perú: JURISTAS.
13. Figueroa G., E. (2009). *Despido Arbitrario estudio constitucional, comparado y jurisprudencial*. Lima, Perú: SAN MARCOS E.I.R.L.

14. Gómez V., F. (2000). *El Contrato de Trabajo*. Lima, Perú: SAN MARCOS.
15. Gómez V., F. (2007). *Derecho del Trabajo*. (2ª ed.). Lima, Perú: SAN MARCOS.
16. Gurdían F., A. (2007). *El Paradigma Cualitativo en la Investigación Socio-Educativa*. San José, Costa Rica: PRINTCENTER.
17. Hernández, L. y Coello, G. (2012). *El Proceso de Investigación Científica*. (2º ed.). La Habana, Cuba: UNIVERSITARIA.
18. Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (3º ed.) D.F., México.
19. Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.) D.F., México.
20. Informativo Caballero Bustamante. (2007). *Régimen Laboral de las Microempresas*. Lima, Perú: TINCO.
21. Méndez A., C. (2001). *Metodología diseño y desarrollo del proceso de investigación*. (3ª ed.). Bogotá, Colombia: NOMOS S.A.
22. Montoya, A. (2001). *Derecho del Trabajo*. (Vigésima Segunda ed.) Madrid, España: TECNOS.
23. Neves M., J. (2009). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima. Perú: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ.
24. Pacori C., J. (2011) *Sobre la Indemnización por Despido Arbitrario*. (1º ed.) Arequipa, Perú: URANIO.
25. Pérez, A. (2009). *Principio de Continuidad*. (2ª ed.). Lima, Perú: GRIJLEY E.I.R.L.
26. Pino G., R. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: SAN MARCOS.

27. Quiñones, S., Paredes, María., Huamán, L., De la Cruz, M., Ruiz, J., Dueñas, R., Alva, N., Paredes, B., et. Ál (2014). *El Despido Laboral*. (1°ed.) Lima, Perú: El Buho E.I.R.L.
28. Quiñones I., S. (2007). *La Liberta de Trabajo: vigencia de un principio y derecho fundamental en el Perú*. Lima, Perú: PALESTRA
29. Rodríguez, F. y Quispe, G. (2009). *La Extinción del Contrato de Trabajo*. (1ª ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
30. Saavedra, J. & Maruyama, E. (2000). *Estabilidad laboral e indemnización: Efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano*. Lima, Perú: Didi de Arteta S.A.
31. Sandoval C., C. (2002). *Investigación Cualitativa*. (4ª ed.). Bogotá, Colombia: Arfo Editores e Impresores Ltda.
32. Toyama M. J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. (1ª ed.). Lima, Perú: EL BUHO E.I.R.L.
33. Valderrama M., S. (2014). *Pasos para elaborar Proyectos de Investigación Científica*. (3.ª ed.). Lima, Perú: SAN MARCOS.
34. Zamora, M. (2014). *El Despido Fraudulento*. (1ª ed.) Lima, Perú: El Buho E.I.R.L.

### **PÁGINAS WEB**

35. Castillo A., Vila C., (2002). *Hacia una Nueva Interpretación del Despido sin Justa Causa* (Tesis de Grado). Recuperado de <http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis-29.pdf>
36. Concha C. (2014). *Análisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza según el Tribunal Constitucional* (Tesis de Maestría). Recuperado de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/123456789/5244/1/CO\\_NCHA\\_VALENCIA\\_CARLOS\\_ANALISIS\\_ESTABILIDAD.pdf](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/123456789/5244/1/CO_NCHA_VALENCIA_CARLOS_ANALISIS_ESTABILIDAD.pdf)

37. Marcenaro, R. (2009). *Los Derechos Laborales de Rango Constitucional* (Tesis de Maestría). Recuperado de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1133/MARCENARO\\_FRERS\\_RICARDO\\_ARTURO\\_DERECHOS\\_LABORALES.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1133/MARCENARO_FRERS_RICARDO_ARTURO_DERECHOS_LABORALES.pdf?sequence=1)
38. Ministerio de Trabajo. (1997). Decreto Supremo N° 003-97-TR. Recuperado de [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_003\\_1997\\_TR.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf).
39. Sentencia del Tribunal Constitucional (2001). Expediente N° 976-2001-AA/TC. Huánuco, Perú. Recuperado <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.html>.
40. Sentencia del Tribunal Constitucional (2001) Expediente N° 1124-2001-AA/TC. Lima, Perú. Recuperado <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>.
41. Sentencia del Tribunal Constitucional (2010). Expediente N° 02974-2010-PA/TC. Callao, Perú. Recuperado <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/02974-2010-AA.html>

## **ANEXOS**

## Instrumento

### ENCUESTA

Buenos días/tardes, estamos realizando una encuesta para recopilar datos acerca de la Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados del trabajador. Le agradezco de antemano cada minuto de su tiempo por responder las siguientes preguntas:

#### INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Siempre (5) – Casi siempre (4) – A veces (3) - Casi Nunca (2) – Nunca (1)

<b>INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO</b>									
<b>1. PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD</b>					<b>Escala</b>				
					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>01.</b>	La indemnización por despido arbitrario es una sanción adecuada para el empleador.								
<b>02.</b>	El monto de la indemnización por despido arbitrario no es proporcional para los trabajadores de acuerdo a los años laborados.								
<b>03.</b>	La indemnización que se le otorga al trabajador es razonable ante el hecho causado.								
<b>04.</b>	Se aplica el principio de razonabilidad en la sanción impuesta al empleador.								
<b>2. PRINCIPIO DE IGUALDAD</b>					<b>Escala</b>				
<b>05.</b>	En la compensación por despido arbitrario no se considera los años laborados por los trabajadores.								
<b>06.</b>	<b>Considera que se está dando un trato desigual en la indemnización por despido arbitrario a los trabajadores que tienen más de 8 años laborados.</b>								
<b>07.</b>	Se está vulnerando Derechos Laborales en la indemnización por despido arbitrario.								
<b>08.</b>	El monto de la indemnización por despido arbitrario es un beneficio laboral para los trabajadores que tienen menos de 8 años laborados.								
<b>09.</b>	El monto de la indemnización por despido arbitrario es un beneficio laboral para los trabajadores que tienen más de 8 años laborados.								
<b>10.</b>	Se aplica el principio de igualdad en la indemnización por despido arbitrario.								
<b>11.</b>	El trabajador es tratado del mismo modo que quienes se encuentran en una idéntica situación.								
<b>3. DAÑOS</b>					<b>Escala</b>				
<b>12.</b>	La lesión que sufre el trabajador es sentimental, afectiva, emocional, y son difíciles de evaluar.								

13.	Se ocasionan perjuicios económicos a los trabajadores ante el despido arbitrario.					
14.	Los perjuicios económicos afectan el proyecto de vida del trabajador.					
15.	El daño moral está incluido dentro de la indemnización por despido arbitrario.					
16.	El despido arbitrario es susceptible de causar daño moral al trabajador.					
17.	Considera Usted que, solo debe darse el resarcimiento al trabajador por despido arbitrario.					
18.	Se puede considerar, que el resarcimiento o indemnización por despido arbitrario no contemple tope máximo de remuneraciones.					
19.	Se considera la indemnización como una reparación por el daño ocasionado al trabajador.					
20.	Considera que la indemnización es una adecuada protección contra el despido arbitrario					

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION DE VARIABLE		VARIABLE: INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO			
Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis principal	Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Ítems	
¿Cómo se viene aplicando la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016?	Describir como se viene aplicando la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016.	Se viene aplicando de manera desproporcional la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016.	<b>INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO</b>	Para Gómez (2000) el término indemnización en la legislación laboral, se utiliza como resarcimiento económico, que se origina por la injusticia de un derecho que genera un despido arbitrario, el cual tiene como propósito cumplir con el pago indemnizatorio. Pues se abona en función al salario base del trabajador y tiene una naturaleza reparadora por el daño sufrido. (p. 563).	<b>PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD</b>	Sanción	1 y 4	
		Proporcional				2		
		Razonable ante el hecho				3		
					<b>PRINCIPIO DE IGUALDAD</b>		Años Laborados	5
						Trato desigual	6, 10 y 11	
						Derechos Vulnerados	7	
						Beneficio laboral	8 y 9	
					<b>DAÑOS</b>		Lesión	12
			Perjuicios económicos	13 y 14				
			Daño Moral	15 y 16				
			Resarcimiento	17 y 18				
			Reparación	19 y 20				
¿De qué manera se está aplicando el principio de razonabilidad en la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016?	Describir como se viene aplicando el principio de razonabilidad en la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016.	No se viene aplicando el principio de razonabilidad en la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016.						
¿De qué manera se aplica el principio de igualdad en la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016?	Describir como se viene aplicando el principio de igualdad en la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016.	No se viene aplicando el principio de igualdad en la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016.						
¿Cómo se viene ocasionando el daño en la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016?	Describir como se viene ocasionando el daño en la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016.	Se viene ocasionando daños en la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016.						

## Validación de los instrumentos



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: CARDENAS CANDIA DANIEL  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV - ESJE  
 I.3. Especialidad del experto: MAESTRO EN INVESTIGACION  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta  
 I.5. Autor del instrumento: Susana Gonzalez Leon

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					70%	



ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*Es aplicable*

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

70%

San Juan de Lurigancho, 15 de 11 del 2016

*[Firma]*

Firma de experto informante  
DNI: 6775236



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Flores Bolívar Claudia  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente TP - UCV Lima Este.  
 I.3. Especialidad del experto: Derecho Constitucional  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: entrevista  
 I.5. Autor del instrumento: Sebastián Goracato León

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12				
13				
14				
15		UNIVERSIDAD		
16	CÉSAR VALLEJO			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			

### III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

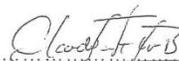
.....

.....

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80 %

San Juan de Lurigancho, 08 de Noviembre del 2015



Firma de experto informante

DNI: 40097544



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Omar Galarreta Zegarra  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Director de Escuelas de noche  
 I.3. Especialidad del experto: \_\_\_\_\_  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Entrevista  
 I.5. Autor del instrumento: Susana Gorocho Leon

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent a 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				X	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				X	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				X	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				X	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				X	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				X	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				X	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				X	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				X	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12					
13					
14					
15		UNIVERSIDAD			
16		CÉSAR VALLEJO			
17		✓			
18	✓				
19	✓				
20	✓				

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

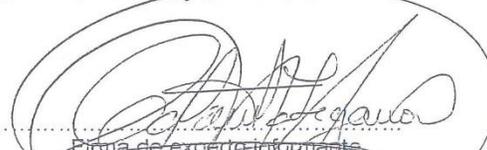
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
 .....

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

80%

San Juan de Lurigancho, 07 de ~~Noviembre~~ del 2016

  
 .....  
 Firma de experto informante  
 DNI: 43761164



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Paralta Cabrera Walter  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente tiempo parcial - UCV Este  
 I.3. Especialidad del experto: Derecho Laboral  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta  
 I.5. Autor del instrumento: Gerardo León Suisana

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	



## ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

San Juan de Lurigancho, 08 de 11 del 2016

  
 .....  
 Firma de experto informante  
 DNI: 07765839

## EVALUACIÓN DE SIMILITUD DE LA TESIS CON TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome  
 Es seguro | https://ev.turnitin.com/apo/cartas/es/?lang=es&u=3&u=1056508310&u=742600453

feedback studio INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO DE ACUERDO A LOS AÑOS LABORADOS DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS OPERADORES JURIDICOS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE - 2016

**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE DERECHO

**TÍTULO**

"INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO DE ACUERDO A LOS AÑOS LABORADOS DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS OPERADORES JURIDICOS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE - 2016"

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**AUTORA:**

SUSANA EVA GARAVITO LEÓN

**ASESORA:**

CLAUDIA FLORES BOLIVAR

Maestra en Derecho Constitucional

Institución - UNFV

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

DERECHO LABORAL

LIMA - PERÚ

2016

1

**Resumen de coincidencias**

15 %

Nº	Origen de coincidencia	Porcentaje
1	Entregado a Universidad... <small>Trabajo del estudiante</small>	7 %
2	www.scribd.com <small>Fuente de internet</small>	1 %
3	Entregado a Pontificia... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 %
4	www.mindra.gob.pe <small>Fuente de internet</small>	1 %
5	docs.com <small>Fuente de internet</small>	1 %
6	laborayemprende.blog... <small>Fuente de internet</small>	<1 %
7	Entregado a Universidad... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
8	Entregado a Universidad... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
9	id.scribd.com <small>Fuente de internet</small>	<1 %
10	Entregado a Universidad... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
11	tesis.usat.edu.pe <small>Fuente de internet</small>	<1 %
12	Entregado a Universidad... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
13	espace.utol.edu.ec	<1 %

Página: 1 de 84    Número de palabras: 15622

3:22 p.m.  
11/12/2017