



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA
POLÍTICA**

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CARACTERIZACIÓN DEL RECONOCIMIENTO DE
VÍNCULO LABORAL POR DESPIDO ARBITRARIO
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO-2020**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL
GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN DERECHO
Y CIENCIA POLÍTICA**

AUTOR

**DIAZ ORTEGA, ARQUIMEDES
ORCID: 0000-0002-7294-2836**

ASESORA

**VALERO PALOMINO, FIORELLA ROCÍO
ORCID: 0000-0002-5520-5359**

**LIMA – PERÚ
2021**

1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
CARACTERIZACIÓN DEL RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL
POR DESPIDO ARBITRARIO MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
HUÁNUCO-2020

2. EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Díaz Ortega, Arquimedes

ORCID: 0000-0002-7294-2836

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Lima, Perú

ASESORA

Valero Palomino, Fiorella Rocío

ORCID: 0000-0002-5520-5359

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Lima, Perú

JURADOS

Dr. Ramos Herrera Walter (Presidente)

ORCID: 0000-0003-0523-8635

Mgtr Conga Soto Arturo (Miembro)

ORCID: 0000-0002-4467-1995

Mgtr Villar Cuadros Maryluz (Miembro)

ORCID: 0000-0002-691859-3

3. HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Mgtr. Conga Soto Arturo
Miembro

Mgtr. Villar Cuadros Maryluz
Miembro

Mgtr. Dr. Ramos Herrera Walter
Presidente

Mgtr. Valero Palomino, Fiorella Rocío
Asesora

4. DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi padre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones. A Lucia porque te amo infinitamente hija, A mi esposa Rocío, a quien quiero mucho, por compartir momentos significativos conmigo y por siempre estar dispuesta a escucharme y ayudarme en cualquier momento.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por acompañarme todos los días,
A mi padre, por ser apoyo en mi carrera,
en mis logros y en todo lo que me he
propuesto. A Luciana porque te amo
infinitamente hija, por ser uno de los
seres más importantes de mi vida. A mi
esposa Rocío, que durante estos años ha
sabido apoyarme para continuar y nunca
renunciar gracias por su amor
incondicional y por su ayuda en mi
proyecto.

Y gracias a todos los que me brindaron
su apoyo en este proyecto.

5. RESUMEN

La investigación Caracterización del reconocimiento de vínculo laboral por despido arbitrario Municipalidad Provincial de Huánuco. Como objetivo general se planteó analizar las características del reconocimiento de vínculo laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco lo cual constituye una causal de despido justificada en la relación laboral de los trabajadores. Y como objetivos específicos se examinó la normatividad vigente acerca de la regulación del reconocimiento de vínculo laboral, asimismo de trato de identificar el cumplimiento de los parámetros de la caracterización del reconocimiento de vínculo laboral que elementos prueban el reconocimiento de los beneficios sociales Se realizó un estudio tipo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y de diseño no experimental, retrospectivo y transversal, se utilizó el método analítico y dogmático, siendo la técnica de observación directa. Finalmente podemos concluir que el derecho laboral se caracteriza por su dinamicidad, por ello el sistema legal debe responder a tales cambios implementando con normatividad. “El despido como causa de despido es una causa injustificada, porque no está contemplada en la normatividad como causa justa, esto se traduce en un despido arbitrario.

Palabras Clave: Vínculo laboral, Despido, trabajador, relación laboral

ABSTRACT

The investigation Characterization of the recognition of labor bond by arbitrary dismissal Municipalidad Provincial de Huánuco. As a general objective, it was proposed to analyze the characteristics of the recognition of the labor relationship of the workers of the Provincial Municipality of Huánuco, which constitutes a justified cause of dismissal in the labor relationship of the workers. And as specific objectives, the current regulations on the regulation of the recognition of labor bond were examined, as well as an attempt to identify compliance with the parameters of the characterization of the recognition of labor bond, which elements prove the recognition of social benefits. A study was carried out. qualitative type, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design, the analytical and dogmatic method was used, being the direct observation technique. Finally we can conclude that labor law is characterized by its dynamism, therefore the legal system must respond to such changes by implementing regulations. “Dismissal as a cause for dismissal is an unjustified cause, because it is not contemplated in the regulations as a just cause, this translates into an arbitrary dismissal.

Key Words: Labor bond, Dismissal, worker, employment relationship

6. CONTENIDO

1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	ii
2. EQUIPO DE TRABAJO.....	iii
3. HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR.....	iv
4. DEDICATORIA	v
5. RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
6. CONTENIDO	ix
7. ÍNDICE DE CUADROS.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	16
2.1. Antecedentes	16
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	23
2.2.1. Derecho Laboral	23
III. METODOLOGÍA.....	48
3.1. Diseño de la investigación	48
3.2. Población y muestra.....	48
3.3. Definición y operacionalización de variable	48
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
3.5. Plan de análisis.....	49
3.6. Matriz de consistencia	50
3.7. Principios Éticos	52
IV. RESULTADOS	53
4.1. Resultados.....	53
4.2. Análisis de resultados	63

V. CONCLUSIONES	65
5.2. ASPECTOS COMPLEMENTARIO	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67

7. ÍNDICE DE CUADROS

<i>CUADRO 2.</i> Matriz de consistencia	51
---	----

I. INTRODUCCIÓN

El reconocimiento de vínculo laboral por despido arbitrario Municipalidad Provincial de Huánuco 2020 es parte del derecho laboral está enmarcado respetando el planteamiento de exploración de la línea de investigación en la carrera profesional de derecho y está plasmado en la línea de Instituciones Jurídicas del Derecho Público y privado que este aprobado mediante la resolución N°0535-2020-CU-ULADECH-Catolica con la fecha del 22 de Julio del 2020.

La investigación tiene como fin identificar y analizar la caracterización del reconocimiento de vínculo laboral y la calidad de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, así como relación entre ambas permitiendo a la institución obtener un método para evaluar políticas en materia para beneficio del trabajador y el óptimo desempeño de las actividades laborales, colaborara en el mantenimiento de un buen clima laboral dentro de la municipalidad favoreciendo las relaciones laborales y la producción

Dentro de la estructura del informe en la primera parte se muestra la génesis del problema, donde se muestra los motivos por los que se realiza la investigación, en la segunda parte la revisión de la literatura donde se consideran los antecedentes de investigación y bases teóricas del estudio, en el tercer capítulo la hipótesis de estudio que se propuso en el estudio, en el cuarto capítulo la metodología, en quinto capítulo los resultados, en el sexto las conclusiones.

Se planteó el enunciado del problema el siguiente: ¿Cuáles son las características del reconocimiento de Vínculo Laboral por despido arbitrario, Municipalidad Provincial de Huánuco 2020?

Con el objetivo general de analizar las características del reconocimiento del Vínculo Laboral por despido arbitrario, Municipalidad Provincial de Huánuco 2020 y los objetivos específicos de identificar el cumplimiento de los parámetros de la caracterización de reconocimiento del Vínculo Laboral, Municipalidad Provincial de Huánuco 2020, Establecer si la investigación de la caracterización de reconocimiento del Vínculo Laboral por despido arbitrario, Municipalidad Provincial de Huánuco 2020.

Se justifica porque el derecho laboral es un derecho fundamental del individuo para su desarrollo colectivo dentro de la sociedad y está amparado con carta magna, por eso es que se establece la estabilidad del servidor público, sin embargo al despedir a un empleado sin motivos vinculados al comportamiento o competencia laboral se materializa la vulneración de los derechos constitucionales.

Se entiende por despido arbitrario al cese del vínculo de labores que es iniciada por el empleador sin que se obedezca a una causa justa contemplada por la ley, la legislación protege contra el despido arbitrario a los trabajadores que laboran de 4 a más horas diariamente para un mismo empleador. Para el despido en este tipo de empleadores es necesaria que exista una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada (La ley de productividad y competitividad Laboral (D.S.N°003-97-TR) (EMPLEO, 2011)

Se considera arbitrario el despido de una persona cuando resulta en contravención del artículo 22° de la LPCL, con lo que se entiende que la no existencia de una motivación justificada, lo que no se puede probar en el litigio y es condenada exclusivamente con indemnización por un despido arbitrario, en consecuencia, el empleado tiene legitimada una retribución económica.

Se encuentra vigente y es de aplicación obligatoria para procesos cuyas pretensiones sean la reposición a consecuencia de la desnaturalización de los Contratos de Servicios Específicos, si no se comprueba el previo ingreso a la Carrera Administrativa mediante el concurso público y abierto. La presente investigación se encuentra dentro de la línea de investigación y se justifica en vista que va a permitir el desarrollo del conocimiento jurídico de la protección jurídico administrativa, a cargo del órgano jurisdiccional. (EMPLEO, 2011)

Probablemente la primera norma legal que con carácter general estableció la posibilidad de cuestionar ante el Poder Judicial los actos de la administración pública fue la Ley 27444. En la actualidad la normativa que regula todo el proceso contencioso administrativo se encuentra en la Ley 27584 y sus modificatorias; asimismo, en la nueva Ley Procesal de Trabajo que especializa esta actividad jurisdiccional en lo que corresponde a los conflictos laborales derivados de la administración pública. (PERUANO, Noviembre)

Es por ello, que la presente investigación, busca a través de un abordaje generalizado de las causas y efectos de las relaciones conflictivas en el ámbito laboral, productividad y desempeño del empleado en la Municipalidad Provincial de Huánuco, como a su vez estas repercuten no solo en el ámbito laboral, sino también en lo personal y familiar, terminando en procesos legales, renunciaciones masivas, dificultando la satisfacción de las necesidades básicas y complementarias, que podrían alterar la productividad, con disminución en los rendimientos económicos, baja calidad de servicio y una imagen desfavorable de la institución.

El presente proyecto de investigación servirá o coadyuvará para los futuros investigadores respecto a la caracterización del vínculo laboral y presenta referencias bibliográficas y los anexos.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

En el ámbito internacional:

(Pérez, 2019) en un artículo titulado “Reorganización y modernización de las administraciones Públicas: sucesión laboral y despidos colectivos”. Artículo realizado en la Universidad de Granada. Tuvo como objetivo dar a conocer los problemas de los procesos de externalización de la esfera laboral; llegó a la conclusión que “tanto en el sector público como en el privado ha incidido la supresión de la autorización administrativa antes de los despidos colectivos dentro de los fines públicos pretenden tener trabajadores que tengan mayor eficiencia en el organismo público y lo lograran a través de la reestructuración de las plantillas laborales” (p.13) De dicha investigación, se resalta que es importante conocer que criterios se toman en cuanto a los despidos arbitrarios y que es lo que hoy en día buscan las entidades en sus trabajadores.

(Miño, 2018) en su artículo de investigación titulado “La indemnización por termino de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido”. Artículo de investigación derecho del trabajo. Tuvo como objetivo dar a desde las propuestas planteadas sobre la modificación del sistema de indemnización por termino de contrato analizar que tendencias tendrán en el sistema Chileno; llegó a la conclusión que “dentro de las cláusulas que firma el empleado al ingresar a laborar debería estar estipuladas las penalidades por caso de incumplimiento de contrato o por despedirse antes del periodo de culminación de este” (p.13) De dicha

investigación, se resalta que es importante conocer los derechos que tienen los trabajadores y como se pueden proteger antes un despido.

(Lozano & Torres, 2017) en su tesis titulada “Hacia una Nueva Interpretación del Despido sin Justa Causa”. Tesis presentada en Universidad Javeriana Facultad de Ciencia Jurídicas Bogotá” Tuvo como objetivo general abordar los temas en jurisprudencia en la doctrina nacional y extranjera tanto en materia civil como laboral; para lo cual siguió como metodología un enfoque cualitativo; llegó a la conclusión que “el despido sin una causa justa debería verse no como la vulneración del derecho de los trabajadores, si no debe entenderse como la facultad que tiene el trabajador que debe hacer uso de una manera razonable y ser informada en forma discreta para no cometer abusos ni violar el derecho de los trabajadores teniendo en cuenta su dignidad y honra” (p.14) De dicha investigación, se resalta la importancia de la manera como se da a conocer a un trabajador su despido para evitar dañarlo en muchos aspectos personales.

En el ámbito nacional:

(Rengifo, 2020) en su tesis titulada “Indemnización por despido arbitrario a trabajadores de Confianza del Régimen Privado”. Tesis presentada en Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para optar el título profesional de abogada. Tuvo como objetivo general dar a conocer los alcances que ha tenido la intervención de la Corte Suprema y del tribunal constitucional; para lo cual se realizó un análisis para sustentar la protección de los trabajadores; llegó a la conclusión que “dentro de la legislación actual no se valida los retiros de confianza como causales para extinguir un

contrato de trabajo y tampoco figura como una causa justa de despido y si se tienen en cuenta que no está tipificado como causal en consecuencia, corresponde el pago de una indemnización que está establecida por ley” (p.31) De dicha investigación, se resalta que es importante conocer también como se trabaja en el régimen privado y si es diferente al público o los trabajadores tienen los mismos derechos.

(Pinto, 2020) en su tesis titulada “Caracterización del proceso laboral sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N°00055-2017-0-0201-JR-LA-01 en el Juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú.2019”. Tesis presentada en Universidad Católica los Ángeles Chimbote para optar el grado académico de Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas. Tuvo como objetivo general determinar las características del proceso; para lo cual siguió como metodología un enfoque cuantitativo, con nivel exploratorio y diseño no experimental retrospectivo y transversal; llegó a la conclusión que “se da cumplimiento a los principios procesales, existe pertinencia de los medios probatorios en ambas instancias, y hacen la calificación jurídica con aplicación de las normas laborales vigentes” (p.31) De dicha investigación, se resalta que es importante conocer cuál es el procedimiento que llevan a cabo en caso de una indemnización a causa del despido arbitrario.

(Sanchez, 2019) en su tesis titulada “Caracterización del proceso sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el expediente N°00081-2012-0-2601-JM-LA-01 del Distrito Judicial de Tumbes-Tumbes 2019”. Tesis presentada en Universidad Católica los Ángeles Chimbote para optar

el grado académico de Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas. Tuvo como objetivo general determinar las características del proceso judicial por despido arbitrario y otros en el expediente en mención; para lo cual siguió como metodología un enfoque cualitativo, con nivel exploratorio descriptivo y diseño no experimental retrospectivo y transversal; llegó a la conclusión que “se cumplió con todas las garantías debidas dentro del proceso tanto en la primera como en la segunda instancia” (p.31) De dicha investigación, se resalta la importancia de conocer el cumplimiento del proceso por despido arbitrario para ver si se cometieron irregularidades o se cumplió a cabalidad lo estipulado en las normativas laborales.

(Carhuacusma, 2019) en su tesis titulada “El despido arbitrario y la vulneración del derecho constitucional al trabajo, 2019”. Tesis presentada en Universidad Privada Telesup para optar el título profesional de Abogado. Tuvo como objetivo general analizar la vulneración del derecho al trabajo ocasionado por el despido arbitrario; para lo cual siguió como metodología un enfoque cualitativo-cuantitativo, con nivel exploratorio descriptivo y diseño no experimental retrospectivo y transversal; llegó a la conclusión que “el despido arbitrario no es ajeno a evidenciar que más allá de la indemnización por reparación del daño ocasionado al trabajador por despido arbitrario va más allá del punto económico ya que también se tiene que plantear la estabilidad laboral, el daño psicológico y moral que se le causa al trabajador y también que la indemnización planteada por el estado no está bien regulada no es adecuada ni proporcional ya que tiene un máximo de 8 años lo que da una desigualdad a los trabajadores que hayan prestado su

servicio por más de los 8 años ” (p.10) De dicha investigación, se resalta la importancia de plantear a parte de una indemnización económica para los trabajadores buscar su estabilidad laboral y emocional.

(Reynoso, 2017) en su tesis titulada “Caracterización del proceso sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el expediente N°00005-2016-0-0206-JR-LA-01 del Juzgado Civil/Juzgado Especializado de Huari, Distrito Judicial de Ancash-Perú 2017”. Tesis presentada en Universidad Católica los Ángeles Chimbote para optar el grado académico de Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas. Tuvo como objetivo general determinar las características del proceso en estudio; para lo cual siguió como metodología un enfoque cualitativo-cuantitativo, con nivel exploratorio descriptivo y diseño no experimental retrospectivo y transversal; llegó a la conclusión que “Existe una relación directa e indirecta con la pertinencia de los medios probatorios, hubo una apreciación correcta en primera y segunda instancia y se cumple lo señalado en la nueva ley procesal del trabajo ” (p.12) De dicha investigación, se resalta la importancia de conocer cumplimiento de las leyes procesales del trabajo como se resuelven en todas las instancias.

En el ámbito local:

(Aquino, 2018) en su tesis titulada “Caracterización del proceso sobre contencioso administrativo (reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato); expediente N°00789-2014-0-1201-JR-LA-01; Juzgado Especializado transitorio de trabajo de Huánuco, Distrito Judicial de Huánuco, Perú 2018”. Tesis presentada en Universidad Católica

los Ángeles Chimbote para optar el grado académico de Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas. Tuvo como objetivo general determinar las características del proceso sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato; para lo cual siguió como metodología un enfoque cualitativo, con nivel exploratorio descriptivo y diseño no experimental retrospectivo y transversal; llegó a la conclusión que “tuvieron un cumplimiento de plazo, la claridad de los medios probatorios en resoluciones fueron idóneos y se cumplió todas las condiciones para garantizar un buen proceso” (p.12) De dicha investigación, se resalta la importancia de conocer cómo se lleva a cabo el proceso judicial por un despido sin causa.

(Pinedo, 2017) en su tesis titulada “Relación del despido arbitrario en el contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial Coronel Portillo-Ucayali, 2016”. Tesis presentada en Universidad Nacional Hermilio Valdizan para optar el grado académico de Doctor en Derecho. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre el despido arbitrario en los contratos administrativos de servicios y la violación de los derechos laborales; para lo cual siguió como metodología un enfoque descriptivo-explicativo, diseño no experimental y transversal; llegó a la conclusión que “existe un incumplimiento de la indemnización de los trabajadores que tienen contrato CAS, la mayoría son despedidos por incumplimiento de horario de trabajo, los trabajadores refieren que tienen sobrecarga laboral y tienen labores que no corresponden a su especialidad y están violando sus derechos laborales”

(p.9) De dicha investigación, se resalta la importancia de que los trabajadores conozcan al pie de la letra sus derechos laborales para que estos no sean vulnerados.

(Cayetano, 2017) en su tesis titulada “El despido arbitrario y sus consecuencias legales del trabajador en la Municipalidad de Huanuco-2016”. Tesis presentada en Universidad Nacional Hermilio Valdizan para optar el título de Derecho y Ciencia Políticas. Tuvo como objetivo general determinar el despido arbitrario y las consecuencia que tienen en el trabajador; para lo cual siguió como metodología un enfoque descriptivo-explicativo, diseño no experimental y transversal; llegó a la conclusión que “con la creación del decreto legislativo N°728 para fomentar el empleo crearon nuevas figurar jurídicas como la flexibilización y desregulación en sus contratos de trabajo, se establecen condiciones laborales que contradicen los acuerdos internacionales que protegen a los trabajadores que son despedidos y ratificados sin beneficio de clase laboral en la municipalidad se dieron múltiples despidos arbitrarios con la justificación de unificar la legislación laboral en una sola normativa y ojala no se quede en el intento de una sola legislación en materia de trabajo” (p.12) De dicha investigación, se resalta la importancia de unificar la legislación en el trabajo a nivel nacional en el sector público.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Derecho Laboral

(Espinoza, 2019) Define al derecho laboral como la industria responsable de regular a través de las normas legales de las relaciones laborales, las cuales deben asegurar el cumplimiento de las obligaciones que se producen en el sistema de empleo.

Las relaciones laborales se rigen por el derecho contractual y otras leyes generales que las complementan, como los sectores productivos de los convenios laborales y el derecho laboral que deben implementar estas reglas normativas.

En el marco de los objetivos de la Ley del Trabajo, se considera lo siguiente:

- Normativa sobre derechos y obligaciones de empleados y empleadores
- Determinar los aspectos relacionados con la relación laboral, a saber, salarios, horas de trabajo, tipos de contratos, despidos, etc.
- Resolución de controversias derivadas de las relaciones laborales legales.

La importancia de los principios del derecho al trabajo radica en su función básica, “son supuestos que inspiran el significado de las normas laborales y constituyen la organización de las relaciones laborales según diferentes estándares que pueden darse en distintas situaciones de los trabajadores.

(Gutarra, Derechos laborales, 2019) Señala que dentro de las leyes en el Perú resaltan las siguientes:

Decreto Ley N°18471, emitido el 10 de noviembre de 1970, fue la primera herramienta normativa para mejorar la estabilidad laboral, sobre la base de la protección del derecho al trabajo.

Decreto ley N°22126 anula la estabilidad laboral absoluta al final de los 3 meses de trabajo y los empleadores también tienen derecho a despedir a sus trabajadores con 90 días de antelación.

Finalmente, las constituciones políticas de 1993 se encuentran vigentes a la fecha, brindando protección total contra el despido improcedente, y esta norma fue desarrollada en conjunto con la Ley de Promoción del Empleo y las reformas encaminadas a lograr la estabilidad y flexibilidad en relación al mercado laboral en el Perú.

2.2.1.1. Marco Normativo del derecho laboral

El Estado está obligado a garantizar la plena realización de los derechos y libertades reconocidos por los mecanismos legislativos u otros.

Declaración Universal de Derechos Humanos

Perú ratificó la Declaración Conjunta el 5 de diciembre de 1959, bajo el gobierno del expresidente Manuel Carlos Prado y Ugarteche, mediante Resolución Legislativa 13282.

Este instrumento internacional es la base de toda la arquitectura de derechos humanos de las Naciones Unidas.

La Contratación Laboral: También conocido como contrato de trabajo. Se trata de un acto jurídico firmado entre un empleado y un empleador, cuyo objeto es establecer una relación comercial, en la que la parte denominada empleado se compromete a prestar los servicios. En persona y directamente, la otra parte, llamada empleador, debe proporcionar su salario. A través de los contratos de trabajo, los empleados pueden obtener ingresos económicos y recibir beneficios sociales, así como estabilidad laboral una vez transcurrido el período de prueba legal. Por otro

lado, un contrato de trabajo conlleva la adquisición de derechos y beneficios que vienen determinados por esta relación laboral. Cuando hablamos de estabilidad laboral, también tomamos en cuenta la estabilidad relativa, ya que el empleo de mano de obra en el Perú carece de contenido organizativo.

El objeto de un contrato de trabajo es establecer una relación laboral entre el trabajador y el empleador; Se puede realizar de forma oral o formal (por escrito), por lo que tenemos contratos abiertos. La norma establece que para la prestación de servicios remunerados a personas físicas y dependientes, se considera la existencia de un contrato de trabajo de duración indefinida la presencia de un contrato de trabajo de duración indefinida.

Por otro lado, dentro de nuestra jurisdicción existen contratos laborales específicos, contratos de duración determinada o contratos específicos por materia. Decreto Legislativo N°276 y 728.

1. Características. El Código del Trabajo fue creado para regular ciertas relaciones laborales, los autónomos reciben beneficios del empleo, no salarios, y los autónomos no están excluidos del Código del Trabajo.

Esta regla aparece en la normativa laboral cuando se establece que el trabajo por cuenta propia no estará sujeto a relaciones laborales.

El primer párrafo final de la apostilla "a menos que la ley lo requiera expresamente"

De ello se desprende que las relaciones laborales en el sentido estricto de la palabra son aquellas que cumplen un conjunto de características: el trabajo debe ser personal, voluntario, homologado, retribuido y retribuido.

Estatuto de los Trabajadores: Artículo 1: "Ámbito de aplicación":

-Esta Ley se aplica a los trabajadores que voluntariamente brindan sus servicios remunerados a otros y dentro de la organización y gestión de otra persona, natural o jurídica, conocida como empleado, empleador o contratista.

-Para efectos de esta Ley, todas las personas, naturales o jurídicas, o grupos de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas mencionadas en el artículo anterior, así como las personas empleadas por empresas para su traslado a la empresa empleadora, el contratista temporal establecido de empleo.

2. Proceso Judicial. Es un conjunto de actos jurídicos estrictamente organizados, sistemáticos y estandarizados destinados a aplicar la ley a la solución de un tema en particular con el fin de poner fin al conflicto o la incertidumbre. Esta es una herramienta para que las personas ejerzan su derecho al trabajo y para que las autoridades judiciales cumplan eficazmente con sus obligaciones de protección judicial.

2.2.1.3. Derecho de trabajo en el 2021

En la actualidad, se dice que se ha puesto fin a la denominada constitucionalización del derecho laboral. El párrafo 15 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú considera la “libertad de trabajo” como un derecho fundamental, La ordenanza brinda una protección razonable a los garantes de este derecho, haciendo de la Constitución una fuente de derecho laboral. Otro tema importante es la internacionalización del derecho laboral, ya que varios tratados internacionales (recomendaciones y convenios de la OIT) abarcan los principios básicos del derecho laboral. (Tucto, 2019)

El derecho laboral surgió como un mecanismo que buscaba reducir las diferencias naturales entre empleadores y trabajadores, al encontrarse en diferentes

posiciones de poder. Por lo tanto, la legislación laboral busca proteger al que podría decirse que es la parte más desfavorecida: los trabajadores. (Tucto, 2019)

"la legislación laboral se estableció como una ley separada e independiente, con sus propias estructuras y principios", cuya especificidad básica se basa en su propio objeto de protección y "el cambio en el concepto de igualdad de las personas".

2.2.1.4. Constitución política fuente de derecho laboral y la constitucionalidad:

El derecho laboral, como parte del ordenamiento jurídico, tiene a la constitución como fuente suprema del derecho. Porque es obra de la autoridad constituyente. Además, establece estándares que no se pueden contradecir ni distorsionar. (Pacheco, 2019)

La constitución también establece el proceso de producción de otras reglas para el sistema legal nacional. Al ser normativo sobre todas las leyes y reglamentos, así como sobre otras reglas de las autoridades constitucionales, se abolirán las disposiciones que sean incompatibles con la disposición constitucional. (Gonzales, 2018)

Dicha nulidad puede ser declarada por cualquier jurisdicción del poder judicial, así como por el Tribunal Constitucional, encargado de ejercer un amplio control sobre la constitucionalidad de las leyes.

En materia laboral y en el marco de la constitución del derecho laboral, la Constitución prevé lo siguiente:

La valoración de los beneficios protegidos por la legislación laboral; su inviolabilidad según las normas legislativas; considerar algunos derechos

laborales como derechos básicos; Finalmente, desde un punto de vista funcional, estos derechos constitucionales actúan como límite a las tendencias liberalizadoras de la regulación. (García, 2017)

2.2.1.5. Contenido esencial del derecho al trabajo:

Cabe señalar que si bien la Constitución no lo expresa, se han desarrollado una serie de derechos laborales en la jurisprudencia, para reconocer el alcance de su protección.

Por ejemplo, la Corte Constitucional, en su sentencia en el Caso 1124-2001-AA / TC, adoptó la Teoría de la Objetividad Básica para definir el derecho laboral. Por tanto, decidió que la esencia del derecho al trabajo y lo esencial corresponden a lo siguiente:

El derecho al trabajo está consagrado en el artículo 22 de la Constitución. Este tribunal sostuvo que la esencia de este derecho constitucional tiene dos caras. Por un lado, está el derecho a tener acceso al trabajo, y por otro lado, el derecho a no considerarlo superfluo salvo por una buena razón. Si bien no participa en la adjudicación del caso, conviene aclarar que el derecho al trabajo está implícito en el primer caso. El segundo aspecto de la ley está relacionado con la resolución del caso. El derecho al trabajo se interpreta en el sentido de que prohíbe el despido a menos que exista una razón válida. (Nieves, 2018)

Es decir, el derecho al trabajo involucra dos supuestos: entrada (políticas públicas) y salida (protección contra el despido).

2.2.1.6. Legislación laboral en el ordenamiento Peruano

Debe recordarse que existen muchos poderes normativos en el sistema legal. El poder legislativo, como órgano representativo de los ciudadanos,

aprueba las leyes, mientras que el poder ejecutivo regula la aplicación de la ley a través de reglamentos.

La regulación de la ley es competencia del legislador, que puede oscilar entre un mínimo y un máximo, siempre que se respete el contenido básico del derecho al trabajo, aspecto que hemos mencionado en detalle en las líneas anteriores. (Neron, 2015)

En este sentido, la ley es la principal fuente del derecho laboral en el Perú, porque es específica; Después de la constitución, refleja los intereses de los ciudadanos. Por lo tanto, las leyes laborales son obligatorias o relativamente necesarias, porque establecen derechos mínimos, y limitan o reducen el otorgamiento de estos derechos, como en el caso del salario mínimo, y los aumentos mínimos de horas extraordinarias, entre otros derechos.

En esta sección, también cubriremos las reglas que tienen fuerza de ley, a saber:

Decreto legislativo: El Poder Ejecutivo ostenta el poder ejecutivo.

Decreto de Urgencia: Está asignado al poder ejecutivo para legislar en un estado de emergencia.

Ordenanzas regionales y municipales: Cada gobierno provincial o municipal tiene sus propios poderes y autoridades. (Diez, 2016)

2.2.1.7. Nivel secundario y terciario de las leyes laborales del derecho laboral peruano

Por el momento, no contamos con material metodológico sobre normativa laboral, legislación laboral o legislación laboral que se haya aprobado. Tampoco existe una legislación laboral en la legislación peruana, a diferencia de países como España o Chile.

El derecho laboral en el sector privado consiste en un conjunto heterogéneo de leyes y decretos legislativos. A la luz de esto, hemos recopilado algunas de las disposiciones más relevantes en la ordenanza y nos recordamos que una disposición uniforme o una disposición requerida por la ley laboral está pendiente.

Decreto supremo 003-97-TR: T.U.O del decreto legislativo 727, Ley de Productividad y competitividad laboral

Ley 28518: Ley sobre modalidades formativas laborales

Ley 26772: Establece que las ofertas de empleo y el acceso a la formación educativa no deben contener requisitos que constituyan discriminación, abolición o menoscabo de la igualdad de oportunidades o de trato.

Ley 27321: La ley establece un nuevo plazo para las actuaciones derivadas de la relación laboral.

Ley N° 29783: Ley de seguridad y salud ocupacional.

Ley N° 27626: La ley regula las actividades de las empresas de servicios privados y las cooperativas de trabajadores.

Decreto legislativo N°689: Aprobación de la Ley de Empleo en el Extranjero.

Decreto supremos N°007-2002-TR: Aprobación del único texto obligatorio de la ley sobre tiempo de trabajo, horas de trabajo y horas extraordinarias.

Ley N°25129: Los trabajadores del sector privado cuyos salarios no hayan sido ajustados mediante negociación colectiva recibirán el equivalente al

10% del ingreso mínimo legal para todas las deducciones por circunstancias familiares.

En el tercer nivel, el ejecutivo es el encargado de llevar a cabo o materializar los objetivos marcados por la voluntad común de los ciudadanos, y en este sentido no se pueden legislar sino que se deben implementar (salvo casos excepcionales).

La regulación es general y abstracta, además, su nivel normativo es inferior al del derecho.

Cuando se dispone, la Constitución establece en el artículo 118-8 que un decreto supremo es apropiado para el desempeño de los deberes estatutarios y, por lo tanto, no existe un solo decreto supremo que redacte la constitución de manera independiente o directa.

2.2.1.8. Principio del derecho del trabajo:

Son pautas directas, que establecen ciertas reglas y una solución para los conflictos en el trabajo.

Principio de igualdad de trato: En este sentido, si el empleador otorga al trabajador: un derecho, debe otorgar ese derecho a todos los demás, excepto al beneficio antes mencionado relativo a un caso particular de movimiento del trabajador.

Principio de irrenunciabilidad de derechos: Los trabajadores no pueden violar las reglas que otorgan o reconocen derechos o beneficios. Este principio proviene del carácter protector de la legislación laboral.

Principio de estabilidad laboral: Otorga al trabajador un carácter permanente en la relación laboral, lo que hace que su solución dependa

únicamente de la voluntad del trabajador y especialmente del empresario. (Vela, 2018)

Principio de primacía de la realidad: Es una preferencia por los hechos sobre los documentos. En caso de desacuerdo entre lo que sucede en la realidad y lo que se crea por medio (acuerdo, escritura), prevalece la práctica (hecho).

Principio de continuidad de la relación laboral: Este principio refleja la tendencia actual del derecho laboral a atribuir la mayor duración a la relación laboral desde todos sus puntos de vista y aspectos. La continuidad es una característica que proviene de la naturaleza de un contrato de trabajo, y es de tipo sucesivo, ya que no termina con la ejecución inmediata de una acción sino que se prolonga en el tiempo.

Principio de razonabilidad: La razonabilidad se entiende como un criterio para determinar la remuneración de un empleado en los casos en que no pueda establecerse plenamente si se demuestra claramente la existencia de una relación laboral. En este caso, el tribunal decide abonar el salario en función de determinadas circunstancias, tales como: la naturaleza del trabajo realizado, la remuneración que percibe el trabajador que realiza el mismo trabajo, etc.

El principio de in dubio pro operario: El principio de operador profesional inequívoco se aplica cuando hay una asignación de importancia al alcance y contenido de la norma. Es el resultado de un conflicto de interpretación, pero no de una integración normativa.

Principio de la norma más favorable: Este principio es que si dos reglas gobiernan el mismo evento, entonces se debe elegir la regla que sea en el mejor interés del factor.

Principio de la condición más beneficiosa: Este principio tiene carácter contractual, de acuerdo con las propias disposiciones, las partes pueden acordar los temas del contrato, o decidir unilateralmente crear condiciones de trabajo más favorables que las reglas. Gobernar razonablemente una relación comercial en particular, la primera condición que se aplica.

Principio de la norma más favorable: Este principio consiste en el hecho de que si dos reglas gobiernan el mismo evento, entonces se debe elegir la regla que sea en el mejor interés del factor.

Principio de la condición más beneficiosa: Este principio tiene la naturaleza de un contrato, según el cual, los sujetos del contrato pueden ser acordados por ambas partes, o una decisión tomada unilateralmente, para determinar las condiciones de trabajo. (Salazar, 2016)

2.2.1.9. Contrato individual de trabajo

Es un acuerdo de sucesión entre un empleado y un empleador para cambiar las actividades de los subordinados a cambio de una remuneración. Un contrato de trabajo da inicio a la relación laboral, establece una serie de derechos y obligaciones para el empleado y el empleador.

“Cualquier actividad para proporcionar servicios pagados y dependientes a un individuo se considerará que existe bajo un contrato de trabajo indefinido”.

Para tener un contrato de trabajo son necesarios tres componentes a la vez: prestación de servicios personales, obediencia y remuneración.

Características de un contrato de trabajo: Unanimidad: Surge de un simple acuerdo sobre los deseos de ambas partes. Bilateral: hay interés de ambos

lados. El empleado y el empleador, ambos están obligados a realizar un servicio.
(Torres, 2013)

2.2.1.10. Contrato de trabajo a plazo indeterminado

Esta función no tiene límite de tiempo. Se examinó el supuesto de que todas las relaciones laborales son indefinidas (artículo 4 del Decreto Supremo No. 003-97-TR), reconociendo prueba en contrario. Los contratos de trabajo ilimitados son contratos estándar, además de tener contratos indefinidos, a tiempo completo, a tiempo parcial (mínimo 4 horas diarias) o promedio para el mismo empleador y en igual número, duración temporal, o un comportamiento conocido como contrato atípico. Este contrato puede celebrarse oralmente o por escrito.
(Torres C. B., 2015)

2.2.1.11. Los contratos de trabajo a plazo fijo

Es entonces cuando la prestación del servicio tiene un tiempo determinado. En derecho laboral, se considera celebrar un contrato de trabajo de duración indefinida, sin embargo, permite la celebración de contratos de duración determinada que se dice que son "de una manera. Estos contratos pueden celebrarse cuando exista demanda del mercado o una mayor necesidad de producción de la empresa, así como cuando lo requieran los contratos de servicio temporal u ocasional y los contratos de trabajos intermitentes o estacionales que pueden ser de carácter indefinido. Lo que se espera en la ley peruana (Arts. 54 - 73 D.S. N° 003-97-TR). (Bendez, 2016)

2.2.1.12. Contrato de Naturaleza temporal

Un contrato temporal para iniciar un nuevo negocio celebrado entre un empleador y un empleado como resultado de una relación comercial para un nuevo negocio. Su duración es de tres años.

Puede renovarse de forma continua hasta el plazo máximo que establece la ley. Por reconversión: la empresa ha sido honrada por la sustitución, ampliación o modificación de las actividades que se realizan en la empresa y en general cualquier cambio en la naturaleza tecnológica de la máquina: Equipos: equipos, instalación, medios de producción, sistemas, métodos y procesos del producto. (Rojas, 2015)

2.2.1.13. Contratos de naturaleza accidental

Se trata de una organización entre empleadores y empleados para satisfacer necesidades transitorias distintas a las habituales en el lugar de trabajo. Duración de seis meses al año. Un contrato de reemplazo aleatorio es un contrato celebrado entre un empleador y un empleado con el objetivo de reemplazar posteriormente a un empleado que está asentado en la empresa y que ha sido suspendido por una buena razón de acuerdo con las disposiciones de la ley. Ley aplicable o bajo la influencia de los términos contractuales aplicables. Organizar el lugar de trabajo. Su duración será necesaria según las circunstancias.

2.2.1.14. Contrato de locación de servicios y de obra

En virtud de este contrato, el arrendador se compromete, independientemente del mandante, a realizar sus servicios (físicos o intelectuales) durante un determinado período de tiempo o por trabajos terminados, por una tarifa. El plazo de este contrato es de seis años si se trata de servicios

profesionales y años para otros tipos de servicios. Si se acuerda un plazo mayor, solo el propietario puede contactar con el máximo indicado. (Vela J. A., 2017)

2.2.1.15. Derechos y obligaciones del empleador y del empleado

Un empleado es "una persona mayor de edad que voluntariamente presta sus servicios remunerados". Los servicios prestados en el marco de una organización pueden realizarse bajo la supervisión de otra persona física.

La ley otorga derechos derivados del contrato de trabajo; Estos derechos son: derecho al pago por servicios, compensación por tiempo de servicio, vacaciones, bonificaciones, etc. Así como se definen los derechos y obligaciones de los empleados, existe una obligación básica: obedecer las órdenes del empleador sobre el objeto del contrato de trabajo. Cuando los empleados deben actuar de buena fe al prestar servicios. (Jurado, 2017)

Un empleador es una entidad natural o legal que requiere que los trabajadores brinden sus servicios a cambio de un salario. Los empleadores tienen derechos y obligaciones en las relaciones laborales, y el derecho principal es el derecho a dirigir, regular, controlar y sancionar cuando el empleador puede sancionar cualquier violación, cualquiera de los trabajadores.

2.2.1.16. Suspensión y extinción del contrato del trabajo

Durante el desarrollo de las relaciones laborales, puede haber períodos en los que los trabajadores no estén efectivamente empleados. Dichos periodos de inactividad dan lugar a la suspensión del contrato de trabajo, durante el cual el trabajador resuelve temporalmente la obligación de servicio y el empleador paga el salario correspondiente, por lo que no desaparece la relación laboral.

Suspensión total: Cuando se extingan temporalmente las obligaciones del trabajador de prestar el servicio y del empleador de pagar el salario correspondiente.

Suspensión Incompleta: Cuando el empleador tiene que pagar salarios sin compensación real por el trabajo.

La terminación de la relación laboral pone fin a la obligación del empleado de prestar sus servicios al empleador y, por lo tanto, el empleado está obligado a compensar al trabajador. (Torres L. C., 2017)

2.2.2. Despido arbitrario

Es entonces cuando el empleador decide dar por terminada la relación laboral con su empleado. Sin embargo, esta decisión puede estar justificada o no, así como también cumple o contradice las reglas. El despido injusto ocurre cuando un empleado es despedido sin causa o cuando no se puede probar la razón. Pueden ser o no procedimientos judiciales, pero debe entenderse que cualquier despido debe estar motivado por una clara y probada. (Hegel, 2021)

2.2.2.1. Clases de despido en la legislación laboral

Despido Justificado: Bajo nuestro marco legal, despido razonable significa que por el despido de un empleado de actividad especial que trabaja cuatro horas o más por día (razón por la cual un trabajador contratado a tiempo parcial que trabaja menos de cuatro horas por día no tiene derecho a compensación en relación con al despido improcedente) del mismo empleador, Es imprescindible una causa válida, autorizada por la ley y debidamente establecida.

Despido arbitrario: Para nuestro ordenamiento jurídico, el despido improcedente se configura en dos supuestos: primero, cuando el trabajador es

despedido por causa desconocida o nula, o segundo, cuando el trabajador es despedido sin poder acreditar el motivo señalado en el juicio.

Despido Nulo o Nulidad de despido: Para nuestra legislación laboral, los dos nombres se pueden utilizar indistintamente, el nombre se produce como consecuencia de la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, que es el motor que impulsa la vulneración de los derechos constitucionales amparados en el artículo 29 del TUO del Decreto Legal No. .728

- Ley de Productividad y Competitividad Laboral

- Decreto No. 003-97- TR Supremo, incluidos los números que se enumeran a continuación, por lo que tenemos las siguientes razones por las que no debe ser despedido e invalidado:

A) Miembros participantes en actividades sindicales.

B) Ser un nominado en nombre de los trabajadores que actúan o han actuado en esa capacidad.

C) Presentar una queja o emprender acciones contra el empleador ante las autoridades competentes, a menos que se trate de una falta grave a que se refiere el artículo 25.

D) Discriminación por motivos de sexo, raza, religión, opinión o idioma.

E) Embarazo, si la interrupción ocurre en cualquier momento durante el embarazo o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el despido se debe a embarazo si, en este caso, el empleador no demuestra que existe una razón válida para el despido.

F) Despedir a un trabajador portador del VIH sida

G) Despido de empleados discapacitados. (Empleo, 2017)

Despido Indirecto: Generalmente, se trata de un despido que se produce tras un acto hostil que el empleador no ha subsanado a pesar de la solicitud por escrito del trabajador, ante su despido. Al enviar una carta al empleador, como forma peculiar de despido dado que el propio trabajador se enfrenta a la inercia al cambiar el comportamiento del empleador para anular el acto hostil, el trabajador no tiene más remedio que provocar la ruptura de la relación en el futuro. Trabajo, por lo que algunos escritores lo ven como una forma de auto dispararse, pero está claro que esto se debe a un comportamiento hostil por parte del empleador.

Despido regulado por las sentencias del tribunal constitucional: Desde principios de la última década, la Corte Constitucional ha tenido el rol de primar sobre la forma de empleo o institución del despido, introduciendo una serie de presunciones adicionales en el marco legal a través de sus disposiciones o disposiciones. Debido a su naturaleza vinculante, tienen una especie de precedente vinculante.

Despido Fraudulento: Un despido que se produzca de manera fraudulenta, abusiva o injusta, en la que el empleador crea pruebas falsas o falsificadas para perjudicar al trabajador y las pruebas se utilizan o invocan en su contra para justificar su despido.

Despido con vulneración de derechos fundamentales: Esta separación se produce como consecuencia de la vulneración de los derechos fundamentales o constitucionales de los trabajadores, los cuales se enmarcan dentro de los derechos contenidos en el texto constitucional y que han sido elevados a la jerarquía constitucional y no están específicamente reconocidos. La separación

bajo TUO es parte del Decreto Legislativo No. 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo No. 003-97-TR. (EMPLEO, 2011)

2.2.2.2. Causas del despido arbitrario

Las causales de despido improcedente son todas las que están reconocidas por la ley y no pueden probarse en un juicio. O no lograrlo, todas las cosas que no están en el estándar. Por lo tanto, determinaremos las causales correctas de despido reconocidas por Perú.

Causales validas:

- Causar daño físico o mental a los trabajadores durante el desempeño de su trabajo.
- Generación de capacidad después de la contratación.
- Bajo rendimiento.
- El empleado rechazó el examen médico sin motivo.
- Un delito grave.
- Ser un condenado grave por algún crimen.
- Ser inhabilitado por sentencia firme.

Asimismo, la ley incluye violaciones graves específicas que un empleado puede cometer para justificar su despido. Podemos encontrar lo siguiente:

- No cumplir sus funciones.
- Disminuye por propia voluntad su rendimiento en el trabajo.
- Uso indebido de información privada de la empresa o su suministro no autorizado a terceros.
- Informar sobre embriaguez o adicción a las drogas en el lugar de trabajo.
- Comportamiento violento, ofensivo y silencioso frente a los demás..

- Dañar deliberadamente el lugar de trabajo.
- Dejar el trabajo sin motivo 3 días consecutivos o 5 días en menos de un mes.

2.2.2.3. Consecuencias del despido arbitrario que tiene derecho el trabajador

Los trabajadores se benefician de diversas prestaciones sociales, algunas de las cuales entran en vigor en caso de despido improcedente. En caso de esta forma de terminación de la relación laboral, el empleador estará obligado a indemnizar, además de todos los derechos correspondientes. Algunos de estos son liquidación, compensación por tiempo en servicio (CTS), primas y vacaciones en suspenso. (Hegel I. , 2021)

2.2.2.4. Calculo de la indemnización por despido arbitrario

La compensación se calcula tomando el salario y el tiempo de trabajo del trabajador. En el caso de un contrato de duración determinada y antes del vencimiento del plazo, se calcula el tiempo de trabajo restante de la cuenta.

- **Para los contratos a plazo fijo:** El salario mensual se multiplica por 1,5 y luego se calcula por el mes de baja por enfermedad. Pongamos un ejemplo: un trabajador recibe 2000 suelas de zapatos al mes y tiene 6 meses adicionales para cumplir con su contrato. Por tanto, su indemnización será de 18000 soles.
- **Para los contratos a plazo indefinido:** El salario mensual se multiplica por 1,5 y el número de años de servicio. Tomemos un ejemplo: un trabajador gana 2.400 pantuflas al mes y trabaja dos años. Por lo tanto, recibirá una compensación de 7200 soles.

2.2.2.5. Diferencias entre renunciar y ser despedido

A diferencia de los despidos que dependen del empleador, el despido es decisión del empleado. Sin embargo, esta no es la única diferencia. Cuando un

empleado deja el trabajo, también renuncia al pago de ciertos beneficios. Solo obtendrá bonos, vacaciones y CTS pendientes. Por el contrario, si el empleado tiene un excedente, además de la cantidad anterior, el empleador también debe liquidar y compensar en consecuencia.

Además, la clase está regulada y controlada por el estado. Renuncia Es para proteger a los trabajadores del poder de los empleadores, no al revés. Si hay trámites formales a realizar en caso de renuncia, prácticamente no hay consecuencias reales para el trabajador. (Hegel I. , 2021)

2.2.2.6. Constitución política respecto al despido

El trabajo en la constitución es un tema de preocupación estatal, especialmente la protección de las madres trabajadoras, los menores y los discapacitados.

El estado promueve las condiciones para el progreso económico y social, particularmente a través de políticas que promueven el empleo productivo y la educación de los trabajadores. La relación laboral no debe, por ningún motivo, limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o degradar la dignidad de los trabajadores. Nadie está obligado a realizar un trabajo sin remuneración o sin su libre consentimiento.

Además, garantiza que los trabajadores estén plenamente protegidos contra el despido improcedente. "La constitución brinda a los trabajadores una protección adecuada contra el despido improcedente".

2.2.2.7. Clases de despido según el ordenamiento jurídico, la doctrina y la jurisprudencia

En el Decreto Legislativo N ° 728, el Decreto Legislativo N ° 728 prevé el despido por terminación de relaciones laborales por conflicto entre el trabajador y el empleador para proteger al trabajador, porque se encuentra en desventaja frente al empleador.

La ley ha tomado en consideración varios métodos de despido como son: cese del árbitro, cese nulo, cese por buena o buena causa, sanción de cese, cese indirecto y explicaremos a continuación las principales características de cada uno de estos tipos de despidos. Establecido en nuestra ley.

2.2.2.8. Despido arbitrario (Como despido abusivo)

El despido improcedente es y será siempre ilegal, aunque la ley reconozca los efectos de la extinción. El empleador tiene derecho a ser despedido del trabajo cuando dé una razón justificada, pero no tiene derecho a despedirlo arbitrariamente, cuando se enfrenta al derecho a un despido regular, cuando se enfrenta a un trabajo inusual para ellos. Si la vulneración de derechos “se produce cuando una persona ejerce sus derechos de una manera que en realidad no está prohibida por la ley pero que vulnera los principios de la ley, lo que puede resumirse en sana convivencia social”. (Santos, 2019)

2.2.2.9. Tratamiento del despido arbitrario en nuestra Legislación

La constitución brindará una protección adecuada contra el despido improcedente. Por tanto, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (artículo 34) establece que el pago de la indemnización por despido es arbitrario.

La única garantía posible es la restitución del puesto de trabajo a su condición en el momento de la comisión del acto inconstitucional defectuoso, por lo que la indemnización es sustitutiva o sustitutiva si el trabajador lo sabe libremente, pero no como corrección de un acto inconstitucional de derecho inconstitucionalidad.

El motivo de la nulidad del despido es que su naturaleza no permite que se reconozca su vigencia como la legalización del acto de despido por parte del empleador, cuya razón de ello es controvertida por el ordenamiento jurídico. (Mujica, 2018)

2.2.2.10. Despido Justificado o legal

Lo utiliza el empleador cuando el trabajador ha estado involucrado en una de las razones especificadas en la norma, que puede estar relacionada con el comportamiento o la capacidad del trabajador.

Los empleadores lo utilizan cuando un trabajador padece una de las causas especificadas en la norma, que puede estar relacionada con el comportamiento o la capacidad del trabajador.

Un empleador no puede despedir a un trabajador sin causa por motivos relacionados con el comportamiento o capacidad del trabajador sin darle, por escrito, un plazo razonable de al menos seis (6) días calendario. Para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le imputan.

Siempre que los procedimientos de despido anteriores sean prolongados por motivos relacionados con la conducta del trabajador, el empleador podrá eximirlo del deber de estar presente en el trabajo, siempre que esto no afecte su

derecho a la defensa así como a la gratuidad y otros derechos a pagar. Puede ser adecuado para ti. Las renunciaciones deben estar por escrito. (Correa, 2015)

Después de eso, el empleador no puede indicar una razón distinta a la mencionada en la carta de despido. Una vez iniciado el procedimiento previo al despido, el empleador tiene conocimiento de otra falta grave del trabajador que no ha sido imputado y puede iniciar el procedimiento nuevamente.

La regla de la inmediatez constituye una limitación del derecho del empleador a sancionar o disciplinar y se basa en el principio de seguridad jurídica. De acuerdo con este principio, siempre debe transcurrir un tiempo razonable e inmediato desde el momento en que el empleador tiene conocimiento o verifica la falta del trabajador y el momento en que se inicia la acción y declaración. sanción de despido. (Correa, Despido arbitrario , 2019)

2.2.2.11. Relacionadas con la conducta del trabajador

De acuerdo con el art.24° de la LPCL, son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- La comisión de falta grave.
- La condena penal por delito doloso.
- La inhabilitación del trabajador.

El incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones básicas derivadas de la relación laboral. La gravedad del abuso a un trabajador incluye daños irreparables a la relación laboral, como resultado de fraude o negligencia continua, que hace que el trabajador no pueda o no quiera mantener una relación laboral en la que se considera falta grave. (Ruiz, 2017)

2.2.2.12. Según el tribunal constitucional

a) Tipos de despido que pueden generar la reposición: La efectividad del reintegro por despido improcedente o vulneración de derechos fundamentales se deriva de tres supuestos de despido: despido ineludible, despido cuestionable y despido fraudulento

b) Despido encausado: El despido investigado, establecido al amparo de la Sentencia No. 976-2001-AA / TC, se produce en las presentes circunstancias cuando un trabajador es despedido, ya sea oralmente o por escrito, sin que demuestre razón alguna de su comportamiento o acción que lo justifique.

“Por tanto, la terminación unilateral de la relación laboral, que se fundamenta únicamente en la voluntad del empleador, es nula y sin efecto, y por tanto, el despido del solicitante no tiene efecto jurídico, y por tanto, de acuerdo con el objetivo propio del particular, indemnización es de en proceso de tutela judicial, el demandante será devuelto al cargo que ocupaba en su lugar de trabajo”.

c) Despido fraudulento. El despido es fraude cuando el empleado es despedido con espíritu de engaño y se le ordena engañar y, en consecuencia, de una manera que no concuerda con la realidad y la situación de la relación laboral; Aun cuando se apoye la atribución de la causa y los costos de la acción, como cuando se acusa a los trabajadores de hechos conocidos como inexistentes, falsos o ficticios o, de manera similar, una omisión no prevista por la ley constituye una violación de la regla general. , o lleva a la terminación de la relación laboral por un defecto de voluntad o por "fabricación de pruebas". (Ramirez, 2017)

2.2.2.12. Derechos del trabajador frente al despido

Estos derechos se relacionan con sus intereses sociales que han obtenido, y cuando el despido sea nulo, el trabajador tiene derecho a volver a trabajar a menos que se ejecute la sentencia por la que exigirá indemnización.

En caso de despido voluntario, el trabajador tiene derecho a una compensación equivalente a un mes y medio de salario por cada año completo de servicio, hasta un máximo de doce salarios. (Crisolo, 2015)

III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

Tiene un diseño no experimental, ya que en el presente estudio el proceso judicial, es un producto del accionar humano quien premunido de facultades otorgados por la ley interactúa en un contexto específico de tiempo y espacio, básicamente son actividades que quedaron registrados en un expediente judicial

3.2. Población y muestra

La Muestra: 10 sujetos procesales encuestadas que han sido parte del proceso sobre reconocimiento de vínculo laboral, tramitado ante el Juzgado Laboral de Huánuco, durante año 2019, contra la Municipalidad Provincial de Huánuco.

La Población: Todos los sujetos procesales sobre procesos de reconocimientos de vínculo laboral, tramitados en el Juzgado Laboral de Huánuco, durante el año 2019.

3.3. Definición y operacionalización de variable

La variable es la caracterización del reconocimiento de vínculo laboral, que permiten distinguir un hecho de otro de un Objeto de Investigación es buscar la finalidad de poder ser analizados las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada.

VARIABLE	DIMENSIONES
Caracterización del Reconocimiento del vínculo laboral por despido arbitrario Municipalidad Provincial de Huánuco 2020.	Derecho al Trabajo Empleador Trabajador

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

GUÍA DE OBSERVACIÓN Y ANALISIS DE DOCUMENTOS

Para el recojo de la recolección de datos sobre caracterización de vínculo laboral por despido arbitrario Municipalidad Provincial de Huánuco 2020.

Primero: Me base en la línea de investigación de la universidad.

Segundo: Me dirigí a la investigación de la caracterización de reconocimiento de vínculo laboral por despido arbitrario Municipalidad Provincial de Huánuco 2020.

Tercero: Prosiguiendo con mi tema, caracterización del reconocimiento de vínculo laboral por despido arbitrario Municipalidad Provincial de Huánuco 2020.

3.5. Plan de análisis

En el presente proyecto de investigación que se encuentra dentro de la Línea de Investigación, Administración de Justicia en el Perú desarrollare las siguientes etapas:

Primera etapa: Selección del tema caracterización del reconocimiento de vínculo laboral por despido arbitrario Municipalidad Provincial de Huánuco 2020.

Segunda etapa: Buscar información y datos referentes a mí tema caracterización del reconocimiento de vínculo laboral por despido arbitrario Municipalidad Provincial de Huánuco 2020.

Tercera etapa: empezare a realizar el análisis y descripción del proceso de caracterización del reconocimiento de vínculo laboral por despido arbitrario Municipalidad Provincial de Huánuco 2020.

3.6. Matriz de consistencia

CUADRO 2. Matriz de consistencia

TÍTULO: Caracterización del reconocimiento de vínculo laboral por despido arbitrario Municipalidad Provincial de Huánuco 2020.

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la caracterización del reconocimiento de vínculo laboral por despido arbitrario Municipalidad Provincial Huánuco 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la caracterización del reconocimiento de vínculo laboral por despido arbitrario Municipalidad Provincial Huánuco 2020</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar el cumplimiento de la caracterización del reconocimiento de vínculo laboral por despido arbitrario Municipalidad Provincial Huánuco 2020. Identificar la caracterización del reconocimiento de vínculo laboral por despido arbitrario Municipalidad Provincial de Huánuco 2020.</p>	<p>Caracterización del reconocimiento de vínculo laboral por despido arbitrario Municipalidad Provincial Huánuco 2020.</p>	<p>Tipo: Descriptivo Enfoque: Cualitativo Nivel: Explicativo Diseño: Descriptivo simple Muestra: 10 Sujetos procesales Población: Todos los sujetos procesales del juzgado de Huánuco Técnica: Observación Instrumento: Guía de observación</p>

3.7. Principios Éticos

Según el Código de Ética para la Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, el trabajo de investigación se basará en:

El principio de protección a la persona, el cual se define como “todo ser humano en el campo de su proceso de investigación es un fin y no el medio, y como tal necesita todo tipo de cuidado y de la reversa”. (p.2)

Asimismo, el principio de justicia, el cual “es el principio en el que el juzgador aplica respetando todos los valores morales y éticos de forma equilibrada por algún hecho cometido o requiere la sociedad” (p.3).

Finalmente, el principio de integridad científica que “es una actividad de investigación rigurosa que resulte confianza, sobre los conflictos de interés, sean daños o riesgos que puedan acarrear para quienes se hallan en este proceso”. (p.4)

IV. RESULTADOS

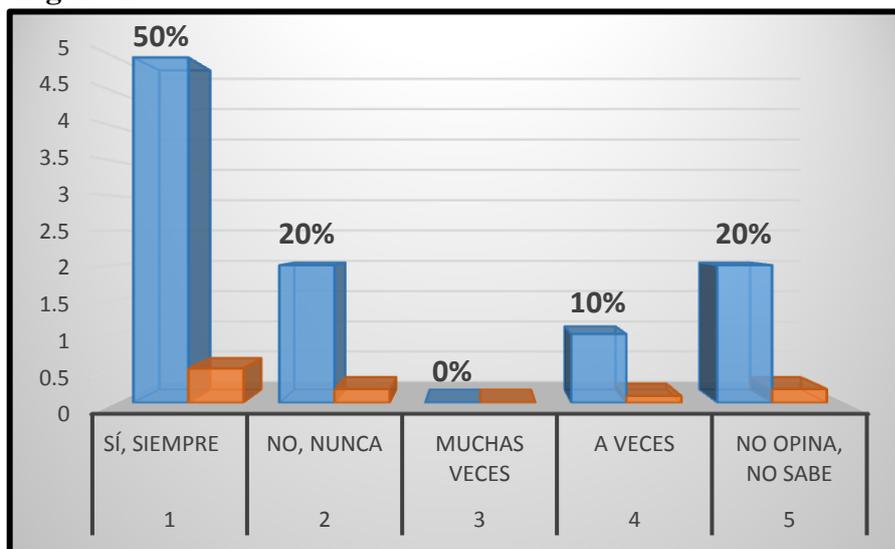
4.1. Resultados

Cuadro 1

PREGUNTA N° 01			
<i>¿Cree Usted que el personal que labora en la Municipalidad Provincial de Huánuco, goza de beneficios sociales de acuerdo a Ley?</i>			
N°	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE%
1	Sí, siempre	5	50%
2	No, nunca	2	20%
3	Muchas veces	0	0%
4	A veces	1	10%
5	No Opina, no sabe	2	20%
TOTAL		10	100%

Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 1



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: En el cuadro y figura 1 se muestra la pregunta ¿Cree Usted que el personal que labora en la Municipalidad Provincial de Huánuco, goza de beneficios sociales de acuerdo a Ley?, tenemos que el 50% han respondido Si, Siempre, el 20% No Nunca, el 0% Muchas Veces, el 10% A Veces y un 20% que han respondido No

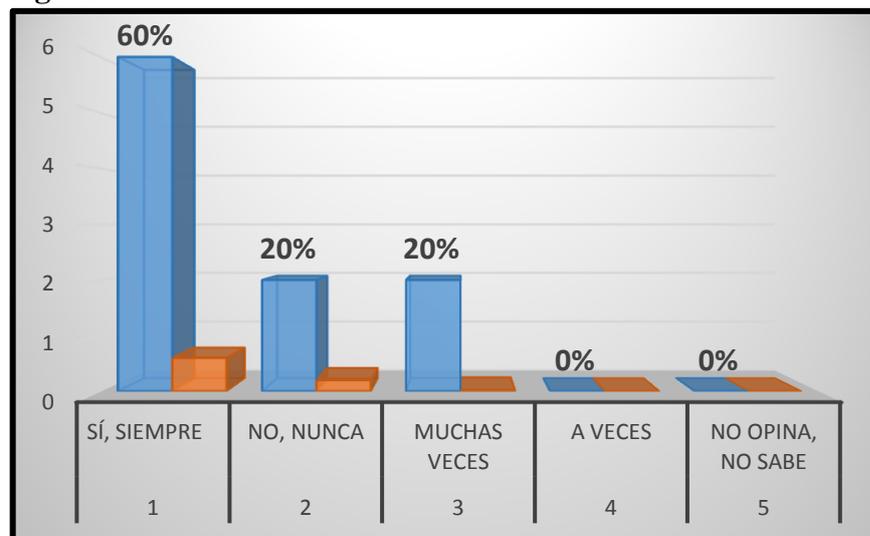
Opina, finalmente se puede concluir que solo el 50% afirma que goza de los beneficios sociales.

Cuadro 2

PREGUNTA N° 02			
<i>¿Los servicios de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, son adecuados y satisfacen con los honorarios?</i>			
N°	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE%
1	Sí, siempre	6	60%
2	No, nunca	2	20%
3	Muchas veces	2	2%
4	A veces	0	0%
5	No Opina, no sabe	0	0%
TOTAL		10	100%

Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 2



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: En el cuadro y figura 2 se evidencia la pregunta ¿Los servicios de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, son adecuados y satisfacen con los honorarios? donde el 60% han respondido Si, Siempre, el 20% No Nunca y Muchas Veces, el 0% A

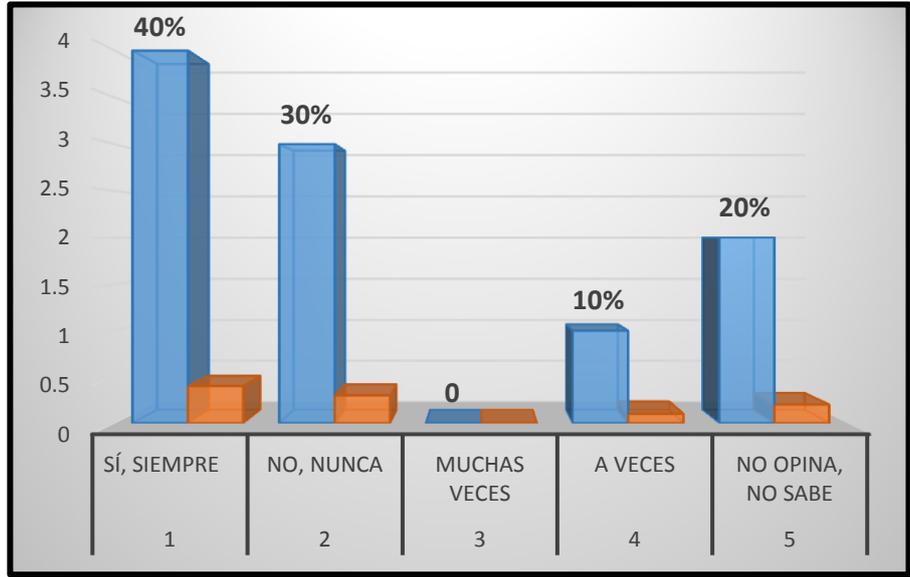
Veces y no sabe no opina, de acuerdo a las respuestas se concluye que el 60% esta de acuerdo con los honorarios.

Cuadro 3

PREGUNTA N° 03			
<i>¿Alguna vez has sido víctima de un despido arbitrario?</i>			
N°	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE%
1	Sí, siempre	4	40%
2	No, nunca	3	30%
3	Muchas veces	0	0%
4	A veces	1	10%
5	No Opina, no sabe	2	20%
TOTAL		10	100%

Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 3



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: En el cuadro y figura 3 se plasma la pregunta ¿Alguna vez has sido víctima de un despido arbitrario?, el 40% respondió Si, Siempre, 30% afirmo que No, Nunca, el 20% No sabe ni opina y el 10% dijo que A

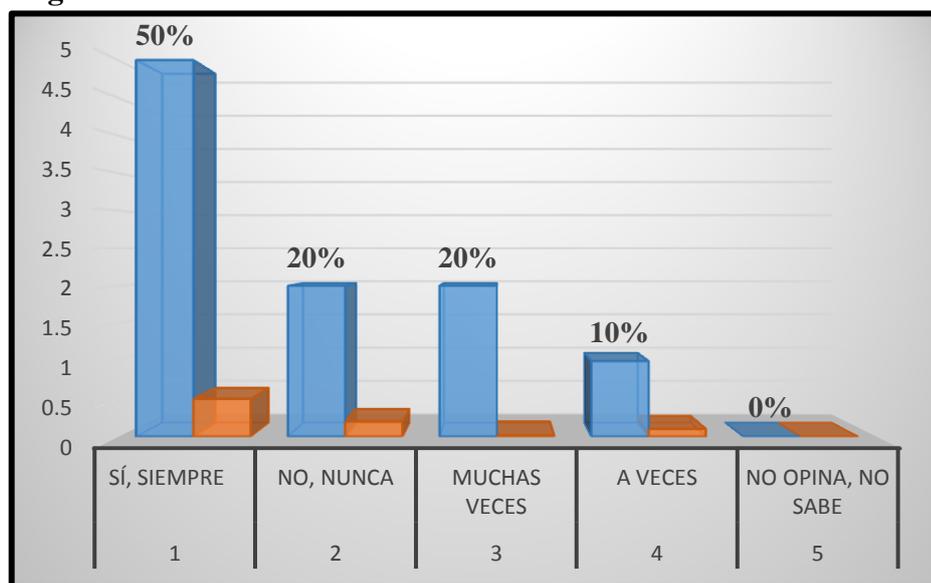
Veces, podemos afirmar que el 40% de los encuestados afirman que han sido víctimas de un despido arbitrario.

Cuadro 4

PREGUNTA N° 04			
<i>¿Cree Usted que los despidos arbitrarios han aumentado en el último año en la Municipalidad Provincial de Huánuco?</i>			
N°	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE%
1	Sí, siempre	5	50%
2	No, nunca	2	20%
3	Muchas veces	2	2%
4	A veces	1	10%
5	No Opina, no sabe	0	0%
	TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 4



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: En el cuadro y figura 4 se presenta la pregunta ¿Cree Usted que los despidos arbitrarios han aumentado en el último año en la Municipalidad Provincial de Huánuco?, el 50% dijeron que Si, Siempre, 20% que No, Nunca y Muchas Veces, el 10% A Veces y el

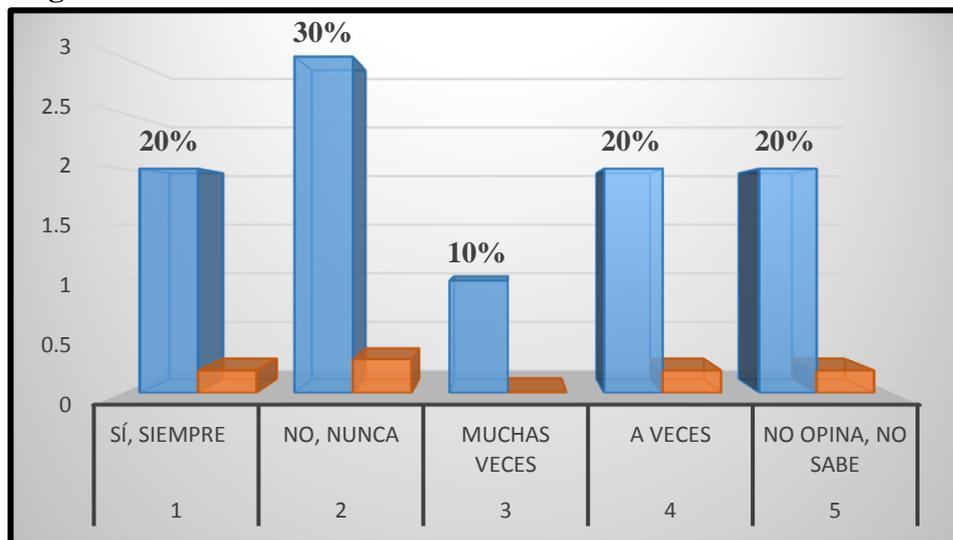
0% No sabe ni opina, podemos afirmar que el 50% de los encuestados opinan que los despidos arbitrarios se han incrementado el último año.

Cuadro 5

PREGUNTA N° 05			
<i>¿Cree Usted que se respeta el debido proceso y los plazos de Ley en los procedimientos administrativos que solicita.</i>			
N°	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE%
1	Sí, siempre	2	20%
2	No, nunca	3	30%
3	Muchas veces	1	1%
4	A veces	2	20%
5	No Opina, no sabe	2	20%
	TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 5



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: En el cuadro y figura 5 se presenta la pregunta, ¿Cree Usted que se respeta el debido proceso y los plazos de Ley en los procedimientos administrativos que solicita?, el 20% han respondido Si, Siempre, el 30%

han respondido No, Nunca, el 20% han respondido A VECES, y otro porcentaje similar No sabe, No opina y un 10% han respondido Muchas Veces. En ese sentido, solo el 30% de los encuestados Cree que se respeta el debido proceso y los plazos de Ley en los procedimientos administrativos que solicita.

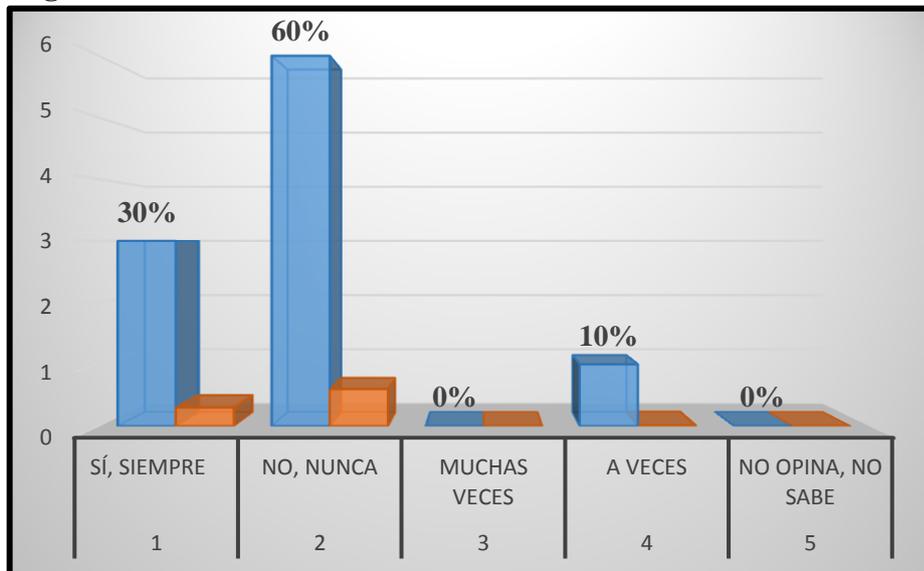


Cuadro 6

PREGUNTA N° 06			
<i>¿Cree Usted que se respeta el debido proceso en cuanto se refiere a la administración de justicia en el ámbito laboral?</i>			
N°	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE%
1	Sí, siempre	3	30%
2	No, nunca	6	60%
3	Muchas veces	0	0%
4	A veces	1	1%
5	No Opina, no sabe	0	0%
	TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 6



Fuente: Elaboración propia, 2021

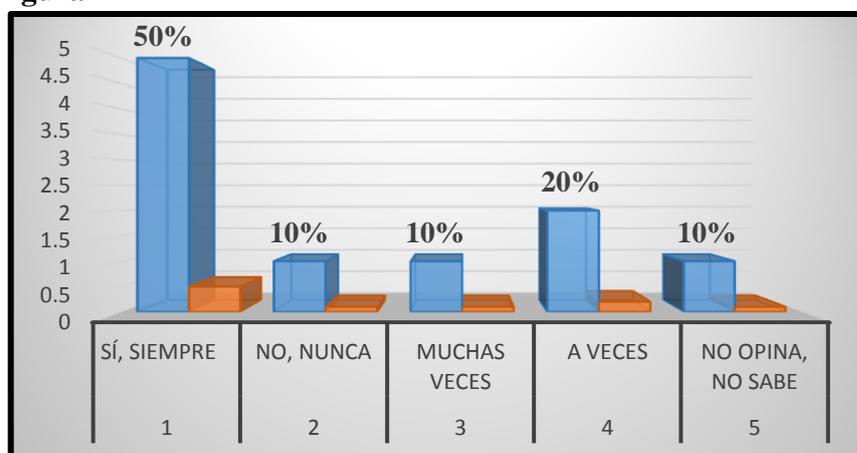
Nota: En el cuadro y figura 6 se presenta la pregunta ¿Cree Usted que se respeta el debido proceso en cuanto se refiere a la administración de justicia en el ámbito laboral?, el 30% han respondido Si, Siempre, el 60% han respondido No, Nunca, el 10% A veces, otros 0% han respondido Muchas Veces y No opina, No Sabe. Se puede aplicar que el 60% de los encuestados no cree que se respete el debido proceso en cuanto a la administración de justicia.

Cuadro 7

PREGUNTA N° 07			
<i>¿Cree Usted que los casos de despido arbitrario son archivados a falta de pruebas para la correcta administración de justicia en la Municipalidad Provincial de Huánuco?</i>			
N°	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE%
1	Sí, siempre	5	50%
2	No, nunca	1	10%
3	Muchas veces	1	10%
4	A veces	2	20%
5	No Opina, no sabe	1	10%
	TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 7



Fuente: Elaboración propia, 2021

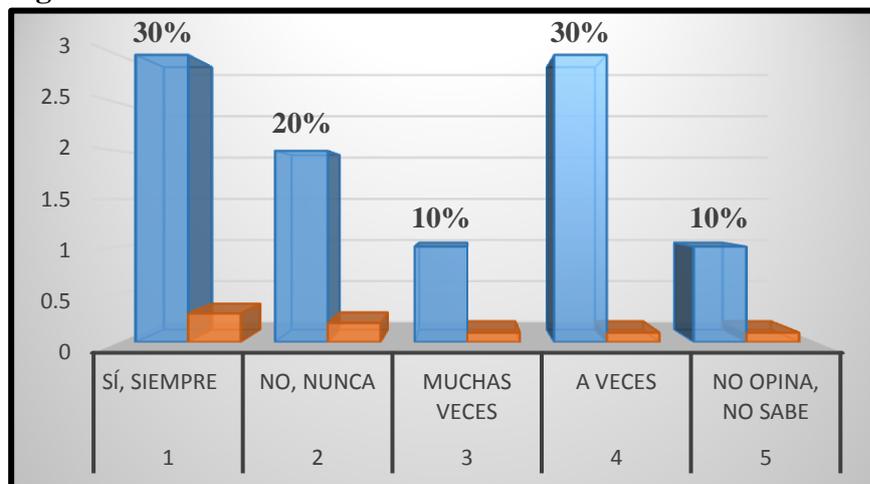
Nota: En el cuadro y figura 7 se presenta la pregunta, ¿Cree Usted que los casos de despido arbitrario son archivados a falta de pruebas para la correcta administración de justicia en la Municipalidad Provincial de Huánuco?, el 50% han respondido Si, Siempre, un 10% han respondido No, Nunca y tampoco No opina, No sabe otro porcentaje similar Muchas Veces, otro 20% A Veces. En ese sentido y teniendo en consideración el resultado de las encuestas, el 50% de los encuestados no saben y no opinan sobre el caso.

Cuadro 8

PREGUNTA N° 08			
<i>¿Cree que existe discriminación entre los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huánuco por los honorarios?</i>			
N°	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE%
1	Sí, siempre	3	30%
2	No, nunca	2	20%
3	Muchas veces	1	10%
4	A veces	3	10%
5	No Opina, no sabe	1	10%
TOTAL		10	100%

Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 8



Fuente: Elaboración propia, 2021

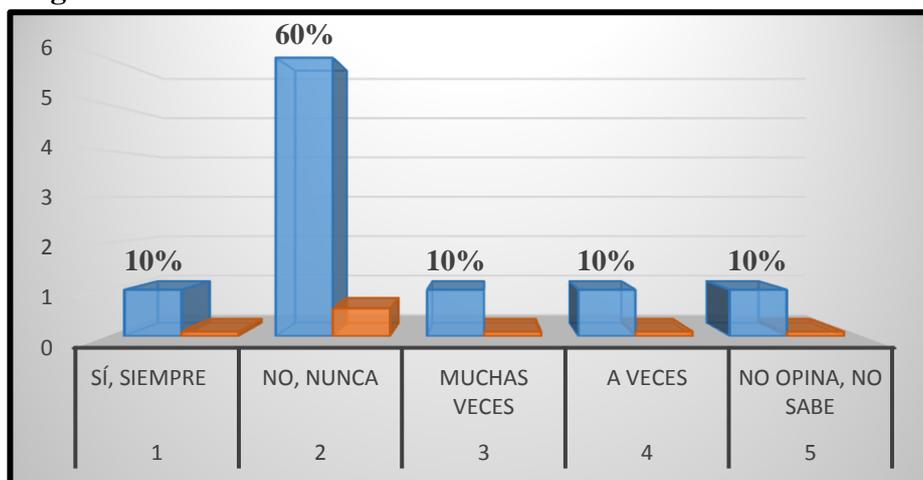
Nota: En el cuadro y figura 8 se muestra la pregunta ¿Cree que existe discriminación entre los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huánuco por los honorarios?, el 30% han respondido Si, Siempre, otro porcentaje similar respondió A Veces el 20% han respondido No, Nunca, otro 10% Muchas Veces, No opina, No Sabe. En ese sentido y teniendo en consideración el resultado de las encuestas mas de la mitad ha respondido que si existe discriminación en la Municipalidad de Huánuco.

Cuadro 9

PREGUNTA N° 09			
<i>¿Cree Usted que existe igualdad en el reconocimiento de los beneficios sociales al trabajador cualquiera sea la modalidad de trabajo en la Municipalidad Provincial de Huánuco?</i>			
N°	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE%
1	Sí, siempre	1	10%
2	No, nunca	6	60%
3	Muchas veces	1	10%
4	A veces	1	10%
5	No Opina, no sabe	1	10%
TOTAL		10	100%

Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 9



Fuente: Elaboración propia, 2021

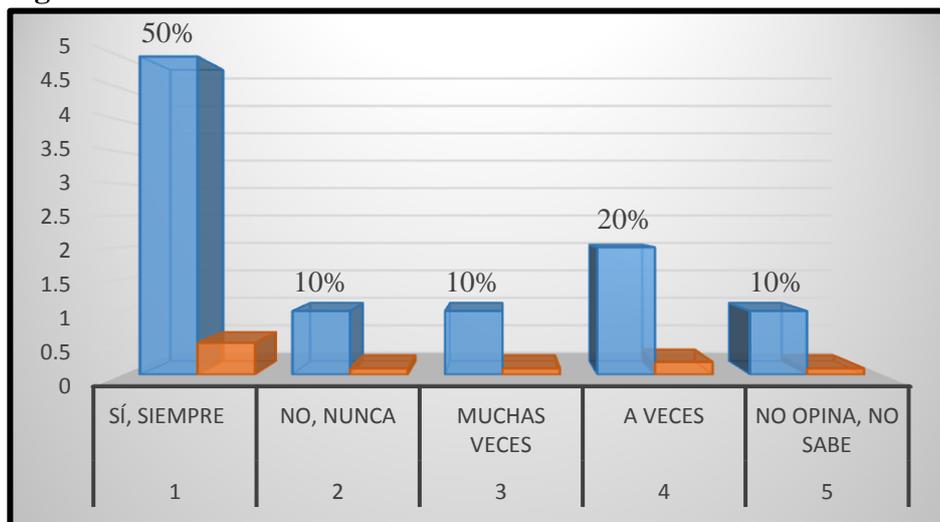
Nota: En el cuadro y figura 9 se muestra la pregunta ¿Cree Usted que existe igualdad en el reconocimiento de los beneficios sociales al trabajador cualquiera sea la modalidad de trabajo en la Municipalidad Provincial de Huánuco?, el 10% han respondido Si, Siempre, Muchas veces, A veces y otros No opina, No sabe y el 60% han respondido NO, NUNCA. Se concluye que el 60% de los encuestados expresan no nunca de lo que se puede entender un porcentaje alto cree que existe igualdad en el reconocimiento de beneficios sociales entre los trabajadores.

Cuadro 10

PREGUNTA N° 10			
<i>Conoce algún caso donde fue despedido injustamente un trabajador de la Municipalidad Provincial de Huánuco</i>			
N°	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE%
1	Sí, siempre	5	50%
2	No, nunca	1	10%
3	Muchas veces	1	10%
4	A veces	2	20%
5	No Opina, no sabe	1	10%
TOTAL		10	100%

Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 10



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: En el cuadro y figura 10 se muestra la pregunta Conoce algún caso donde fue despedido injustamente un trabajador de la Municipalidad Provincial de Huánuco, si la decisión del menor debe ser tomada en cuenta al momento de emitir sentencia, el 50% han respondido Si, Siempre, mientras que el 10% ha respondido No Nunca el mismo porcentaje afirmo Muchas veces y no opina, el 20% ha respondido A Veces. En ese sentido y considerando los resultados de la encuesta aplicada, el 50% afirma que despedido injustamente algún trabajador como consecuencia injustificada en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

4.2. Análisis de resultados

Con respecto a los resultados encontrados en el estudio el 50% del personal goza de sus beneficios de acuerdo a ley y siempre despiden injustamente a algún trabajador, del 60% están satisfechos con los honorarios y piensan que nunca se refieren a la administración de la justicia en el ámbito laboral y creen que nunca existe igualdad en el reconocimientos de los beneficios sociales, 40% siempre han

sido víctimas de despidos arbitrarios, el 50% piensa que los despidos arbitrarios han aumentado en el último año, y que los casos arbitrarios son archivados a falta de pruebas para la correcta administración de justicia, el 30% piensan que nunca se respeta el debido proceso y los plazos de la ley en los procedimientos administrativos que se solicitan, y siempre existe discriminación entre los trabajadores de la Municipalidad.

V. CONCLUSIONES

La Constitución reconoce el derecho de todos los trabajadores a la estabilidad laboral, y la protección contra el despido arbitrario. Un despido es arbitrario cuando no existe causa para el mismo; el retiro de confianza no constituye una causa de despido establecida por la legislación vigente, por tanto, corresponde el pago de la indemnización.

Se ha determinado que si afecta la relación laboral del trabajador por un acto unilateral del empleador en un despido arbitrario.

Se ha establecido que si carece de efecto legal en un despido arbitrario por la sola voluntad del empleador cuando viola los derechos del trabajador. Entonces los contratos laborales sujetos a modalidad han sido regulados, de manera excesiva no pudiendo ser inspeccionadas por las autoridades del Ministerio de Trabajo.

Se ha determinado que si es eficaz un acto receptivo con la efectiva comunicación del empleador al trabajador de la decisión adoptada. Se ha determinado que los contratos deben limitarse y debe regularse su ámbito de aplicación establecidos en las normas conexas al campo laboral.

Se ha determinado que si el trabajador por el daño sufrido por el despido arbitrario adquiere el pago de la indemnización como única reparación civil. Además, tiene la posibilidad de recurrir ante el órgano Jurisdiccional, en ejercicio de su derecho a la Tutela Judicial efectiva, demandado como pretensión la Nulidad del Despido y su consecuente reposición a su puesto de trabajo o la acción de indemnización por despido arbitrario.

5.2. ASPECTOS COMPLEMENTARIO

Si una persona ha sido víctima de un despido arbitrario debe acudir al Ministerio de Trabajo ya que este puede imponer sanciones económicas por: Incumplimiento de normas laborales, de seguridad o de salud. El Ministerio de Trabajo debe ofrecer servicios de defensa y conciliación gratuitas a los trabajadores

Los servicios de asesoría deben ser de manera gratuita por vía telefónica, fax o por correo electrónico a los trabajadores y empleadores y además se debe generar programas de promoción de empleo (mujeres, jóvenes, discapacitados) y de constitución de micro y pequeñas empresas.

Todo trabajador debe de estudiar, informarse sobre los artículos referidos en la constitución ante un posible despido arbitrario antes de laborar e cualquier empresa.

El poder legislativo y sobre todo el ministerio de trabajo debe hacer valer los derechos de los trabajadores, ya que dentro de la constitución política del Perú el primer artículo se refiere hacia la persona por lo tanto el bienestar de esta es la prioridad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aquino, L. L. (12 de Diciembre de 2018). *Repositorio de la Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/21436/CARACTERISTICA_REPOSICION_LEON_AQUINO_LENIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bendez, V. S. (2016). El amparo laboral. *Gaceta Juridica*, 23-31.
- Carhuacusma, H. O. (22 de Diciembre de 2019). *Repositorio de la Universidad Privada Telesup*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Privada Telesup: <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/653>
- Cayetano, P. E. (21 de Diciembre de 2017). *Repositorio de la Universidad de Huanuco*. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/845>
- Chunga. (2003). *Código civil comentado*. Lima: Gaceta jurídica .
- Correa, M. R. (2015). Nulidad y Anulibalidad. *Gaceta Juridica*, 12-19.
- Correa, M. R. (2019). Despido arbitrario . *Gaceta Juridica*, 23-29.
- Crisolo, S. J. (2015). Derechos del trabajador frente al despido . *Gaceta Juridica*, 23-29.
- Diez, D. P. (2016). La costumbre en el sistema de derecho civil. *Scielo*, 23-29.
- EMPLEO, M. D. (12 de Agosto de 2011). *SISTEMA NORMATIVO DE INFORMACION LABORAL-SNIL*. Obtenido de SISTEMA NORMATIVO DE INFORMACION LABORAL-SNIL: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_9_1.html

- Empleo, M. d. (2017). La regulacion del despido en la legislacion laboral y en las sentencias del tribunal constitucional. *Sistema Informativo de informacion laboral-SNIL*, 12-27.
- Espinoza, J. G. (22 de NOVIEMBRE de 2019). *Derecho laboral* . Obtenido de Articulos educativos: <https://www.educativo.net/articulos/que-es-el-derecho-laboral-620.html>
- Garcia, V. T. (2017). Introduccion al derecho. *Lex y Luris*, 23-28.
- Gonzales, G. B. (2018). Surgimiento y evolucion del derecho al trabajo. *Themis*, 13.26.
- Gutarra, E. F. (2019). Derechos laborales. *SCIELO*, 35-39.
- Hegel, I. (19 de Junio de 2021). *Guia completa ante un despido arbitrario en el Perú*. Obtenido de <https://hegel.edu.pe/blog/guia-completa-ante-un-despido-arbitrario-en-el-peru/>
- Hegel, I. d. (2021). Guia completa ante un despido arbitrario en el Perú. *Revista de ciencias*, 15-32.
- Hernández. (2010). *Metodología de la investigación* .
- Jurado, C. S. (2017). El despido en el derecho laboral peruano. *Jusita Editores*, 29-34.
- Lozano, A. M., & Torres, C. G. (12 de Octubre de 2017). *repositorio de la Universidad Javeriana Facultad de Ciencias Juridicas Bogota*. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/55420/Tesis-29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Miño, I. R. (2018). La indemnizacion por termino de contrato de trabajo: instrumento de proteccion ante el despido. *SCIELO*, 41-62.

- Mujica, V. O. (2018). Los derechos humanos. Su desarrollo y proteccion. *Scielo*, 23-29.
- Neron, J. L. (2015). Teoria del derecho. Lima. *Universidad Catolica*, 23-34.
- Nieves, J. R. (2018). La cuarta disposicion final y transitoria de la constitucion y los derechos laborales. *Derecho laboral*, 196-201.
- Ñaupas. (2013). *Metodología de la investigación y elaboración de tesis* .
- Pacheco, L. F. (2019). Las fuentes del derecho del trabajo. *Revista de Derecho*, 11-39.
- Pérez, J. I. (2019). Reorganizacion y modernizacion de las administraciones Públicas: sucesion laboral y despidos colectivos. *Red de Revistas Cientificas de America Latina y el Caribe*, 40-58.
- PERUANO, N. L. (11 de 2019 de Noviembre). *EL PERUANO*. Obtenido de EDITORA PERU: <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0009/15-texto-unico-ordenado-de-la-ley-27584-ley-que-regula-el-proceso-contencioso-administrativo-1.pdf>
- Pinedo, L. K. (12 de Noviembre de 2017). *Repositorio Universidad Nacional Hermilio Valdizan Medrano*. Obtenido de <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/3394>
- Pinto, J. M. (12 de Diciembre de 2020). *REPOSITORIO UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE*. Obtenido de REPOSITORIO UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/20030/ARBITRARIO_INDEMNIZACION_QUITO_PINTO_JESUS_MIGUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ramirez, F. V. (2017). Tipos de despido. *Gaceta Juridica*, 29-35.
- Rengifo, F. H. (23 de Diciembre de 2020). *Repositorio Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo* . Obtenido de Repositorio Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo :
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8590/P%c3%a9rez_Arica_Lizeth_del_Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reynoso, A. A. (12 de Octubre de 2017). *Repositorio Universidad los Angeles de Chimbote*. Obtenido de Repositorio Universidad los Angeles de Chimbote:
<http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/14061/ARTICULO%20CIENTIFICO%20SANDOVAL%20REYNOSO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, E. A. (2015). Derecho del trabajo y desafios de las deficiencias. *Palestra*, 28-34.
- Ruiz, J. P. (2017). Derecho individual del trabajo. *Scielo*, 34-39.
- Salazar, B. A. (2016). El proceso Constitucional de Amparo. *Gaceta Juridica*, 23-34.
- Sanchez, V. A. (12 de Noviembre de 2019). *Repositorio Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote*. Obtenido de Repositorio Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote:
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/14959/CARACTERIZACION_INDEMNIZACION_PENA_SANCHEZ_VIANA_ARASELI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santos, J. R. (2019). Despido abusivo y arbitrario. *Scielo*, 34-45.
- Torres, C. B. (2015). Derechos de las personas en el contrato de trabajo. *Gaceta Juridica*, 23-32.

- Torres, L. C. (2017). Suspension perfecta y beneficios laborales. *Gaceta Juridica*, 23-29.
- Torres, V. A. (2013). Derechos en los contratos de trabajo. *Gaceta Juridica*, 34-45.
- Tucto, J. E. (2019). El derecho del trabajador: sobre el origen, el porque y la situacion actual del derecho laboral. *Editorial IUS 360*, 4-10.
- Vela, J. A. (2017). Causas y efectos de la extinsion del contrato. *Grijley*, 30-38.
- Vela, J. A. (2018). Derecho del trabajo en el Perú. *Palestra*, 34-45.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos

CARACTERIZACIÓN DEL RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO 2020

OBJETIVO : Recabar información sobre el vínculo laboral del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Huánuco, durante el año 2020, a efectos de ser aplicados en la presente Investigación.

RECOMEDACIONES: Lea con mucha atención las preguntas, y marcar con una X la respuesta que estime conveniente, de acuerdo a la experiencia que tuvo al formular solicitud o concurrir a la Municipalidad Provincial de Huánuco, durante el año 2020.

CUESTIONARIO	
1	<p>¿Cree Usted que el personal que labora en la Municipalidad Provincial de Huánuco, goza de beneficios sociales de acuerdo a Ley?</p> <p>Sí, siempre <input type="checkbox"/></p> <p>No, nunca <input type="checkbox"/></p> <p>Muchas veces <input type="checkbox"/></p> <p>A veces <input type="checkbox"/></p> <p>No Opina, no sabe <input type="checkbox"/></p>
2	<p>¿Los servicios de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, son adecuados y satisfacen con los honorarios?</p> <p>Sí, siempre <input type="checkbox"/></p> <p>No, nunca <input type="checkbox"/></p> <p>Muchas veces <input type="checkbox"/></p> <p>A veces <input type="checkbox"/></p> <p>No Opina, no sabe <input type="checkbox"/></p>

3	<p>¿Alguna vez has sido víctima de un despido arbitrario?</p> <p>Sí, siempre <input type="checkbox"/></p> <p>No, nunca <input type="checkbox"/></p> <p>Muchas veces <input type="checkbox"/></p> <p>A veces <input type="checkbox"/></p> <p>No Opina, no sabe <input type="checkbox"/></p>
4	<p>¿Cree Usted que los despidos arbitrarios han aumentado en el último año en la Municipalidad Provincial de Huánuco?</p> <p>Sí, siempre <input type="checkbox"/></p> <p>No, nunca <input type="checkbox"/></p> <p>Muchas veces <input type="checkbox"/></p> <p>A veces <input type="checkbox"/></p> <p>No Opina, no sabe <input type="checkbox"/></p>
5	<p>¿Cree Usted que se respeta el debido proceso y los plazos de Ley en los procedimientos administrativos que solicita?</p> <p>Sí, siempre <input type="checkbox"/></p> <p>No, nunca <input type="checkbox"/></p> <p>Muchas veces <input type="checkbox"/></p> <p>A veces <input type="checkbox"/></p> <p>No Opina, no sabe <input type="checkbox"/></p>
6	<p>¿Cree Usted que se respeta el debido proceso en cuanto se refiere a la administración de justicia en el ámbito laboral?</p> <p>Sí, siempre <input type="checkbox"/></p> <p>No, nunca <input type="checkbox"/></p> <p>Muchas veces <input type="checkbox"/></p> <p>A veces <input type="checkbox"/></p> <p>No Opina, no sabe <input type="checkbox"/></p>
7	<p>¿Cree Usted que los casos de despido arbitrario son archivados a falta de pruebas para la correcta administración de justicia en la Municipalidad Provincial de Huánuco?</p> <p><input type="checkbox"/></p>

	<p>Sí, siempre</p> <p>No, nunca</p> <p>Muchas veces</p> <p>A veces</p> <p>No Opina, no sabe</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
8	<p>¿Cree que existe discriminación entre los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huánuco por los honorarios?</p> <p>Sí, siempre</p> <p>No, nunca</p> <p>Muchas veces</p> <p>A veces</p> <p>No Opina, no sabe</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9	<p>¿Cree Usted que existe igualdad en el reconocimiento de los beneficios sociales al trabajador cualquiera sea la modalidad de trabajo en la Municipalidad Provincial de Huánuco?</p> <p>Sí, siempre</p> <p>No, nunca</p> <p>Muchas veces</p> <p>A veces</p> <p>No Opina, no sabe</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
10	<p>Conoce algún caso donde fue despedido injustamente un trabajador de la Municipalidad Provincial de Huánuco</p> <p>Sí, siempre</p> <p>No, nunca</p> <p>Muchas veces</p> <p>A veces</p> <p>No Opina, no sabe</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Anexo 2: Cuadro de operacionalización de variable

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la caracterización del reconocimiento de vínculo laboral por despido arbitrario Municipalidad Provincial Huánuco 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la caracterización del reconocimiento de vínculo laboral por despido arbitrario Municipalidad Provincial Huánuco 2020</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar el cumplimiento de la caracterización del reconocimiento de vínculo laboral por despido arbitrario Municipalidad Provincial Huánuco 2020. Identificar la caracterización del reconocimiento de vínculo laboral por despido arbitrario Municipalidad Provincial de Huánuco 2020.</p>	<p>Caracterización del reconocimiento de vínculo laboral por despido arbitrario Municipalidad Provincial Huánuco 2020.</p>	<p>Tipo: Descriptivo Enfoque: Cualitativo Nivel: Explicativo Diseño: Descriptivo simple Muestra: 10 Sujetos procesales Población: Todos los sujetos procesales del juzgado de Huánuco Técnica: Observación Instrumento: Guía de observación</p>

Anexo 3: Pre-evidencia del objeto de estudio o el consentimiento

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS (Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula **CARACTERIZACIÓN DEL RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL POR DESPIDO ARBITRARIO MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO 2020** y es dirigido por Arquimedes Diaz Ortega, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es:

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 20 minutos de su tiempo.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de _____ . Si desea, también podrá escribir al correo _____ para recibir mayor información. Asimismo, para consultas

sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: _____

Fecha: _____

Correo electrónico: _____

Firma del participante: _____

Firma del investigador (o encargado de recoger información):

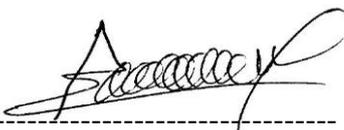
A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Francisco J.', written over a horizontal line.

Anexo 4: Declaración de compromiso ético

La investigación del proyecto titulado: CARACTERIZACIÓN DEL RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL POR DESPIDO ARBITRARIO MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO 2020, tuvo como fuente la información personalizada de los sujetos procesales en su identidad y los hechos alegados, por lo que realizo la DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO, de no difundir los hechos y las identidades por cualquier medio oral o virtual a personas que no fueran idóneas, salvo en el plano de la investigación. Las identidades de los sujetos procesales, son sustituidas por códigos, tales como A, B, C, D, E, etc, en atención a la dignidad de la persona y el principio de reserva.

Declaro haber leído el contenido de las normas del Reglamento del Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. El producto se elabora bajo los principios de la buena fe, y veracidad.

Lima, octubre del 2021



Arquimedes Diaz Ortega

DNI N° 44846230

DIAZ ORTEGA.docx

ORIGINALITY REPORT

7 %

SIMILARITY INDEX

7 %

INTERNET SOURCES

0 %

PUBLICATIONS

0 %

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repositorio.udh.edu.pe

Internet Source

7 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 4%

Exclude bibliography On