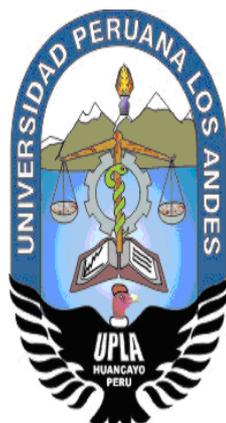


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**VERIFICACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL
DERECHO DE ACCIÓN EN PLAZOS DE CADUCIDAD
PARA DESPIDO ARBITRARIO, JUZGADO LABORAL DE
LIMA, 2018**

Para optar : Título Profesional de Abogado

Autor : Bach. Gregorio Martín ASÍN CHACÓN

Línea de Investigación: Desarrollo Humano y Derechos

Fecha de inicio y culminación: 11 de octubre de 2019 /11 de mayo de 2021

Asesor: Huali Ramos Jessica Patricia

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedico a Dios, por ser el inspirador y darme las fuerzas necesarias para continuar en el camino de obtener uno de mis anhelos más deseados en la vida.

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ellos ha llegado este momento de dar el siguiente paso en la vida convertirme en la mejor versión de ellos. Me siento muy orgullo de ser su hijo, son los mejores padres.

A mis hermanas (os) por estar siempre presentes, gracias por sus consejos y el apoyo moral, que me brindaron en todo momento.

A todas las personas que me apoyaron y han hecho que el presente trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

AGRADECIMIENTO

Terminado este trabajo quiero agradecer a Dios por sus infinitas bendiciones, a mis Padres por ser ejemplo de trabajo y honradez y a mi otra mitad mi diana por su apoyo y paciencia en este proyecto de estudio.

También quiero agradecer a la Universidad Peruana los Andes, a mi maestros y compañeros de estudio por ser siempre fuente de energía y aliento en esta hermosa carrera de derecho y ciencias políticas.

CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
CONTENIDO.....	iv
CONTENIDO DE TABLAS	vii
CONTENIDO DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1. Descripción de la realidad problemática	11
1.2. Delimitación del problema	17
1.2.1. Delimitación espacial.....	17
1.2.2. Delimitación temporal.....	18
1.3. Formulación del problema.....	18
1.3.1. Problema general	18
1.3.2. Problemas específicos	18
1.4. Justificación de la investigación	19
1.4.1. Justificación social.....	19
1.4.2. Justificación Científica Teórica	19
1.4.3. Justificación Metodológica.....	19
1.5. Objetivos	20

1.5.1.	Objetivo general.....	20
1.5.2.	Objetivos específicos	20
2.	MARCO TEÓRICO.....	21
2.1.	Antecedentes de estudio	21
2.1.1.	Antecedentes internacionales	21
2.1.2.	Antecedentes nacionales	22
2.2.	Bases teóricas	25
2.2.1.	Principales doctrinas	27
2.2.2.	Norma.....	27
2.2.3.	Jurisprudencia.....	29
2.3.	Definición de conceptos	48
3.	HIPÓTESIS.....	54
3.1.	Hipótesis.....	54
3.1.1.	Hipótesis general.....	54
3.1.2.	Hipótesis específicas	54
3.2.	Variables.....	54
3.2.1.	Variable de estudio	54
3.2.2.	Dimensiones	55
3.2.3.	Factores de caracterización	55
3.3.	Operacionalización de la variable.....	55
4.	METODOLOGÍA	56

4.1.	Método de investigación	56
4.2.	Tipo de investigación	56
4.3.	Nivel de investigación.....	57
4.4.	Diseño de investigación	58
4.5.	Población y muestra.....	59
4.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	60
4.6.1.	Técnicas de recolección de datos.....	60
4.6.2.	Instrumentos de recolección de datos	61
4.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	62
4.8.	Aspectos éticos de la investigación.....	63
5.	RESULTADOS	65
5.1.	Estadística Descriptiva: Datos demográficos	65
5.2.	Contrastación de hipótesis.....	85
	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	90
	CONCLUSIONES	92
	RECOMENDACIONES	93
6.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94
7.	ANEXOS	96

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la Variable de Interés	55
Tabla 2 Edad de los encuestados	65
Tabla 3 Sexo de los encuestados.....	66
Tabla 4 Estado Civil de los Encuestados.....	67
Tabla 5 Instrucción de los Encuestados	68
Tabla 6 Se cumplen los plazos para la reposición	69
Tabla 7 Se cumplen los plazos para la indemnización.....	70
Tabla 8 Se incumplen los plazos para reconocimiento de los beneficios sociales	71
Tabla 9 El trabajador presentó la demanda ante un juez constitucional	72
Tabla 10 El trabajador presentó la demanda fuera de fecha ante el juez laboral.....	73
Tabla 11 El trabajador presentó la demanda ante un juez laboral	74
Tabla 12 El trabajador presentó la demanda pasado el tiempo establecido por la ley.....	75
Tabla 13 En el juzgado se dejó que prescribiera la demanda ignorando la norma	76
Tabla 14 La empresa ha simulado que el trabajador ha incumplido sus obligaciones	77
Tabla 15 El trabajador de forma reiterada se ha resistido a las órdenes vinculadas a sus actividades laborales	78
Tabla 16 El trabajador se ha apropiado de bienes de la empresa	79
Tabla 17 El trabajador ha enviado información a terceros.....	80
Tabla 18 El trabajador tiene deprimida su salud física y mental.....	81
Tabla 19 El trabajador muestra ineptitud en sus labores.....	82
Tabla 20 El rendimiento del trabajador es deficiente.....	83
Tabla 21 El trabajador se opone a pasar examen médico.....	84

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Resultados corresponden a la Tabla 2	65
Figura 2 Resultados corresponden a la Tabla 3	66
Figura 3 Resultados corresponden a la Tabla 4	67
Figura 4 Resultados corresponden a la Tabla 5	68
Figura 5 Resultados corresponden a la Tabla 6	69
Figura 6 Resultados corresponden a la Tabla 7	70
Figura 7 Resultados corresponden a la Tabla 8	71
Figura 8 Resultados corresponden a la Tabla 9	72
Figura 9 Resultados corresponden a la Tabla 10	73
Figura 10 Resultados corresponden a la Tabla 11	74
Figura 11 Resultados corresponden a la Tabla 12	75
Figura 12 Resultados corresponden a la Tabla 13	76
Figura 13 Resultados corresponden a la Tabla 14	77
Figura 14 Resultados corresponden a la Tabla 15	78
Figura 15 Resultados corresponden a la Tabla 16	79
Figura 16 Resultados corresponden a la Tabla 17	80
Figura 17 Resultados corresponden a la Tabla 18	81
Figura 18 Resultados corresponden a la Tabla 19	82
Figura 19 Resultados corresponden a la Tabla 20	83
Figura 20 Resultados corresponden a la Tabla 21	84

RESUMEN

La presente investigación busca describir el derecho de acción en los procesos de despido, específicamente el arbitrario, para entender cómo se desarrolla un proceso laboral en el sistema judicial peruano. Existe una profusa literatura al respecto, sin embargo, pensamos que el caso peruano requiere un enfoque que permita entender el fenómeno para poder dar una respuesta justa y necesaria a lo que acontece en la sociedad peruana en general y a la comunidad limeña en particular. Siendo un estudio descriptivo, se hace necesario contar con las herramientas necesarias, tanto teóricas como estadísticas para observar el fenómeno desde los aspectos que involucran el derecho de acción en el despido arbitrario. Existen muchos estudios relacionales sobre el particular, sin embargo, en la literatura científica hay pocos estudios de nivel descriptivo, sobre todo los que tienen una prueba de hipótesis. Las características de los estudios descriptivos que tiene hipótesis de trabajo tienen la singularidad de establecer si los parámetros teóricos coinciden con los observados en una determinada realidad. Por ello es necesario impulsar estos estudios que nos permitirán verificar que tanta importancia le dan a las características del fenómeno estudiado: derecho de acción en los plazos de caducidad del despido arbitrario.

Palabras clave: derecho de acción, caducidad, despido arbitrario.

ABSTRACT

This research seeks to describe the right of action in dismissal processes, specifically arbitrary, to understand how a labor process develops in the Peruvian judicial system. There is a profuse literature on the matter, however, we think that the Peruvian case requires an approach that allows understanding the phenomenon to be able to give a just and necessary response to what is happening in Peruvian society in general and to the Lima community in particular. Being a descriptive study, it is necessary to have the necessary tools, both theoretical and statistical, to observe the phenomenon from the aspects that involve the right of action in arbitrary dismissal. There are many relational studies on the subject, however, in the scientific literature there are few descriptive studies, especially those that have a hypothesis test. The characteristics of descriptive studies that have working hypotheses have the singularity of establishing whether the theoretical parameters coincide with those observed in a certain reality. For this reason, it is necessary to promote these studies that will allow us to verify how much importance they give to the characteristics of the phenomenon studied: right of action in the expiration periods of arbitrary dismissal.

Keywords: right of action, expiration, arbitrary dismissal.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La noción actual del derecho de acción es la consecuencia de muchos siglos de evolución, y marca la pauta del surgimiento de la ciencia procesal (conocida como Derecho Procesal), independiente de las demás áreas del derecho contemporáneo. Esta evolución no ha sido corta, y mucho menos fácil, y data desde la antigüedad clásica, en una etapa pre científica del proceso, y cuando no se pensaba siquiera de una ciencia procesal autónoma. Sin embargo, en dicha evolución ha suscitado controversias entre los estudiosos en materia procesal, las cuales han generado una gran cantidad de doctrinas, las cuales han ido aportando teorías que hoy destacan al derecho de acción, conforme desarrollemos el presente trabajo. Para fines didácticos basta reseñar que las sucesivas escuelas y teorías que se referirán no son más que paulatinos avances que, poco a poco, ceden sus puestos a otras que se ponen cada vez más cerca de la noción moderna que del derecho de acción se tiene, aceptación pacífica que lo describe como un derecho fundamental, autónomo, subjetivo, abstracto y público.

La investigación tiene como propósito la verificación de los plazos de caducidad en los despidos arbitrarios en función del derecho de acción, teniendo en consideración el valor del derecho constitucional al trabajo y así una correcta aplicación de las normas jurídicas aplicables al caso.

El despido arbitrario es cuando el trabajador cesa de trabajar por una causa distinta a la señalada por ley o cuando no preste causa alguna, cuando se despida a un trabajador alegando un determinante que no pueda ser probada o sin respetar el procedimiento señalado por ley, teniendo como consecuencia la extinción del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin

causa justa.

Por lo tanto, el derecho al ejercicio de acción que se expresa en la demanda, queda sujeto a los plazos establecidos por la norma jurídica contenida en el Decreto Legislativo 728, artículo 74, y por lo cual se invoca justicia cuando el trabajador se encuentra en esta situación jurídica. Por ello que, los derechos fundamentales tienen eficacia directa en las relaciones privadas, debiendo ser respetadas, en cualesquiera de las relaciones que entre particulares se presenta, por lo que ante la posibilidad de que los derechos sean afectados, se deben promover su reclamo a través del proceso judicial respectivos.

El trabajador se encuentra desprotegido frente a un despido arbitrario, no existiendo facultad para que una empresa privada o el Estado puedan despedir a un trabajador sin existir una causa justa y que este no pueda impugnar, su legitimidad, y obtener un pronunciamiento judicial que declare ilegítimo el despido.

En el ámbito internacional la Comisión de expertos ha entendido que el despido justificado en la capacidad del trabajador está vinculado a la incompetencia o insuficiencia profesional que puede deberse a su falta de desconocimiento o su capacidad natural (OIT, 1995).

Mientras que la causa relacionada con la conducta del trabajador está en relación a la falta de profesionalidad que derive de un procedimiento disciplinario y culmine en el despido como una falta de comportamiento (OIT, 1995), establecido en el párrafo 89 de la OIT.

El tema más controversial reside en la protección del despido: el mecanismo jurídico más apropiado para reparar el despido injustificado. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), no se ha pronunciado expresamente por privilegiar un mecanismo sobre

el otro, en realidad algunos de sus miembros plantean que cabe cualquiera de las dos posibilidades.

Reconociendo que el convenio 158 que deja en potestad de los Estados Miembros optar por alguno de los mecanismos expuestos, la comisión de expertos se inclina a favor de la anulación del despido y la readmisión del trabajador. En general, las legislaciones nacionales se decantan por uno y otro mecanismo o inclusive postulan una mixtura, sin que esto haya significado su pronunciamiento de condena por violar la obligación internacional.

A nivel nacional la configuración normativa del despido ha expresado mejor el carácter pendular del Derecho del Trabajo en nuestro país. Así, el despido ha pasado del paradigma de la denominada estabilidad laboral absoluta de la década de los setenta a la de flexibilidad de la desregulación en la década de los noventa y, actualmente, su regulación jurídica proviene de la impronta de la interpretación Constitucional realizada por el supremo intérprete de la constitución.

Acorde con dicha regulación actual el presente trabajo busca establecer las características de los plazos de caducidad en función del derecho de acción en el despido arbitrario, y establecer la interpretación adecuada o rebatir lo decretado por la Ley del Fomento Laboral, a fin de una herramienta de delimitación conceptual y práctica al operador jurídico que día a día analiza, opina o resuelve sobre la validez jurídica de esta clase de despido.

Frente a los casos de despido arbitrario expedidas mediante el II pleno Jurisdiccional Laboral, son de respuestas equivocadas, por las siguientes razones:

- a) La legislación laboral no reconoce la reposición como pretensión ante un despido arbitrario, sino sólo el pago de una indemnización;
- b) La legislación reconoce que un efecto de la declaración de un despido como nulo, a mérito de una demanda de impugnación de despido por tal razón, es la reposición en el puesto de trabajo, mas no una pretensión, y siempre y cuando el demandante no decida dar por terminada la relación laboral, no retornando a su puesto de trabajo;
- c) Si no se reconoce la pretensión de reposición, no puede asimilarse ésta a las pretensión declarativas de nulidad de despido y de despido arbitrario, pues el plazo de caducidad que rige a estas pretensiones para hacerlas valer en sede judicial, implican una limitación al ejercicio del derecho de acción (demandar) y ello no es posible por lo establecido en el artículo IV del título preliminar del Código Civil (Ministerio de Justicia, 2015) que establece: “La ley que establece excepciones o restringe derechos no se aplica por analogía.” Pero, en fin, así ha quedado escrito por la judicatura especializada en materia laboral. Entonces, si el trabajador es despedido arbitrariamente (léase inconstitucionalmente), tiene el plazo de 30 días calendario, computado desde cuando se produjo el despido, para presentar su demanda laboral con la pretensión de reposición, en la vía del proceso abreviado laboral con la Ley Procesal del Trabajo.

Por otra parte, el Tribunal Constitucional, a través del precedente vinculante establecido en la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) N° 00206- 2005-PA/TC (Jurisprudencia del Tribunal Constitucional) , se precisó cuáles son las pretensiones laborales susceptibles de protección a través del proceso de amparo. En efecto, en la referida sentencia se determinó que el amparo es la vía satisfactoria para dilucidar casos en los que se alegue haber sido objeto de un despido arbitrario, como sucede en la demanda de autos” y esto lo dijo en un caso:

Que la presente demanda ha sido rechazada liminarmente tanto en primera como en segunda instancia, argumentándose que la pretensión del demandante debe dilucidarse en el proceso abreviado laboral, conforme al artículo 2, inciso 2, de la Ley N° 29497, nueva Ley Procesal del Trabajo, que constituye una vía procedimental específica, igualmente satisfactoria, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado, en concordancia con el inciso 2, del artículo 5 del Código Procesal Constitucional; más aún cuando la controversia se centra en hechos controvertidos y que requieren actuación probatoria. (pág. 9)

Claro, además el proceso de amparo siempre podrá ser utilizado para enfrentarse a un acto lesivo grave como es el despido arbitrario, in causado o fraudulento, pues en su utilización estará implícito el tema de la urgencia ¿habrá algo más urgente que ser repuesto en el puesto de trabajo? Esta sola razón impedirá que un Juez Constitucional, que se precie de serlo, declare improcedente una demanda de amparo laboral contra un despido arbitrario, in causado o fraudulento, por la existencia de una vía procesal igualmente satisfactoria, invocando para ello el artículo 5.2 del Código Procesal Constitucional (Congreso de la, 2004) ¿qué se lo impide? La urgencia de ser repuesto, el demandante, en su trabajo, precisamente, porque la tutela que le corresponde es la de urgencia, ergo, la del amparo, pues éste proceso se adscribe, además, a la tutela diferenciada (proteger un derecho constitucional). No debemos dejar de mencionar que un despido arbitrario afecta, en primer lugar, el derecho a un debido proceso administrativo disciplinario en una entidad pública o corporación privada (según sea el caso) y en segundo lugar el derecho al trabajo (Congreso de la, 2004).

De acuerdo a ello, si en la actualidad, el proceso de amparo es idóneo para afrontar un despido inconstitucional (arbitrario, incausado o fraudulento) por el tema de la urgencia, así como de

los derechos constitucionales afectados, se debe tener en consideración que el plazo para presentar una demanda de amparo laboral, es de 60 días hábiles y, además de prescripción, considerando el término inicial de dicho plazo, el momento en el que se produjo el despido. Entonces, cómo se explica constitucionalmente, si un trabajador es despedido sin respetar sus derechos constitucionales, y desea presentar su demanda laboral con la pretensión de reposición en su puesto de trabajo, para que transite por la vía abreviada laboral, tenga un plazo de caducidad de 30 días calendario y, si desea presentar su demanda constitucional de amparo, con la pretensión del restablecimiento de su derecho al trabajo, que es equivalente, tenga un plazo de prescripción de 60 días hábiles. Se explica esta dicotomía, a la que se enfrenta el trabajador despedido, cuando desea tutela jurisdiccional: La respuesta no la encontraremos en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral, llevado a cabo en Lima, los días 28 y 29 de setiembre de 2012, pero en la realidad ocurre:

- i) Al demandante caduque el plazo de caducidad de 30 días calendario para presentar una demanda laboral con la pretensión de reposición, entonces emplee el plazo de prescripción de 60 días hábiles para presentar una demanda constitucional con la pretensión de reposición, pues aún estará a tiempo de hacerlo;
- ii) que el Juez Constitucional, ante una demanda constitucional con la pretensión de reposición, la declare improcedente por la causal establecida en el artículo 5.2 del Código Procesal Constitucional (Congreso de la, 2004), entonces:
 - ii.a) algunos son de la opinión de que es viable derivar la demanda al Juez competente (Laboral), lo que podría hacerse si la demanda fue presentada dentro de los 30 días calendario y si de todos modos se deriva, el Juez Laboral tendrá que examinar si la demanda fue presentada dentro de dicho plazo;
 - ii.b) quienes sostienen que no cabe la derivación, tendrían que declararla

improcedente, entonces el demandante tendría que volverla a presentar, pero ¿si se le venció el plazo?;

- iii) que la demanda laboral, con la pretensión de reposición, se presente luego de los 30 días calendario para “impugnar el despido”, por lo que el Juez Laboral la declare improcedente, por haber caducado el derecho; entonces, como no se venció el plazo para acudir al Juez Constitucional, la demanda de amparo se presente ante éste dentro del plazo de prescripción de 60 días hábiles. Al hacerlo habría consentido la declaración de caducidad, entonces qué hacemos con el artículo 123.2 del Código Procesal Civil y, si la hubiese impugnado y obtuviese decisión de segunda instancia e incluso casatoria en el mismo sentido, quedaría aún más sellada la declaración de caducidad.

Entonces, el derecho al trabajo para hacer valer la pretensión de reposición ante un despido inconstitucional, para la justicia ordinaria caduca a los 30 días calendario de producido el despido, en tanto que dicho derecho constitucional que habilita hacer valer la pretensión de reposición, reponer el estado de cosas a uno anterior a la violación del derecho al trabajo, no caduca porque los derechos constitucionales no caducan, y la pretensión correspondiente prescribe a los 60 días hábiles de producido el despido.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

La presente investigación tiene como campo de estudio los Juzgados laborales del Distrito Judicial de Lima Metropolitana.

1.2.2. Delimitación temporal

La presente investigación se ubica en el año 2019.

1.2.3. Delimitación conceptual

La delimitación conceptual describe el derecho de acción y su aplicación en el medio judicial peruano en general y limeño en particular; sobre los casos de despido arbitrario de acuerdo a su caducidad, ya que no se encuentran regulados normativamente.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo se pueden verificar las características del derecho de acción a razón de la caducidad en los casos de despido arbitrario, en el Juzgado Laboral de Lima, en el año 2018?

1.3.2. Problemas específicos

- 1.3.2.1. ¿Cuáles son las características de los plazos en el despido arbitrario en los juzgados laborales de Lima, en el año 2018?
- 1.3.2.2. ¿Cómo se determinaría la prevalencia de las causales del despido arbitrario en los juzgados laborales de Lima, en el año 2018?

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación social

Se evidencia en la necesidad de mejorar el marco jurídico de las normas laborales estén acorde a la realidad social ya que con el fenómeno de la desregulación laboral en nuestro sistema ha creado un cuadro de desestabilidad en marco del trabajo, siendo el sujeto pasivo el trabajador. Por todo ello la justificación práctica ayudara a resolver el problema o al menos propicie estrategias para resolverlos.

1.4.2. Justificación Científica Teórica

Se busca generar reflexión y debate sobre el conocimiento existente constatando resultados de legislaciones anteriores y el actual régimen laboral, así como las leyes que regían en la década de los setenta que brindaban estabilidad absoluta y que en el transcurso del tiempo fue variando con nuevas normas sobre la materia produciéndose el fenómeno de la flexibilidad laboral que tenemos ahora. Con ellos nos damos cuenta que ya hay un conocimiento existente gracias a las referencias dejadas y con ello crear un proyecto de ley que tenga por objeto definir los alcances jurídicos dentro del decreto legislativo N° 728 sobre el plazo del ejercicio del derecho de acción ante un despido arbitrario.

1.4.3. Justificación Metodológica

La justificación metodológica está en el hecho de que la investigación que se ha realizado ayuda a crear un nuevo instrumento para recolectar datos, contribuye en la formación de conceptos,

apuntando a un desarrollo adecuado de la población y muestra. Esta justificación se justifica metodológicamente bajo mecanismo y estrategias para resolver las violaciones al derecho constitucional del trabajo utilizando nuestra técnica y diseño de investigación.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Verificar las características del derecho de acción a razón de la caducidad en los casos de despido arbitrario en el Juzgado Laboral de Lima en el año 2018.

1.5.2. Objetivos específicos

- 1.5.2.1. Describir las características de los plazos en el despido arbitrario en los juzgados de Lima, en el año 2018.
- 1.5.2.2. Estimar la prevalencia de las causales del despido arbitrario en los juzgados laborales de Lima, en el año 2018

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Lugo (Lugo Becerril, sf) presentó su tesis titulada “*La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido en la nueva ley federal del trabajo*”, para optar el título de abogada por la Universidad Autónoma del Estado de México.

En el presente trabajo de investigación se abordó el tema de la prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido, esto vinculado con la rescisión laboral, lo cual se desprende de las reformas publicadas el 30 de noviembre de 2012 a la Ley Federal del Trabajo y en específico al penúltimo párrafo del artículo 47 de la ley que comenta la autora. La importancia del tema radica en que con las reformas y adiciones al artículo 47 de La Ley Federal del trabajo existe una contradicción entre el artículo mencionado y el artículo 518 de la ley, el cual utilizando la hermenéutica se pretende realizar la demostración.

Castillo y Vila (2002), presentaron su trabajo de investigación titulada “*Hacia una nueva interpretación del despido sin justa causa*”, para optar el título de abogado por la Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá en el año 2002.

El objetivo de la presente tesis consiste en un estudio de la figura del despido sin justa causa desde la óptica del Derecho Civil colombiano, con el fin de precisar algunos conceptos que permitirán plantear una nueva manera de entender la figura antes mencionada. De este nuevo

entendimiento, los autores buscan delimitar el alcance de los fallos proferidos por los órganos superiores de administración de justicia, que en esta materia ha generado tanta controversia.

Para lograr el objetivo, abordaron el tema sobre la base de la jurisprudencia y en la doctrina nacional y derecho comparado, tanto en materia civil como laboral, con el fin de llegar a unas conclusiones en las cuales queda plasmado el enfoque, con el fin de que el lector pueda formar su propio criterio.

Así mismo, se analizan conceptos que hasta ahora han sido aceptados por los tratadistas de Derecho Laboral, y que, en opinión de los autores, en lo referente al objeto del estudio, no han sido utilizados con suficiente rigor conceptual, y frente a los cuales plantean también un nuevo entendimiento, que permita una mayor claridad en su aplicación en el derecho laboral, así como una nueva mentalidad respecto de las relaciones laborales tanto en trabajadores como en empleadores.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Concha (2014) presentó su tesis titulada “*Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional*” para optar el grado de Maestro en Derecho de la Empresa, por la Pontificia Universidad Católica del Perú, en Lima en el año 2014.

El presente trabajo aborda el tema de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza, los cuales por su condición especial de acceso a su puesto de trabajo basado en el elemento “confianza”, deben tener al margen del reconocimiento de sus derechos laborales, las condiciones claras para el inicio y término de su vínculo laboral. Como parte fundamental del

presente análisis se desarrolla el concepto de estabilidad laboral, principios y clases, así como su regulación en nuestra legislación, siendo importante conocer también los antecedentes a lo largo de la historia, en razón a que dicho concepto ha ido evolucionando y variando en el tiempo.

En el mismo orden de ideas, se desarrolla el concepto de trabajador de confianza, cuya definición y derechos se encuentran establecidos en la Ley N° 728, Ley de Fomento del Empleo, donde si bien se establece la forma de acceder a un puesto de confianza, no se regula la forma del término del vínculo laboral teniendo en cuenta el elemento esencial de este tipo de trabajadores, como es la confianza. La polémica de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza, surge en los últimos años a raíz de los diferentes pronunciamientos que ha realizado el Tribunal Constitucional en sus diferentes sentencias en materia laboral, en las cuales su criterio inicial era que los Trabajadores de Confianza podían ser despedidos por la causal de retiro de la confianza, teniendo solo derecho a indemnización por despido arbitrario, mas no a la reposición, sin embargo con el tiempo dicho criterio ha ido variando en el sentido que el Tribunal consideró que los Trabajadores de Confianza que fueron promovidos a puestos de confianza, al retirárseles la confianza podían regresar a su puesto original, a fin de que no se cometan abusos en los despidos por parte de los empleadores. La hipótesis planteada en el presente trabajo está referida a que, existe un vacío legal en el ordenamiento jurídico laboral en lo que respecta a la forma de terminación del vínculo laboral de los trabajadores de confianza, lo cual ha originado que dicha situación llegue al máximo organismo constitucional, el cual ha ido expresando diferentes criterios de acuerdo a cada caso, poniéndose así en debate la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza.

Marcenaro (2009) presentó su tesis titulada “*Derechos Laborales de Rango Constitucional*” para optar el grado de Maestro en Derecho Constitucional por la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima en el año 2009.

La tesis de Marcenaro parte de la pregunta acerca de si es que existen derechos laborales que tienen rango constitucional. En ella se han investigado aquellos derechos laborales que son comunes en el Derecho Constitucional Laboral comparado. Para poder realizar este análisis comparativo ha recopilado y traducido, en algunos casos, 24 constituciones europeas y 19 latinoamericanas. Pero además de comparar estas constituciones entre sí, también ha incorporado instrumentos jurídicos supranacionales, tales como convenciones de derechos humanos e instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Pero no se trata solamente de realizar un trabajo de derecho constitucional laboral comparado, sino que también se busca determinar mediante la doctrina los derechos laborales que tienen rango constitucional. Existe abundante doctrina sobre el tema de los derechos laborales fundamentales, pero no se han publicado a nivel universal investigaciones de derecho constitucional comparativo en el que se cubran tantas constituciones. Esto se ha constatado en Bibliotecas tales como la del Congreso de Estados Unidos de Norteamérica, en muchas Universidades Nacionales y Extranjeras y la Biblioteca de la OIT; por lo cual los expertos consideran que es un tema único en la bibliografía jurídica universal.

El autor pretende con esta investigación presentar una contribución de un investigador peruano para la bibliografía del Derecho Constitucional Laboral Comparado, disciplina del Derecho que no tiene seguidores en nuestro País, pero que sin embargo es fundamental para el desarrollo constitucional en otros.

2.2. Bases teóricas

La prescripción y la caducidad, como el resto de institutos laborales, no se encuentran reguladas en forma sistemática en nuestro país. El Decreto Legislativo N° 728 (Poder Ejecutivo, 1991) ha sido el primer esfuerzo serio de ordenar los derechos laborales, sin embargo, no reguló su prescripción, pero si estableció un plazo de caducidad de treinta para demandar por nulidad de despido, por despido, por despido arbitrario y por hostilidad.

La prescripción en materia laboral ha estado sometida a los plazos de la normativa constitucional y civil, hasta el año 1995, que entró en vigencia la Ley N° 26513 (Congreso de la República, Ley N° 26513, 1995), y fijó una prescripción para las acciones laborales, pero no incluyó – ni se ha incluido hasta la fecha – la de faltas cometidas por el empresario o por el trabajador, a diferencia de lo que ocurre en el Derecho Comparado.

La regulación de la extinción de la relación de trabajo por iniciativa del empleador es, claramente, el tema más polémico en nuestro sistema de relaciones laborales. La mayor o menor eficacia del ámbito de protección ante el despido ilícito, la tutela resarcitoria, que indemniza al trabajador, o la tutela restitutoria, que determina la reposición en el empleo, han sido aspectos cruciales de las relaciones laborales que han polarizado las posiciones de empleadores y trabajadores. Desde su instauración en la década del setenta, en que se estableció la denominada estabilidad laboral absoluta, hasta los esquemas flexibles de contratación temporal implementados en nuestro ordenamiento en los años noventa conjuntamente con la regulación de la estabilidad laboral relativa, es ostensible que los interlocutores sociales no han llegado a consensos básicos sobre los aspectos centrales de este derecho. Para el sector laboral, las posibilidades de despido deberían encontrarse rigurosamente limitadas en la legislación,

acentuándose la tutela restitutoria a opción del trabajador. Para el sector empresarial, cualquier restricción a su prerrogativa de extinción unilateral del vínculo laboral constituye una afectación a la libertad de empresa con el consiguiente perjuicio a su capacidad de organización del centro de trabajo. Se cuestiona, a su vez, que la reposición constituye un cumplimiento forzoso de una obligación de hacer - lo que entraña una inconsistencia jurídica - y se destaca que el esquema predominante en el derecho comparado corresponde a la denominada estabilidad relativa. Se afirma, igualmente, que derechos laborales rígidamente plasmados en la ley solo se aplican a un número escasamente significativo de la población económicamente activa y de ahí que incentiven la informalidad.

La plasmación del derecho a la estabilidad laboral en un determinado ordenamiento exige, a su vez, que otros institutos jurídicos sean desarrollados de manera consistente. En efecto, carecería de eficacia un firme derecho a la conservación del empleo, si, paralelamente, la ley no limitase la contratación modal a supuestos de causalidad objetiva. De no ser así, es previsible que el empleador opte por la contratación modal de corto plazo y que recurra al expeditivo recurso de no renovar el contrato de trabajo cuando desee extinguir la relación laboral, evitándose con ello la justificación y acreditación de su decisión extintiva.

Paralelamente, la existencia de un régimen de la estabilidad laboral obliga a que la subcontratación, a través de mecanismos de tercerización o intermediación laboral, opere bajo supuestos de excepcionalidad o causalidad. De otro modo, el empleador optaría por recurrir a contratistas para que le suministren personal, el cual, a su vez, sería contratado a plazo fijo, con la salvedad que la no renovación del contrato sería formalmente ejecutada por el contratista, pero ordinariamente decidida por la empresa principal. Más aun, esta incluso podría prescindir del contratista, y con ello generar la desvinculación del personal, cuando lo que en

realidad estaría implementando es un cese colectivo de los trabajadores destacados a su centro de trabajo. Por análogas consideraciones, la limitación en el período de prueba, la contratación a tiempo parcial y el mecanismo de cese del personal de dirección y confianza son objeto de regulación particular, precisamente porque suele estimarse que en tales escenarios la estabilidad laboral debe operar de manera particular.

2.2.1. Principales doctrinas

Neves (2004) sostiene que el derecho a la conservación del empleo supone la prohibición del despido arbitrario, por lo que el autor señala que "...la conservación del empleo que supone el derecho al trabajo goza de preceptividad inmediata. De este modo, cualquier extinción del vínculo laboral que lesione tal derecho podría ser contrarrestada con una acción de amparo, Así ocurriría en el caso de un despido arbitrario, aunque no vulnerara otros derechos constitucionales..." (Neves, 2004) Sin embargo reconoce que la existencia del artículo 27 de la Constitución que delega a la ley se concrete la protección contra el despido arbitrario, origina determinadas incertidumbres.

2.2.2. Norma

El artículo 22 de la Constitución vigente establece que "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona" (Congreso de la República del Perú, 1993). El artículo 27 de la Constitución (Congreso de la República del Perú, 1993) indica la protección contra el despido arbitrario.

En la actualidad el plazo de caducidad en el ejercicio del derecho de acción se encuentra regulada en el Decreto Legislativo (DL) 728. Dicho DL 728, en su artículo 72, especialmente nos habla sobre el despido arbitrario y seguidamente el artículo 74 regula el plazo del ejercicio de acción para el despido de naturaleza arbitraria (Poder Ejecutivo, 1991).

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Poder Ejecutivo, 1991) en su artículo 34° señala que el despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no genera indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

Para un mejor conocimiento se abordan las modificaciones normativas en el tiempo: el 28 de julio de 1995 se publicó la Ley N° 26513 (Congreso de la República, Ley N° 26513, 1995) que estableció un plazo de prescripción en materia laboral de tres años contados a partir de su exigibilidad. Esta ley no contenía disposición alguna sobre los derechos generados antes de su vigencia, por lo que, de manera supletoria, fue necesario aplicar lo indicado en el Código Civil (Ministerio de Justicia, 2015), que señala “la prescripción iniciada antes de la vigencia de este código, se rige por las leyes anteriores. Empero, si desde que entra en vigencia, transcurre el tiempo requerido en él para la prescripción, esta surte su efecto, aunque por dichas leyes se necesitará un lapso mayor” (Ministerio de Justicia, 2015).

Por lo que, la prescripción iniciada durante la vigencia de la Constitución de 1993 (Congreso de la República del Perú, 1993) tuvo como fecha límite el 29 de julio de 1998 y no a los diez años previsto. En cuanto a la prescripción iniciada bajo la vigencia de la Constitución de 1979

los tribunales, era de un plazo de quince años, por ser una disposición expresa de la Constitución, que era más beneficiosa para el trabajador.

Según la Naturaleza Jurídica y Caracterización de la prescripción:

La prescripción y caducidad son instituciones que nacen por una exigencia de seguridad jurídica: su finalidad es impedir que permanezcan indefinidamente inciertos algunos derechos. Estas instituciones son reguladas en el ámbito laboral desde la perspectiva procesal por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pero para determinar su naturaleza y características es necesario remitirnos a las normas del código civil.

Tanto la prescripción como la afrontan un supuesto particular del tiempo, en cuanto simple hecho jurídico ajeno a la voluntad del hombre, en la vida de los derechos, cuya extinción es propicia cuando su titular, en los plazos señalados por ley, permanece inactivos. Sin embargo, se encuentran diferencias sustantivas entre ellas.

2.2.3. Jurisprudencia

El artículo 202° de la Constitución (Congreso de la República del Perú, 1993) indica, que el Tribunal Constitucional es el órgano de control de la constitucionalidad; lo anterior significa que el Tribunal Constitucional debe velar por el principio de supremacía constitucional, restableciendo el respeto a la Constitución y, sobre todo, custodiando los derechos constitucionales de las personas. Conforme al mismo artículo, el TC puede conocer, en última instancia, a través del llamado recurso extraordinario, de los procesos constitucionales tendentes a la tutela de derechos, cuales son: hábeas corpus, amparo, hábeas data y el proceso

de cumplimiento. En efecto, éstos procesos se encuentran destinados a la tutela jurisdiccional de los derechos constitucionales, por lo que el TC es llamado a conocerlos, en última y definitiva instancia, mediante el recurso extraordinario; denotando esto que el TC no constituye tercera instancia (ya que la primera y segunda instancia se ventilan ante el Poder Judicial), sino un órgano destinado a la solución de la controversia desde un punto de vista eminentemente constitucional; basado, justamente, en su labor de intérprete de la Constitución. Así, la garantía procesal de la Doble Instancia no se ve trastocada por la función desarrollada por el TC, puesto que estos procesos se inician ante los juzgados de primera instancia, siendo substanciados, luego, en las cortes superiores respectivas (con lo que la Doble Instancia se encuentra, ya, tutelada); el TC, entonces, opera no como tercera instancia sino como órgano preeminente en materia de interpretación constitucional. Al respecto, señala Toyama Miyagusuku (Toyama Miyagusuku, 2008):

Hoy en día no se concibe que exista un ordenamiento jurídico donde se aprecie que solamente un órgano o poder del Estado goce de facultades de interpretación. En el esquema constitucional diversos órganos y poderes del Estado suelen tener prerrogativas y funciones que suponen una interpretación de la Constitución.

Agregando, luego: "...es necesario que exista un órgano que tenga preeminencia sobre los demás en materia de interpretación constitucional, de tal manera que su criterio interpretativo se imponga ante varias posibles interpretaciones que exista sobre una determinada materia..." (Toyama Miyagusuku, 2008).

Criterios Jurisprudenciales establecidos por el Tribunal Constitucional en materia de despido

1. Las Resoluciones dos han sido las resoluciones que, principalmente, han fijado los criterios sostenidos por el TC en materia de despidos. La primera de ellas es la recaída en el expediente N° 1124-2001- AA/TC LIMA, del once de Julio del dos mil dos, amparo seguido por el Sindicato Único de Trabajadores de Telefónica del Perú y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A., contra Telefónica del Perú S.A.A. La segunda de las resoluciones fue la del proceso de amparo seguido por Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú, expediente N° 976-2001-AA/TC, del trece de marzo del dos mil tres. A criterio del TC en la sentencia del once de julio del dos mil dos, El Tribunal Constitucional consideró en esta sentencia que, haciendo una interpretación del artículo 22° de la Constitución, el despido sin expresión de causa regulado por el segundo párrafo del art. 34° de la LPCL, era inconstitucional. En efecto, se estimó que la posibilidad legal contenida en este artículo para admitir el despido in causado con cargo, sólo, al pago de una indemnización por despido arbitrario, resultaba contrario al principio de causalidad del mismo, el cual se encuentra garantizado por el derecho constitucional al trabajo.

El correlato necesario de esta formulación fue la sanción de reposición frente a todo despido sin expresión de causa. El TC expresa, entonces, que: "...la forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determina libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional." De esta forma, el TC considera que el despido sin expresión de causa atenta contra el "núcleo duro" del derecho al trabajo, recogido en el artículo 22° de la Constitución; deja de lado, pues, para la construcción de la argumentación señalada, la referencia al artículo

27° de la Constitución, a la que se considera únicamente como un mandato al legislador que consagra un principio de reserva de Ley y que no determina la forma de protección frente al despido arbitrario. Zavala y García señalan al punto: "Para construir su tesis, el Tribunal no desarrolla el contenido esencial del artículo 27°, sino que reconduce el análisis al artículo 22° sobre el derecho al trabajo, de tal forma que ubica la causalidad del despido y la prohibición del despido ad nutum en otra disposición constitucional. Es decir, el núcleo duro o contenido esencial del derecho a la protección contra el despido arbitrario se encuentra en el artículo 22° de la Constitución, dado que el artículo 27° no tendría autonomía conceptual para proscribir el despido ad nutum, requiriéndose entonces de una aplicación conjunta con el artículo anteriormente citado.

La estabilidad laboral constituye más que un escudo protector, el escudo 'reparador' del principio de continuidad de la relación laboral que, según lo expresa Plá Rodríguez "... sólo se debe disolver válidamente cuando exista algún motivo justificado" (Plá Rodríguez, 1968).

Según la definición del Diccionario de la Lengua Española, "estabilidad" significa "permanencia, duración en el tiempo; firmeza, seguridad en el espacio" (Real Academia Española, 2014).

Para Rodolfo Capón Filas y Eduardo Girlandini', "estabilidad" constituye la "seguridad jurídica brindada al trabajador de continuar su carrera profesional en la empresa, mientras dure su aptitud y no exprese su decisión contraria..." (Editores, 1987) .

En el Perú a partir del Decreto Ley N° 18471 se consagró legislativamente la denominación de "estabilidad laboral", constituyendo su máxima expresión la Constitución de 1979 (Congreso de la República, Constitución Política del Perú, 1979) que la contenía en su artículo 48.

En efecto dicha norma establecía lo siguiente: "El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa justa, señalada en la Ley y debidamente comprobada" (Congreso de la República, Constitución Política del Perú, 1979). Sin embargo, jurídicamente dicha estabilidad jamás impidió el despido directo del trabajador.

Correspondió a las leyes de desarrollo (Decreto Ley N° 22126 y Ley N° 24514) establecer la forma de reparar el daño ocasionado por un despido efectuado sin causa justa, es decir en contravención de la norma constitucional. Y fueron dichas disposiciones las que determinaron que a elección del trabajador tal reparación podía consistir en su reposición coercitiva o el pago de una indemnización. Puede observarse, un tema importante, que fue el legislador y no la Constitución quien estableció la manera o modalidad de reparación otorgando al trabajador la facultad de optar por una u otra forma.

Distinto fue el entendimiento de la norma constitucional por el común de los trabajadores, quienes consideraban que la "estabilidad les aseguraba la continuidad en el trabajo sin posibilidad de despido. De ahí que la sola mención de flexibilizar tal derecho, fue rechazada de la manera más rotunda, al punto que hizo peligrar la aprobación plebiscitaria de la Constitución que actualmente nos rige.

Por su parte los empleadores la percibieron y continúan haciéndolo, como una suerte de propiedad del puesto de trabajo por el servidor, porque éste, una vez superado el periodo de

prueba, resulta prácticamente inamovible, ya que, Incluso producido el despido por falta grave es muy difícil acreditarlo. El resultado es que el trabajador queda repuesto, lo que implica el pago de las remuneraciones caídas, de una multa y el fraccionamiento de los principios de autoridad y disciplina en el centro de trabajo.

En realidad, la denominación "estabilidad laboral" resulta equívoca ya que en el fondo la generalidad de la legislación comparada. Entiende que su ejercicio supone una reparación, si se demuestra que ha sido violada, reparación que puede darse en vanas formas: reposición, indemnización u otra prestación, como el seguro de desempleo, toda vez que un despido justificado no constituye violación alguna y, por ende, no genera pago de ninguna indemnización, Y menos aún la reposición.

Los únicos antecedentes en el Perú de una estabilidad absoluta radical en el sector privado, que suponía contar Con la previa aprobación de la autoridad competente para proceder al despido directo, estuvieron dados por el Decreto Supremo, de 4 de noviembre de 1958, que establecía que el Ministerio de Trabajo debía aprobar la resolución de los contratos de los empleados con 20 o más años de servicios, lo que fue ratificado por la Ley N° 15542 de 30 de abril de 1965, que rebajando el tiempo de servicios de las empleadas a 15 años, confirmó que la resolución de los contratos de trabajo con estos servidores debía ser previa y debidamente comprobada y calificada por dicho Ministerio.

La Constitución vigente de 1993 como respuesta al referido trauma semántica evitó hacer mención a la "estabilidad laboral", refiriéndose en su artículo 27 a la "...adecuada protección contra el despido arbitrario" (Congreso de la República del Perú, 1993).

La reacción generalizada de los organismos sindicales, fue que con dicha denominación desaparecía la estabilidad laboral en el país, sin percatarse que la OIT en la Tercera Conferencia Regional Americana llevada a cabo en México en el año 1946, al precisar el alcance de este concepto concluyó que significaba "protección del trabajador contra el despido arbitrario" (Organización Internacional del Trabajo, 1946).

Sin embargo, el término "protección" en su segunda acepción implica "...resguardar a una persona de un perjuicio o peligro..." (Organización Internacional del Trabajo, 1946). La única forma de proteger contra el despido sería aplicar la denominada estabilidad absoluta radical, es decir someter la decisión del despido directo a una previa evaluación y autorización por la autoridad competente, que desde nuestro punto de vista sólo se justifica para los servidores de la administración pública.

En consecuencia, la denominación que actualmente otorga la Constitución a la protección de este derecho resulta igualmente inadecuada aunque, como repetimos en el lenguaje laboral utilizado tanto en la doctrina como en las normas nacionales o convenios y tratados internacionales, existe coincidencia en que la violación al derecho a la estabilidad o la protección contra el despido arbitrario, tiene como reparación la reposición en el trabajo o, alternativamente, la indemnización o cualquier otra prestación prevista en la respectiva legislación nacional, como podría ser el seguro de desempleo.

Como puede advertirse de lo tratado hasta el momento, lo que la doctrina repudia en general, es que el despido sea ad nutum o in causado, "... entendiéndose por tal aquél en el cual la sola expresión de voluntad del empleador es considerada suficiente para extinguir la relación laboral. En otros términos, si la legislación contemplara un largo listado de conductas o situaciones que

justifiquen el despido del trabajador, nada tendría que decir la doctrina ni la jurisprudencia sobre el tema pues, según ella, bastaría su consideración, razonable ciertamente, para que si el trabajador es despedido, tal despido al ser justificado "proceda sin ningún inconveniente. En tal sentido. Todo quedaría solucionado con una debida actualización de las normas que regulan las causas justificadas de despido.

De hecho, el Anteproyecto de la Ley General del Trabajo que obra en el Congreso de la República amplía las causales actualmente contempladas en nuestra legislación. Da la impresión, que la insistencia doctrina de que el despido "arbitrario" o "ad nutum" no puede ser aceptado, resulta cuando menos exagerada, porque si éste se produce la consecuencia es que el daño debe ser reparado. Así lo reconocen los convenios internacionales y la legislación comparada, lo que hace inentendible tal posición.

El término "arbitrario" según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, significa " que depende del arbitrio", "que procede con arbitrariedad", y el término "arbitrio" significa "facultad que tiene el hombre de adoptar una resolución con preferencia a otra". Es cierto que en su tercera acepción el mismo término significa "voluntad no gobernada por la razón, sino por el apetito o capricho" (Real Academia Española, 2014).

En el mundo empresarial (actividad privada) es muy difícil, aunque no imposible que un empleador despida a un trabajador por simple capricho, en primer lugar, porque la creación de un puesto de trabajo demanda una inversión de varios miles de dólares y, en segundo lugar, porque ese capricho tiene un significado patrimonial que es el pago de una indemnización, que le cuesta al empresario. En consecuencia, en la generalidad de los casos de despido arbitrario en que no se menciona la causa, ello no significa que no exista y de la más diversa índole.

Por ejemplo, si por cambios tecnológicos operados en la empresa el empleado necesita prescindir de dos o tres trabajadores, esta causal no está prevista por la ley, por lo que no puede ser invocada válidamente para el despido directo. Sólo si el número de trabajadores que deben cesar es igual o superior al 10% del total de los mismos, podría, invocándose dicho motivo, solicitarse al Ministerio de Trabajo la respectiva autorización de cese sin pago de indemnización alguna. Sin embargo, no resulta razonable que pueda obligarse a la empleadora mantener a esos tres o cuatro trabajadores, porque ello significaría encarecerla producción lo que se traduce en un mayor precio que puede resultar poco competitivo y originar estabilidad económica en la empresa.

Otro ejemplo. Se ha venido dando con bastante frecuencia que pese a existir causa justa para el despido, verbigracia, relacionada con la capacidad o incluso con la conducta del trabajador, el empleador opta por el despido in causado o arbitrario, pagando la correspondiente indemnización, como consecuencia de un análisis de costo beneficio, ya que conoce que este tipo de despidos puede originar procesos judiciales con la consiguiente pérdida de tiempo y dinero.

Incluso el trabajador que es despedido porque el empleador le perdió la confianza preferiría, por razones de curriculum que su carta de despido sea inmotivada y no que en ella se consigne que la razón del despido es por la causa antes mencionada.

De otro lado, se debe tener en cuenta que despido "arbitrario" o "sin causa justa", o "injustificado" o "ad nutum: son sinónimos. En consecuencia, si se desea ser estricto en la línea de pensamiento según la cual no cabe el despido arbitrario, tendríamos que sostener que no es suficiente imputar al trabajador una conducta determinada, o que se encuentra dentro de una

situación prevista como justificada para el cese, para que este opere sin ningún tipo de consecuencia ya que además de la imputación lo que correspondería, si el trabajador no está de acuerdo, es causa justificada, porque, de no hacerlo, a pese de la imputación correspondiente estaríamos frente a un despido injustificado, arbitrado, o ad nutum; y si esto sucede, nuevamente nos preguntamos ¿cuál es la sanción? La respuesta sigue siendo la misma: la reparación a través de lastres fórmulas clásicas, es decir, la reposición, o la indemnización, u otras prestaciones.

Además, la experiencia en el país ha enseñado lo difícil que es probar, fundamentalmente, las causas justificadas de despido relacionadas con la conducta del trabajador. La empresa requiere contar con toda una organización que se dedique al seguimiento de la conducta del trabajador y a la sanción inmediata de cualquier transgresión, a fin de contar con los medios probatorios suficientes en el caso de una demanda por despido injustificado. Tal organización sólo es posible en la gran y mediana empresa. Nos preguntamos si la pequeña o micro empresa que tienen que velar día a día por su subsistencia, sus propietarios estarán en la capacidad de incurrir en estos costos para asegurarse de la prueba suficiente en caso de despido de un trabajador.

Es este tipo de normatividad, irreal, la que hace que, por ejemplo, en nuestro país, cerca del 80% de la actividad empresarial sea informal, es decir que ignoren la existencia de los marcos jurídicos que regulan las diversas actividades empresariales.

El otro tema en el cual no se pone mayor énfasis, es reconocer que en la realidad legislativa de los distintos países del mundo y de los propios tratados internacionales sobre esta materia, frente a la violación del derecho a mantener un puesto de trabajo, léase estabilidad laboral o protección contra el despido arbitrario, que repetimos son sinónimos, otorgan las opciones de

reparación antes mencionadas: reposición, o indemnización u otras prestaciones como el seguro de desempleo. De estas opciones, la mayoría absoluta de los países del mundo se ha decidido por la indemnización, antes que por la reposición.

Debemos recordar que la violación del derecho a la estabilidad laboral importa la consumación de un daño, y que conforme a la doctrina uniforme tiene dos maneras de repararse. Como sostiene Zanonnil (Zanonnil), "un modo de hacerlo es a través de lo que se denomina reparación natural o in natura que consiste en la reintegración en forma específica, o reparación en especie. Implica, literalmente volver las cosas al estado que tendrían si no hubiera ocurrido el hecho dañoso", en nuestro ámbito la reposición o reinstalación del trabajador. Según el mismo autor: "El otro modo de reparar el daño es la llamada reparación por equivalente o, propiamente, indemnización mediante la cual, aunque no se repone o reintegra en forma específica el bien dañado, se compensa o resarce el menoscabo patrimonial sufrido en razón del daño: Se tiende, de esta manera, a restablecer el equilibrio patrimonial en función del valor que representa el perjuicio" (Zanonnil).

La indemnización o indemnidad dice De Cupis:

... corresponde a la amplia noción de resarcimiento entendido como remedio subrogatorio, de carácter pecuniario, del interés lesionado. Según su etimología la indemnización consiste en dejar indemne al perjudicado por reintegrarle pecuniariamente su interés lesionado, con lo que su noción no parece diferenciarse del resarcimiento (Zanonnil).

En el ámbito jurisprudencial, la resolución del Tribunal de Trabajo, de 27 de marzo de 1979, sostiene que la indemnización por despido injustificado tiene carácter de reparación suplementaria a la compensación por tiempo de servicios, que la naturaleza jurídica de esa indemnización especial es una prestación en dinero que el empleador hace a su ex empleador para reparar en parte el daño causado por la ruptura violenta e injustificada de la relación laboral; que esa indemnización especial tiene además fines de previsión por el tiempo en que el trabajador queda desocupado y sin posibilidad en algunos casos de obtener trabajo adecuado.

Pues bien, el Convenio N° 158 de la OIT, no ratificado por el Perú, pero que indudablemente sirve de referencia por tratarse nada más ni nada menos que de un instrumento que nace del acuerdo entre representantes de los trabajadores, empleadores y de los representantes de los diversos Estados, establece que, si el órgano jurisdiccional llega

... a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada (arbitraria) y, si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada (Organización de Estados Americanos, Convenio sobre Terminación de la Relación de Trabajo por iniciativa del Empleador Convenio 158, 1982).

Adviértase que este Convenio de la OIT permite que sea la legislación de cada Estado la que establezca el tipo de reparación contra el despido injustificado, dando por supuesto, como primera prioridad, la readmisión o reposición, pero, señala que, si ella no es posible, porque la

legislación opte por la indemnización u otra reparación, entonces para la OIT, estas reparaciones resultan una solución satisfactoria.

En el mismo sentido se pronuncia el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Organización de Estados Americanos, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1988), de 17 de noviembre de 1988, aprobado por Resolución Legislativa N° 26448, por lo que, en consecuencia, forma parte de nuestra legislación nacional.

El artículo 6 de este Protocolo, se dedica a desarrollar el derecho al trabajo, estableciendo que "Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada" (Organización de Estados Americanos, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1988). A su vez, el artículo 7 que regula las "Condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo" (Organización de Estados Americanos, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1988) determina que los Estados "garantizarán en sus legislaciones nacionales de manera particular: ... (d) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación.

En caso de despido injustificado el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional."

(Organización de Estados Americanos, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1988). Se puede advertir con nitidez que si bien el Protocolo no sólo consagra el derecho al trabajo, sino que obliga a los Estados firmantes del Protocolo a garantizar en su legislación nacional el derecho a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, no es menos cierto que el propio Protocolo, reconociendo que tal derecho a la estabilidad puede ser violado a través de un despido injustificado o arbitrario, que en este contexto son sinónimos, consagra, a diferencia del Convenio sobre Terminación de la relación de Trabajo por iniciativa del empleador Convenio N° 158 de la OIT (Organización de Estados Americanos, Convenio sobre Terminación de la Relación de Trabajo por iniciativa del Empleador Convenio 158, 1982), como primera reparación frente a dicho tipo de despido, la indemnización, en segundo, lugar la readmisión en el empleo, y en tercer lugar, cualquier otro tipo de prestación. En tal sentido, si bien estamos de acuerdo con Carlos Blancas Bustamante, que, "en el pensamiento del Protocolo derecho al trabajo y estabilidad en el empleo son conceptos implicantes siendo el segundo una de las manifestaciones concretas del primero", no compartimos su conclusión según la cual "...se deduce, sin mayor dificultad, que éste instrumento descarta el despido sin causa o ad nutum por ser contrario al derecho al trabajo".

Ya hemos visto que despido arbitrario o ad nutum, viene a ser sinónimo de despido injustificado. No es cierto en consecuencia que el Protocolo de San Salvador (Organización de Estados Americanos, Protocolo de San Salvador. Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1988), adoptado en San Salvador el 17 de noviembre de 1988 en la decimoctavo periodo ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la OEA, descarte el despido sin causa o ad nutum, por cuanto expresamente reconoce la existencia de esta posibilidad cuando se

refiere a los casos de despido injustificado, es decir arbitrario o ad nutum, supuesto en que da como solución, también lo hemos dicho, en primer lugar a una indemnización, en segundo lugar a la readmisión en el empleo, y en tercer lugar a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional. Este tratado internacional, ~~repetimos~~, forma parte de nuestra legislación y resulta de vital importancia para el análisis de la forma en que ha resuelto el Tribunal Constitucional la acción de amparo, cuyo comentario motiva el presente artículo, y que trataremos más adelante (Organización de Estados Americanos, Protocolo de San Salvador. Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1988).

Entonces, cuando el artículo 27 de la Constitución (Congreso de la República del Perú, 1993), en consonancia con el artículo 22 delega a la ley otorgar al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario ("la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario"), lo único que está haciendo es decirle al legislador que a través de la ley establezca cuál debe ser la reparación a que tiene derecho el trabajador en caso de un despido injustificado, arbitrario o ad nutum. Ese es el encargo constitucional.

La legislación peruana, teniendo en cuenta que el derecho al trabajo implica su mantenimiento en el puesto ya conseguido, busca reparar la violación de ese derecho, y lo hace recogiendo lo establecido en el Convenio N° 158 de la OIT en concordancia con el Protocolo de San Salvador. En efecto, frente al despido nulo, es decir aquél que viola derechos fundamentales del trabajador, desarrollados en el artículo 29 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la reparación es la reposición, o reinstalación del trabajador, con derecho a todos los salarios caídos, salvo que éste, en ejecución de sentencia, opte por la

reposición, en cuyo caso, además de los salarios caídos tendrá derecho a la indemnización que le hubiera correspondido como si se tratase de un despido injustificado o arbitrario.

El artículo 34 en su primer párrafo establece como premisa general que el despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad, no da lugar a pago de indemnización, y el artículo 22 que el motivo alegado para el despido debe ser probado por el empleador. El segundo párrafo del artículo 34, en contraposición con el primero, que repetimos se refiere a las causas justas o fundadas para el cese, señala que, si éste es arbitrario por no haberse expresado la causa justa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38 como única reparación por el daño sufrido estableciendo hasta doce remuneraciones, a razón de un sueldo y medio por año.

Puede advertirse que lo que hace el segundo párrafo del artículo 34 no es otra cosa que sostener que si el despido del trabajador no se funda en una causa relacionada con su conducta o capacidad. y si fundándose, no se prueba en juicio, entonces tal despido resulta arbitrario, es decir ad nutum, como consecuencia de no haberse expresado causa o, lo que desde nuestro punto de vista es igual, no poderse demostrar en juicio; en fin, se trata en genérico de un despido injustificado, violatorio del derecho al trabajo y que debe ser resarcido o reparado en la forma que la legislación lo establezca.

A este contenido, de lo que la legislación considera despido arbitrario, debe agregarse el despido de hecho establecido en el artículo 45 del DS 001-96-TR, así como la violación al mandato del artículo 22 de dicho TU que exige la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada para cesar un trabajador que haya superado el periodo de prueba

de acuerdo al artículo 31 del DS N° 001-96-TR. En conclusión, el artículo 27 de la Constitución en perfecta concordancia con el artículo 22 y con lo establecido en el Protocolo de San Salvador que forma parte de nuestra legislación, del Convenio 158 de la OIT que igualmente la inspira, y de la legislación comparada, al delegar al legislador la facultad de otorgar adecuada protección contra el despido arbitrario, no hizo otra cosa que pedirle que legisle conforme a las opciones previstas no sólo en la doctrina sino, en los tratados internacionales de los que el Perú es partícipe. Y el legislador es precisamente lo que hizo al prever una situación mixta que como ya hemos expresado, se traduce en otorgar reposición en el caso de despido nulo e indemnización en el supuesto de despido injustificado. La norma infra legal es pues perfectamente constitucional.

Sobre este tema, se cita a Neves cuando comenta el proyecto de norma, artículo 7 del Proyecto, que luego se transformaría en el artículo 27 de la Constitución de 1993, señala que:

... el precepto en rigor, en nuestra opinión prohíbe, en sí mismo, el despido arbitrario y remite a la ley el establecimiento de un régimen de reparación que considere más adecuado. Esto significa, en primer lugar, que no estaría permitido un sistema de despido libre, en el cual bastaría la simple voluntad del empleador para poner fin a la relación laboral; y, en segundo lugar, que sería igualmente válida la adopción por la ley de la estabilidad absoluta o de la relativa (Neves, 2004).

Lo que se ha recortado, en definitiva, respecto del artículo 48 de la actual Constitución es la referencia por la contratación de duración indefinida y la necesaria reposición ante un despido injustificado. El primer recorte carece de sentido, puesto que este propio gobierno ha recogido

ese principio en el Decreto Legislativo N° 728 (presunción de contrato a plazo indeterminado). El segundo si tiene un significado, cual es el de permitir al legislador elegir el mecanismo de reparación que estime apropiado, ya sea la reposición o la indemnización. En el actual marco económico y jurídico la forma es acertada, porque su apertura permite al Congreso optar entre una u otra reparación.

El cómputo del plazo de prescripción otro aporte fundamental de la sentencia que venimos comentando es el reconocimiento de la vigencia de la Ley N° 26513 para el cómputo de los plazos de prescripción. La materia del amparo es el cobro de los beneficios sociales de un trabajador que ingresó a laborar el 16 de noviembre de 1978 y “fue despedido el 31 de mayo de 1996, sin reconocerse buena parte de los derechos que le correspondían conforme a ley”. El TC entiende que la afectación del derecho del cobro se produce a partir de la fecha del despido y que el plazo de prescripción debe computarse a partir de ese momento. En la fecha del despido se encontraba vigente la Ley N° 26513 y la demanda fue presentada el de agosto de 2003, por tanto, concluye el Tribunal “se puede advertir que el plazo para que operara la prescripción había vencido”.

La estabilidad laboral constituye más que un escudo protector, el escudo "reparado" del principio de continuidad de la relación laboral que, según lo expresa Piá Rodríguez "... sólo se debe disolver válidamente cuando exista algún motivo justificado (Plá Rodríguez, 1968)".

Según la definición del Diccionario de la Lengua Española, "estabilidad" significa "permanencia, duración en el tiempo; firmeza, seguridad en el espacio" (Real Academia Española, 2014). Para Rodolfo Capón Filas y Eduardo Girlandini, "estabilidad" constituye la

"...seguridad jurídica brindada al trabajador de continuar su carrera profesional en la empresa, mientras dure su aptitud y no exprese su decisión contraria..." (Editores, 1987)

Regulado por el segundo párrafo del art. 34° de la LPCL, era inconstitucional. En efecto, se estimó que la posibilidad legal contenida en este artículo para admitir el despido in causado con cargo, sólo, al pago de una indemnización por despido arbitrario, resultaba contrario al principio de causalidad del mismo, el cual se encuentra garantizado por el derecho constitucional al trabajo.⁸ El correlato necesario de esta formulación fue la sanción de reposición frente a todo despido sin expresión de causa. El TC expresa, entonces, que: "...la forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determina libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional."⁹ De esta forma, el TC considera que el despido sin expresión de causa atenta contra el "núcleo duro" del derecho al trabajo, recogido en el artículo 22° de la Constitución; deja de lado, pues, para la construcción de la argumentación señalada, la referencia al artículo 27° de la Constitución, a la que se considera únicamente como un mandato al legislador que consagra un principio de reserva de Ley y que no determina la forma de protección frente al despido arbitrario. Zavala y García señalan al punto: "Para construir su tesis, el Tribunal no desarrolla el contenido esencial del artículo 27°, sino que reconduce el análisis al artículo 22° sobre el derecho al trabajo, de tal forma que ubica la causalidad del despido y la prohibición del despido ad nutum en otra disposición constitucional. Es decir, el núcleo duro o contenido esencial del derecho a la protección contra el despido arbitrario se encuentra en el artículo 22° de la Constitución, dado que el artículo 27° no tendría autonomía

conceptual para proscribir el despido ad nutum, requiriéndose entonces de una aplicación conjunta con el artículo anteriormente citado.

2.3. Definición de conceptos

- Plazos. - Ciertas formalidades de la vida jurídica, de los actos y de las formalidades de procedimiento tienen que cumplirse normalmente dentro del marco de determinados plazos. La inobservancia de ellos produce consecuencias de gravedad variable (prescripción civil, excusión, caducidad. V. estas palabras). Los plazos pueden calcularse en días, meses, años, o hasta de hora en hora.
- Punto de partida de un plazo: el día que constituye el punto de partida del plazo ("dies a quo") no se cuenta normalmente. Para un acto realizado o un acontecimiento sobrevenido el 10 de enero, el plazo corre a partir del día 11.
- Punto de llegada: El día en que se termina un plazo (dies ad quem) puede contarse o no:
 - Cuando el plazo es franco, la formalidad puede cumplirse el día siguiente al dies ad quem.
 - Cuando el plazo no es franco, la formalidad tiene que cumplirse el día mismo de la expiración del plazo, es decir, el dies ad quem.
 - Fijados en principio por la ley, los plazos pueden ser a veces suspendidos (moratoria, plazo de gracia. V. estas palabras). En ciertos casos pueden ser fijados por el juez.
- Plazos de procedimiento. - El plazo o termino (dies) es "un acontecimiento futuro y cierto de cuyo advenimiento depende que un derecho se haga exigible (dies a qui) o deje de serlo (dies ad quem)"

El plazo es la modalidad de los actos jurídicos por la cual se posterga el ejercicio de los derechos a que se refiere. Por extensión se denomina ordinariamente plazo el lapso que media entre la celebración del acto y el acaecimiento de un derecho futuro y necesario, al cual está subordinado el ejercicio o la extinción de un derecho. Los caracteres del plazo son dos:

- El hecho previsto es futuro;
 - El hecho es fatal. El plazo, por lo pronto, se refiere a un hecho futuro, carácter que es común a un plazo y a la condición.
- Caducidad. - Extinción de un derecho por el transcurso del tiempo concedido para su ejercicio. También conocida como decadencia de derechos. A diferencia de la prescripción extintiva, el plazo de caducidad sólo puede suspenderse, es decir, que, una vez paralizado su cómputo por cualquier actuación judicial o extrajudicial, sólo se contará el tiempo que reste y no desde el principio. jSSi CC, arts. 16, 132, 133, 136, 137, 689, 703, 719, 730, 1.299, 1.301, 1.508 y 1.524
 - Prescripción extintiva. - En el Derecho Civil, es la pérdida de un derecho, ya a título de sanción, ya por no cumplir las condiciones de su ejercicio. También se le puede definir como el estado de un acto jurídico válido, pero privado de efecto por la ocurrencia de un hecho con posterioridad a la creación de él. Así, el testamento caduco si el legatario muere antes que el testador. En el Derecho Constitucional, se refiere a la sanción de las inelegibilidades este término. La caducidad del mandato parlamentario la comprueba el Consejo Constitucional. (Procedimiento Civil) Extinción del vínculo de instancia que se declara de oficio cuando las partes no han acudido al tribunal de primera instancia, en los cuatro meses de la citación o, a la corte de apelación, en los dos meses del acto

de apelación. Si la prescripción no ha producido su efecto puede volver a reiterarse la demanda y a introducirse una nueva instancia.

-

Por otra parte, en el Derecho Civil, la figura de la caducidad no aparece en nuestras leyes como institución claramente individualizada respecto de la prescripción. Su concepto y desarrollo se debe a la doctrina científica y a la jurisprudencia, que han intentado separar de la prescripción ciertos supuestos jurídicos. El T.S., en sentencia de 26 de diciembre de 1970, nos dice que “La caducidad de la acción es el fenómeno o instituto por el que, con el transcurso del tiempo que la ley o los particulares fijan para el ejercicio de un derecho, éste se extingue, quedando el interesado impedido para el cumplimiento del acto o ejercicio de la acción”.

Debe advertirse, sin embargo, que este concepto es matizado por parte de la doctrina, fundamentalmente por englobar caducidad convencional y legal. Así, De Castro rechaza la identificación de ambas figuras, pues el plazo perentorio establecido en un pacto se hallará siempre sometido a las reglas propias de la autonomía de la voluntad y no a las disposiciones del Código en materia de prescripción, ni deberán entenderse necesariamente aplicables los efectos de no interrupción, irrenunciabilidad y aplicación de oficio que la doctrina atribuye a la caducidad.

La institución que nos ocupa halla su fundamento, según el mismo autor, en la naturaleza de los derechos a que afecta; se trata de derechos y facultades de modificación jurídica que suponen una situación de incertidumbre a la que, en beneficio de la seguridad jurídica debe darse definitiva solución, evitando que se perpetúe indefinidamente.

Frente a la prescripción, la caducidad, según la doctrina y la jurisprudencia, se caracteriza por las siguientes notas:

- La caducidad puede establecerse por ley o por pacto (aunque ya vimos la opinión de De Castro al respecto), la prescripción sólo por ley.
- La caducidad puede ser estimada de oficio por los tribunales, la prescripción debe ser alegada por parte interesada.
- La caducidad supone la fijación de un tiempo para el ejercicio de derechos y acciones, pasado el cual dejan de existir o, como dice De Castro (De Castro), en realidad no llegan a nacer, mientras que la prescripción hace referencia a las pretensiones que las partes puedan deducir, no a los derechos que les afectan, quedando esto sólo paralizado mediante la excepción que se promueve.
- La caducidad pretende dar seguridad al tráfico jurídico; la prescripción pretende poner fin a la incertidumbre de los derechos, entendiéndolos abandonados cuando su titular no los ejercite.
- La prescripción extingue los derechos por la razón subjetiva de la falta de su ejercicio por el titular; en la caducidad se atiende sólo al hecho objetivo de la falta de ejercicio durante el término prefijado.
- La caducidad se refiere a derechos potestativos y, más propiamente hablando, a las facultades o poderes jurídicos, cuyo fin es promover un cambio de situación jurídica, si bien García Amigó (García Amigó) niega esta característica apoyándose en la caducidad prevista para el derecho de propiedad en el artículo 612 CC.

- Arbitrario. - El término arbitrario se utiliza mayormente como un adjetivo calificativo para dar cuenta de aquella persona que en determinado momento o como característica de su forma de ser actúa de modo injusto o movido exclusivamente por sus caprichos. Y también, a aquello que resulta de ese comportamiento, se lo denominará como arbitrario. Juan estuvo muy arbitrario no dejando salir a su hija más chica el fin de semana porque su hermana mayor se portó mal. La decisión de la dirección de impedirnos que asistiáramos en pantalones al trabajo es realmente arbitraria.

Pero, por otro lado, a aquello convencional, que fuera acordado entre varias personas se lo llama arbitrario, el signo lingüístico es arbitrario. Por otra parte, en Informática se denomina Código Arbitrario al código que no puede ser interpretado por una aplicación o directamente por el sistema operativo en cuestión.

Y el Acuerdo Arbitrario es un documento que fuera creado oportunamente por el Rey Pedro II de Valencia, más conocido como el ceremonioso, con el objetivo de terminar con las disputas mantenidas entre las localidades castellanenses de Villareal, Burriana, Almazora y Castellón de la Plana, por el reparto de aguas del río Mijares. El acuerdo arbitrario establece que las mencionadas localidades disfrutarán de las aguas del río conforme a los huertos que tenían respecto de un huerto tipo. El mencionado acuerdo sigue en vigencia actualmente, aunque ha sufrido algunas modificaciones respecto del original propuesto por Pedro II.

Según la Naturaleza Jurídica y Caracterización de la prescripción:

- La prescripción y caducidad son instituciones que nacen por una exigencia de seguridad jurídica: su finalidad es impedir que permanezcan indefinidamente inciertos algunos derechos. Estas instituciones son reguladas en el ámbito laboral desde la perspectiva procesal (cfr. Ley de Productividad y Competitividad Laboral), pero para determinar su naturaleza y características es necesario remitimos a las normas del código civil.
- Tanto la prescripción como la afrontan un “supuesto particular del tiempo, en cuanto simple hecho jurídico ajeno a la voluntad del hombre, en la vida de los derechos, cuya extinción es propicia cuando su titular, en los plazos señalados por ley, permanece inactivos. Sin embargo, existen diferencias sustanciales entre ellas.”

3. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Es probable que, los casos de derecho de acción a razón de la caducidad de los despidos arbitrarios, de acuerdo al DL 728, aumentaron en el Juzgado de Lima en el año 2018.

3.1.2. Hipótesis específicas

3.1.2.1. Es probable que, los despidos arbitrarios, de acuerdo al DL 728, si tomaron en consideración los plazos de caducidad en los juzgados laborales de Lima, en el año 2018.

3.1.2.2. Es probable que, los despidos arbitrarios, de acuerdo al DL 728, si tomaron en consideración las causales del despido, en los juzgados laborales de Lima en el año 2018.

3.2. Variables

3.2.1. Variable de estudio

Variable de Interés: Derecho de Acción

3.2.2. Dimensiones

3.2.2.1. Plazos establecidos en el Despido Arbitrario

3.2.2.2. Causales del Despido Arbitrario

3.2.3. Factores de caracterización

Los factores de caracterización son componentes del entorno que están vinculados con la variable de estudio.

- Tutela Jurisdiccional Efectiva
- Debido Proceso
- Aspecto económico

3.3. Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de la Variable de Interés

Variable	Dimensiones	Indicadores	Valor Final	Tipo de Variable
Derecho de Acción	Plazos del Despido Arbitrario	Etapa de la presentación de la demanda	30 días	Numérica
		Etapa de la contestación de la demanda	5 días	Numérica
	Causales del Despido Arbitrario	Capacidad del trabajador	Examen	Categórica
		Conducta del trabajador	Cometer falta grave	Categórica

Fuente: Elaboración propia.

4. METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

El método que se va a utilizar es el inductivo que es un camino que se sustenta en la observación, por lo que son de gran importancia los cuatro factores psicológicos: atención, sensación, percepción y reflexión. El problema principal de dicho método reside en el control de las amenazas que contaminan la validez interna y externa de la investigación.

4.2. Tipo de investigación

La Investigación es un proceso que mediante la aplicación del método científico procura obtener información. La investigación científica es la búsqueda de conocimientos o de soluciones a problemas de carácter científico; el método científico indica el camino que se ha de transitar en esa indagación y las técnicas precisan la manera de recorrerlo. Con lo que diremos que el modelo de nuestra investigación es un modelo positivista, porque se realiza a través de la ciencia y mediante su aplicación obtendremos resultados claros y precisos que nos permiten visualizar, analizar y resolver las controversias producto de la investigación.

De allí entonces que La Investigación puede ser clasificada por diversos criterios, según: el propósito o finalidad perseguida. Teniendo en cuenta la finalidad que persigue, la investigación se puede clasificar en pura y aplicada (Oyague & Sevilla, 2002, pág. 93).

El tipo de investigación que se utilizará está basado en la investigación pura o también denominada básica, teórica, dogmática, la finalidad de dicha investigación radica en formular

nuevas teorías o modificar las existentes, mediante el descubrimiento de principios, es decir se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; así mismo incrementa los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. Busca el progreso científico.

Por otro lado según otros autores para definir sobre qué tipo de investigación se realizó, basan en el aspecto de profundidad u objetivo en el cual se clasifica en exploratoria, descriptiva, correlacional, explicativa y experimental (Oyague & Sevilla, 2002, pág. 185).

Hernández, Fernández y Baptista (Hernández, Fernández, & Baptista, 2003, pág. 113) establecen estos cuatro tipos de investigación, basándose en la estrategia de investigación que se emplea, ya que el diseño, los datos que se recolectan, la manera de obtenerlos, el muestreo y otros componentes del proceso de investigación son distintos. Con lo que diremos que el modelo de nuestra investigación es un modelo positivista, porque se realiza a través de la ciencia y mediante su aplicación obtendremos resultados claros y precisos que nos permiten visualizar, analizar y resolver las controversias producto de la investigación.

4.3. Nivel de investigación

El nivel de la investigación pone en contacto directo al investigador con la realidad a investigar, así como con las personas que están relacionadas, y teniendo una sola variable el estudio es de nivel descriptivo. Recoge información pertinente sobre la factibilidad, posibilidad y condiciones favorables, para los fines que se investigan para tener así datos suficientes para realizar el estudio de investigación. En este sentido hemos considerado, según la naturaleza nuestra investigación es de nivel descriptivo correlacional por que describen fenómenos en su

circunstancia real en un tiempo y área geográfica determinados. El nivel descriptivo mide con precisión el parámetro proporcional entre la variable en un ámbito determinado de estudio y el porcentaje en una población mayor.

4.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación está enmarcado dentro de los estudios descriptivos que, teniendo una sola variable, se puede aplicar una prueba de hipótesis. En ese sentido, Latorre (Latorre, 1996, pág. 54) considera:

Que el diseño describe con detalle qué se debe hacer y cómo realizarlo, plasma las actividades, incluye los grupos de sujetos, las variables implicadas. Tiene gran valor clarificador y especificador de las ideas y tareas que hay que realizar. El diseño sirve fundamentales para dar respuesta a las preguntas de investigación. En las investigaciones cuantitativas, los diseños se presentan en forma de esquema gráficos.

En ese orden de ideas, Sánchez-Reyes sostiene que: “El diseño es un valioso instrumento que orienta y guía al investigador en un conjunto de pautas a seguir, en un estudio o experimento; es de carácter flexible, no un recetario rígido” (Sánchez-Reyes, 1995).

De acuerdo al propósito de estudios, a los problemas de investigación y a los objetivos del estudio, el diseño descriptivo, univariado configura la esencia del presente trabajo de investigación.

4.5. Población y muestra

La población en una investigación la constituye el conjunto de todos los casos que concuerden con determinadas especificaciones. En la presente la población a analizar en esta investigación son los Jueces Laborales del Distrito Judicial de Lima, los mismos que desempeñan la labor jurisdiccional en el Distrito de Lima Sur, asimismo abogados especializados en materia laboral. En el presente trabajo de investigación, se va a investigar los casos de despido arbitrario del Juzgado Laboral de Lima, en donde se encuentran 543 demandas, de las cuales 136 (25%) son de expedientes de despido arbitrario, en el año 2018.

La muestra es un subgrupo de la población en la cual se recolectan los datos y debe ser representativo de dicha población (Hernández, Fernández, & Baptista, 2003). En esta investigación la muestra se calcula utilizando la fórmula para poblaciones finitas y variables categóricas:

$$n = \frac{Z^2 (pqN)}{(e^2(N-1) + Z^2 (pq))}$$

Donde:

$$N = \text{Población} = 136$$

$$n = \text{muestra} = x$$

$$Z = 1,96$$

$$p = 0,5$$

$$q = 0,5$$

$$e = 0,05$$

Por lo que al aplicar la fórmula para poblaciones finitas y variables categóricas, se obtiene el siguiente resultado:

$$n = 101$$

Por otra parte, las unidades de información, son el juez Laboral del Distrito Judicial de Lima, los Secretarios del Juzgado y los Asistentes del mismo. También los abogados especialistas en derecho laboral que permitirá el análisis de los fundamentos en la prescripción del derecho de acción equivalente a 30 días naturales. Los abogados a los que se entrevistará, deben ser especialistas en derecho laboral y civil certificado, verificándose en los registros de la Sunedu, que tengan 10 o más años de experiencia en materia laboral y conocer el record de casos que en materia laboral han visto.

Los expedientes, como fuentes de información, se debe tener en consideración que se hayan consolidado o producido en el periodo 2018, que solamente se traten de caducidad de derecho de acción Laboral.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

Para realizar un trabajo de investigación requerimos técnicas e instrumentos que nos va a permitir arribar a resultados y con ello demostrar las hipótesis que son respuestas supuestas que requieren ser comprobadas y por ende cumplir con nuestros objetivos, empleando para ello método deductivo e inductivo, analítico.

Las técnicas son procedimientos sistematizados, operativos que sirven para la solución de problemas prácticos. Las técnicas deben ser seleccionadas teniendo en cuenta lo que se investiga, porqué, para qué y cómo se investiga. Las técnicas pueden ser: La observación, la entrevista, el análisis de documentos, escalas para medir actitudes, la experimentación y la encuesta. En tal sentido para nuestras investigaciones hemos utilizados las siguientes técnicas:

- Técnica de la encuesta

Se medirá por medio de las encuestas a los Magistrados y especialistas en derecho laboral.

Según Tamayo y Tamayo (Tamayo y Tamayo, 2008), la encuesta “...es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida” (Tamayo y Tamayo, 2008, pág. 24). Es importante señalar, que esta técnica estuvo dirigida hacia los directivos-gerentes de agencias de viajes a nivel nacional, repartidas de acuerdo a la muestra.

- Técnica de la entrevista. Para conocer la fuente directa para nuestra búsqueda de datos.

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Una vez que como investigadores hemos definido el marco teórico, es necesario que por medio de la medición se ponga a prueba las variables que ha desarrollado en la estructuración del mismo. Dentro de este contexto, Hurtado, J. (Hurtado, 2000), señala “que la selección de los instrumentos de investigación implica determinar por cuáles medios o procedimientos el

investigador obtendrá la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación” (Hurtado, 2000).

Córdova (2013), mencionó: "La calidad de una investigación depende de gran medida de la calidad de los instrumentos de acopia de datos utilizados. En tal sentido, el investigador debe procurar disponer de instrumentos válidos y confiables”. (pág. 106)

Los instrumentos son medios auxiliares para recoger y registrar los datos obtenidos a través de las técnicas y pueden ser: Guía de Observación, Ficha de Observación; Guía de Entrevista, Cuestionario de Entrevista; Guía de Análisis de Documentos; Escalas Tipo Likert, Diferencial Semántico; Test; Cuestionario.

Los instrumentos de investigación que se ha de trabajar en la presente investigación será:

- Cuestionario
- Guía de entrevista. - Son instrumentos que se emplean para la captación de datos, a través de la aplicación de la técnica de la entrevista La guía de entrevista, contiene los ítems de cada aspecto o sub aspectos que van a ser motivo de la entrevista, basado en las cuales el investigador irá formulando las preguntas para el diálogo.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Esta parte del proceso de investigación consiste en procesar los datos (dispersos, desordenados, individuales) obtenidos de la población objeto de estudios durante el trabajo de campo, y tiene

como finalidad generar resultados (datos agrupados y ordenados), a partir de los cuales se realizará según los objetivos y las hipótesis o preguntas de la investigación realizada, o de ambos.

En tanto el procesamiento de datos se debe realizarse mediante el uso de herramientas estadísticas con el apoyo de la computadora, utilizando alguno de los programas estadísticos que hoy fácilmente se encuentra en el mercado” (Bernal, 2012, pág. 108)

Después del trabajo de campo, mediante la utilización de cuestionarios, encuestas a especialistas, tantos jueces, abogados y asimismo a los docentes especializados en la materia de la muestra seleccionada no probabilística a cuotas se procedió al conteo y categorización de los datos, luego procedimos a ordenarlos en cuadros estadísticos para su lectura.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Los investigadores de la Universidad Peruana Los Andes cuando realizan su actividad investigadora deben regirse a las normas del Código de Ética de la Universidad, que son:

- Ejecutar investigaciones pertinentes, originales y coherentes con las líneas de investigación Institucional.
- Proceder con rigor científico asegurando la validez, la fiabilidad y credibilidad de sus métodos, fuentes y datos.
- Asumir en todo momento la responsabilidad de la investigación, siendo conscientes de las consecuencias individuales, sociales y académicas que se derivan de la misma.

- Garantizar la confidencialidad y anonimato de las personas involucradas en la investigación, excepto cuando se acuerde lo contrario.
- Reportar los hallazgos de la investigación de manera abierta, completa y oportuna a la comunidad científica; así mismo devolver los resultados a las personas, grupos y comunidades participantes en la investigación.
- Tratar con sigilo la información obtenida y no utilizarla para el lucro personal, ilícito o para otros propósitos distintos de los fines de la investigación.
- Cumplir con las normas institucionales, nacionales e internacionales que regulen la investigación.
- Revelar los conflictos de intereses que puedan presentarse en sus distintos roles como autor, evaluador y asesor.
- En las publicaciones científicas, deben evitar incurrir en las siguientes faltas deontológicas: falsificar o inventar datos total o parcialmente con fines de ajuste, tergiversar o sesgar los resultados de la investigación; plagiar lo publicado por otros autores de manera total o parcial; incluir como autor a quien no ha contribuido sustancialmente al diseño y realización del trabajo; publicar repetidamente los mismos hallazgos.
- No aceptar subvenciones o contratos de investigaciones que especifiquen condiciones inconsistentes con su juicio científico, con la Visión y Misión de la Universidad Peruana Los Andes, o que permitan a los patrocinadores vetar o retrasar la publicación académica, al no estar de acuerdo con los resultados.

5. RESULTADOS

5.1. Estadística Descriptiva: Datos demográficos

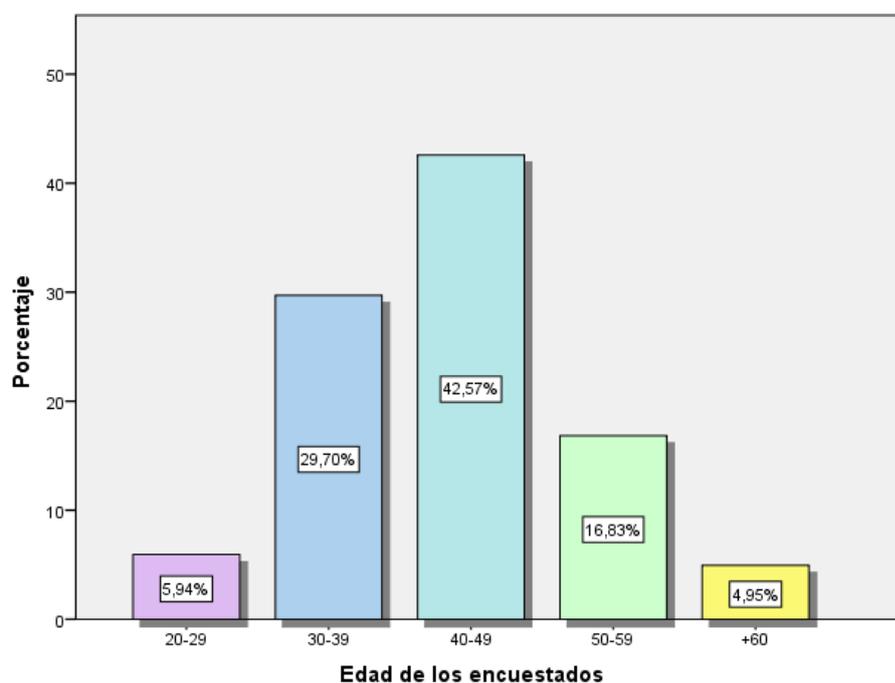
Tabla 2

Edad de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20-29	6	5,9	5,9	5,9
	30-39	30	29,7	29,7	35,6
	40-49	43	42,6	42,6	78,2
	50-59	17	16,8	16,8	95,0
	+60	5	5,0	5,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Figura 1

Resultados corresponden a la Tabla 2



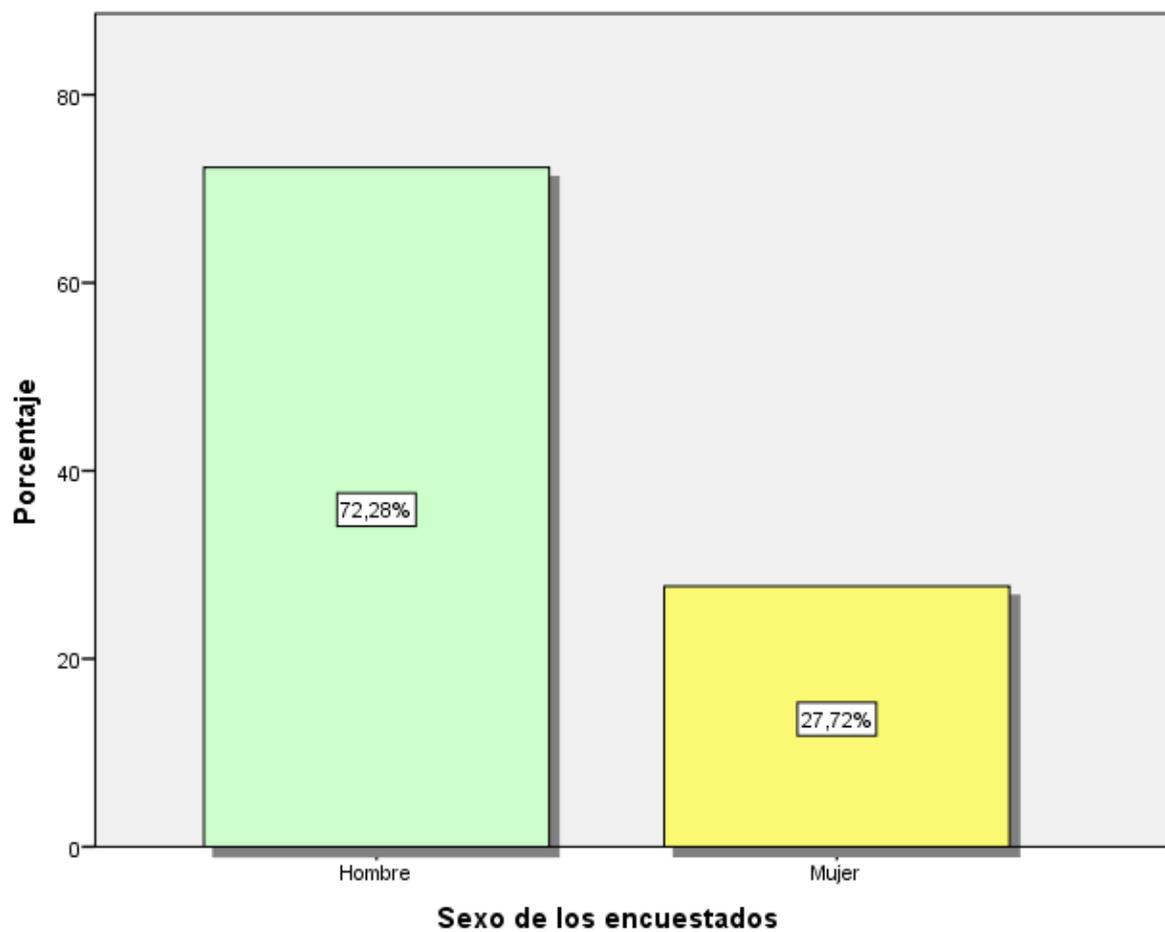
Interpretación: de los 101 encuestados, las edades oscilan: 6 (5,9 %) entre 20 a 29 años; 30 (29,7 %) entre 30 a 39 años; 43 (42,6 %) entre 40 a 49 años; 17 (16,8 %) entre 50 a 59 años; y 5 (5,0 %) con más de 60 años.

Tabla 3

Sexo de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hombre	73	72,3	72,3	72,3
	Mujer	28	27,7	27,7	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Figura 2

Resultados corresponden a la Tabla 3

Interpretación: de los 101 encuestados, 73 (72,3 %) son hombres; y 28 (27,7 %) son mujeres.

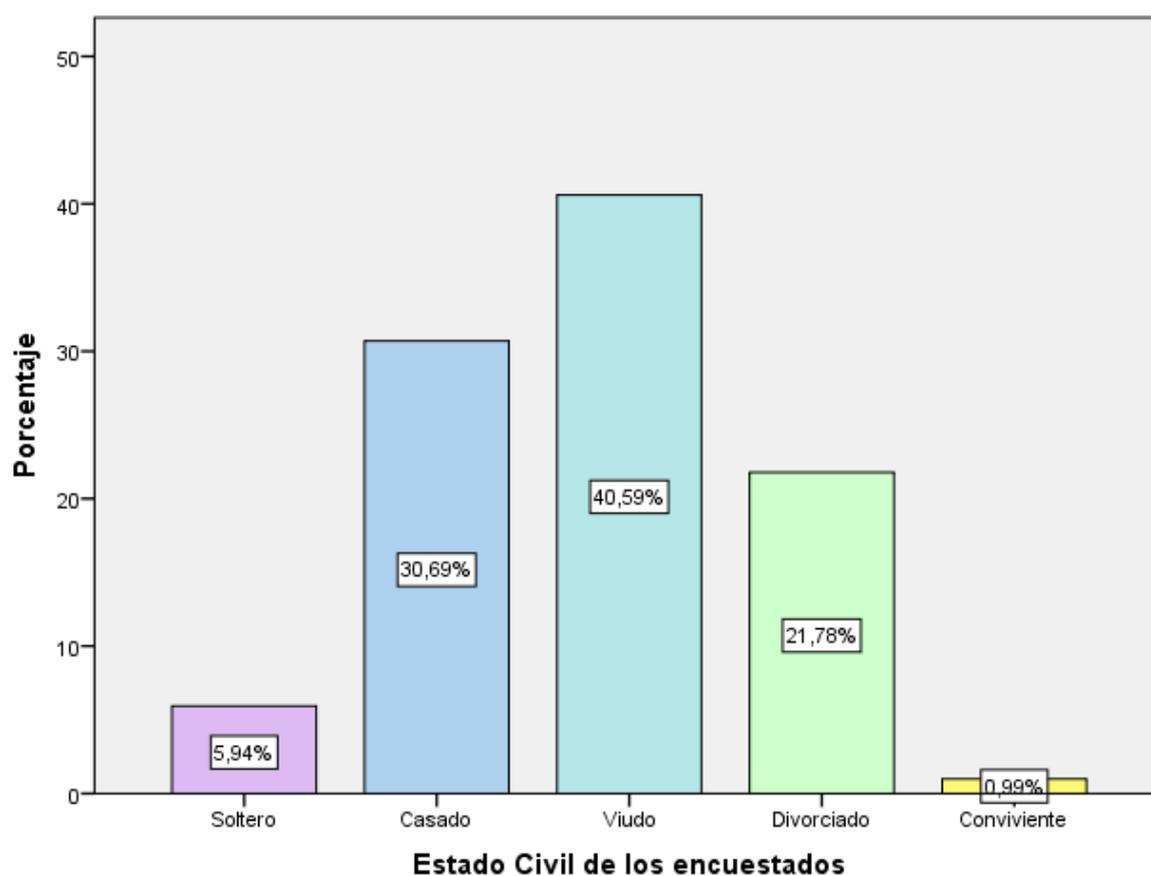
Tabla 4

Estado Civil de los Encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero	6	5,9	5,9	5,9
	Casado	31	30,7	30,7	36,6
	Viudo	41	40,6	40,6	77,2
	Divorciado	22	21,8	21,8	99,0
	Conviviente	1	1,0	1,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Figura 3

Resultados corresponden a la Tabla 4



Interpretación: de los 101 encuestados, 6 (5,9 %) son solteros; 31 (30,7 %) son casados; 41 (40,6 %) son viudos; 22 (21,8 %) son divorciados; y 1 (1,0 %) es conviviente.

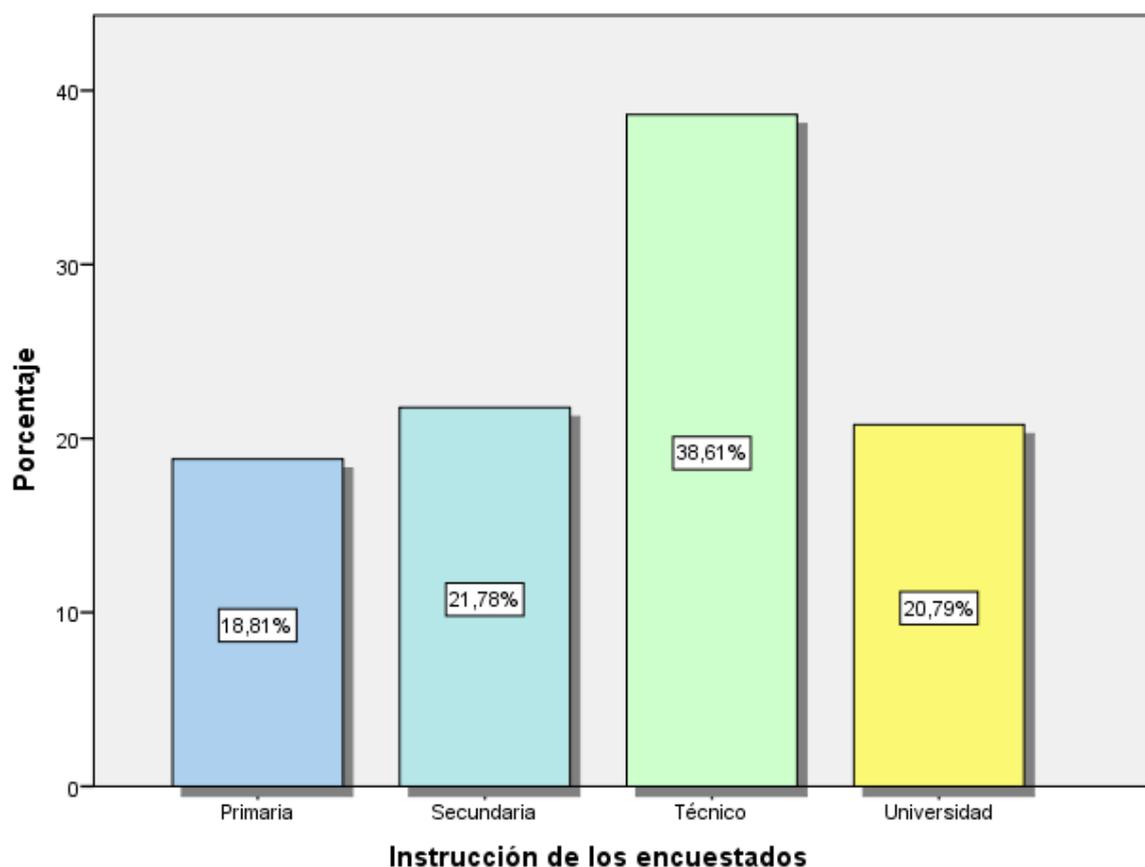
Tabla 5

Instrucción de los Encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Primaria	19	18,8	18,8	18,8
	Secundaria	22	21,8	21,8	40,6
	Técnico	39	38,6	38,6	79,2
	Universidad	21	20,8	20,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Figura 4

Resultados corresponden a la Tabla 5



Interpretación: de los 101 encuestados, 19 (18,8 %) tienen grado de instrucción primaria; 22 (21,8 %) secundaria; 39 (38,6 %) técnicos; y 21 (20,8 %) universidad.

Descriptivos

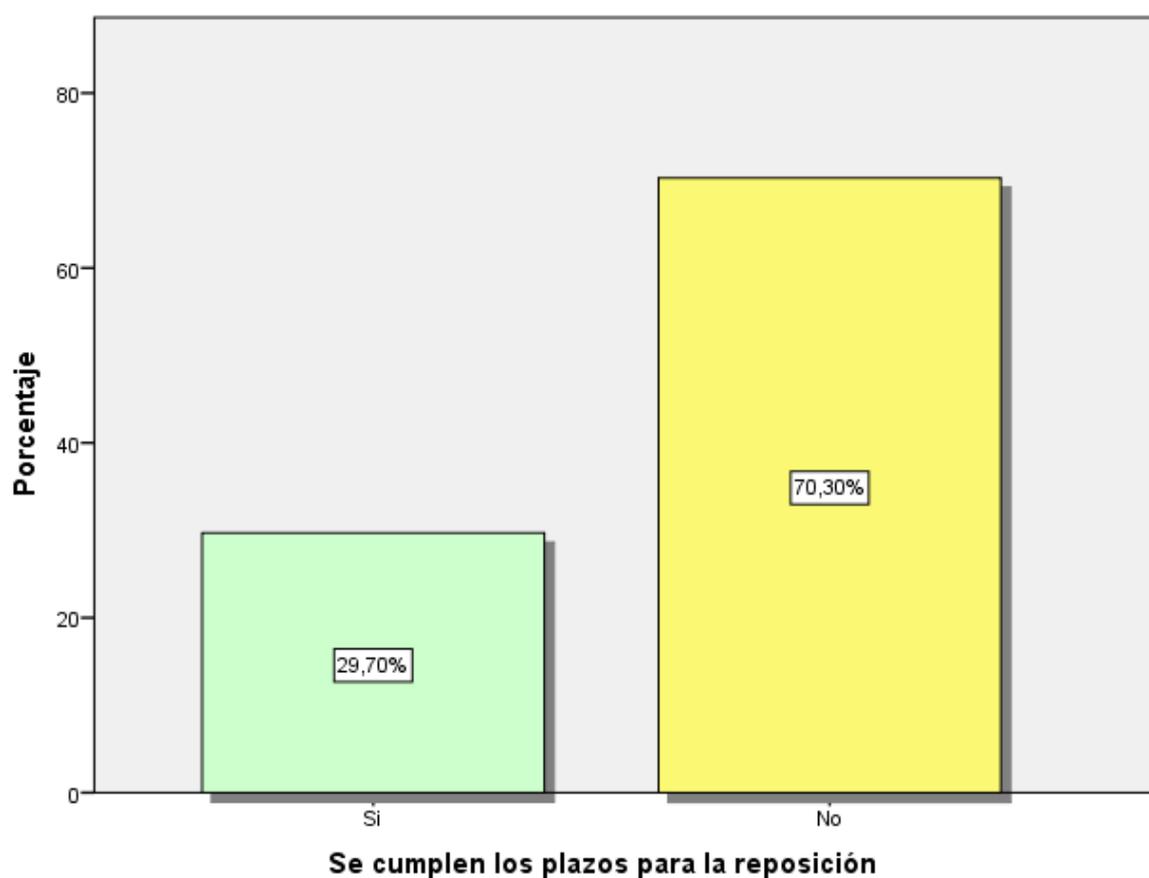
Tabla 6

Se cumplen los plazos para la reposición

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	30	29,7	29,7	29,7
	No	71	70,3	70,3	100,0
Total		101	100,0	100,0	

Figura 5

Resultados corresponden a la Tabla 6



Interpretación: de los 101 encuestados, 30 (29,7 %) expresaron que si se cumplen los plazos para la reposición; y 71 (70,3 %) dijeron que no.

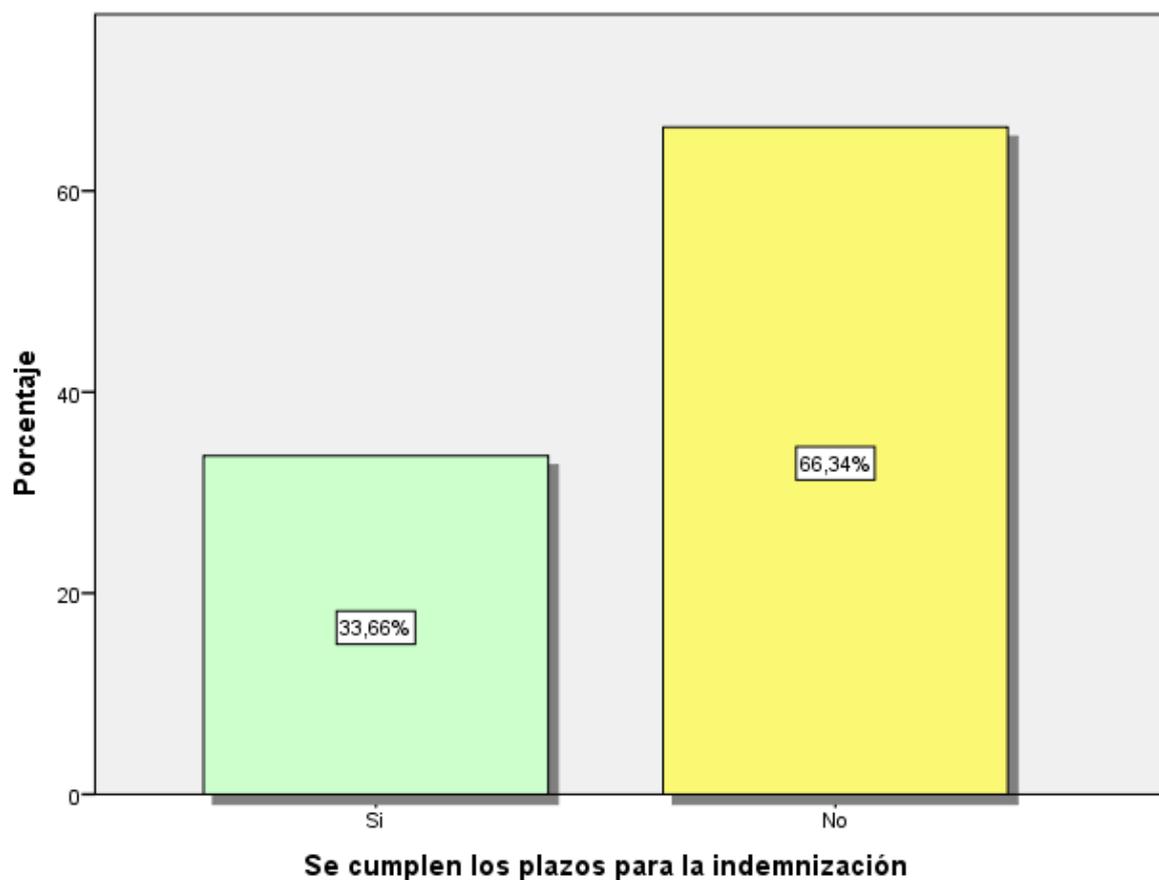
Tabla 7

Se cumplen los plazos para la indemnización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	34	33,7	33,7	33,7
	No	67	66,3	66,3	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Figura 6

Resultados corresponden a la Tabla 7



Interpretación: de los 101 encuestados, 34 (33,7 %) respondieron que si cumplen los plazos para la indemnización; y 67 (66,3 %) contestaron que no se cumplen con los plazos.

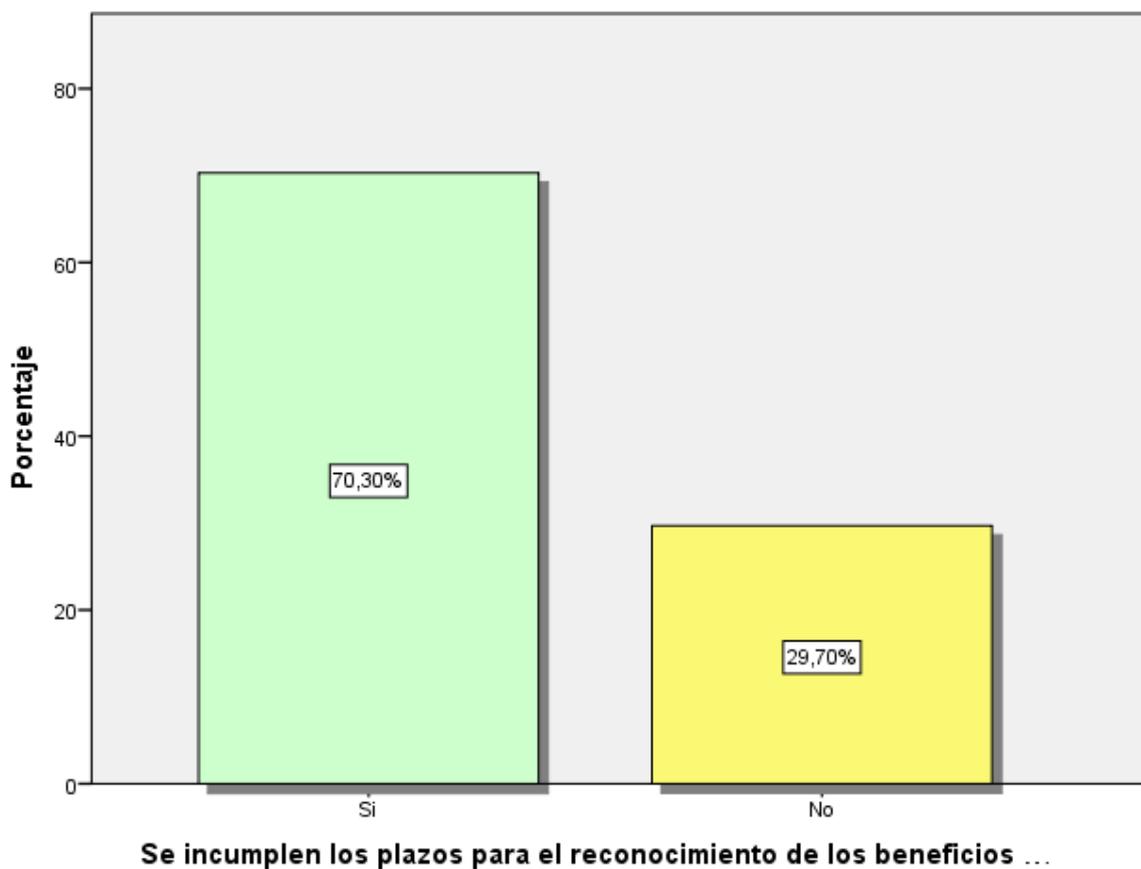
Tabla 8

Se incumplen los plazos para reconocimiento de los beneficios sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	71	70,3	70,3	70,3
	No	30	29,7	29,7	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Figura 7

Resultados corresponden a la Tabla 8



Interpretación: de los 101 encuestados, 71 (70,3 %) contestaron que se incumplen los plazos para el reconocimiento de los beneficios sociales; y 30 (29,7 %) respondieron que no se incumplen los plazos.

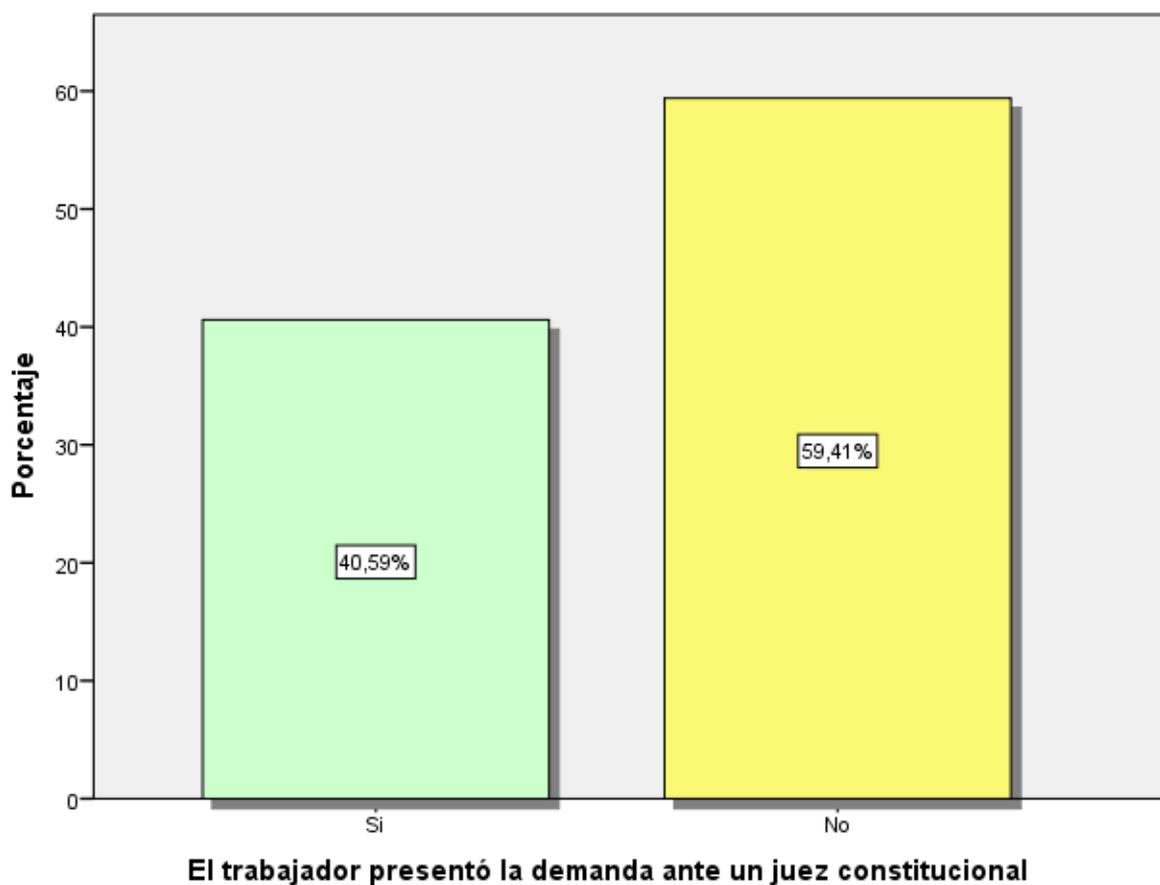
Tabla 9

El trabajador presentó la demanda ante un juez constitucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	41	40,6	40,6	40,6
	No	60	59,4	59,4	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Figura 8

Resultados corresponden a la Tabla 9



Interpretación: de los 101 encuestados, 41 (40,6 %) respondieron que presentaron la demanda ante un juez constitucional; y 60 (59,4 %) contestaron que no.

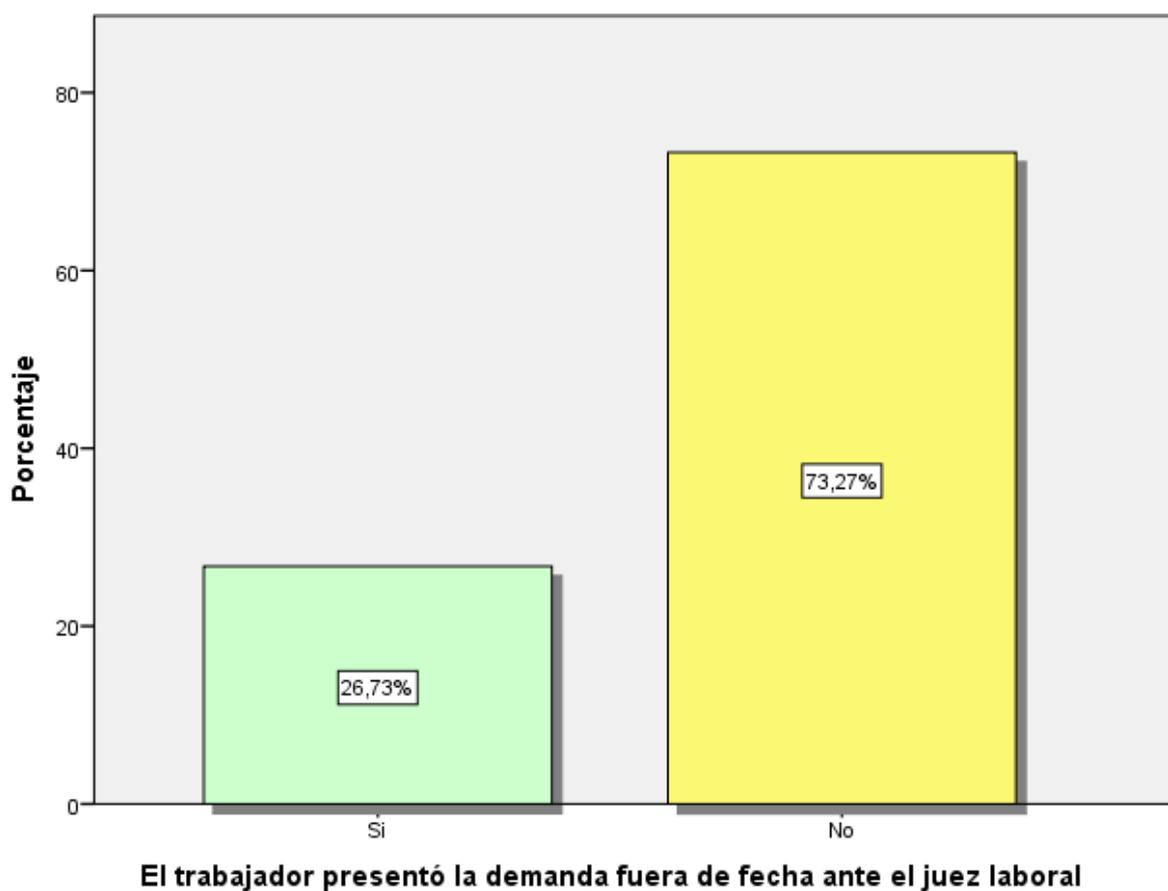
Tabla 10

El trabajador presentó la demanda fuera de fecha ante el juez laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	27	26,7	26,7	26,7
	No	74	73,3	73,3	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Figura 9

Resultados corresponden a la Tabla 10



Interpretación: de los 101 encuestados, 27 (26,7 %) contestaron que presentaron la demanda fuera de fecha ante el juez laboral; y 74 (73,3 %) respondieron que no.

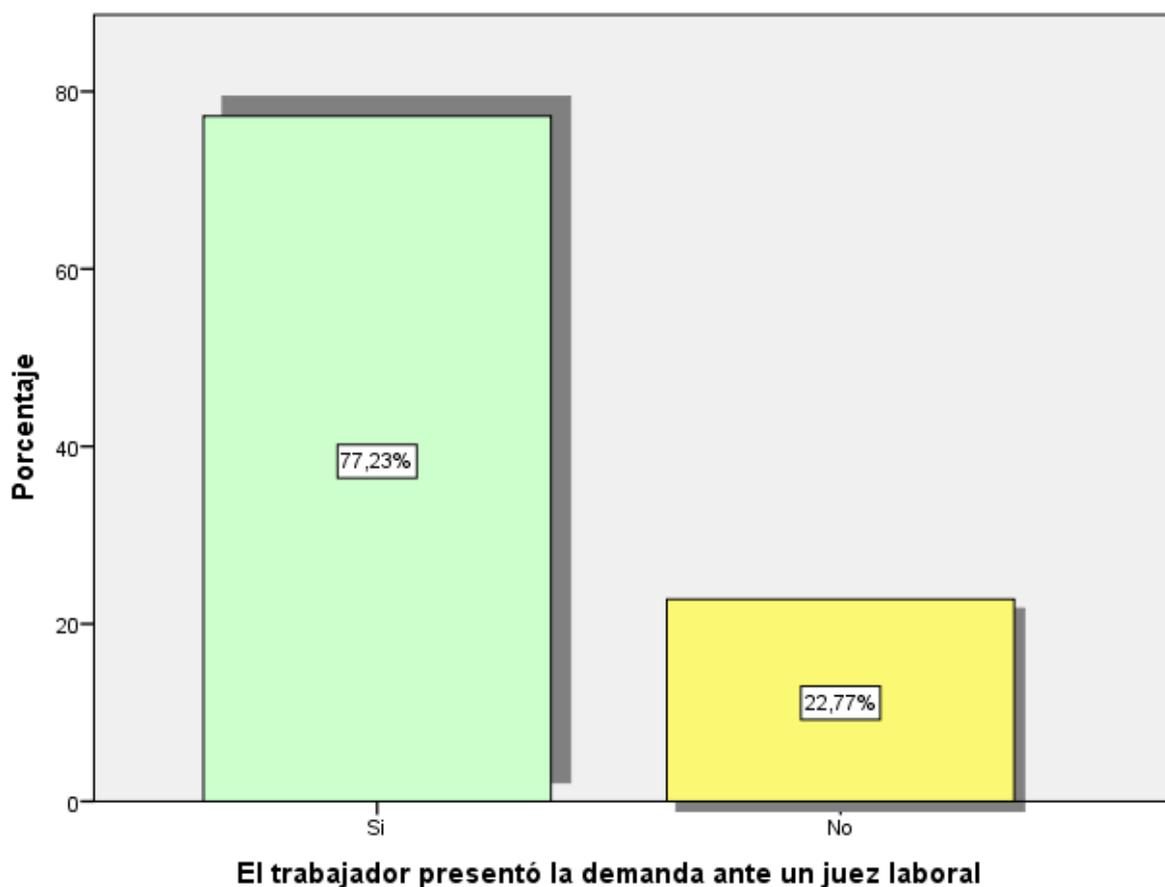
Tabla 11

El trabajador presentó la demanda ante un juez laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	78	77,2	77,2	77,2
	No	23	22,8	22,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Figura 10

Resultados corresponden a la Tabla 11



Interpretación: de los 101 encuestados, 78 (77,2 %) contestaron que el trabajador presentó la demanda ante el juez laboral; y 23 (22,8%) respondieron que no.

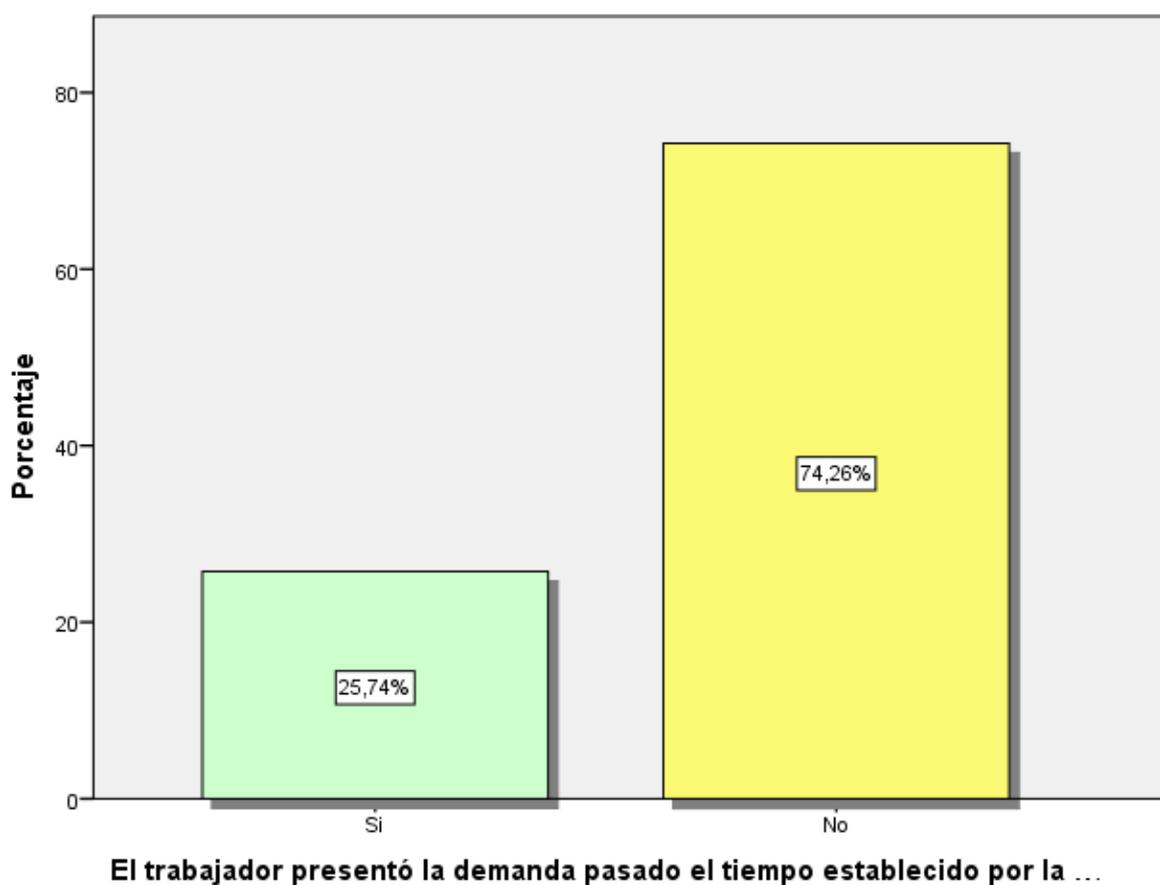
Tabla 12

El trabajador presentó la demanda pasado el tiempo establecido por la ley

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	26	25,7	25,7	25,7
	No	75	74,3	74,3	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Figura 11

Resultados corresponden a la Tabla 12



Interpretación: de los 101 encuestados, 26 (25,7 %) respondieron que el trabajador presentó la demanda pasado el tiempo establecido por la ley; y 75 (74,3 %) contestaron que no.

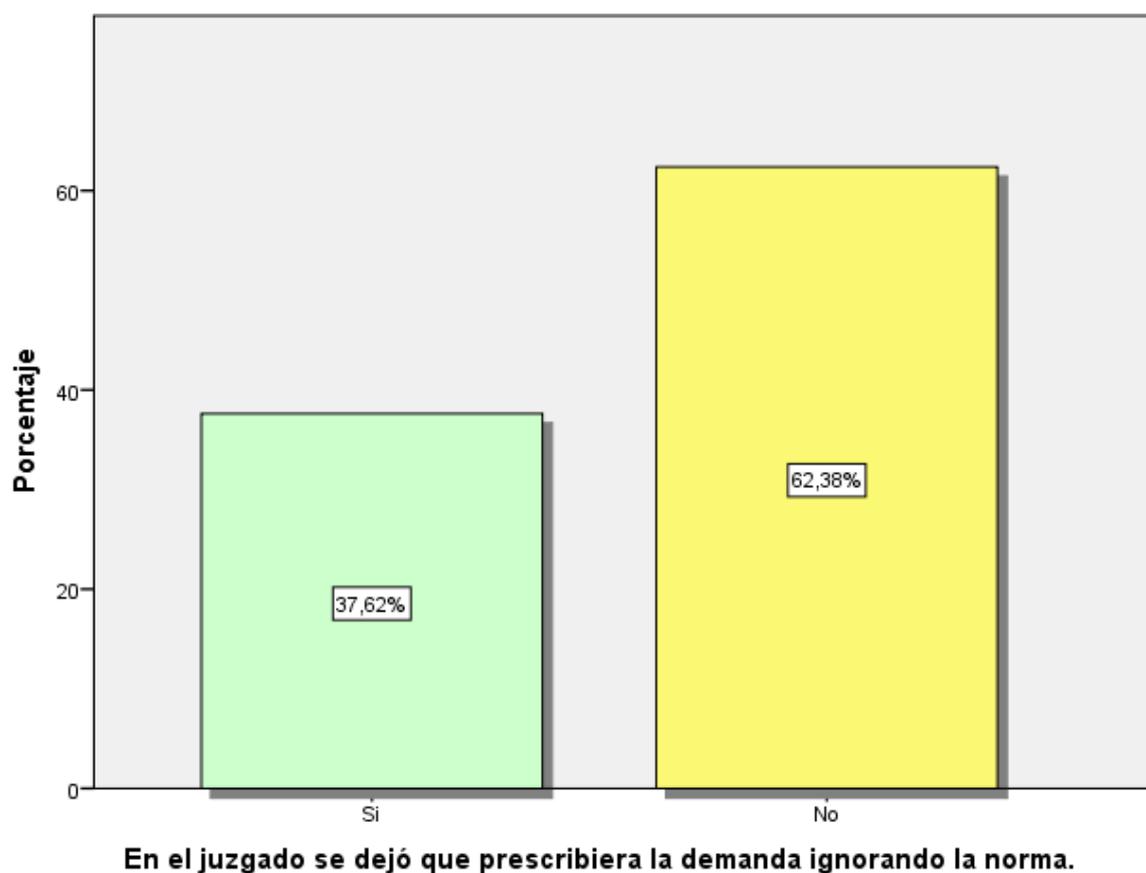
Tabla 13

En el juzgado se dejó que prescribiera la demanda ignorando la norma

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	38	37,6	37,6	37,6
	No	63	62,4	62,4	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Figura 12

Resultados corresponden a la Tabla 13



Interpretación: de los 101 encuestados, 38 (37,6 %) contestaron que el juzgado dejó que prescribiera la demanda ignorando la norma; y 63 (62,4 %) respondieron que no.

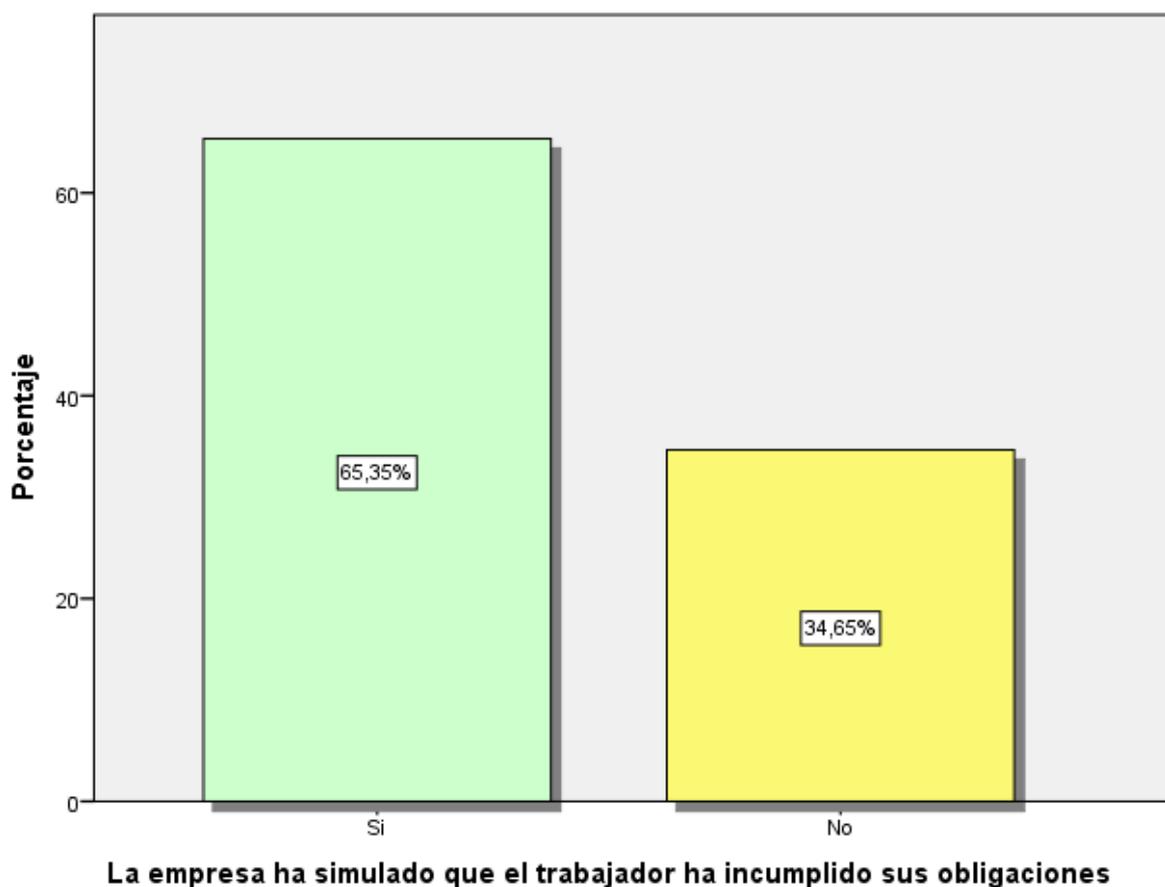
Tabla 14

La empresa ha simulado que el trabajador ha incumplido sus obligaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	66	65,3	65,3	65,3
	No	35	34,7	34,7	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Figura 13

Resultados corresponden a la Tabla 14



Interpretación: de los 101 encuestados, 66 (65,3 %) contestaron que la empresa simuló que el trabajador incumplió sus obligaciones; y 35 (34,7 %) respondieron que no.

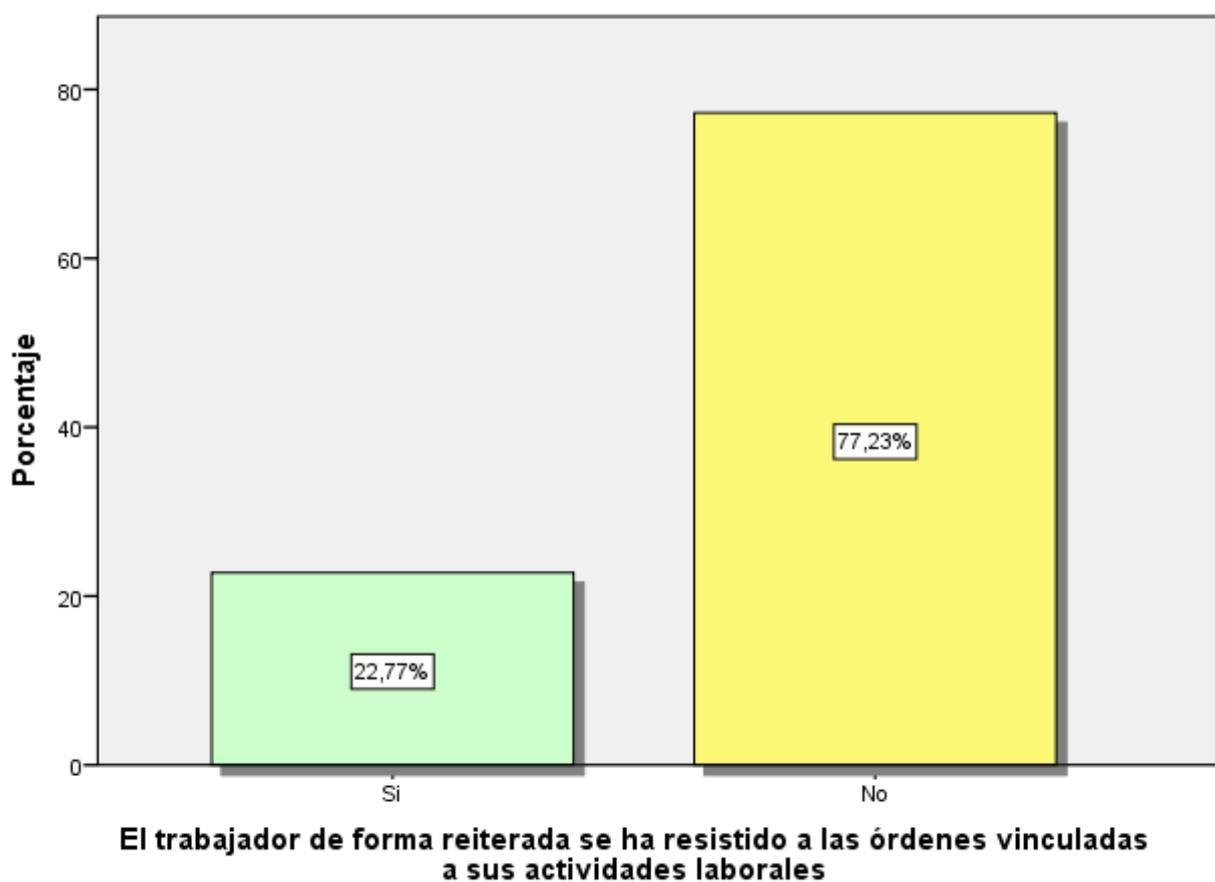
Tabla 15

El trabajador de forma reiterada se ha resistido a las órdenes vinculadas a sus actividades laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	23	22,8	22,8	22,8
	No	78	77,2	77,2	100,0
Total		101	100,0	100,0	

Figura 14

Resultados corresponden a la Tabla 15



Interpretación: de los 101 encuestados, 23 (22,8 %) respondieron que el trabajador en forma reiterada se ha resistido a las órdenes vinculadas a sus actividades laborales; y 78 (77,2 %) contestaron que no.

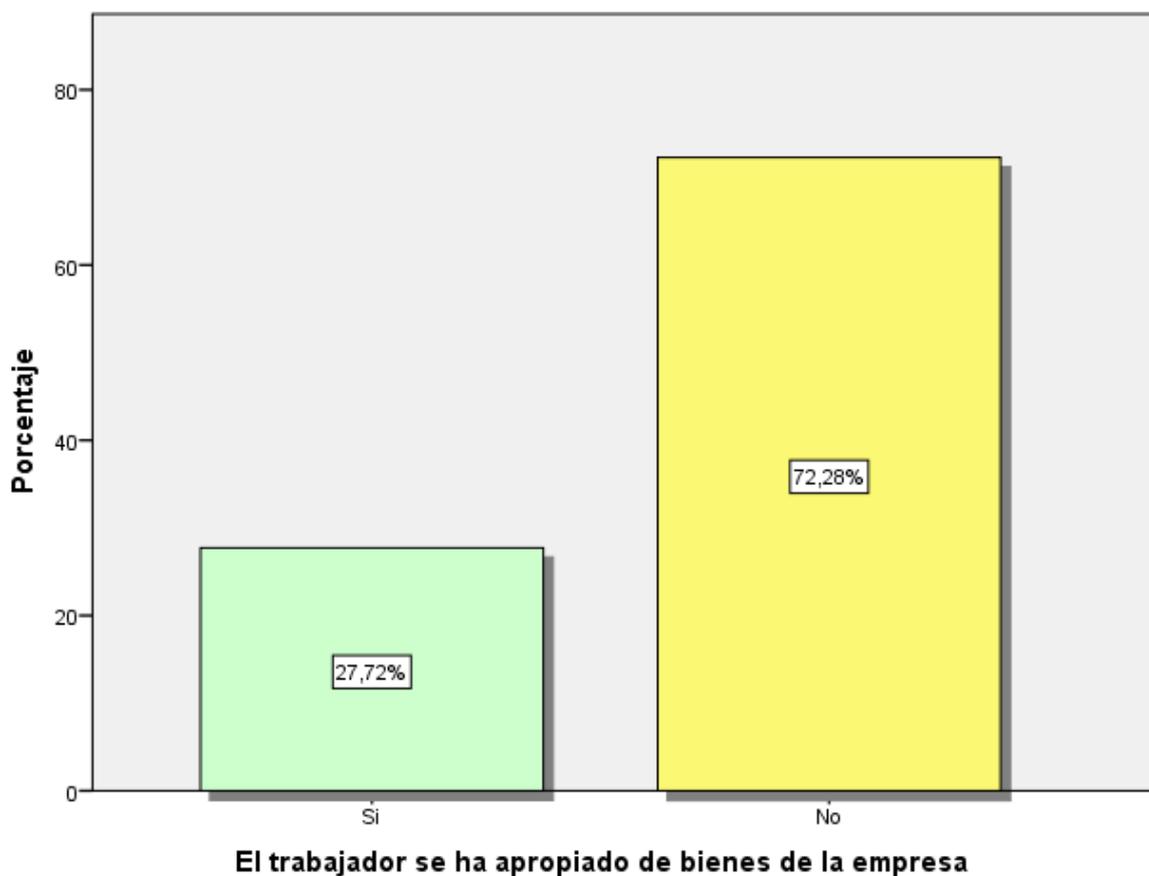
Tabla 16

El trabajador se ha apropiado de bienes de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	28	27,7	27,7	27,7
	No	73	72,3	72,3	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Figura 15

Resultados corresponden a la Tabla 16



Interpretación: de los 101 encuestados, 28 (27,7 %) señalaron que el trabajador se ha apropiado de bienes de la empresa; y 73 (72,3 %) indicaron que no.

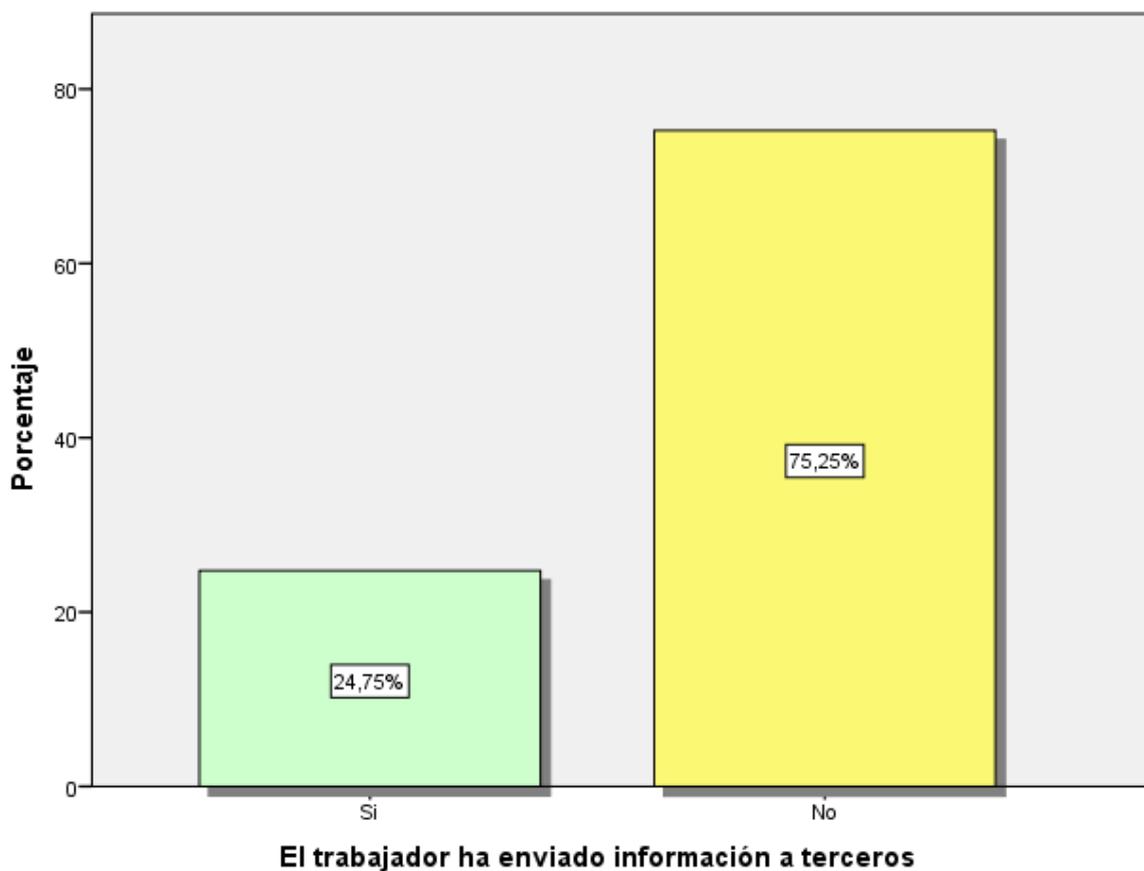
Tabla 17

El trabajador ha enviado información a terceros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	25	24,8	24,8	24,8
	No	76	75,2	75,2	100,0
Total		101	100,0	100,0	

Figura 16

Resultados corresponden a la Tabla 17



Interpretación: de los 101 encuestados, 25 (24,8 %) manifestaron que el trabajador envió información a terceros; y 76 (75,2 %) expresaron que no.

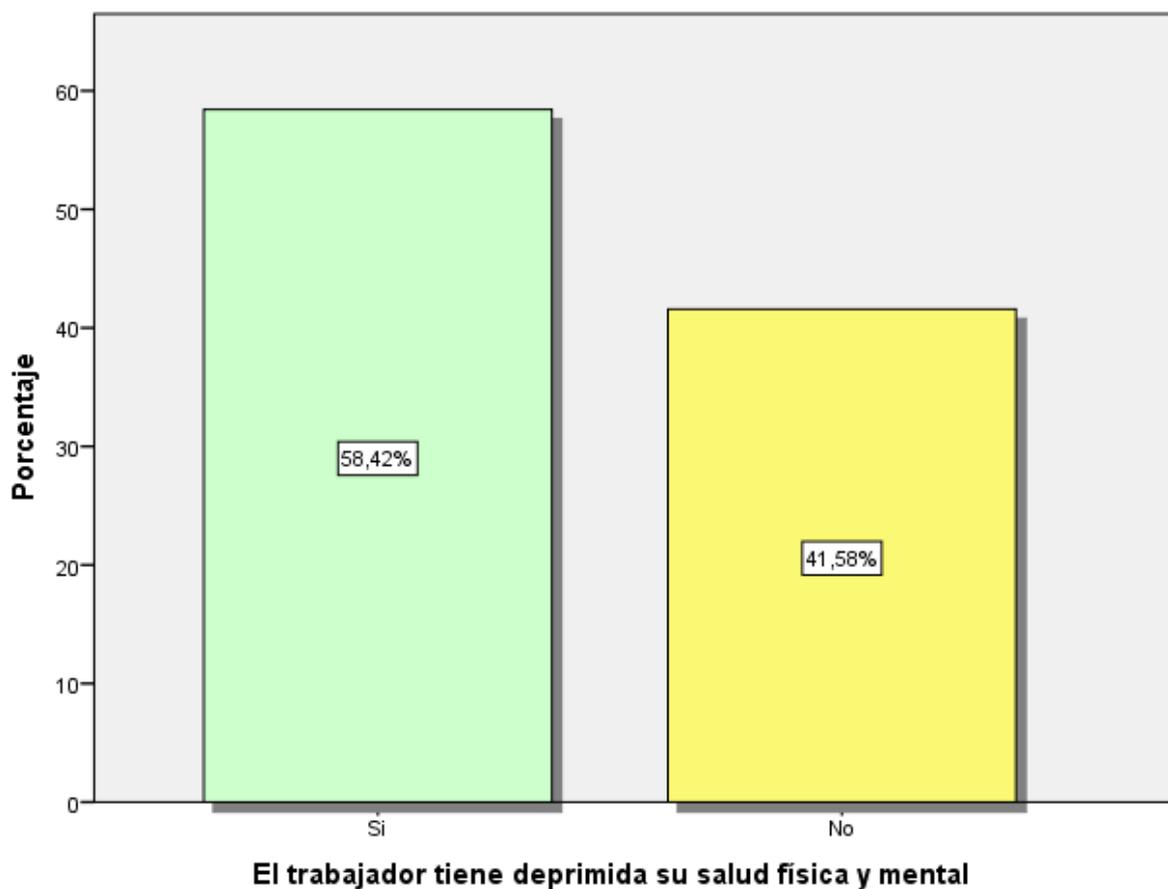
Tabla 18

El trabajador tiene deprimida su salud física y mental

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	59	58,4	58,4	58,4
	No	42	41,6	41,6	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Figura 17

Resultados corresponden a la Tabla 18



Interpretación: de los 101 encuestados, 59 (58,4 %) expresaron que el trabajador tiene deprimida su salud física y mental; y 42 (41,6 %) indicaron que no.

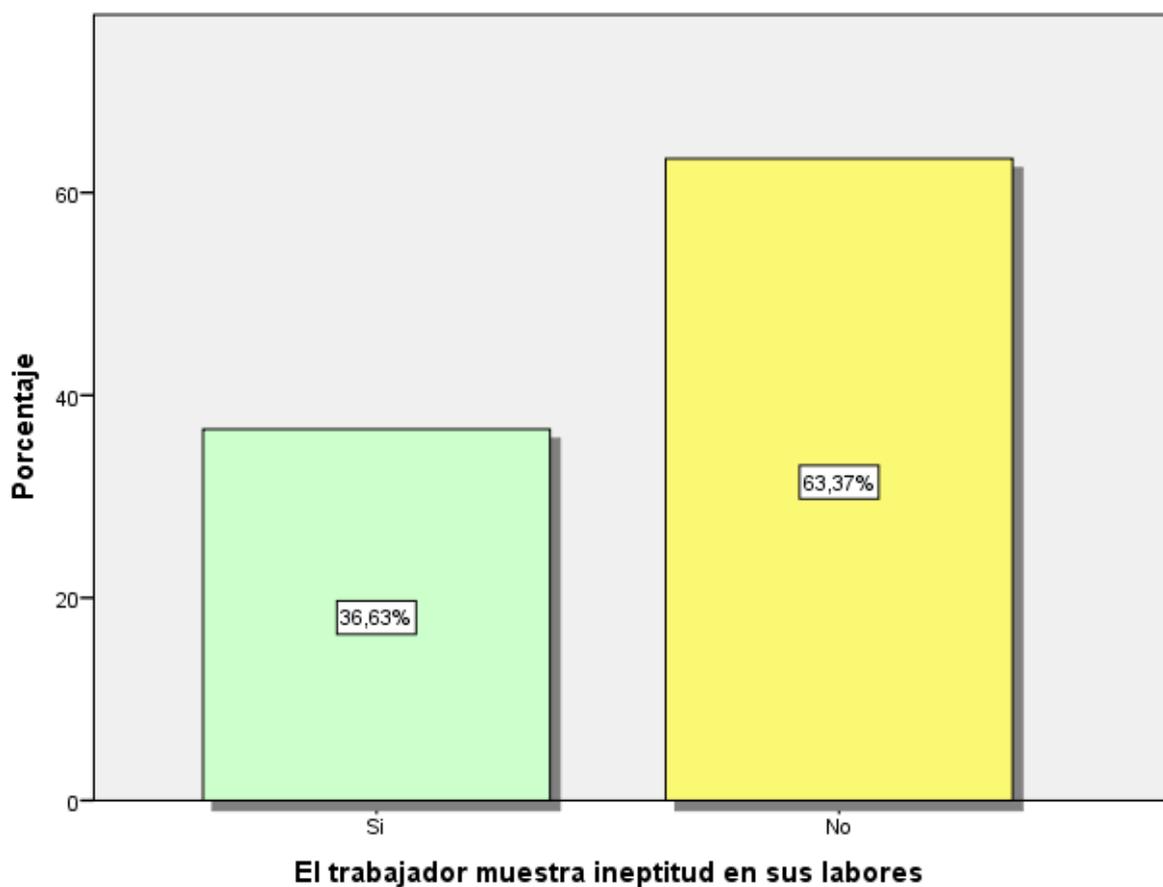
Tabla 19

El trabajador muestra ineptitud en sus labores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	37	36,6	36,6	36,6
	No	64	63,4	63,4	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Figura 18

Resultados corresponden a la Tabla 19



Interpretación: de los 101 encuestados, 37 (36,6 %) señalan que el trabajador muestra ineptitud en sus labores; y 64 (63,4 %) expresaron que no.

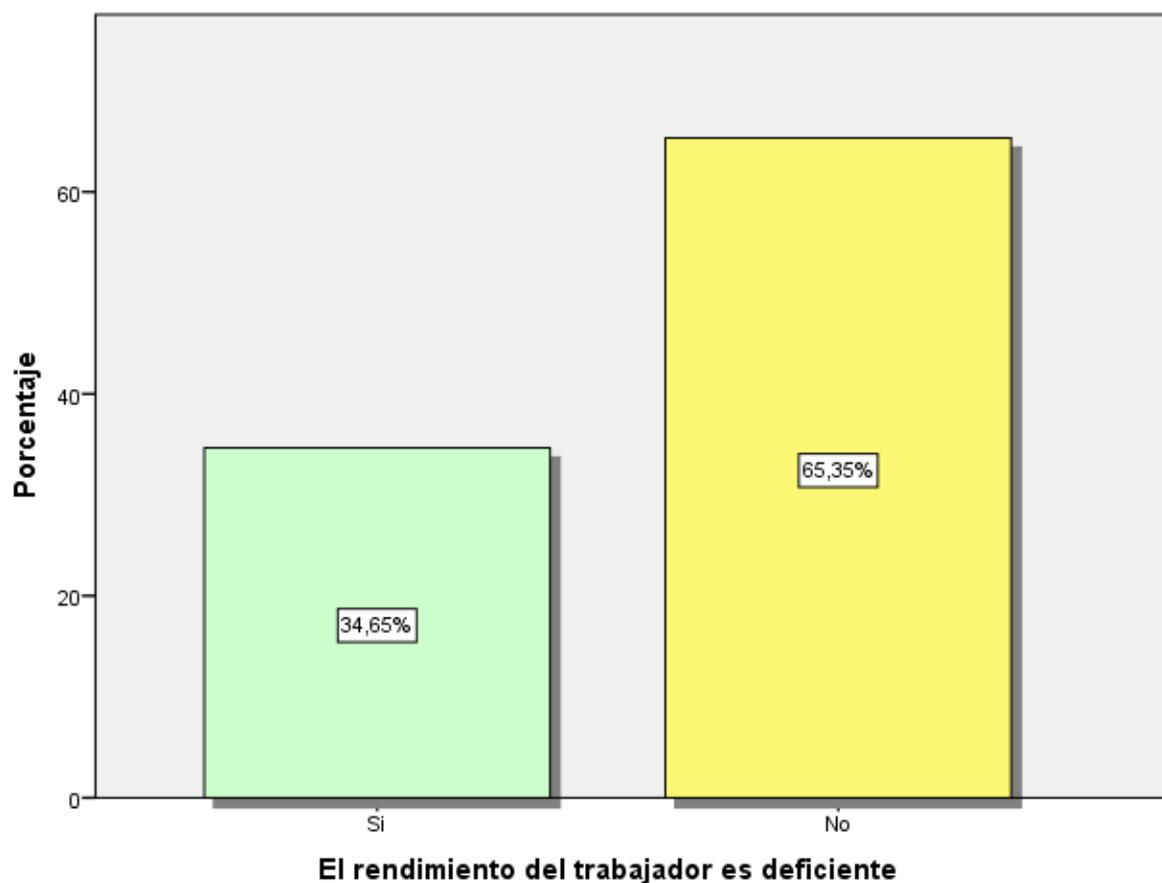
Tabla 20

El rendimiento del trabajador es deficiente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	35	34,7	34,7	34,7
	No	66	65,3	65,3	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Figura 19

Resultados corresponden a la Tabla 20



Interpretación: de los 101 encuestados, 35 (34,7 %) respondieron que el rendimiento del trabajador era deficiente; y 66 (65,3 5) contestaron que no.

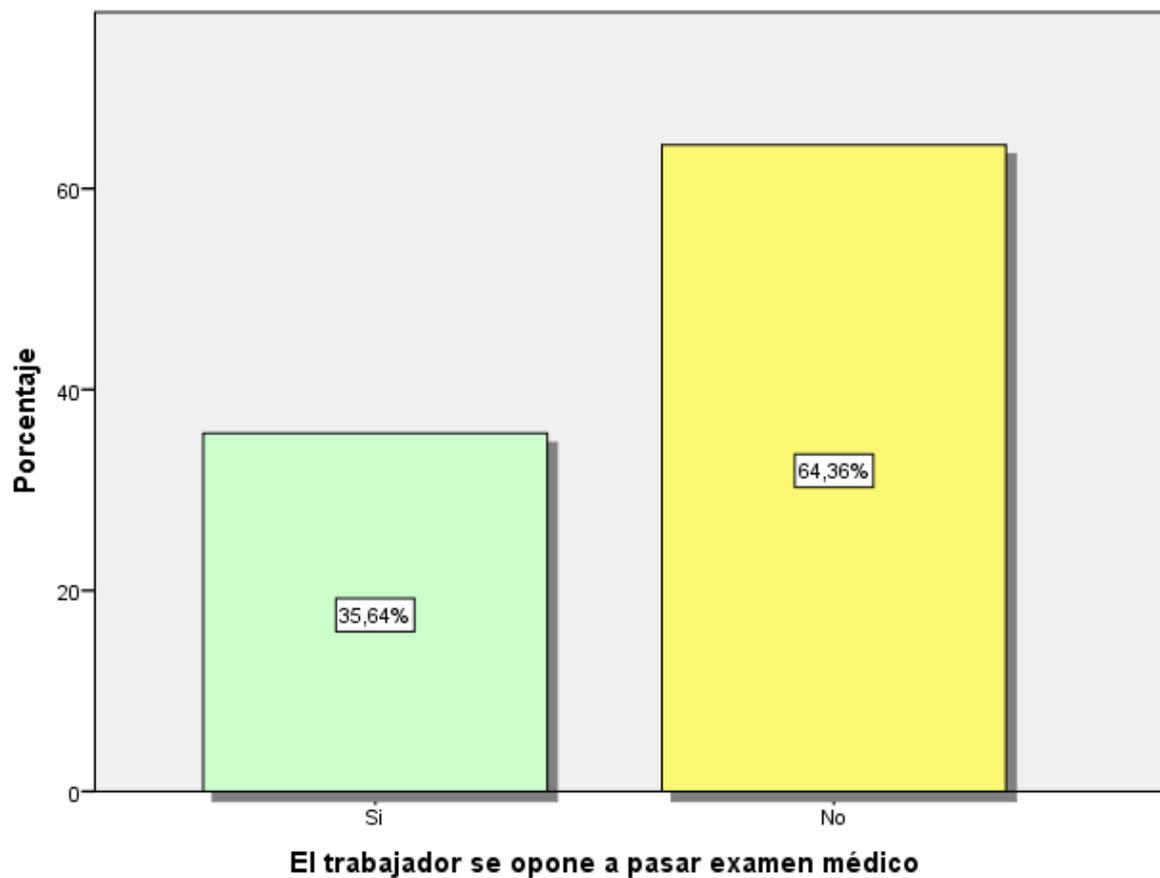
Tabla 21

El trabajador se opone a pasar examen médico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	36	35,6	35,6	35,6
	No	65	64,4	64,4	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Figura 20

Resultados corresponden a la Tabla 21



Interpretación: de los 101 encuestados, 36 (35,6 %) señalaron que el trabajador se opone a pasar examen médico; y 65 (64,4 %) expresaron que no se oponen.

5.2. Contrastación de hipótesis

5.2.1. Hipótesis General

Se plantean la Hipótesis del Investigador y la Hipótesis Nula:

H_1 : Es probable que, los casos de derecho de acción a razón de la caducidad de los despidos arbitrarios, de acuerdo al DL 728, aumentaron en el Juzgado de Lima en el año 2018.

H_0 : Es probable que, los casos de derecho de acción a razón de la caducidad de los despidos arbitrarios, de acuerdo al DL 728, no aumentaron en el Juzgado de Lima en el año 2018.

De acuerdo a la información estadística de los Juzgados Laborales de Lima, se tienen 543 casos laborales, de los cuales 136 son referentes a despidos arbitrarios, tal como se indica en la Tabla 22.

Tabla 22

Número de casos de Despidos Arbitrarios

	N observado	N esperada	Residuo
Si despido arbitrario	136	30,4	105,6
No despido arbitrario	407	512,6	-105,6
Total	543		

Para determinar si la hipótesis es verdadera, con una confiabilidad del 95 %, un nivel de significancia del 5 % (0,05) se aplicó X^2 prueba de bondad de ajuste, obteniéndose los siguientes resultados.

Tabla 23

Prueba de Bondad de Ajuste para la Hipótesis General

	Despido Arbitrario
Chi-cuadrado	388,421 ^a
gl	1
Sig. asintótica	0,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 30,4.

De acuerdo a los resultados obtenidos, con p-valor igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia que es igual a 0,05 se establece que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

H₁: Es probable que, los casos de derecho de acción a razón de la caducidad de los despidos arbitrarios, de acuerdo al DL 728, aumentaron en el Juzgado de Lima en el año 2018.

5.2.2. Hipótesis Específicas

a. Hipótesis específica 1

Se plantearon la Hipótesis Específica 1 del investigador y la Hipótesis Nula correspondiente.

H₁: Es probable que, los despidos arbitrarios, de acuerdo al DL 728, si tomaron en consideración los plazos de caducidad en los juzgados laborales de Lima, en el año 2018.

H₀: Es probable que, los despidos arbitrarios, de acuerdo al DL 728, si tomaron en consideración los plazos de caducidad en los juzgados laborales de Lima, en el año 2018.

De acuerdo a la información estadística de los Juzgados Laborales de Lima, se tienen 543 casos laborales, de los cuales 101 tomaron en consideración los plazos de caducidad en los despidos arbitrarios, tal como se indica en la Tabla 24.

Tabla 24

Cantidad de casos que tomaron en consideración los plazos de caducidad

	N observado	N esperada	Residuo
Si toman los plazos de caducidad	101	30,4	70,6
No toman en consideración	442	512,6	-70,6
Total	543		

Para determinar si la hipótesis es verdadera, con una confiabilidad del 95 %, un nivel de significancia del 5 % (0,05) se aplicó X² prueba de bondad de ajuste, obteniéndose los siguientes resultados.

Tabla 25

Prueba de Bondad de Ajuste para la Hipótesis Específica 1

	Despido 2
Chi-cuadrado	173,601 ^a
gl	1
Sig. asintótica	0,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 30,4.

De acuerdo a los resultados obtenidos, con p-valor igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia que es igual a 0,05 se establece que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

H₁: Es probable que, los despidos arbitrarios, de acuerdo al DL 728, si tomaron en consideración los plazos de caducidad en los juzgados laborales de Lima, en el año 2018.

b. Hipótesis específica 2

Se plantearon la Hipótesis Específica 2 y su respectiva hipótesis nula

H₁: Es probable que, los despidos arbitrarios, de acuerdo al DL 728, si tomaron en consideración las causales del despido, en los juzgados laborales de Lima en el año 2018.

H₀: Es probable que, los despidos arbitrarios, de acuerdo al DL 728, si tomaron en consideración las causales del despido, en los juzgados laborales de Lima en el año 2018.

De acuerdo a la información estadística de los Juzgados Laborales de Lima, se tienen 543 casos laborales, de los cuales 101 tomaron en consideración los plazos de caducidad en los despidos arbitrarios, tal como se indica en la Tabla 26.

Tabla 26

Cantidad de Casos que se tomaron en consideración respecto a las causales del despido

	N observado	N esperada	Residuo
Si toman en cuenta las causales de despido	101	30,4	70,6
No toman en cuenta las causales de despido	442	512,6	-70,6
Total	543		

Para determinar si la hipótesis es verdadera, con una confiabilidad del 95 %, un nivel de significancia del 5 % (0,05) se aplicó X^2 prueba de bondad de ajuste, obteniéndose los siguientes resultados.

Tabla 27

Prueba de Bondad de Ajuste para la Hipótesis Específica 2

	Despido 2
Chi-cuadrado	173,601 ^a
gl	1
Sig. asintótica	0,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 30,4.

De acuerdo a los resultados obtenidos, con p-valor igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia que es igual a 0,05 se establece que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

H₁: Es probable que, los despidos arbitrarios, de acuerdo al DL 728, si tomaron en consideración las causales del despido, en los juzgados laborales de Lima en el año 2018.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para el presente estudio se planteó la siguiente pregunta de investigación ¿Cómo se pueden verificar las características del derecho de acción a razón de la caducidad en los casos de despido arbitrario, en el Juzgado Laboral de Lima, en el año 2018?; que permitió expresar un objetivo descriptivo, que es el de verificar las características del derecho de acción a razón de la caducidad en los casos de despido arbitrario en el Juzgado Laboral de Lima en el año 2018. Y ello permitió formular la hipótesis general que indica que es probable que, los casos de derecho de acción a razón de la caducidad de los despidos arbitrarios, de acuerdo al DL 728, aumentaron en el Juzgado de Lima en el año 2018. Para determinar si la hipótesis es verdadera, con una confiabilidad del 95 %, un nivel de significancia del 5 % (0,05) se aplicó X^2 prueba de bondad de ajuste, obteniéndose los resultados, con un p-valor igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia que es igual a 0,05 se establece que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

La siguiente pregunta de investigación fue ¿Cuáles son las características de los plazos en el despido arbitrario en los juzgados laborales de Lima, en el año 2018?; que permitió establecer que se iba a describir las características de los plazos en el despido arbitrario en los juzgados de Lima, en el año 2018. Y formular la siguiente hipótesis de investigación: Es probable que, los despidos arbitrarios, de acuerdo al DL 728, si tomaron en consideración los plazos de caducidad en los juzgados laborales de Lima, en el año 2018. Para determinar si la hipótesis es verdadera, con una confiabilidad del 95 %, un nivel de significancia del 5 % (0,05) se aplicó X^2 prueba de bondad de ajuste, obteniéndose los resultados cuyo p-valor igual a 0,000 que es

menor al nivel de significancia que es igual a 0,05 se establece que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Finalmente, se planteó la siguiente pregunta ¿Cómo se determinaría la prevalencia de las causales del despido arbitrario en los juzgados laborales de Lima, en el año 2018?; que permitió formular si se habían tomado en consideración las causales del despido arbitrario en los juzgados laborales de Lima, en el año 2018. Para luego buscar si es probable que, los despidos arbitrarios, de acuerdo al DL 728, si tomaron en consideración las causales del despido, en los juzgados laborales de Lima en el año 2018. Para determinar si la hipótesis es verdadera, con una confiabilidad del 95 %, un nivel de significancia del 5 % (0,05) se aplicó X^2 prueba de bondad de ajuste, obteniéndose los resultados, con un p-valor igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia que es igual a 0,05 se establece que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

CONCLUSIONES

Primera conclusión

Los casos de derecho de acción a razón de la caducidad de los despidos arbitrarios, de acuerdo al DL 728, aumentaron en el Juzgado de Lima en el año 2018.

Segunda conclusión

Los despidos arbitrarios, de acuerdo al DL 728, si tomaron en consideración los plazos de caducidad en los juzgados laborales de Lima, en el año 2018.

Tercera conclusión

Los despidos arbitrarios, de acuerdo al DL 728, si tomaron en consideración las causales del despido, en los juzgados laborales de Lima en el año 2018.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere realizar un estudio explicativo experimental que permita entender el fenómeno del despido arbitrario y mejorar el modelo legal correspondiente.
2. Se recomienda que se analicen los plazos de caducidad para que se encuentre un equilibrio que optimice su aplicación.
3. Se propone que se tomen en cuenta las causales de despido arbitrario en todos los casos para evitar injustas interpretaciones.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bernal, C. (2012).

Castillo Lozano, A., & Vila Torres, C. (2002). *Hacia una nueva interpretación del despido sin justa causa*. Tesis, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.

Concha Valencia, C. (2014). *Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional*. Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Congreso de la República. (1979). Constitución Política del Perú.

Congreso de la República. (1995). Ley N° 26513.

Congreso de la República del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima.

Congreso de la R. (2004). *Código Procesal Constitucional*. Lima.

Córdova. (2013). *Investigación Científica*.

De Catro. (s.f.).

Editores, R.-C. (Ed.). (1987). *Diccionario de Derecho Social*. Santa Fe.

García Amigó. (s.f.).

Hernández, Fernández, & Baptista. (2003). *Metodología de la Investigación*.

Hurtado, J. (2000).

Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. (s.f.). Recuperado el 7 de Enero de 2019, de

<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00206-2005-AA.pdf>:

<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00206-2005-AA.pdf>

Latorre. (1996). *Investigación Científica*.

Lugo Becerril, A. (sf). *La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido en la nueva ley federal del trabajo*. Tesis, Universidad Autónoma del Estado de México, México.

- Marcenaro Frers, R. (2009). *Derechos Laborales de Rango Constitucional*. Tesis Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Ministerio de Justicia. (2015). *Código Civil* (16ava. ed.). Lima: Litho & Arte SAC.
- Neves, J. (2004). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- OIT. (1995). *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Lima: Países Andinos.
- Organización de Estados Americanos. (1982). Convenio sobre Terminación de la Relación de Trabajo por iniciativa del Empleador Convenio 158.
- Organización de Estados Americanos. (1988). Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Organización de Estados Americanos. (1988). Protocolo de San Salvador. Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Organización Internacional del Trabajo. (1946). Tercera Conferencia del Trabajo. Memoria del Director.
- Oyague, & Sevilla. (2002). *Investigación*.
- Plá Rodríguez, A. (1968). *Los principios del derecho del trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Poder Ejecutivo. (1991). Decreto Legislativo N° 728.
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la Real Academia Española* (23° ed.).
- Sánchez-Reyes. (1995).
- Tamayo y Tamayo. (2008). *Metodología de la Investigación Científica*.
- Toyama Miyagusuku, J. (2008). *Instituciones de Derecho Laboral*. Lima: Editorial PUCP.
- Zanonnil. (s.f.).

7. ANEXOS

7.1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable de Interés	Dimensiones/Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipotesis General		Dimensión : Tutela Jurisdiccional Efectiva.	Nivel de Investigación: Descriptivo
¿Cuáles son las características del derecho de acción a razón de la caducidad en los casos de despido arbitrario, en el Juzgado Laboral de Lima, en el año 2018?	Verificar las características del derecho de acción a razón de la caducidad en los casos de despido arbitrario en el Juzgado Laboral de Lima en el año 2018.	Los casos de derecho de acción a razón de la caducidad de los despidos arbitrarios, de acuerdo al DL 728, aumentaron en el Juzgado de Lima en el año 2018.	Derecho de Acción	Dimensión : Debido Proceso.	Métodos Generales: Método Inductivo. Métodos Específicos: Análisis cualitativo de los expedientes. Métodos Particulares: Análisis de texto para la determinación de los plazos.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipotesis Específicas		Indicadores :	Tipo de Investigación:
¿Cuáles son las características de los plazos en el despido arbitrario en los juzgados laborales de Lima, en el año 2018?	Describir las características de los plazos en el despido arbitrario en los juzgados laborales de Lima, en el año 2018.	Los despidos arbitrarios, de acuerdo al DL 728, si tomaron en consideración los plazos de caducidad en los juzgados laborales de Lima, en el año 2018.	Factores de Caracterización	Dimensión : Temporal	Descriptivo: El análisis estadístico es univariado porque verifica la hipótesis de estudio a partir de un parámetro de la población, la proporción Retrospectivo: Los datos son secundarios porque se va a utilizar datos del 2018. Transversal: La variable será medida en una sola ocasión.
¿Cómo se determinaría la prevalencia de las causales del despido arbitrario en los juzgados laborales de Lima, en el año 2018?	Estimar la prevalencia de las causales del despido arbitrario en los juzgados laborales de Lima, en el año 2018.	Los despidos arbitrarios, de acuerdo al DL 728, si tomaron en consideración las causales del despido, en los juzgados laborales de Lima en el año 2018.		Dimensión : Económico	Población y Muestra Población: 136 puntos Muestra: 101 puntos
				Dimensión : Legal	
				Dimensión : Social	

7.2. Matriz de operacionalización de la variable de estudio:

Variable	Dimensiones	Indicadores	Valor Final	Tipo de Variable
Derecho de Acción	Plazos del Despido Arbitrario	Etapa de la presentación de la demanda	30 días	Numérica
		Etapa de la contestación de la demanda	5 días	Numérica
	Causales del Despido Arbitrario	Capacidad del trabajador	Examen	Categórica
		Conducta del trabajador	Cometer falta grave	Categórica

7.3. Factores de Caracterización de la Variable de Estudio

Factores de Caracterización	Dimensiones	Indicadores	Valor Final	Tipo de Variable
Tutela Jurisdiccional Efectiva	Principio Tuitivo			Categórica
	Principio de Inmediación			Categórica
Debido Proceso	Principio de Preclusión			Categórica
	Principio de Congruencia			Categórica

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Bachiller : **Gregorio Martín ASÍN CHACÓN**

Título : **Verificación de las características del
Derecho de Acción en Plazos de Caducidad
para Despido Arbitrario, Juzgado Laboral
de Lima, 2018**



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que en mi calidad de Jefe de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Los Andes Filial Lima, el graduado ha elaborado su proyecto de tesis titulado: cuyo desarrollo permitirá que opte el Título de Abogado.

En tal sentido, es imprescindible validar el(los) instrumento(s) con los cuales recogerá los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del(los) instrumento(s) en mención. Conocedor(a) de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica, se ha considerado conveniente recurrir a su persona.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual(es) de la(s) variable(s) y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la(s) variable(s).
- Certificado de validez de contenido del(los) instrumento(s).

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Apellidos y Nombres del Director/Jefe
DNI N°



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y SUS DIMENSIONES

Variable de Interés: Derecho de Acción

Se define como el derecho de los individuos de tener acceso a los mecanismos jurídicos y tribunales solicitando que ejerzan la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, el derecho acción cumple con su naturaleza con la ejecución de una sentencia dictada por una autoridad competente. El derecho de acción pertenece a la clasificación de los derechos subjetivos, depende de forma directa de la intervención de los órganos jurisdiccionales que tienen como función proteger los bienes jurídicos tutelados, tiene su origen en la necesidad de prohibir la justicia por propia mano y del poder que recae en el Estado dentro su función jurisdiccional.

Dimensiones de la variable Derecho de Acción

Dimensión Plazos del despido arbitrario:

El plazo máximo para demandar beneficios laborales es de 4 años. Si el trabajador busca su reposición o una indemnización será de 30 o 60 días hábiles, según su elección. Existen dos procesos judiciales que deben tener en cuenta las empresas que despiden a un trabajador sin ningún motivo, ya que aquel podrá iniciar una demanda ante un juez laboral o un juez constitucional, pues, desde el año 2002 a nivel judicial se ha fijado una estabilidad laboral absoluta en el empleo con los criterios del Tribunal Constitucional (TC). Sin embargo, cada

juicio tiene un plazo máximo dentro del cual el trabajador deberá presentar su reclamo, ya que una vez vencido, no tendrá un resultado favorable. El plazo de prescripción sanciona la negligencia de aquél que dejó que transcurriera el tiempo sin reclamar. Mientras que la caducidad hace que el trabajador pierda todo derecho a reclamar.

Dimensión Causas del despido arbitrario:

Las causas de despido arbitrario relacionadas con la conducta del trabajador son:

- Que la empresa simule que el trabajador haya cometido una falta grave en la empresa:
 - Supuesto incumplimiento de las obligaciones,
 - Supuesta reiteración de resistencia a las órdenes relacionadas con las labores,
 - Supuesta apropiación de bienes o servicios del empleador,
 - Supuesto uso o entrega a terceros de información reservada del empleador, entre otros.
- Tener una condena penal por delito doloso.
- Haber sido inhabilitado por más de 3 meses por una autoridad judicial o administrativa.

Las causas del despido arbitrario, relacionadas con la capacidad del trabajador:

- El detrimento de la facultad física o mental o ineptitud en el desempeño de sus tareas
- Rendimiento deficiente
- La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley.



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DERECHO DE ACCIÓN

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Plazos del debido proceso	Se cumplen los plazos para la reposición	2 (1,2)	1 = Si 2 = No
	Se cumplen los plazos para la indemnización		
	Se incumplen los plazos para el reconocimiento de los beneficios sociales	1 (3)	
	El trabajador presentó la demanda ante un juez constitucional	1 (4,5)	
	El trabajador presentó la demanda fuera de fecha ante el juez laboral		
	El trabajador presentó la demanda ante un juez laboral	1 (6)	
	El trabajador presentó la demanda pasado el tiempo establecido por la ley	1 (7)	
En el juzgado se dejó que prescribiera la demanda ignorando la norma.	1 (8)		
Causales del despido arbitrario	La empresa ha simulado que el trabajador ha incumplido sus obligaciones	1 (9)	
	El trabajador de forma reiterada se ha resistido a las órdenes vinculadas a sus actividades laborales	1 (10)	
	El trabajador se ha apropiado de bienes de la empresa	1 (11)	
	El trabajador ha enviado información a terceros	1 (12)	
	El trabajador tiene deprimida su salud física y mental	1 (13)	
	El trabajador muestra ineptitud en sus labores	1 (14)	
	El rendimiento del trabajador es deficiente	1 (15)	
El trabajador se opone a pasar examen médico	1 (16)		

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DERECHO DE ACCIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1									
1	Se cumplen los plazos para la reposición									
2	Se cumplen los plazos para la indemnización									
3	Se incumplen los plazos para el reconocimiento de los beneficios sociales									
4	El trabajador presentó la demanda ante un juez constitucional									
5	El trabajador presentó la demanda fuera de fecha ante el juez laboral									
6	El trabajador presentó la demanda ante un juez laboral									
7	El trabajador presentó la demanda pasado el tiempo establecido por la ley									
8	En el juzgado se dejó que prescribiera la demanda ignorando la norma.									
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La empresa ha simulado que el trabajador ha incumplido sus obligaciones									
2	El trabajador de forma reiterada se ha resistido a las órdenes vinculadas a sus actividades laborales									
3	El trabajador se ha apropiado de bienes de la empresa									
4	El trabajador ha enviado información a terceros									
5	El trabajador tiene deprimida su salud física y mental									
6	El trabajador muestra ineptitud en sus labores									
7	El rendimiento del trabajador es deficiente									
8	El trabajador se opone a pasar examen médico									

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg/ Abog: DNI:

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

⁴**Suficiencia:** Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lince,de.....del 2021

Firma del Experto Informante

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
FILIAL LIMA
CUESTIONARIO

FECHA: _____ EDAD: _____

SEXO: _____ INSTRUCCIÓN: _____

ESTADO CIVIL: _____

INSTRUCCIONES:

- Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas y solamente luego de que las haya comprendido, proceda a contestarlas en la respectiva hoja de respuesta.
- A cada pregunta le corresponde solo una alternativa de respuesta.
- Si marca las dos alternativas, se invalida la respuesta.
- Si aparecen tachones o borrones, se invalida la respuesta.
- Se respetará la confidencialidad del entrevistado.

VARIABLE: DERECHO DE ACCIÓN

N°	ITEM	SI	NO
1	Se cumplen los plazos para la reposición		
2	Se cumplen los plazos para la indemnización		
3	Se incumplen los plazos para el reconocimiento de los beneficios sociales		
4	El trabajador presentó la demanda ante un juez constitucional		
5	El trabajador presentó la demanda fuera de fecha ante el juez laboral		
6	El trabajador presentó la demanda ante un juez laboral		
7	El trabajador presentó la demanda pasado el tiempo establecido por la ley		
8	En el juzgado se dejó que prescribiera la demanda ignorando la norma.		
9	La empresa ha simulado que el trabajador ha incumplido sus obligaciones		
10	El trabajador de forma reiterada se ha resistido a las órdenes vinculadas a sus actividades laborales		
11	El trabajador se ha apropiado de bienes de la empresa		
12	El trabajador ha enviado información a terceros		
13	El trabajador tiene deprimida su salud física y mental		
14	El trabajador muestra ineptitud en sus labores		
15	El rendimiento del trabajador es deficiente		
16	El trabajador se opone a pasar examen médico		

Muchas gracias por su colaboración.

Confiabilidad y validez

Tabla resumen del número (20) de casos a los que se le aplicó la prueba piloto, que tenía 18 ítems

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	20	100,0

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

Se aplicó el estadístico KR-20, para instrumentos que tienen variables categóricas nominales dicotómicas, obteniéndose el siguiente resultado

KR-20	N de elementos
0,909	16

El resultado obtenido, que es de 0,909 indica que el instrumento tiene una alta confiabilidad ya que el valor obtenido está muy cerca a la unidad, por lo que el instrumento es altamente confiable.

34	2	1	4	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1
35	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	4	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
37	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
38	4	1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2
39	4	2	3	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
40	4	1	3	4	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	5	2	3	4	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
42	4	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1
43	3	1	4	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
44	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
45	3	1	4	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2
46	3	1	4	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
47	2	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	1	1	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2
49	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
50	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	4	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	4	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2
53	4	2	4	3	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1
54	4	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2
55	4	1	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
56	3	2	4	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1
57	3	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1
58	3	1	2	4	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1
59	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
60	3	1	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2
61	4	1	4	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2
62	3	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2
63	4	1	2	4	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2
64	3	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2
65	4	2	2	4	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1
66	3	1	3	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
67	3	1	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
68	2	1	3	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1
69	2	1	3	4	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1
70	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
71	3	1	4	4	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2

72	3	1	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2
73	3	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
74	5	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
75	5	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1
76	5	2	4	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
77	2	1	2	4	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1
78	3	1	2	4	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1
79	3	1	4	4	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2
80	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
81	2	1	3	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2
82	3	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2
83	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2
84	3	1	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2
85	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
86	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2
87	2	1	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2
88	3	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1
89	4	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
90	2	1	3	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
91	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
92	2	1	4	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
93	3	1	3	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
94	5	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
95	3	1	3	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
96	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
97	3	1	2	4	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1
98	2	1	3	4	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
99	3	1	4	4	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
100	4	2	3	3	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
101	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2

Consentimiento Informado

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por _____, de la Universidad _____
 _____. La meta de este estudio es _____

 _____.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente _____ minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por _____. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es _____

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente _____ minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a _____ al teléfono _____.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a _____ al teléfono anteriormente mencionado.

 Nombre del Participante
 (en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha