

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela profesional de Derecho



TESIS

**DESPIDO ARBITRARIO Y RECONOCIMIENTO DEL
VÍNCULO LABORAL EN TRABAJADORES OBREROS DE
LA MUNICIPALIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES
AÑO 2021**

Para Optar : El Título Profesional de Abogado

Autores : Bach. Torres Seminario Carlos Alfredo

Bach. Maguiña Mendoza Natalia Margarita

Asesor : Dra. Orellana Vicuña Rosmery Marielena

Línea de investigación institucional : Desarrollo humano y derechos

Área de investigación institucional : Ciencias Sociales

Fecha de Inicio y Culminación : 01-03- 2021 –30-08-2021

LIMA – PERÚ
2021

HOJA DE JURADOS REVISORES

DR. POMA LAGOS LUIS ALBERTO

Decano de la Facultad de Derecho

MG. ORELLANA CASTILLO MARIO GROVER

Docente Revisor Titular 1

MG. ESPEJO TORRES JORGE LUIS

Docente Revisor Titular 2

ABG. CAPCHA DELGADO GUILLERMO

Docente Revisor Titular 3

MG. SOLORZANO MACETAS ROSA EVELIN

Docente Revisor Suplente

DEDICATORIA

A nuestros familiares, quienes nos brindaron su apoyo incondicional. A nuestros amigos y compañeros, así como a nuestros profesores, que nos guiaron durante el desarrollo de la investigación.

AGRADECIMIENTOS

A todos quienes de alguna u otra manera nos brindaron su apoyo para la culminación exitosa de la presente investigación y carrera profesional.



CONSTANCIA DE SIMILITUD

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

Deja Constancia:

Que, se ha revisado el archivo digital de la Tesis, del bachiller **NATALIA MARGARITA MAGUIÑA MENDOZA**, cuyo título del Trabajo de Investigación es: “**DESPIDO ARBITRARIO Y RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL EN TRABAJADORES OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES AÑO 2021.**”, a través del **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **porcentaje** de **22 %** de similitud.

Se otorga la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines convenientes.

Huancayo, 12 de julio del 2022.

DR. OSCAR LUCIO NINAMANGO SOLIS
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CC.PP.



CONSTANCIA DE SIMILITUD

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

Deja Constancia:

Que, se ha revisado el archivo digital de la Tesis, del bachiller **CARLOS ALFREDO TORRES SEMINARIO**, cuyo título del Trabajo de Investigación es: **“DESPIDO ARBITRARIO Y RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL EN TRABAJADORES OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES AÑO 2021.”**, a través del **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **porcentaje** de **22 %** de similitud.

Se otorga la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines convenientes.

Huancayo, 12 de julio del 2022.

DR. OSCAR LUCIO NINAMANGO SOLIS
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CC.PP.

CONTENIDO

HOJA DE JURADOS REVISORES.....	ii
MG. ORELLANA CASTILLO MARIO GROVER.....	ii
MG. ESPEJO TORRES JORGE LUIS	ii
ABG. CAPCHA DELGADO GUILLERMO.....	ii
MG. SOLORZANO MACETAS ROSA EVELIN.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
Contenido de Tablas.....	ix
Contenido de Figuras.....	x
Resumen	xi
Abstract.....	xii
Introducción.....	xiii
Capítulo I. Planteamiento del problema	15
1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Delimitación del problema	16
1.2.1. Delimitación espacial.....	16
1.2.2. Delimitación temporal.....	17
1.2.3. Delimitación conceptual.....	17
1.3. Formulación del problema	17
1.3.1. Problema general	17
1.3.2. Problemas específicos	17
1.4. Justificación	17
1.4.1. Social	17
1.4.2. Teórica	18
1.4.3. Metodológica	18
1.5. Objetivos	19
1.5.1. Objetivo general	19
1.5.2. Objetivos específicos	19
Capítulo II. Marco teórico	20
2.1 Antecedentes	20
2.1.1 Antecedentes nacionales	20
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	22
2.2 Bases teóricas o científicas.....	24
2.2.1. Despido arbitrario	24
2.2.1.1. Consecuencias legales en casos de despido arbitrario.	26
2.2.2. Reconocimiento del vínculo laboral	27
2.3. Marco conceptual	30
Capítulo III. Hipótesis y Variables.....	31
3.1. Hipótesis General	31
3.2. Hipótesis Específicas	31
3.3. Variables (definición conceptual y Operacionalización).....	31
Variable independiente: Despido Arbitrario	31
Capítulo IV. Metodología.....	33
4.1. Método de Investigación	33

4.2.	Tipo de Investigación.....	33
4.3.	Nivel de Investigación.....	33
4.4.	Diseño de la investigación.....	33
4.5.	Población y muestra.....	34
4.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
4.7.	Procedimiento de recolección de datos	34
4.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	35
4.9.	Aspectos éticos de la investigación.....	35
Capítulo V. Resultados.....		36
5.2.	Contrastación de las hipótesis	39
5.2.1.	Prueba de hipótesis general.....	40
5.2.2.	Prueba de hipótesis específica 1	41
5.2.3.	Prueba de hipótesis específica 2	42
5.2.4.	Prueba de hipótesis específica 3	43
5.3.	Análisis y discusión de resultados	44
CONCLUSIONES		46
RECOMENDACIONES.....		47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		48
ANEXOS.....		51
Anexo 1. Matriz de consistencia		52
Anexo 2. Matriz de Operacionalización de las variables		53
Anexo 3. Matriz de Operacionalización del instrumento		54
Anexo 4. Instrumento de recolección de datos		56
Validación de Expertos respecto al instrumento		58
El sistema SPSS arrojó los siguientes resultados de confiabilidad:		59
Anexo 5. Validación de Expertos respecto al instrumento		60
Anexo 6. Consentimiento o asentimiento informado.....		63
Anexo 7. Consentimiento Informado.....		64
Anexo 8: Declaración de autoría.....		70
Anexo 9. Fotos de aplicación de los Instrumentos.....		71

Contenido de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables	32
Tabla 2. Despido Arbitrario	36
Tabla 3. Reconocimiento del vínculo laboral	38
Tabla 4. Interpretación de resultados de la Rho de Spearman	40
Tabla 5. Correlación entre despido arbitrario y el reconocimiento del vínculo laboral.....	41
Tabla 6. Correlación entre el incremento de demandas laborales y vulneración de derechos	42
Tabla 7 Correlación entre el incremento del desempleo y la estabilidad laboral.....	43
Tabla 8. Correlación entre los actos de arbitrariedad y los derechos laborales	44

Contenido de Figuras

Figura 1. Despido arbitrario.....	37
Figura 2. Reconocimiento del vínculo laboral.....	39

Resumen

La presente investigación plantea como objetivo general determinar qué relación existe entre el despido arbitrario y el reconocimiento del vínculo laboral en trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021. Con respecto a la metodología, se puede hacer mención que corresponde al método cuantitativo, y fue desarrollado bajo la tipología descriptiva, con nivel correlacional y diseño no experimental. La población estuvo integrada por Jueces adjudicados a Lima Norte, abogados en el libre ejercicio de la profesión y docentes universitarios de la UPLA, especializados en la materia; luego del muestreo no probabilístico, la muestra quedó representada por 35 sujetos. Luego del desarrollo de la investigación, se pudo concluir que el despido arbitrario se relaciona con el reconocimiento del vínculo laboral en trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021, ello según lo obtenido de la población de estudio, así como por el valor del coeficiente Rho Spearman que denota que dicha correlación es, además, estadísticamente significativa.

Palabras clave: despido, arbitrario, reconocimiento, vínculo laboral, derechos, derechos laborales.

Abstract

The present investigation proposes as a general objective to determine what relationship exists between arbitrary dismissal and the recognition of the employment relationship in blue-collar workers of the Municipality of San Martín de Porres year 2021. Regarding the methodology, it can be mentioned that it corresponds to the quantitative method, and it was developed under the descriptive typology, with a correlational level and a non-experimental design. The population was made up of Judges assigned to North Lima, lawyers in the free exercise of the profession and university professors of the UPLA, specialized in the matter; after non-probabilistic sampling, the sample was represented by 35 subjects. After the development of the investigation, it was possible to conclude that the arbitrary dismissal is related to the recognition of the employment relationship in blue-collar workers of the Municipality of San Martín de Porres in 2021, according to what was obtained from the study population, as well as by the value of the Rho Spearman coefficient that denotes that said correlation is, in addition, statistically significant.

Keywords: arbitrary dismissal, recognition of the employment relationship, labor rights.

Introducción

El Derecho laboral es una rama del derecho que hace referencia a la introducción del equilibrio en relación al empleado y empleador, supliendo las deficiencias que el obrero muestra, en efecto del vínculo de subordinación propia del contexto laboral; de igual forma, busca amparar al trabajador en situaciones y sucesos que inquietan el desenvolvimiento normal del contratante que conlleva a la culminación del vínculo laboral por causal de despido arbitrario sin causa justa, que atenta contra el procedimiento establecido legalmente.

Históricamente, la relación laboral ha cambiado hasta convertirse en una temática compleja, pasando por tres etapas trascendentes a nivel global, visualizándose notablemente el interés y tratamiento ejecutado por los Estados de gobiernos, instituyéndose fases de prohibición, tolerancia y reconocimiento. En este sentido, la nueva leyenda del sistema legal peruano, en relación al ámbito laboral, se desarrolló bajo dos constituciones de pensamientos distintos, preexistiendo la Carta Magna de 1979, instituida en un contexto de evolución democrática; y la más reciente de 1993, de pensamiento neoliberal; la esfera filosófica de ambas, busca garantizar que los derechos primordiales y esenciales de los empleados sean resguardados, sin ningún tipo de deterioro durante la relación laboral.

Es preciso destacar que, en el Perú, en similitud de los países Latinoamericanos, se realiza el resguardo de derechos laborales, especialmente de la correlación jurídica que da inicio a la relación laboral; con la excepción que en Perú fue en períodos posteriores, estando inmerso en requerimientos de perfeccionamientos laborales implementados progresivamente, evidenciando un mayor interés en las relaciones laborales con mediación del Ministerio del Trabajo. Se advierte, por tanto, que en la Municipalidad de San Martín de Porres se realizaron varios despidos arbitrarios de obreros, primariamente empleados municipales, que apelaron a la autoridad competente para conseguir protección y seguridad jurisdiccional, cuyas demandas o procesos de amparo fueron declaradas infundadas,

existiendo el desconocimiento del nexo laboral y la vulneración de derechos fundamentales de los mismos. Por ello, el objetivo general del presente trabajo de investigación será determinar qué relación existe entre el despido arbitrario y el reconocimiento del vínculo laboral en estos trabajadores municipales.

Metodológicamente, se enmarcó en un enfoque cuantitativo, donde se utilizó las técnicas y herramientas de estadística con diseño de investigación no experimental, con un muestreo no probabilístico o por conveniencia, siendo la muestra de 5 jueces, 15 abogados y 15 docentes, con un total de 35 sujetos.

A fin de dar contestación al problema expuesto y alcanzar los objetivos presentados, se estructura el trabajo de investigación de la siguiente forma:

El Capítulo I, designado planteamiento del problema, contiene la descripción de la problemática, delimitación y formulación del mismo, la justificación y los objetivos. Posteriormente, el Capítulo II contiene el Marco Teórico, estructurado en antecedentes, bases teóricas y marco conceptual. El inmediato Capítulo III contiene las hipótesis y las variables. Seguidamente, el Capítulo IV describe la Metodología, que desenvuelve el método, tipo, nivel, asimismo, el diseño de investigación, la población trabajada y la muestra, las técnicas e instrumentos para la obtención de datos, técnicas de procesamiento y el subsiguiente análisis de los mismos y, finalmente, los aspectos éticos.

El Capítulo V expone de forma ordenada los resultados que se alcanzaron, luego se muestra la discusión del referido capítulo, las conclusiones y las recomendaciones pertinentes. Se sustenta el trabajo de investigación con las Referencias Bibliográficas, detallando las fuentes citadas en el recorrido del estudio. Por último, se añaden los Anexos.

Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

Últimamente, los despidos arbitrarios se materializan con mayor frecuencia y representan ser una situación primordial en las relaciones laborales que han dividido a empleadores y empleados, y frente a dicha trasgresión al derecho al trabajo que padece en este asunto el empleado, en su defensa y para poder recobrar su puesto de trabajo, debe acudir al órgano competente para hacer la solicitud de reposición mediante la acción de amparo. En el país se puede vislumbrar a diario esta problemática donde existen trabajadores despedidos que vieron quebrantados sus derechos constitucionales, y que fundamentan su reclamo en el art. 22 de la Constitución de 1993, que señala al trabajo como un deber y un derecho, por ser base del bienestar social y un medio para la realización personal.

Considerando lo expuesto, el despido arbitrario no solo refiere el pago del *quantum* indemnizatorio, configura también el quebrantamiento del derecho al trabajo, resguardándose que la ley concede adecuado amparo frente a los despidos arbitrarios; tal como muestra la Constitución en su art. 27, pero no indica que se otorgue la estabilidad laboral al empleado. (Paredes, 2014)

Gómez (2000) sugiere que el despido arbitrario es acreditado por la doctrina como despido *ad nutum*, donde al patrón no le preocupa que al trabajador se le explique o no las motivaciones del cese, primando su voluntad unilateral sin considerar la legislación pertinente, siendo vulnerados derechos fundamentales laborales. El despido constituye la potestad del empleador para extinguir la relación laboral unilateralmente, presumiéndose válida; no obstante, esto no involucra que no se encuentre sujeto a términos de orden legal, consiguiendo ser impugnado por el trabajador.

Es importante destacar que, el origen del despido arbitrario es un tema controvertido y de análisis, vislumbrándose con frecuencia el quebrantamiento del orden jurídico, donde

el empleador (Estado), al despedir injustamente al funcionario público, infringe derechos fundamentales y principios orientadores que inculcan el derecho al trabajo. Por tanto, los derechos esenciales del trabajador son motivo de amparo especial en nuestra normativa y términos al ejercicio de poder directivo del contratante, siendo un deber del Estado instituir medidas de protección especial de cara al ejercicio arbitrario de la potestad mencionada.

Es por ello que la Constitución vigente, como su anterior, reconocen el derecho de permanencia laboral, es decir, la afirmación del principio que busca resguardar al trabajador frente al despido arbitrario; pero esta forma de protección siempre estuvo explícitamente determinada en la legislación.

Ante este hecho problemático, surge la importancia de desarrollar el presente estudio, donde se intenta establecer la correspondencia que coexiste entre el despido arbitrario y el vínculo laboral en trabajadores obreros del municipio de San Martín de Porres año 2021.

Considerando el problema explicado acerca de la configuración del despido arbitrario, que posee un nexo con el reconocimiento del vínculo laboral, es menester analizar las concepciones jurídicas de las mismas para entender el despido y los resultados que este puede traer consigo, cuando es producido en escenarios ilegales.

Ahora bien, ante esta realidad se debe advertir que, en los últimos períodos, se vienen quebrantando de forma abrupta derechos que se desglosan del vínculo laboral, principalmente de los servidores públicos, así como en el contexto internacional.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

Se desarrolló en la Municipalidad del Distrito de San Martín de Porres, Provincia y Departamento de Lima.

1.2.2. Delimitación temporal

Periodo 2021.

1.2.3. Delimitación conceptual

El marco conceptual se concentró en el Despido arbitrario y el reconocimiento del vínculo laboral.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el despido arbitrario y el reconocimiento del vínculo laboral en trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021?

1.3.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el incremento de las demandas laborales y la vulneración de los derechos fundamentales de trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021?

¿Qué relación existe entre el incremento del desempleo y la estabilidad laboral de trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021?

¿Qué relación existe entre los actos de arbitrariedad del empleador y los derechos laborales de trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

El trabajo de investigación permite comprender y estudiar esta problemática sobre la falta de criterios legales que permitan regular de manera adecuada los efectos que acarrearán los despidos arbitrarios, donde toda la ciudadanía reconoce al Estado, y

principalmente las municipalidades, que sin mediar causa justa separan a los empleados súbitamente, privándolos de ingresos para solventar sus gastos y necesidades, transgrediendo su integridad física y psíquica, siendo daños que no son compensados y donde no es reconocido este vínculo, trayendo como consecuencia la vulneración flagrante de derechos fundamentales.

1.4.2. Teórica

Se justifica en el ámbito teórico, el presente trabajo de investigación, porque contribuye con sapiencias teóricas, jurídico-dogmáticas, doctrinarias y jurisprudenciales, afín con las variables del estudio, realizando una aportación significativa para la comunidad jurídica, académica y profesional, favoreciendo de esta forma con la mejor comprensión e intelecto sobre los procedimientos legislativos empleados en estas situaciones, considerando el análisis sobre el estudio en la praxis judicial de las leyes en el factor laboral, apoyando a la caracterización de criterios que mantiene la doctrina en la temática del despido arbitrario y el vínculo laboral, indicándose que la lesión de derechos laborales hace peligrar la integridad psíquica y física de los trabajadores al transgredirse dicho vínculo de manera abrupta y que se amerita protegerlos de las destituciones arbitrarias, resultando ser un aporte oportuno a indagaciones posteriores.

1.4.3. Metodológica

El presente estudio de investigación está enmarcado en el paradigma positivista, dentro del enfoque cuantitativo, con nivel de profundidad descriptivo y correlacional que busca establecer relación entre las variables; una vez aplicado el instrumento a la muestra de estudio y procesada la información, se formularon los resultados y se alcanzaron los objetivos propuestos.

Asimismo, se justifica también ya que, al aplicar correctamente los métodos de

investigación jurídica —dogmático y jurídico— se organizó un conocimiento válido y confiable para el área de estudio.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar qué relación existe entre el despido arbitrario y el reconocimiento del vínculo laboral en trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre el incremento de las demandas laborales y la vulneración de derechos fundamentales de trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.

Establecer la relación que existe entre el incremento del desempleo y la estabilidad laboral de trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.

Establecer la relación que existe entre los actos de arbitrariedad del empleador y los derechos laborales de trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.

Capítulo II. Marco teórico

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes nacionales

Garavito (2016) en su trabajo titulado: *“Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016”* ante la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo describir de qué manera se establecen las indemnizaciones por despidos arbitrarios en razón de tiempos de servicios prestados al empleador. Con una metodología de enfoque mixto, empleando como instrumento la encuesta, llegó a concluir que la indemnización es una figura legal sancionadora impuesta al empleador en referencia al cese unilateral de los operadores.

Vilca (2016) en su tesis titulada *“El Despido Arbitrario y Sus Consecuencias Legales del Trabajador en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2016”*, mostrada en la Universidad de Huánuco, tuvo como finalidad analizar si la relación laboral del trabajador se afecta con el accionar particular del empleador por despido arbitrario. La investigación quedó enfocada en el paradigma positivista, cuantitativo, descriptivo y correlacional, monopolizando las herramientas de encuestas y entrevistas. El autor llegó a concluir que hay afectación de esta relación y se constituye en despido arbitrario; también se estableció que el despido por voluntad del empleador carece de efecto legal cuando vulnera los derechos del trabajador.

López (2017) en la investigación titulada *“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de indemnización por despido”*

arbitrario, en el Exp. N° 2039-2009-0-2001-JR-LA-02, del distrito judicial de Piura”, tuvo por objeto establecer la calidad de la parte considerativa correspondiente a la sentencia de primera instancia, enfatizando en la motivación de hechos y derechos. Metodológicamente, fue de tipo cuantitativa descriptiva y correlacional. El autor concluyó que la calidad de la sentencia de primera instancia fue de rango muy alto, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales aplicados en el estudio, que son: i) las razones que están orientadas a poner en evidencia que la norma o normas aplicadas han sido seleccionadas en concordancia con los sucesos y pretensiones; ii) las razones orientadas a la adecuada interpretación de dichas normas; iii) las razones encauzadas al acatamiento de derechos esenciales; iv) las motivaciones dirigidas a determinar el nexo entre los hechos; y v) las normas que justifican la decisión; y la claridad.

Morón (2017). En la tesis denominada *“La protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado”*, expuesta en la PUCP, tuvo por objetivo analizar la condición laboral de los trabajadores de confianza de sectores privado y público, para establecer el trato específico que reciben en comparación a trabajadores comunes. Metodológicamente, el trabajo se orientó bajo el estudio documental, siendo ejecutado en la reflexión de instrumentos internacionales y la legislación nacional, para establecer si la diferencia de trato para un mismo cargo cuenta con sustento jurídico válido. El autor concluyó que los trabajadores de confianza en el sector privado deben recibir el mismo amparo ante el cese propiciado por el empleador con respecto a los trabajadores ordinarios, siendo urgente reformar inmediatamente la normativa en materia de despido.

Vargas (2017) en la tesis *“Los Despidos Arbitrarios en la Reposición del Trabajador en el Distrito Judicial de Lima”* buscó explicar cómo inciden los

despidos arbitrarios en la reposición laboral; el instrumento empleado fue el cuestionario, y como resultados se logró la confiabilidad de .858 en la variable Despidos arbitrarios y .915 en Reposición del trabajador, llegando a concluir que, a mayor cantidad de despidos arbitrarios, mayor será también el número de reposiciones laborales.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Farto (2017) en la tesis *“El despido objetivo en las administraciones públicas: Especialidades en sus regímenes jurídicos”*, mostrada en la Universidad de León, en España, analizó los sucesos en que la administración pública causó reformas laborales mediante las leyes 35/2010 y 3/2012 en los sistemas jurídicos sobre la interrupción de contratos de adeudo por fuentes objetivas, propias o colectivas. Tuvo un enfoque metodológico de tipo documental, explicativo y descriptivo. El autor concluyó que la reforma del mercado laboral español esbozada en el 2010 y 2012 cambia la acostumbrada e ineludible armonía de los genuinos intereses económicos de las entidades y el derecho de los trabajadores a poseer seguridad y estabilidad.

Solano y Damha (2017) en la tesis *“El impacto de la prohibición de despido por discriminación incluida en la Reforma Procesal Laboral (expediente 19.891) en la libertad de despido en el sector privado contemplada en la legislación actual, a partir de un análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial”*, se propuso determinar si desde la vigencia de la Reforma Procesal Laboral, la libertad del despido en la sección privada se limitará por el incremento de causales por discriminación y sus respectivas secuelas. La metodología fue de índole documental, empleando el método analítico, sintético e inductivo. Se concluyó que, como particularidad más usual de cese laboral en el país, el despido se fundamenta en la decisión particular del patrón al finalizar el vínculo de trabajo.

Agudo (2015) en la tesis *“El despido como herramienta de reestructuración*

de las empresas y de las administraciones públicas”, realizó un análisis jurídico profundo sobre las modalidades de extinción en las relaciones en los últimos años, enmarcados en una grave crisis económica. El autor siguió una metodología teórica, referente al estudio del sector público y particular. Se empleó la revisión bibliográfica, que permitió establecer reflexiones teóricas y estructurar las ideas sobre el tema de estudio. La conclusión fue que estas reformas profundas afectaron tanto la definición de las causas como el procedimiento que debe seguirse, llegando a ocasionar que su implementación práctica ha generado enormes controversias e interrogantes sobre la nueva ley.

Pulla (2016) en el estudio *“El despido ineficaz en la legislación ecuatoriana”*, examinó la reforma que tuvo la legislación laboral en cuanto a destitución intempestiva; el trabajo fue de tipo documental y de revisión bibliográfica, habiendo manejado el método analítico, sintético y de lógica deductiva, el cual permitió al autor llegar a concluir que el despido ineficaz garantizó el trabajo y resguardó a las mujeres embarazadas; asimismo, no se crearon más beneficios para empleados que la restitución al trabajo (bajo decisión del trabajador afectado), considerándose que la prescripción del despido ineficaz es bastante corto, en contraste a los tres años que establecía el Código de Trabajo anterior a la reforma.

Enriquez (2013) en la tesis *“El despido intempestivo y su influencia en el derecho laboral ecuatoriano. Propuesta: diseño de una guía jurídica de estabilidad de los trabajadores en el área laboral ecuatoriano”*, tuvo por intención promover una reforma al Código del Trabajo respecto a los despidos intempestivos de las relaciones profesionales en Ecuador; metodológicamente tuvo un enfoque mixto, bajo el paradigma positivista, de tipo exploratorio y descriptivo, poniendo en práctica las técnicas de observación y encuesta. Se concluye que se presentan retos en el

campo laboral, debido a las continuas trasgresiones contra derechos laborales y la legislación jurídica respectiva. Por ello, se plantea elaborar una Guía Jurídica sobre estabilidad laboral que sintetice la estabilidad del derecho de los trabajadores, remuneración equitativa y justicia social.

2.2 Bases teóricas o científicas

2.2.1. Despido arbitrario

Está definido como la culminación del lazo laboral causado por el empleador, sin necesidad de causa justa establecida en la norma. Los trabajadores destituidos arbitrariamente tienen derecho a la compensación equivalente a una remuneración y media básica mensual por cada año cumplido de haber prestado servicios, siendo el máximo doce remuneraciones. Si un trabajador cuenta con período de servicios mayor a los ocho años, esta compensación no pasará de quince retribuciones.

Para Casabona (2017), la noción se halla prevista en el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, que en el art. 34 relata que, la destitución arbitraria se da cuando no hay ningún tipo de causa o esta causa no es comprobada en juicio, donde todo trabajador tiene derecho a un reembolso de un precio indemnizatorio que se halla explícito en el art. 38 de esta norma, señalando que es la única reparación como procedencia del daño; en párrafo siguiente, instituye que puede solicitarse simultáneamente la cancelación de otros derechos o favores sociales aplazados.

Este despido arbitrario inicia al momento de darse el término del vínculo laboral por acción unilateral del patrón, sin mediar causa justa ni expresión de ella, o debido que esta causa pudo ser demostrada en juicio.

Aparicio, et al. (2004) señala que la destitución arbitraria es aquella originada al terminar a un empleado por voluntad del empleador sin manifestar causa o debido a que la misma no pudo demostrarse en el juicio. El despido puede concebirse como

el cese de la relación laboral, fundada solamente en la voluntad del empleador, siendo irrelevante la voluntad del trabajador; se puede conceptualizar como un acto constitutivo, ya que el patrón no solo plantea el despido, sino que lo hace de manera directa, siendo un acto receptivo, pues su eficacia va afín a que esa voluntad unilateral sea puesta en discernimiento del trabajador, a quien está predestinada.

Rodríguez y Quispe (2000), conceptúan al despido arbitrario “como una manera definitiva de dar por terminado la relación entre el empleado y el empleador”, conllevando un reproche económico para este último; teniendo en cuenta que esta decisión resuelve no prolongar el vínculo laboral, siendo consciente de los resultados de su voluntad unilateral. (p. 63)

Derechos laborales. Se debe enfatizar que estos se encuentran representados por determinados compromisos que deben ser correctos por el patrón, que se hallan regulados en el sistema legal en temática laboral; en nuestro contexto se vive una serie de corporaciones facultadas para velar por los derechos del trabajador, como el Ministerio de Trabajo y la SUNAFIL.

Mujica (S/F) reflexiona que la normativa peruana, sobre los derechos del trabajador, se encuentra disgregada, pues coexisten diversos regímenes laborales como:

- El comisionado de regular a los obreros del Estado, bajo el D.L. N° 276.
- El régimen de empleados en empresas privadas, regulado por el D.L. N° 728.
- El régimen de Contratos Administrativos de Servicios (CAS), reglado por el D.L. N° 1057.
- Además, está el régimen específico dirigido a aquellas compañías con contratos de exportación no tradicional; por su parte, el régimen de trabajadores de las industrias agrícolas, y el que reglamenta a pequeñas y medianas empresas.

Despido arbitrario en Perú. La destitución arbitraria está contemplada en la Carta Magna y el TC como un hecho anticonstitucional; de modo que los empleadores están imposibilitados de expulsar a sus empleados sin causa justificada o supuesta; por otro lado, que los empleados, ejerciendo el principio del derecho de tutela procesal efectiva, lograrán acudir al Estado a fin de hacer respetar y velar por el pleno goce de sus derechos, requiriendo la compensación económica y/o la regeneración al puesto, bajo decisión exclusiva de los mismos (Blancas, 2002).

En discordancia con la Constitución de 1979, la de 1993 no establece la “estabilidad laboral absoluta”, y el despido arbitrario regulado en el art. 34 del D.S. N° 003-97-TR, supuestamente adquiere carácter de genuino y adaptable. No obstante, el artículo señala que, si este no es indicado con justificante de causa del despido, no podrá ser probado en juicio, recibiendo el empleado el pago por compensación.

En nuestro país, el despido arbitrario es aparentemente factible y su fundamento está, principalmente, en que la Constitución de 1993 no aclara temas como la absoluta permanencia laboral y porque el D.S. N° 00397-TR lo permite.

2.2.1.1. Consecuencias legales en casos de despido arbitrario.

- a) **La compensación.** Es obtenida posteriormente al tiempo de prueba que fue sujeto el trabajador, no se habiéndose probado causa justa y legal del despido.
- b) **La reposición laboral.** Consiste en reinstaurar al trabajador en el cargo laboral que poseyó anterior a su destitución. El art. 27 de nuestra Constitución no da cuenta expresa de una indicación acerca de la reposición laboral como mecanismo de amparo ante un despido arbitrario; pero el artículo, actualizado por el Expediente N° 1124-2001-AA/TC (caso Sindicato de Trabajadores de Telefónica versus la misma empresa), fue dilucidado por el TC en el considerado 12, respecto

a que una medida de protección no debe ser sino retrotraer la acción del contexto y acciones al instante de realizar el acto inconstitucional, por tanto, la restitución en el cargo de trabajo es un resultado esencial para la nulidad del acto.

2.2.2. Reconocimiento del vínculo laboral

Un vínculo laboral constituye aquella relación de índole contractual entre una persona (denominado empleado) y una empresa (llamado empleador), donde el primero coloca a disposición del segundo sus capacidades físicas e intelectuales para poner en marcha una actividad explícita, a cambio de recibir por ello una retribución establecida. El vínculo laboral posee diversas particularidades, caracterizándose porque el empleado está sujeto al poder de subordinación ante la entidad o empresa que lo contrató, de tal manera que la misma posee la facultad de dar órdenes que éste debe cumplir, siempre que estas vayan ajustadas según ley y previamente contenidas en el contrato, sea oral o escrito.

El reconocimiento y comprobación de tal vínculo puede darse por medios probatorios competentes, como certificados laborales originales, copias legalizadas o certificadas; u otro medio de prueba que produzca certidumbre o convicción sobre el vínculo laboral, siendo la consecuencia el pago de aportes a la entidad previsional. (Art. 11 y 70 de la Ley N° 19990)

Vulneración de los derechos laborales. Estos derechos son consecuencia de la intervención de diversos elementos sociales que dieron los gobiernos para el reconocimiento a las demandas laborales, dando inicio al intervencionismo del Estado para regular relaciones laborales entre obreros y patronos. (Sánchez, 2006). No obstante, si bien es cierto que estos derechos surgen para contrarrestar casos de explotación, aun se presentan problemas de exclusión desde inicios del siglo XX hasta la actualidad. (Armando, 2013).

Asimismo, se refieren a la rama del derecho social cuyo fin es la regulación de los nexos entre el capital y el trabajo, cuyos fundamentos y normativas van en ocupación de la defensa de los empleados con base en aspectos como subordinación y dependencia. Por ello, este rescata una función relevante en la economía por su contenido legal que ofrece fuerza laboral al servicio de los diversos agentes económicos que producen bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la sociedad. (Witker, 2008). La observancia de estos derechos va dirigido a garantizar el bienestar de los obreros mediante políticas determinadas por el Estado orientadas a enfrentar marcados problemas sociales.

A su vez, estos derechos se entienden como perjudicados cuando el contratante elabora actos o asume medidas que circunscriben el pleno adiestramiento de derechos esenciales correspondientes al trabajador sin suficiente excusa, injusta o desproporcionadamente.

Principios en el Derecho Laboral. Toda disciplina jurídica que busca coexistir como disciplina libre, requiere de principios que le den sustento y sean asiento para su consolidación y eficacia. Esto le ocurrió al derecho laboral al apartarse del derecho civil (siglo XIX). Por eso los principios de este derecho recaudan gran consecuencia y categoría en la propuesta regulada por el legislador sobre la aplicación del Derecho por especialistas jurídicos en materia de trabajo y en la asociación jurisprudencial del país.

Estos principios son inseparables e irrenunciables; al trabajador les son concedidos como mínimo de caución por su sensibilidad y labor. Los principios laborales son principios base para la reconstrucción del Derecho Laboral en que se fundamenta para aplicar la ley.

- **Continuidad:** Consiste en mostrarse a favor del empleado, en pos de que las relaciones laborales sean estables e indefinidas, siempre que la labor ejecutada sea permanente, estable y de jornada completa, de tal manera que asegure la continuidad del trabajador, protegiéndolo de ceses e interrupciones y poniendo un límite a la facultad del empleador para terminar la relación laboral. Este principio se fundamenta en el concepto que el trabajo constituye la fuente de ingreso económico principal del trabajador y de su familia, razón de que el contrato debe ser lo más extendido y estable posible para beneficio del empleado y así consolidar su situación jurídica.
- **Primacía de la realidad:** Este principio es la prevalencia de lo que ocurre en la realidad frente a lo que se conviene en el contrato. Según Plan (1990) “este principio consiste en la disconformidad entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y/o acuerdos, debiendo darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en los hechos”. (p.12) El autor complementa que: “resulta imperante esta primacía sobre las formalidades o lo que se pretende aparentar. Siendo ello así, significa que al derecho laboral le interesa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado o lo suscrito en los documentos”. De esta forma se resuelve debidamente la discordancia entre hechos causados en la realidad con lo creado en los pliegos que consienten las partes.
- **Principio protector:** La Carta Magna vigente exige la existencia de una interpretación que resulte favorable al trabajador en caso se dé la duda sobre el sentido de una norma. El principio de la regla más favorable se moviliza en el contexto de un conflicto frente a dos o más normas, para elegir y aplicar al caso en particular aquella que sea más beneficiosa para el empleado. Ello quiere decir que toda normativa laboral prevalece sobre otra de inferior o mayor rango, cuando contiene prescripciones más favorables. (Ruiz, 2013)

- **Jurisprudencia:** En el Perú, tanto la Corte Suprema y el TC han desarrollado jurisprudencia para unificar criterios respecto de las clases de despidos y los derechos que acarrearán cada modalidad, así los derechos laborales se encuentran garantizados mediante la tutela jurisdiccional efectiva, conforme se advierte en la CAS. LAB. N° 25643-2017-Arequipa, CAS. LAB. N° 8993-2016-Lima, entre otros de suma relevancia.

2.3. Marco conceptual

Despido arbitrario: Consiste en el despido del empleado sin mencionarse causa o cuando esta causa no ha sido señalada en el juicio o proceso judicial.

Derecho laboral: Es la rama del derecho encargada de regular los vínculos del ámbito laboral y busca ser garante del cumplimiento de las obligaciones de los intervinientes en una relación laboral.

Estabilidad laboral: Es aquel derecho del trabajador para mantener su trabajo siempre que no incurra en alguna causal de despido determinadas por ley; el empresario tiene por deber conservar al trabajador en su cargo mientras no cometa transgresión o acción alguna que se halle dentro de dichas causales de despido, en concordancia con la gestión regular.

Desempleo: Realidad de los individuos que, poseyendo edad, aptitudes y voluntad de trabajo no ocupan ni pueden acceder a un puesto laboral; también se puede expresar como la incapacidad de una economía para absorber a toda la fuerza laboral.

Vínculo laboral: Nexos entre empleado y empleador. Normalmente, se instituye mediante un contrato, señalándose las tipologías del acuerdo entre las partes: remuneración, jornada, estabilidad, beneficios laborales, funciones, así como otras circunstancias.

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis General

Existe una significativa relación entre despido arbitrario y reconocimiento del vínculo laboral en trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.

3.2. Hipótesis Específicas

Existe una relación significativa entre el incremento de las demandas laborales y la vulneración de los derechos fundamentales de trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.

Existe una relación significativa entre el incremento del desempleo y la estabilidad laboral de los trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2020.

Existe una relación significativa entre los actos de arbitrariedad del empleador y los derechos laborales de los trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.

3.3. Variables (definición conceptual y Operacionalización).

Variable independiente: Despido Arbitrario

Este se configura cuando se despide al trabajador sin haberse expresado una causa justa o causa alguna; o cuando se presenta dicho despido sin demostrarse la causa invocada en el juicio.

Variable dependiente: Reconocimiento del Vínculo Laboral.

Constituye el reconocimiento de este vínculo entre una persona (empleado o trabajador) y un contratante o una empresa (empleador), donde el primero pone a disposición del segundo sus capacidades físicas e intelectuales para ejecutar ciertas actividades previstas a cambio de una remuneración pactada. (art. 11 y 70 de la Ley N° 19990).

Tabla 1. Operacionalización de variables

Título: Despido Arbitrario y Reconocimiento del Vínculo Laboral en Trabajadores Obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.				
Objetivo General: Determinar qué relación existe entre el despido arbitrario y el reconocimiento del vínculo laboral en trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2020				
Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
Es la culminación del vínculo laboral originada por el patrón sin causa justa establecida en la norma.	De presentarse, los trabajadores despedidos arbitrariamente cuentan con el derecho a ser indemnizados con 1 remuneración y media básica mensual, por cada año completo de servicios prestados, siendo el máximo 12 remuneraciones.	Incremento de demandas laborales	Desconocimiento de la normativa laboral. Decisión unilateral del empleador.	Encuesta Cuestionario Estructurado
		Incremento del desempleo	Actos de arbitrariedad del empleador.	
Es el reconocimiento del vínculo contractual entre empleado y empleador, donde el primero pone a disposición del segundo sus capacidades físicas e intelectuales para desempeñar una determinada actividad a cambio de una remuneración.	Es el reconocimiento y confirmación del nexo entre empleado y empleador por medios probatorios idóneos, como certificados laborales originales, copias legalizadas o certificadas; u otros que produzcan certidumbre o convicción sobre el vínculo, teniendo como consecuencia el pago de aportes a la entidad previsional.	Vulneración de los Derechos fundamentales	-Derechos laborales -Estabilidad laboral -Garantías constitucionales	Encuesta Cuestionario Estructurado

Capítulo IV. Metodología

4.1. Método de Investigación

El método implementado fue el cuantitativo, el cual implica la utilización de técnicas y herramientas estadísticas, informáticas y matemáticas para la obtención de resultados. Este método es concluyente en su finalidad, toda vez que cuantifica el problema y busca entender su generalización del mismo mediante la indagación de resultados que se puedan proyectar a una población mayor.

4.2. Tipo de Investigación

Según el objetivo planteado y los datos empleados, es de tipo descriptiva, que según Bavaresco (1997) la define como aquella que busca indagar y conocer acerca de las particularidades del fenómeno en estudio, partiendo del planteamiento de objetivo e hipótesis concretas.

4.3. Nivel de Investigación

El nivel hace referencia al grado de profundidad con el cual son estudiados los hechos o fenómenos; en este sentido, la presente corresponde a un nivel correlacional, que, según Chávez (2007), cuyo fin es medir el nivel y fuerza de relación entre dos variables, tomando en consideración la significancia estadística de dicha correlación existente.

4.4. Diseño de la investigación

El diseño elegido para esta indagación fue no experimental. Ante ello, Hernández et al. (2014), denominan como no experimental a aquella donde no se altera de manera intencional la variable, analizando los fenómenos tal y como se dan en la realidad.

4.5. Población y muestra

Para Chávez (2007), población “es el universo de la investigación, hacia lo cual se intenta extender los resultados. Se halla constituida por características que le permiten diferenciar a los sujetos unos de otros”. En esta tesis fueron tomados como población Jueces adjudicados a Lima Norte, abogados en libre ejercicio profesional y docentes universitarios de la UPLA, con especialidad en el tema. La muestra, según Sierra (2001), es la parte definida de un conjunto, población o universo, cuyas características debe representar en pequeño lo más puntualmente posible. Se hizo uso del muestreo no probabilístico o por conveniencia, quedando conformada la muestra por 5 jueces, 15 abogados y 15 docentes, con un total de 35 sujetos.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica implementada fue la encuesta, que es precisada por Palella y Martins (2012) como aquella técnica “destinada a conseguir información de varias personas cuyo criterio conciernen al investigador” (p. 123). El instrumento fue el cuestionario estructurado de Lickert, el cual permite obtener información relevante acerca las variables de estudio. Dicho cuestionario se diseñó de tipo estructurado de 5 opciones de respuestas: Siempre (5); Casi siempre (4); A veces

(3); Casi Nunca (2); Nunca (1). La validez de contenido del instrumento se efectuó mediante el juicio de expertos. El mismo, según Chávez (2007) es la “correspondencia del instrumento con su contenido teórico” (p. 194).

4.7. Procedimiento de recolección de datos

El procedimiento que permite recolectar datos se llevó a cabo tomando en cuenta diversas técnicas, como: la solicitud de autorización a los participantes integrantes de la muestra de estudio, para solicitar su consentimiento, y con el compromiso de que su identidad será resguardada. De igual forma, se empleó la técnica de indagación para obtener

información relevante de los libros, revistas, textos, jurisprudencias, etc.

4.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para llevar a cabo el procesamiento de los datos y su análisis, fueron utilizados los instrumentos que brinda la estadística descriptiva, como la exposición de datos mediante gráficos y tablas de doble entrada. Además, se utilizó el Sistema Estadístico SPSS para, mediante la prueba estadística determinada y adecuada, medir el nivel de correlación entre variables y poder contrastar las hipótesis.

4.9. Aspectos éticos de la investigación

Este estudio es una producción propia que considera los aspectos técnicos y metodológicos determinados en el manual de tesis de la universidad, reflexionando en lo señalado por las Normas APA. Aunado a ello, se conservó la identidad anónima de los encuestados y se respetó el derecho de autor de las referencias utilizadas.

Capítulo V. Resultados

5.1. Presentación de los resultados

Tabla 2. Despido Arbitrario

	Siempre		Casi Siempre		A Veces	Casi Nunca		Nunca		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿Considera usted que el despido de un empleado sin una causa justa estipulada en la ley, o, sin expresar ninguna causa se configura en despido arbitrario?	32	91%	3	9%	0	0%	0	0%	0	0%
2. ¿Cree usted que el municipio de San Martín de Porres considera el respeto irrestricto de los derechos laborales regulados en el sistema jurídico en materia laboral?	1	3%	4	11%	11	31%	19	54%	0	0%
3. ¿Considera usted que existe un incremento de demandas laborales por causales de despido arbitrario?	13	37%	22	63%	0	0%	0	0%	0	0%
4. ¿Cree usted que, más allá de vulnerar derechos laborales, se violan derechos fundamentales, con los despidos arbitrarios?	32	91%	1	3%	2	6%	0	0%	0	0%
5. ¿Cree usted que existe una relación entre el incremento de las demandas laborales y la vulneración de los derechos fundamentales?	34	97%	1	3%	0	0%	0	0%	0	0%
6. ¿Está de acuerdo con que la indemnización y reposición laboral son consecuencias legales que se aplican en casos de despido arbitrario?	21	60%	1	3%	13	37%	0	0%	0	0%
7. ¿Considera usted que existe una relación entre el incremento del desempleo y la estabilidad laboral?	31	89%	4	11%	0	0%	0	0%	0	0%
Total:	23	67%	5	15%	4	11%	3	8%	0	0%

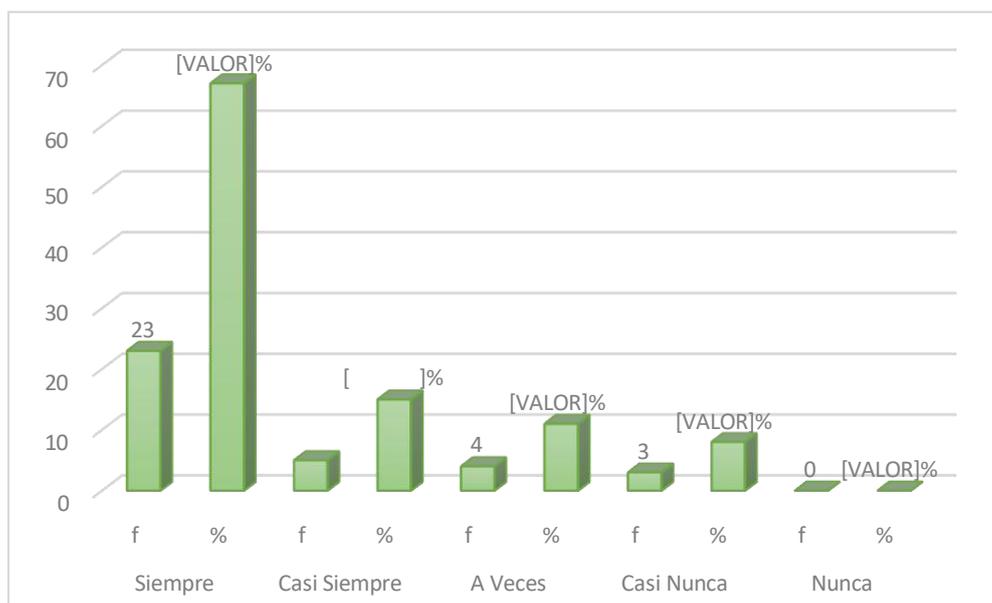
Figura 1. Despido arbitrario

Figura 1. Despido arbitrario. Fuente: Elaboración propia (2021) **Interpretación:** Al investigar sobre el despido arbitrario, se tomaron en consideración aspectos como el incremento de demandas laborales y de desempleo. Los resultados obtenidos están plasmados en la tabla 1, donde se plasman cada una de las interrogantes, así como la frecuencia seleccionada en cada opción de respuesta, asimismo, el porcentaje que dicha frecuencia representa.

Es importante hacer mención que, los resultados también se han plasmados en la figura 2, donde se hace una representación gráfica de los mismos. En dicha figura se evidencia que el 67% respondió en la opción “siempre”, el 15% “casi siempre”, el 11% “a veces”, y el 8% “casi nunca” con respecto a lo planteado en los ítems.

Tabla 3. Reconocimiento del vínculo laboral

	Siempre		Casi Siempre		A Veces		Casi Nunca		Nunca	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8. ¿Cree usted que existe vínculo laboral cuando el empleado pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar determinada actividad a cambio de una remuneración?	33	94%	2	6%	0	0%	0	0%	0	0%
9. ¿Considera usted que el reconocimiento del nexo laboral produce convicción sobre la existencia del mismo y tendrá como consecuencia el pago de aportes al trabajador?	22	63%	10	29%	3	9%	0	0%	0	0%
10. ¿Cree usted que los derechos laborales de los empleados se vulneran cuando el empleador adopta medidas que limitan su pleno ejercicio sin una justificación en forma arbitraria?	30	86%	5	14%	0	0%	0	0%	0	0%
11. ¿Considera usted que existe una relación entre los actos de arbitrariedad del empleador y los derechos laborales de los empleados?	35	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
12. ¿Cree usted que el principio de continuidad, que hace alusión a que las relaciones laborales sean estables, asegurando la continuidad de la permanencia del trabajador, es respetado en la Municipalidad en San Martín de Porres?	34	97%	1	3%	0	0%	0	0%	0	0%
13. ¿Considera usted que el municipio de San Martín de Porres respeta el principio de primacía de la realidad, que hace referencia a la disconformidad entre lo ocurrido en los hechos y lo convenido en documentos o acuerdos?	2	6%	17	49%	12	34%	0	0%	4	11%
14. ¿Cree usted que el principio protector que exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insuperable sobre el sentido de una norma es respetado?	13	37%	4	11%	15	43%	3	9%	0	0%
Total:	24	69%	6	16%	4	12%	0	1%	1	2%

Figura 2. Reconocimiento del vínculo laboral

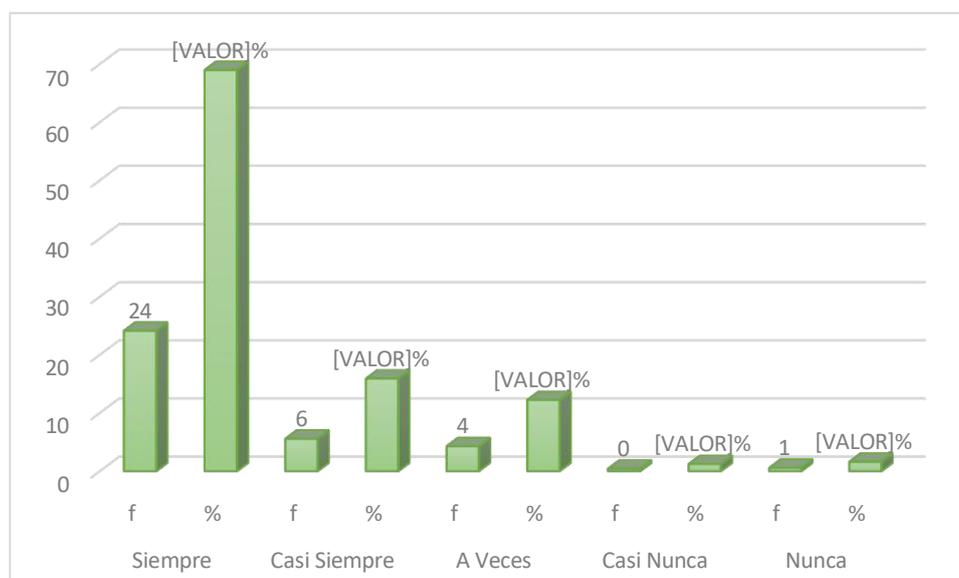


Figura 2. Reconocimiento del vínculo laboral. Fuente: elaboración propia (2021)

Interpretación: Se indagó acerca el reconocimiento del vínculo laboral, considerando la vulneración de derechos fundamentales, así como sus principios. Los resultados obtenidos están en la tabla y figura 2, donde se puede observar que: el 69% respondió en la opción “siempre”, 16% “casi siempre”, 12% “a veces”, el 1% “casi nunca”, y el 2% “nunca”, con respecto a lo planteado en las interrogantes.

5.2. Contrastación de las hipótesis

En esta investigación se utilizó la prueba Rho de Spearman. Ello se determinó luego de realizar la prueba de normalidad. Para contrastar las hipótesis se plantea la hipótesis alternativa (H1) y una nula o contraria (H0). Para poder aceptar o rechazar una hipótesis se considera el nivel de error permitido, que en este caso fue de 0,05, por lo tanto, si el nivel De significancia es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula, si es mayor a 0,05 esta se acepta.

Tabla 4. Interpretación de resultados de la Rho de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Figura 3. Interpretación de resultados de la Rho de Spearman. Fuente: Tapia (2012)

5.2.1. Prueba de hipótesis general

H1: Existe una relación significativa entre el despido arbitrario y el reconocimiento del vínculo laboral en trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.

H0: No existe una relación significativa entre el despido arbitrario y el reconocimiento del vínculo laboral en trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.

Tabla 5. Correlación entre despido arbitrario y el reconocimiento del vínculo laboral

		Despido arbitrario	Reconocimiento del vínculo laboral
Rho Spearman	Despido arbitrario	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 -,588
			35 001
	Reconocimiento del vínculo laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	35 1.000
			001 35

Interpretación: De los resultados obtenidos se puede comprobar que existe una relación negativa y moderada $r = -0,588$ entre el despido arbitrario y el reconocimiento del vínculo laboral; lo que significa que, a mayor existencia de despidos arbitrarios, menor es el reconocimiento del vínculo laboral, y viceversa. Aunado a ello, el nivel De sig. Bilateral de 0,001 denota que dicha correlación es además estadísticamente significativa. Por ello, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la alternativa.

5.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existe una relación significativa entre el incremento de las demandas laborales y la vulneración de derechos fundamentales de trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.

H0: No existe una relación significativa entre el incremento de las demandas laborales y la vulneración de derechos fundamentales de trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.

Tabla 6. Correlación entre el incremento de demandas laborales y vulneración de derechos

		Incremento y demandas laborales	Vulneración de Derechos
Rho Spearman	Incremento de demandas laborales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 ,706* 003
			35 35
	Vulneración de derechos	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,706* 003 35 1.000 35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Interpretación: Se puede comprobar que existe una relación positiva y alta $r= 0,706$ entre el incremento de las demandas laborales y la vulneración de los derechos fundamentales; lo que significa que, a mayor vulneración de derechos de trabajadores mayor será el incremento de las demandas laborales. Aunado a ello, el nivel De sig. Bilateral de 0,003 denota que dicha correlación es además estadísticamente significativa. Por ello, se acepta la hipótesis alternativa.

5.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

H1: Existe una relación significativa entre el incremento del desempleo y la estabilidad laboral de trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.

H0: No existe una relación significativa entre el incremento del desempleo y la estabilidad laboral de trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.

Tabla 7 Correlación entre el incremento del desempleo y la estabilidad laboral

			Incremento del desempleo	Estabilidad laboral
Rho Spearman	Incremento del desempleo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 35	,713* 003 35
	Estabilidad laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,713* 003 35	1.000 35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Interpretación: Se puede comprobar que existe una relación positiva y alta $r= 0,713$ entre el incremento de las demandas laborales y la vulneración de los derechos fundamentales; lo que significa que, a mayor vulneración de derechos de trabajadores mayor será el incremento de las demandas laborales. Aunado a ello, el niv. De sig. Bilateral de 0,003 denota que dicha correlación es además estadísticamente significativa. Por ello se acepta la hipótesis alternativa.

5.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

H1: Existe una relación significativa entre los actos de arbitrariedad del empleador y los derechos laborales de trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.

H0: No existe una relación significativa entre los actos de arbitrariedad del empleador y los derechos laborales de trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.

Tabla 8. Correlación entre los actos de arbitrariedad y los derechos laborales

		Actos de Arbitrariedad	Derechos Laborales
Rho Spearman	Actos de Arbitrariedad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 ,481* 001
			35 35
	Derechos laborales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,481* 001 35
			1.000 35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Interpretación: De los resultados obtenidos se puede comprobar que existe una relación positiva y moderada $r= 0,481$ entre los actos de arbitrariedad del empleador y los derechos laborales de los trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres; Aunado a ello, el niv. De sig. Bilateral de 0,001 denota que dicha correlación es además estadísticamente significativa. Por ello, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la alternativa.

5.3. Análisis y discusión de resultados

Posterior a la aplicación del instrumento, se obtuvo que el despido arbitrario se configura cuando se despide a un empleado sin una causa justa estipulada en la ley, o sin expresar ninguna causa en absoluto. El 63% de los encuestados manifestó que casi siempre la municipalidad de San Martín de Porres toma en cuenta el respeto irrestricto de los derechos laborales normados dentro del sistema jurídico del país.

Asimismo, se obtuvo que con un despido arbitrario se vulneran no solo derechos laborales, sino también derechos fundamentales. El 97% considera que el incremento de las demandas laborales se relaciona con la vulneración de los derechos fundamentales.

Al respecto, es relevante hacer mención la investigación desarrollada por Vilca (2016), donde estableció que, de afectarse la relación laboral del trabajador por un acto

particular del empleador se constituye un despido arbitrario y se ha establecido que carece de efecto legal un despido arbitrario por la sola voluntad del empleador, cuando vulnera los derechos del trabajador. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos coinciden parcialmente con investigaciones precedidas, se puede afirmar que se acepta la hipótesis específica 1 de la presente investigación.

Asimismo, la mayoría de los encuestados establece que la indemnización y la reposición laboral son consecuencias legales que se aplican para los casos de despido arbitrario. Se considera que existe una relación entre el incremento del desempleo y la estabilidad laboral de trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres. Por lo expuesto, se acepta la hipótesis 2.

Al indagar acerca el reconocimiento del vínculo laboral se obtuvo que el mismo produce certeza sobre la existencia del mismo, teniendo como consecuencia el pago de aportes previsionales al trabajador. A su vez, que el vínculo laboral se configura cuando el trabajador pone a disposición, bajo una relación de subordinación, sus capacidades, tanto físicas como intelectuales para ejecutar actividades a cambio de una remuneración.

Por su parte, se obtuvo que los derechos laborales de los empleados se vulneran cuando el empleador adopta medida que limita el ejercicio de los mismos sin una justificación, arbitrariamente; además, se logró determinar que existe una relación entre los actos de arbitrariedad del empleador y los derechos laborales de trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres. Por ello, se acepta la hipótesis específica 3.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que el despido arbitrario se relaciona con el reconocimiento del vínculo laboral en trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021, ello según lo obtenido de la población de estudio, así como por el valor del coeficiente Rho Spearman de -0,588 lo que significa que, a mayor existencia de despidos arbitrarios, menor es el reconocimiento de este vínculo laboral y viceversa. Aunado a ello, el niv. De sig. Bilateral de 0,001 denota que dicha correlación es además estadísticamente significativa.

2. Se alcanzó establecer que existe una relación significativa entre el incremento de las demandas laborales y la vulneración de derechos fundamentales de los obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021; lo anterior se corroboró por lo obtenido de la población de estudio instituidas por expertos en la materia, y por los resultados de la prueba Rho Spearman, la cual manifestó la coexistencia de dicha relación ($r= 0,706$) y un nivel de significancia de 0.003 que denota que la misma es estadísticamente significativa.

3. Se determinó que el incremento del desempleo se relaciona de forma significativa con la estabilidad laboral de los trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021; ello según lo obtenido en la prueba Rho Spearman de $r= 0,713$ con un nivel de sig. De 0,003.

4. Para finalizar, es justo hacer referencia que se logró determinar que existe una relación significativa entre los actos de arbitrariedad del empleador y los derechos laborales de los trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021; ello de convenio con las consecuencias derivadas al emplear la técnica de recolección de datos y efectuar la prueba estadística Rho Spearman, dando el resultado de $r=0,481$, que denota que la relación es positiva y moderada, además, de un nivel de significancia de 0.001, que establece que la misma es estadísticamente demostrativa.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a los jueces con competencia para resolver los procesos de amparo por despidos arbitrarios, velar por los derechos de los peticionantes con el propósito de protegerlos frente a los abusos y arbitrariedades del empleador, y puedan hacer valer así sus derechos vulnerados.

Se recomienda que el Legislador reflexione no solo en indemnizar a un empleado ante una destitución arbitraria, sino además con la reposición que le permita gozar de los beneficios que brindaba su antiguo empleador.

Se recomienda ejecutar de forma amplia las justificaciones que consientan comprender la consideración de la indemnización a un empleado afectado por un despido arbitrario, que vaya más allá de un pago monetario, tomando en consideración la importancia del resarcimiento por daño moral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agudo. (2015). El despido como herramienta de restauración de las empresas y de la administración pública. (tesis doctoral). Universidad de Murcia, Murcia, España.

Aparicio, L., Chienda, A., Vértiz, A., Vilela, A. (2004). Extinción de la Relación Laboral: Condiciones y Procedimientos para el Despido. (3ª ed.). Lima, Perú: JL Impresores de José Antonio Aparicio Rabines.

Armando, J. (2013). Relaciones Laborales: Desarrollo económico con protección social, un objetivo realizable. *Aequitas Virtual*, 7(1).

Bavaresco, A. (1997). *Investigación. Manual para Elaboración de Tesis, Monografías, Informes*. Maracaibo: South-Western.

Blancas, C. (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. (3ª ed.). Lima, Perú: Juristas Editores.

Casanoba, C. (2017). *Despido incausado-fraudelento y su daño moral cuantificado por los jueces del poder judicial del distrito de la Merced Provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017*. (Tesis de grado). Universidad Peruana Los Andes. Huancayo, Perú.

Chávez, N. (2007). *Introducción a la Investigación Educativa*. Maracaibo: Artes Gráficas.

Enriquez. (2013). *El despido intempestivo y su influencia en el derecho laboral ecuatoriano. Propuesta: diseño de una guía jurídica de estabilidad de los trabajadores en el área laboral ecuatoriano*. (Tesis de Maestría). Universidad de Guayaquil. Ecuador.

Farto, (2017). *El despido objetivo en las administraciones públicas: especialidades en sus regímenes jurídicos* (Tesis Doctoral). Universidad de León. España.

Garavito. (2016). *Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016*. (Tesis de Grado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Gómez, F (2007). *Derecho del Trabajo*. (2ª ed.). Lima, Perú: SAN MARCOS.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

López (2016). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de indemnización por despido arbitrario, en el Exp. N° 2039- 2009-0-2001-JR-LA-02, del distrito judicial de Piura*. (Tesis de grado) Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Perú.

López, N. (2017). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de indemnización por despido arbitrario, en el Exp. N° 2039- 2009-0-2001-JR-LA-02, del distrito judicial de Piura*, (tesis de pregrado), Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Morón (2017). *La protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado*. (Tesis de segunda especialidad). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

- Pulla. (2016). *El despido ineficaz en la legislación ecuatoriana*. (Tesis de grado). Universidad de Cuenca, Cuenca, Ecuador.
- Ruiz, J. (2013). *Luces y Sombras en la Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en la Jurisprudencia Laboral Peruana*. *Gaceta Jurídica. Soluciones Laborales*, 64 (1), 109.
- Sánchez, A. (2006). *Las transformaciones del derecho del trabajo*. México: UNAM.
- Solano, M., y Damha, N. (2017) *El impacto de la prohibición de despido por discriminación incluida en la Reforma Procesal Laboral (expediente 19.891) en la libertad de despido en el sector privado contemplada en la legislación actual, a partir de un análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial*. (Tesis de pregrado). Universidad de Costa Rica.
- Vargas (2017). *Los Despidos Arbitrarios en la Reposición del Trabajador en el Distrito Judicial de Lima*. (Tesis de grado). Lima Perú.
- Vilca, P. (2017). *El despido arbitrario y sus consecuencias legales del trabajador en la municipalidad provincial de Huánuco-2016*, (tesis de pregrado) Universidad de Huánuco. Perú.
- Witker, J. (2008). Derecho económico y derecho del trabajo: Las sinergias de la globalización. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 275-289.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Despido Arbitrario y Reconocimiento del Vínculo Laboral en Trabajadores Obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores	Técnicas/ Instrumentos
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre el despido arbitrario y el reconocimiento del vínculo laboral en trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021?</p> <p>Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre el incremento de las demandas laborales y la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021?</p> <p>¿Qué, relación existe entre el Incremento del desempleo y la estabilidad laboral de los trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021?</p> <p>¿Qué, relación existe entre los actos de arbitrariedad del empleador y los derechos laborales de los trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021?</p>	<p>Objetivo General Determinar qué relación existe entre el despido arbitrario y el reconocimiento del vínculo laboral en trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.</p> <p>Objetivos Específicos Establecer la relación que existe entre el incremento de las demandas laborales y la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.</p> <p>Establecer la relación que existe entre el Incremento del desempleo y la estabilidad laboral de los trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.</p> <p>Establecer la relación que existe entre los actos de arbitrariedad del empleador y los derechos laborales de los trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.</p>	<p>Hipótesis General Existe una relación significativa entre el despido arbitrario y el reconocimiento del vínculo laboral en trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas Existe una relación significativa entre el incremento de las demandas laborales y la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.</p> <p>Existe una relación significativa entre el Incremento del desempleo y la estabilidad laboral de los trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.</p> <p>Existe una relación significativa entre los actos de arbitrariedad del empleador y los derechos laborales de los trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.</p>	<p>Variable independiente: Despido arbitrario Dimensión: Incremento de demandas laborales. Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • • <p>Dimensión: Incremento del desempleo. Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <p>Variable Dependiente: Reconocimiento del Vínculo Laboral Dimensión: Vulneración de los Derechos fundamentales. Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Derechos laborales • Estabilidad laboral • Garantías constitucionales <p>Dimensión: Principios Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principio de la primacía de la realidad • Principio de Continuidad • Principio protector 	<p>Revisión Documental</p> <p>Encuesta Cuestionario</p>

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de las variables

Título: Despido Arbitrario y Reconocimiento del Vínculo Laboral en Trabajadores Obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.

Objetivo General: Determinar qué relación existe entre el despido arbitrario y el reconocimiento del vínculo laboral en trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2020					
Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
Despido Arbitrario	Se define como la terminación del nexo laboral originada por el patrono o empleador sin que se dé por una justa causa estipulada en la norma	En caso de presentarse, todos los trabajadores al ser despedidos de forma arbitraria tienen derecho a una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones.	Incremento de demandas laborales	Desconocimiento de la legislación laboral Decisión unilateral del empleador	Encuesta Cuestionario Estructurado
			Incremento del desempleo	Actos de arbitrariedad del empleador.	
Reconocimiento del Vínculo Laboral	Es el reconocimiento de aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada, a cambio de una remuneración.	El reconocimiento y comprobación de tal vínculo entre el empleado y el empleador podrá ser mediante medios probatorios idóneos, como certificados originales de trabajo, copia legalizada o certificada; o cualquier otro medio de prueba que produzca certeza o convicción sobre el vínculo laboral, el cual tendrá como consecuencia el pago de aportes a la entidad previsional.	Vulneración de los Derechos fundamentales	-Derechos laborales -Estabilidad laboral -Garantías constitucionales	Encuesta Cuestionario Estructurado
			Principios	-Principio de la primacía de la realidad -Principio de Continuidad -Principio protector	

Anexo 3. Matriz de Operacionalización del instrumento

Tipo de Variable	Nombre de la Variable	Ítems o Preguntas
VARIABLE 1 VARIABLE INDEPENDIENTE	Despido Arbitrario	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Considera usted que, al despedir a un empleado sin una causa justa estipulada en la ley, o, sin expresar ninguna causa se configura un despido arbitrario? 2. ¿Cree usted que en la Municipalidad de San Martín de Porres toma en cuenta el respeto irrestricto de los derechos laborales normados dentro del sistema jurídico del País, en materia laboral? 3. ¿Considera usted que existe un incremento de las demandas laborales por causales de despido arbitrario? 4. ¿Cree usted que, más allá de vulnerar derechos laborales, se violan derechos fundamentales, con los despidos arbitrarios? 5. ¿Cree usted que existe una relación entre el incremento de las demandas laborales y la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres? 6. ¿Está de acuerdo con que la indemnización y la reposición laboral son consecuencias legales que se aplican en caso de despido arbitrario? 7. ¿Considera usted que existe una relación entre el Incremento del desempleo y la estabilidad laboral de los trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres?
VARIABLE 2 VARIABLE DEPENDIENTE	Reconocimiento del Vínculo Laboral	<ol style="list-style-type: none"> 8. ¿Cree usted que el vínculo laboral se configura cuando el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada, a cambio de una remuneración? 9. ¿Considera usted que el reconocimiento del vínculo laboral produce certeza sobre la existencia del mismo, el cual tendrá como consecuencia el pago de aportes al trabajador? 10. ¿Cree usted que los derechos laborales de los empleados se vulneran cuando el empleador adopta medida que limita el pleno ejercicio de los derechos del trabajador sin una justificación, en forma arbitraria? 11. ¿Considera usted que existe una relación entre los actos de arbitrariedad del empleador y los derechos laborales de los trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín?

		<p>de Porres?</p> <p>12. ¿Cree usted que el principio de continuidad, que hace referencia a que las relaciones laborales sean estables, asegurando la continuidad de la permanencia del trabajador, se respeta en la Municipalidad en San Martín de Porres?</p> <p>13. ¿Considera usted que la Municipalidad de San Martín de Porres respeta el principio de primacía de la realidad, que hace referencia a la discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos?</p> <p>14. ¿Cree usted que el principio protector que exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, es respetado por la Municipalidad de San Martín de Porres?</p>
--	--	--

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

Estimado Ciudadano

Reciban un cordial saludo

Soy Bachiller de la Universidad Peruana Los Andes, Facultad de Derecho, Filial Lima. Me encuentro realizando mi trabajo de investigación denominado: **“Despido arbitrario y reconocimiento del vínculo laboral en trabajadores obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.”** Agradeceré a usted, se sirva en contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible, colocando una “X”, a la respuesta que considere correcta. Muchas Gracias, por su amabilidad. Opciones de Respuesta: Totalmente de Acuerdo (5), De Acuerdo (4), Neutral (3), En Desacuerdo (2), Totalmente en Desacuerdo (1).

Ítems	Opciones de Respuesta				
	5	4	3	2	1
Variable: Despido Arbitrario					
1. ¿Considera usted que el despido de un empleado sin una causa justa estipulada en la ley, o, sin expresar ninguna causa se configura en despido arbitrario?					
2. ¿Cree usted que el municipio de San Martín de Porres considera el respeto irrestricto de los derechos laborales regulados en el sistema jurídico en materia laboral?					
3. ¿Considera usted que existe un incremento de demandas laborales por causales de despido arbitrario?					
4. ¿Cree usted que, más allá de vulnerar derechos laborales, se violan derechos fundamentales, con los despidos arbitrarios?					
5. ¿Cree usted que existe una relación entre el incremento de las demandas laborales y la vulneración de los derechos fundamentales?					
6. ¿Está de acuerdo con que la indemnización y reposición laboral son consecuencias legales que se aplican en casos de despido arbitrario?					
7. ¿Considera usted que existe una relación entre el incremento del desempleo y la estabilidad laboral?					
Variable: Reconocimiento del Vínculo Laboral					
8. ¿Cree usted que existe vínculo laboral cuando el empleado pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar determinada actividad a cambio de una remuneración?					
9. ¿Considera usted que el reconocimiento del nexo laboral produce convicción sobre la existencia del mismo y tendrá como consecuencia el pago de aportes al trabajador?					
10. ¿Cree usted que los derechos laborales de los empleados se vulneran cuando el empleador adopta medidas que limitan su pleno ejercicio sin una justificación en forma arbitraria?					
11. ¿Considera usted que existe una relación entre los actos de arbitrariedad del empleador y los derechos laborales de los empleados?					

12. ¿Cree usted que el principio de continuidad, que hace alusión a que las relaciones laborales sean estables, asegurando la continuidad de la permanencia del trabajador, es respetado en la Municipalidad en San Martín de Porres?					
13. ¿Considera usted que el municipio de San Martín de Porres respeta el principio de primacía de la realidad, que hace referencia a la disconformidad entre lo ocurrido en los hechos y lo convenido en documentos o acuerdos?					
14. ¿Cree usted que el principio protector que exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insuperable sobre el sentido de una norma es respetado?					

Validación de Expertos respecto al instrumento

La confiabilidad es definida como el grado de consistencia de los puntajes obtenidos por un mismo grupo de sujetos en una serie de mediciones tomadas con el mismo instrumento. La confiabilidad denota estabilidad y constancia de los puntajes, esperando que no presenten variaciones significativas en el curso de una serie de aplicaciones con el mismo instrumento.

El grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados. Es el grado de seguridad que debe tener un instrumento, que nos permitirá lograr resultados equivalentes o iguales, en sucesivos procesos de recolección de datos y realizado por terceros.

A fin de proceder a evaluar la confiabilidad del instrumento a utilizar, se sometió a una medida de coherencia o consistencia interna, el alfa de Cronbach (desarrollado por J. L. Cronbach). El alfa de Cronbach permitirá cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las variables observadas.

En el caso de la presente investigación se realizó una prueba piloto a una población de 10 personas, diferente a la población de estudio, con la finalidad de comprobar la confiabilidad del instrumento. Para hacerlo, se utilizó el sistema estadístico IBM SPSS statistics, versión 25, para Windows. En dicho programa, se introdujeron las respuestas obtenidas en la prueba piloto. Para entender el resultado que el sistema arroja, hay que conocer la tabla de interpretación del coeficiente de confiabilidad:

Interpretación del Coeficiente de Confiabilidad	Rangos Coeficiente Alfa
Muy Alta	0,81 a 1,00
Alta	0,61 a 0,80
Moderada	0,41 a 0,60
Baja	0,21 a 0,40
Muy Baja	0,01 a 0,20

El sistema SPSS arrojó los siguientes resultados de confiabilidad:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	14

El resultado para los ítems que conforman esta variable fue de 0,817, lo cual se interpreta como un nivel de confiabilidad muy alto.

Ahora bien, en cuanto a la validez, de acuerdo con Hernández et al. (2012), se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. En este orden de ideas, Tamayo y Tamayo (1998) considera que validar es determinar cualitativa y/o cuantitativamente un dato. Esta investigación requirió de un tratamiento científico con el fin de obtener un resultado que pudiera ser apreciado por la comunidad científica como tal. En este caso se utilizará la validez de expertos.

Los instrumentos fueron aprobados mediante una consulta con expertos, validado por tres profesionales expertos:

Mg. César Aladino Gonzáles Campos

Mg. Amílcar Villegas Monteza

Dra. Emilia Vicuña Cano

Anexo 5. Validación de Expertos respecto al instrumento

I. Datos Generales

1.1. Apellidos y Nombres del Experto: Mg. Amílcar Eleuterio Villegas Monteza

1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente e Investigador – Cervantes -Institución de Formación Académica

1.3. Apellidos y Nombres de los Autores: Maguiña Mendoza Natalia Margarita y Carlos Alfredo Torres Seminario

III. Aspectos de Validación

Indicadores	Criterio	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Claridad	El lenguaje se presenta de manera clara																		X			
Objetividad	Expresado para conocer en cuanto al comportamiento de las variables																		X			
Actualidad	Muestra contenidos de las variables que actualmente se maneja																		X			
Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos																		X			
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad suficiente																		X			
Consistencia	Basado en aspectos teóricos y científicos en relación a las variables																		X			
Coherencia	Entre las áreas de las variables																			X		
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación																			X		
Intencionalidad	Adecuado para determinar sobre el comportamiento de las dimensiones																			X		

IV. Opinión de Aplicabilidad: ES APLICABLE

III. Promedio de Valoración: Validación Cuantitativa:

Validación Cualitativa:

Lima, 02 de julio de 2021



Mg. Amílcar E. Villegas Monteza

1.1. Apellidos y Nombres del Experto: Dr. Cesar Aladino Gonzáles Campos

1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente e Investigador – UNFV - Institución de Formación Académica

1.3. Apellidos y Nombres de los Autores: Maguiña Mendoza Natalia Margarita y Carlos Alfredo Torres Seminario

Aspectos de Validación

Indicadores	Criterio	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
Claridad	El lenguaje se presenta de manera clara																				X		
Objetividad	Expresado para conocer en cuanto al comportamiento de las variables																					X	
Actualidad	Muestra contenidos de las variables que actualmente se maneja																					X	
Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos																					X	
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad suficiente																					X	
Consistencia	Basado en aspectos teóricos y científicos en relación a las variables																					X	
Coherencia	Entre las áreas de las variables																			X			
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación																				X		
Intencionalidad	Adecuado para determinar sobre el comportamiento de las dimensiones																					X	

III. Opinión de Aplicabilidad: ES APLICABLE

IV. Promedio de Valoración:

Validación Cuantitativa:

Validación Cualitativa:

Lima, 06 de julio de 2021



Dr. Cesar Aladino Gonzáles Campos

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto (a): Mg. Emilia Vicuña Cano
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente e Investigador – Cervantes - UPLA
 1.3. Apellidos y Nombres de los Autores: Maguiña Mendoza Natalia Margarita y Carlos Alfredo Torres Seminario

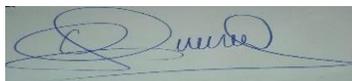
Aspectos de Validación

Indicadores	Criterio	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Claridad	El lenguaje se presenta de manera clara																		X			
Objetividad	Expresado para conocer en cuanto al comportamiento de las variables																		X			
Actualidad	Muestra contenidos de las variables que actualmente se maneja																		X			
Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos																		X			
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad suficiente																		X			
Consistencia	Basado en aspectos teóricos y científicos en relación a las variables																		X			
Coherencia	Entre las áreas de las variables																			X		
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación																			X		
Intencionalidad	Adecuado para determinar sobre el comportamiento de las dimensiones																			X		

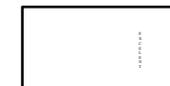
Opinión de Aplicabilidad: ES APLICABLE

Promedio de Valoración: Validación Cuantitativa: Validación Cualitativa:

Lima, 04 de julio de 2021



Dra. Emilia Vicuña Cano



Anexo 6. Consentimiento o asentimiento informado

59

Anexo 7. Consentimiento Informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo he sido invitado/a por Pedro Rafael Lozano Purocio a participar en el estudio denominado **“Despido Arbitrario y Reconocimiento del Vínculo Laboral en Trabajadores Obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.”**. Entiendo que la información registrada será confidencial y sólo conocida por el equipo de investigación. Además, mi identidad será conocida solamente por el/la investigador/a que me entreviste, ya que mis datos serán registrados con un pseudónimo. También entiendo que la información será procesada privilegiando el conocimiento compartido y de ninguna manera se podrá identificar mis respuestas y opiniones en la etapa de publicación de resultados.

Asimismo, sé que puedo negarme a participar o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa.

Sí, acepto voluntariamente participar en este estudio.

Firma

Fecha



29/06/2021

Si tiene alguna pregunta, durante cualquier etapa del estudio, puede comunicarse con Carlos Alfredo Torres Seminario y/o Maguiña Mendoza Natalia Margarita Teléfono: 994116027. Correo electrónico: _____

Anexo 7. Consentimiento Informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo he sido invitado/a por ALFREDO TORRES SEMINARIO a participar en el estudio denominado **“Despido Arbitrario y Reconocimiento del Vínculo Laboral en Trabajadores Obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.”**. Entiendo que la información registrada será confidencial y sólo conocida por el equipo de investigación. Además, mi identidad será conocida solamente por el/la investigador/a que me entreviste, ya que mis datos serán registrados con un pseudónimo. También entiendo que la información será procesada privilegiando el conocimiento compartido y de ninguna manera se podrá identificar mis respuestas y opiniones en la etapa de publicación de resultados.

Asimismo, sé que puedo negarme a participar o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa.

Sí, acepto voluntariamente participar en este estudio.

Firma

Fecha



26 Junio 2021

Si tiene alguna pregunta, durante cualquier etapa del estudio, puede comunicarse con Carlos Alfredo Torres Seminario y/o Maguiña Mendoza Natalia Margarita Teléfono: 994116027. Correo electrónico: _____

Anexo 7. Consentimiento Informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo he sido invitado/a por JOSE MANUEL GUSTO MARIAS a participar en el estudio denominado **"Despido Arbitrario y Reconocimiento del Vínculo Laboral en Trabajadores Obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021."** Entiendo que la información registrada será confidencial y sólo conocida por el equipo de investigación. Además, mi identidad será conocida solamente por el/la investigador/a que me entreviste, ya que mis datos serán registrados con un pseudónimo. También entiendo que la información será procesada privilegiando el conocimiento compartido y de ninguna manera se podrá identificar mis respuestas y opiniones en la etapa de publicación de resultados.

Asimismo, sé que puedo negarme a participar o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa.

Sí, acepto voluntariamente participar en este estudio.

Firma

Fecha


28/06/2021



Si tiene alguna pregunta, durante cualquier etapa del estudio, puede comunicarse con Carlos Alfredo Torres Seminario y/o Maguina Mendoza Natalia Margarita Teléfono: 994116027. Correo electrónico: _____

Anexo 7. Consentimiento Informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo he sido invitado/a por John Stencio Espinoza a participar en el estudio denominado **“Despido Arbitrario y Reconocimiento del Vínculo Laboral en Trabajadores Obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.”**. Entiendo que la información registrada será confidencial y sólo conocida por el equipo de investigación. Además, mi identidad será conocida solamente por el/la investigador/a que me entrevistó, ya que mis datos serán registrados con un pseudónimo. También entiendo que la información será procesada privilegiando el conocimiento compartido y de ninguna manera se podrá identificar mis respuestas y opiniones en la etapa de publicación de resultados.

Asimismo, sé que puedo negarme a participar o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa.

Sí, acepto voluntariamente participar en este estudio.

Firma



Fecha

28-06/21

Si tiene alguna pregunta, durante cualquier etapa del estudio, puede comunicarse con Carlos Alfredo Torres Seminario y/o Maguiña Mendoza Natalia Margarita Teléfono: 994116027. Correo electrónico: _____

Anexo 7. Consentimiento Informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo he sido invitado/a por ALFONSO TORRES SEMINARIO a participar en el estudio denominado **"Despido Arbitrario y Reconocimiento del Vínculo Laboral en Trabajadores Obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021."** Entiendo que la información registrada será confidencial y sólo conocida por el equipo de investigación. Además, mi identidad será conocida solamente por el/la investigador/a que me entreviste, ya que mis datos serán registrados con un pseudónimo. También entiendo que la información será procesada privilegiando el conocimiento compartido y de ninguna manera se podrá identificar mis respuestas y opiniones en la etapa de publicación de resultados.

Asimismo, sé que puedo negarme a participar o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa.

Sí, acepto voluntariamente participar en este estudio.

Firma

Fecha

ALFONSO TORRES SEMINARIO
28/06/2021



Si tiene alguna pregunta, durante cualquier etapa del estudio, puede comunicarse con Carlos Alfredo Torres Seminario y/o Maguiña Mendoza Natalia Margarita Teléfono: 994116027. Correo electrónico: _____

Anexo 7. Consentimiento Informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo he sido invitado/a por OSCAR NATHAN SDA BONILLA a participar en el estudio denominado **“Despido Arbitrario y Reconocimiento del Vínculo Laboral en Trabajadores Obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021.”**. Entiendo que la información registrada será confidencial y sólo conocida por el equipo de investigación. Además, mi identidad será conocida solamente por el/la investigador/a que me entreviste, ya que mis datos serán registrados con un pseudónimo. También entiendo que la información será procesada privilegiando el conocimiento compartido y de ninguna manera se podrá identificar mis respuestas y opiniones en la etapa de publicación de resultados.

Asimismo, sé que puedo negarme a participar o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa.

Sí, acepto voluntariamente participar en este estudio.

Firma



Fecha

30/06/2021

Si tiene alguna pregunta, durante cualquier etapa del estudio, puede comunicarse con Carlos Alfredo Torres Seminario y/o Maguiña Mendoza Natalia Margarita Teléfono: 994116027. Correo electrónico: _____

Anexo 7. Consentimiento Informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo he sido invitado/a por FRANCISCO TORRES SEMINARIO a participar en el estudio denominado **"Despido Arbitrario y Reconocimiento del Vínculo Laboral en Trabajadores Obreros de la Municipalidad de San Martín de Porres año 2021."** Entiendo que la información registrada será confidencial y sólo conocida por el equipo de investigación. Además, mi identidad será conocida solamente por el/la investigador/a que me entreviste, ya que mis datos serán registrados con un pseudónimo. También entiendo que la información será procesada privilegiando el conocimiento compartido y de ninguna manera se podrá identificar mis respuestas y opiniones en la etapa de publicación de resultados.

Asimismo, sé que puedo negarme a participar o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa.

Sí, acepto voluntariamente participar en este estudio.

Firma



Fecha

30/06/2021



Si tiene alguna pregunta, durante cualquier etapa del estudio, puede comunicarse con Carlos Alfredo Torres Seminario y/o Maguiña Mendoza Natalia Margarita Teléfono: 994116027. Correo electrónico: _____

Anexo 8: Declaración de autoría

COMPROMISO DE AUTORIA

En la fecha, yo, identificada con DNI N° ..., domiciliada en..., estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, me COMPROMETO a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: “La responsabilidad civil a favor de los menores afectados en el divorcio de padres en el contexto peruano”, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, etc. Y declaro bajo juramento que mi trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 06 de Enero del 2022

DNI N°

Anexo 9. Fotos de aplicación de los Instrumentos







