Universidad Inca Garcilaso de la Vega

# FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

EL DESPIDO ARBITRARIO Y SU TRATAMIENTO EN EL DERECHO LABORAL, LIMA, 2024

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO


**AUTOR**

DEMETRIO PEDRO DURAND SAAVEDRA

https://orcid.org/0000-0003-4065-7122

**ASESOR**

DR. ALBERTO VELARDE RAMIREZ

**https://orcid.org/0000-0003-0349-7529**


**LIMA, PERÚ - 2025**

El despido arbitrario y su tratamiento en el derecho laboral, Lima, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

| 22% | 21% | 1% | 12% |
|---|---|---|---|
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|---|
| 1 | Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega<br>Trabajo del estudiante | 7% |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe<br>Fuente de Internet | 4% |
| 3 | intra.uigv.edu.pe<br>Fuente de Internet | 2% |
| 4 | repositorio.uladech.edu.pe<br>Fuente de Internet | 1% |
| 5 | www.dspace.uce.edu.ec<br>Fuente de Internet | 1% |
| 6 | renati.sunedu.gob.pe<br>Fuente de Internet | 1% |
| 7 | repositorio.unp.edu.pe<br>Fuente de Internet | <1% |
| 8 | www.coursehero.com<br>Fuente de Internet | <1% |
| 9 | repositorio.uigv.edu.pe<br>Fuente de Internet | <1% |
| 10 | cdn.www.gob.pe<br>Fuente de Internet | <1% |
| 11 | tesis.ucsm.edu.pe<br>Fuente de Internet | <1% |
| 12 | Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru<br>Trabajo del estudiante | <1% |
| 13 | Submitted to Universidad Privada del Norte<br>Trabajo del estudiante | <1% |
| 14 | www.artunduaga.com<br>Fuente de Internet | <1% |

Dedicatoria

A mi esposa, hijos, nietos y familiares, a los estudiantes de derecho, interesados en el derecho laboral y a todo investigador que desee profundizar en este apasionante tema.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por las bendiciones otorgadas, a mis padres (QEPD), por sus enseñanzas a convertirme en una persona de bien, a mi esposa y familia por su apoyo incondicional, a mis docentes de la universidad, por los conocimientos impartidos y a mi Asesor. por su buena voluntad y apoyo en la realización del presente trabajo.

Muchas gracias.

Resumen y palabras clave

El presente trabajo de suficiencia profesional, titulado el despido arbitrario y su tratamiento en el derecho laboral, Lima, 2024, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el despido arbitrario y su tratamiento en el derecho laboral, Lima, 2024, ya que en la actualidad las personas que no poseen un vínculo laboral reconocido en caso lo posean, son víctimas de despidos que contravienen nuestras normas, afectando al trabajador que muchas veces desconoce de sus derechos, es por ello, que se llegó a la conclusión que existe una relación directa entre el despido arbitrario y su tratamiento en el derecho laboral, Lima, 2024, toda vez que los colaboradores del sector público o privado, merecen que los despidos realizados se realicen conforma a ley, sin abuso del poder por parte del empleador, ni mucho menos aprovechándose del desconocimiento del trabajador, que muchas veces acude a procesos judiciales interminables, que perjudican aún más su economía.

Palabras clave: Trabajador, empleador, despido, Decreto Legislativo 728.

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA 1964

Abstract and Keywords

This professional proficiency work, entitled Arbitrary Dismissal and Its Treatment in Labor Law, Lima, 2024, aimed to determine the relationship between arbitrary dismissal and its treatment in labor law, Lima, 2024. Currently, people who do not have a recognized employment relationship, if they do, are victims of dismissals that violate our regulations, affecting workers who are often unaware of their rights. Therefore, it was concluded that there is a direct relationship between arbitrary dismissal and its treatment in labor law, Lima, 2024. Employees in the public or private sector deserve that dismissals be carried out in accordance with the law, without abuse of power by the employer, much less taking advantage of the worker's ignorance, who often resorts to endless judicial proceedings, which further harm their economy.

Keywords: Worker, employer, dismissal, Legislative Decree 728

INDICE GENERAL

Carátula ……i

Dedicatoria ……ii

Agradecimiento ……iii

Resumen y palabras claves……iv

Abstract and keywords……v

Índice general ……vi

Introducción ……viii

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Marco histórico ……11

1.2. Bases teóricas ……12

1.3. Marco legal ……16

1.4. Antecedentes del estudio……18

1.5. Marco conceptual……21

CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción de la realidad problemática……24

2.2. Formulación del problema general y específicos……25

2.3. Objetivo general y específicos……25

CAPÍTULO III: JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Justificación e importancia del estudio……28

3.2. Delimitación del estudio……29

INCA GARCILASO
UNIVERSIDAD DE LA VEGA
1964

CAPITULO IV: FORMULACIÓN DEL DISEÑO

4.1. Diseño esquemático……31

4.2. Descripción de los aspectos básicos del diseño……..33

CAPITULO V: PRUEBA DE DISEÑO

5.1. Aplicación de la propuesta de solución……36

CONCLUSIONES ……39

RECOMENDACIONES……...…40

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS……..41

ANEXOS ……44

INCA GARCILASO
UNIVERSIDAD DE LA VEGA
1964

# Introducción

El trabajo es un derecho constitucionalmente protegido y en la sociedad actual nuestra constitución lo regula y lo establece como uno de los hitos importantes para la estabilidad social en el país, pues cada persona merece trabajar y darle una estabilidad económica a su familia con su esfuerzo y dedicación, sin embargo ante esta estabilidad laboral que se pregona y se exige, las empresas muchas veces son renuentes y realizan actos que cesan el vínculo laboral con el trabajador, ya que en el sector público como en el sector privado, situación que pone en peligro el derecho de todos los trabajadores, que lo único que desean es tener estabilidad laboral.

La problemática, se suscita cuando los empleadores del sector público o privado, despiden a sus trabajadores sin causa o motivo alguno; es decir, no existe ni falta grave o inacción por parte del trabajador que justifique un despido de un momento a otro, más aún cuando este no es notificado en el plazo debido tal y como lo señala la norma, para que el trabajador pueda defenderse, pues se está poniendo en riesgo su estabilidad económica y la de su familia, este mal actuar se ve demasiado en el país; sin embargo, por temor o desconocimiento el trabajador no hace nada al respecto, y se supedita a lo señalado por su empleador, firmando cualquier documento que le hagan entrega, para que le paguen los beneficios sociales, o CTS que les corresponden, ya que de no hacerlo el empleador simplemente será renuente a ello.

Los actos de muchos empleadores ocasionan un perjuicio al trabajador, y a pesar que en nuestro derecho laboral existen diferentes normas que los amparan y

protegen, no es hasta llegar a un proceso judicial que se hace efectiva esta protección, es por ello que el presente trabajo de suficiencia profesional, consta de cinco capítulos en los cuales se trata de mostrar información relevante, acerca de este tema y poder a través del diseño planteado, proponer una adecuada solución.

# CAPITULO I: MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACIÓN

## 1.1. Marco histórico

Desde la existencia del hombre en sociedad, este ha buscado trabajar en beneficio suyo y de sus pares, y a pesar que el trabajo a lo largo de la historia a sufrido ciertos cambios radicales que han hecho considerado como uno explotador y casi extremista, tanto así que en el siglo XVI y XVII, en donde imperaba el reinos de España como máximo colonizador de américa del sur, las personas trabajan para pagar fuertes tributos, sometidos a condiciones casi inhumanas, teniendo solo los mestizos y descendientes de españoles, cierto privilegios que la colonia española les reconocían, sin embargo el trabajo siempre fue ese motor que les permitía seguir teniendo una estabilidad económica considerable.

Ahora bien, desde la consolidación de la independencia del país, la constitución de 1826, el Perú le daba al trabajador libre la obligación de tener derechos a su trabajo y a estar supeditado a su jefe; sin embargo, no existía más derechos o reconocimiento al respecto, situación que hacía posible trabajos por más de 14 horas diarias, y un salario mínimo, que a duras penas podía permitir solventar los gastos de primera necesidad de las familias, pues quienes trabajaban para sostener el hogar, solo era el hombre, situación que ponía al descubierto el abuso y falta de protección al trabajador.

A mediados del XIX, la idea de mejores condiciones laborales, así como las revoluciones en las empresas fábricas y demás industrias del mundo entero permitieron cambiar la perspectiva de las condiciones en las cuales un trabajador debía ejercer sus labores, teniendo la posibilidad a través de huelgas y demás

reclamos que el Estado imponga al sector público y privado mejoras en los derechos del trabajador, ya sea en sus horarios, como condiciones de trabajo.

Hoy en día el trabajo, ha cambiado en gran parte del mundo, pues gracias al esfuerzo de las personas que lo ejercen, pueden llevar un pan a la mesa de su hogar y darle a cada uno de sus miembros una mejor calidad de vida, en condiciones adecuadas y bajo el reconocimiento de cada gobierno, pues las constituciones de cada país, así lo exigen.

## 1.2. Bases teóricas

El derecho al trabajo está reconocido en la constitución política del Perú, ya sea para su obtención en un puesto de trabajo, el derecho a la igualdad o la estabilidad de cada trabajador a no ser despedido sin causa justa, ya que estos trabajadores, no solo velan por sus intereses sino también el cuidado y bienestar de sus familias, para peor darle una mejor calidad de vida, no pudiendo el Estado ser ajeno a mejorar las condiciones de trabajo y evitar el abuso desmedido de los diversos empleadores que intentan evadir su responsabilidad y desconocer el pago adecuado de sus trabajadores, para reducir costos en sus empresas. (Gonzales, 2019).

Las instituciones públicas y los gobiernos locales y regionales, muchas veces ocasionan un abuso desmedido en el derecho de los trabajadores, ya que a pesar que estos poseen las condiciones para ser trabajadores estables y considerárselas como obreros o empelados, son contratados como simples locadores, evitando así el pago de sus beneficios sociales y teniendo la posibilidad de prescindir de ello en cualquier momentos siendo el final de cada gestión la oportunidad perfecta para ello,

situación que es totalmente contaría a lo expresado pro al constitución, pues si bien esta pregona estabilidad laboral las instituciones del Estado no lo cumple y deja al trabajador muchas veces en la calle sin algún reconocimiento de su derecho laboral. (Castro y Torres, 2022).

En el sector privado, los diversos trabajadores en su mayoría no poseen un reconocimiento laboral de por medio; es decir, a cada uno de ellos se les paga por recibo por honorarios, y por más de tener más de 3 o 4 años continuos en dichas empresas, siguen emitiéndolo, haciéndolos pasar como simples prestadores de servicios, no pagándoles ningún tipo de beneficio social, y dejando de lado lo señalado en el derecho laboral, situación que se agrava cuando el trabajador, es despedido sin justificación alguna, momento en el cual, el trabajador acude a un proceso judicial para que se le reconozca como un trabajador y goce de los derechos señalados en el Decreto Legislativo N° 728. (Delgado, 2023).

Es muy común ver en cada gobierno local, cuando terminan las gestiones de un alcalde, un despido masivo de decenas de trabajadores, argumentando la inexistencia de presupuesto público para seguir contratándolos, y al ser estos terceros, su despidos no exigen que sean justificados, siendo eta una mala praxis utilizada por las diferentes municipalices del país, que utilizan los puestos de trabajo para brindarle oportunidades laborales a sus partidarios, personas que les apoyaron en sus campañas políticas, dejando de lado a quienes son de la gestión anterior, y los cuales fácilmente pueden demandar un proceso de desnaturalización de contrato y reposición a sus centros laborales ya que por más de 3 años prestaron servicios a estas instituciones públicas, actos que seguro ganarán y dejarán pérdidas cuantiosas al Estado. (Palomino, 2023).

El despido arbitrario es aquel que ejerce el empleador sin justificación alguna en contra del trabajador, separándolo de su puesto de trabajo sin motivo alguno aparente, y por su sola potestad de jefe, más aún el trabajador muchas veces se ve supeditado a firmar diversos documentos para que se le pueda pagar sus beneficios sociales; es decir, el empleador condiciona al trabajador para el pago de sus beneficios, siendo esto un total abuso, que en diferentes oportunidades el trabajador demanda por despido arbitrario y exige su reincorporación a su centro de labores. (Miranda, 2020).

El despedir a un trabajador es como un ritual sagrado, en el cual deben seguirse una serie de condiciones que la propia norma enumera, para que no existía errores ni afectación en el derecho el trabajador y así el empleador pueda encontrase exento de poder ser demandado de forma injusta, si bien existen buenos trabajadores que lo que buscan es un desarrollo laboral y profesional, existen trabajadores que lo único que hacen es hacer uso indebido de sus labores, aprovechándose de la propia empresa y trayendo consigo serios problemas financieros a sus empleadores, situación que son justas de ser utilizadas para un pedido. (Espinoza, 2019).

En nuestra legislación actual existen tipos de despidos que están tipificados en la propia norma (Decreto Legislativo N°728), y otros tipos de despidos que el tribunal constitucional ha declarado su existente y a la cual tiene hasta el día de hoy vigencia, tanto es así que según la norma se identifica al despido arbitrario, el despido nulo y el despido indirecto, mientras que los reconocidos por el Tribunal Constitucional, son el despido incausado y el despido fraudulento, en todas estas situaciones de despido, la afectación directa al trabajador a su estabilidad y continuidad laboral es evidente,

teniendo a un empleador que con abuso de poder finiquita el vínculo laboral de forma unilateral afectando a su trabajador. (Aguilar y Sánchez, 2023).

El proceso laboral en el Perú, es regulado por la Ley N°29497, y a pesar que esta Ley, pregona un proceso rápido y eficiente, la realidad que se vive es distinta, ya que estos proceso para ser calificados y admitidos tardan meses, y que decir de las programaciones de audiencias de conciliación y juzgamiento que tarda meses, para solo ser programado, situación que ha puesto en tela de juicio la eficiencia de la norma, y la negligente acción de los jueces laborales en poder abastecerse en estos procesos, pues la carga procesal sigue siendo enorme, impidiendo un resultado tapido a un trabajador el cual debe esperar meses o incluso años para retornar a su centro de labores pro un supuesto despido arbitrario. (Rosado, 2022).

Cada día que pasa en el país, se dan diferentes actos de despidos arbitrarios, que realizan los diferentes empleadores del sector público o privado, justificando sus acciones en falsas justificaciones o en situaciones presupuéstales que no puede verse afectado al trabajador, pues este merece tener la estabilidad laboral adecuada y llegar a un acuerdo al menos, para evitar a todo costo, algún tipo de despido, pues no se puede dejar en desamparo a quien necesita trabajar para solventar los gastos de la familia. (Del Río, 2023).

Los legisladores deben permitir a través de la norma otorgar mejor protección al trabajador, no solo en el ámbito laboral, sino también en el ámbito procesal, pues si bien es cierto no se puede evitar el atropello de los trabajadores, pues el estado no es omnipotente, al menos debemos asegurarnos en proteger de forma rápida el derecho flagelado y a pesar que existe el Ministerio de Trabajo, SUNAFIL y un poder

judicial con intención de salvaguardar el derecho del trabajador, pero la realidad muchas veces golpe, y golpea duro a quienes no lo merecen. (Burneo, 2023).

## 1.3. Marco legal

En nuestra constitución política del Perú, se desarrolla una protección adecuada al derecho del trabajador, y su estabilidad como tal, debiendo cada institución pública o empresa privada reconocerlo y protegerlo, tal y como lo señal en el artículo 24, que expresa lo siguiente:

> Artículo 24.- Derechos del trabajador
>
> El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.
>
> El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.
>
> Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Asimismo, en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, se señala con claridad a que se denomina un despido arbitrario y un despido nulo y como se ejerce en neutras sociedades, siendo esto establecido en el artículo 34, el cual señala lo siguiente:

Artículo 34.- El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38.

Ahora bien, en la Ley N° 29497, denominada nueva ley procesal del trabajo se señala con claridad el objeto de la ley y la protección del derecho al trabajador que a pesar que existe la intención de mejorar y ser rápidos en este tipo de procesos, la realidad los golpea incumpliendo muchas veces lo señalado en dicha norma:

Artículo II.- Ámbito de la justicia laboral. Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

## 1.4. Antecedentes del estudio

### Antecedentes nacionales

Según Espinoza y Vergara (2020), en su tesis titulada *"Criterios de cuantificación del daño moral en despidos arbitrarios"*, tuvo como objetivo el de proponer criterios de cuantificación del daño moral derivado de despidos arbitrarios, teniendo como metodología de la investigación el enfoque cuantitativo el cual tuvo datos exacto de información puntual recolectada, el tipo de investigación fue básica, el diseño no experimental pues no se alteraron o modificaron las variables, el nivel fue descriptiva, mientras que la técnica de recolección de datos fue la encuesta el instrumento el cuestionario, y finalmente, ante este vacío se concluyó proponiendo parámetros objetivos para la cuantificación del daño moral a raíz de los despidos arbitrarios.

Para Silverio (2019), en su tesis titulada *"La hostilidad laboral respecto a la vulneración de los derechos del trabajador, San Juan de Lurigancho, 2019"*, tuvo como objetivo general el de determinar la relación que existe entre la hostilidad laboral, y la vulneración de los derechos del trabajador, teniendo como enfoque el cuantitativo, el diseño no experimental el tipo de investigación fue básica, el nivel de la investigación fue descriptiva, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, teniendo como conclusión que Se determinó que existe una relación significativa entre la hostilidad laboral, y la vulneración de los derechos del trabajador

Según Pariona (2022), en su tesis titulada, la libertad sindical y el despido arbitrario en el Perú, 2021, tuvo como objetivo general el de determinar si la libertad

sindical se relaciona con el despido arbitrario, dado que existen en muchos casos hostilizaciones hacia los dirigentes sindicales, por lo que hay un proyecto de Ley que exige una sobreprotección para aquellos, mediante el cual sugiere que se envié una solicitud de autorización al Juez especializado, y de esa manera evitar despedirlos arbitrariamente, teniendo como enfoque el cuantitativo, el diseño no experimental el tipo de investigación fue básica, el nivel de la investigación fue descriptiva, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, teniendo como conclusión que el despido arbitrario en el Perú, muchas veces se trastoca por el mal criterio del empleador que intenta soslayar los derechos sindicales del trabajador.

Antecedentes internacionales

Para el tesista argentino Coppoletta (2021), en su tesis titulada *"El contrato relacional de trabajo"*. Crítica del sistema legal de protección contra el despido arbitrario, tuvo como objetivo general el de determinar los problemas más resaltantes del despido arbitrario en una relación contractual laboral, teniendo como enfoque el cuantitativo, el diseño no experimental el tipo de investigación fue básica, el nivel de la investigación fue descriptiva, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, teniendo como conclusión que el despido arbitrario; por lo tanto, es una conducta oportunista de la parte empresaria que daña las expectativas de la persona que trabaja.

Según el tesista chileno Navarrete (2021), en su tesis titulada *"El incumplimiento contractual no disciplinario como causal de despido según el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo"*, tuvo como objetivo general el de determinar una correcta regulación normativa en defensa del derecho del trabajador frente a los

despidos arbitrarios, teniendo como enfoque el cuantitativo, el diseño no experimental el tipo de investigación fue básica, el nivel de la investigación fue descriptiva, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, teniendo como conclusión que el legislador debe realizar un correcto trabajo en la elaboración normas que permita la protección del trabajador.

Para el tesista ecuatoriano, Flores (2018), en su tesis titulada *"Inversión de la Carga de la Prueba en Despido Intempestivo como Fenómeno de la Relación Laboral"*, tuvo como objetivo general, determinar la obligación de la prueba por parte del trabajador a fin de poder proteger su derecho al trabajo, teniendo como enfoque el cuantitativo, el diseño no experimental el tipo de investigación fue básica, el nivel de la investigación fue descriptiva, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, teniendo como conclusión que la limitada capacidad del trabajador para sustentar su pretensión dentro de un proceso judicial, en los casos en que la relación laboral cesa sus efectos producto de un despido intempestivo, le impide el acceso a la indemnización del art. 188 del Código del Trabajo.

## 1.5. Marco conceptual

En el presente trabajo de suficiencia profesional se plantearon los siguientes conceptos:

Derecho laboral. Es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre el trabajador y empleador, designándole a cada uno de ellos derechos y obligaciones que cumplir, para mantener la espabilad adecuada. (Untuña, 2018).

Trabajo. Es el esfuerzo físico o mental que realiza una persona ante su empleador a cambio de una remuneración de por medio. (Silverio, 2019).

Empleador. Es la persona natural o jurídica que contrata a un trabajador para un trabajo en específico otorgando de por medio una remuneración y condiciones laborales adecuadas para su desenvolvimiento. (Rosado, 2022).

Trabajador. Es la persona que a través de su esfuerzo físico o mental ofrece su servicio a cambio de una remuneración, siendo este trabajo personal y subordinado. (Pariona, 2022).

Vínculo laboral. Es la relación que se da entre un trabajador y un empleador en donde existe tres elementos importantes denominados remuneración, prestación personal y subordinación, de faltar uno de ellos no podríamos hablar de vínculo laboral. (Palomino, 2023).

Despido arbitrario. Es la terminación de un contrato de trabajo sin justificación alguna por parte del empleador en contra del trabajador. (Navarrete, 2021).

Despido nulo. Es aquel despido que contraviene aspectos puntuales de la norma y que es declarado por un juez de trabajo. (Miranda, 2020).

Proceso judicial. Es el conjunto de actos procesales en donde interviene un demandante demando y un juez, y al cual se acude para resolver alguna controversia o enfrentamiento de intereses. (Espinoza, 2019).

Sociedad. Es un conjunto de personas que comparten entre si una cultura e idioma, y se encuentran en constante interrelación entre ellos en un espacio y tiempo determinado. (Gonzales, 2019).

Estabilidad laboral. Es la garantía por el cual goza un trabajador que le permite mantenerse en su puesto de trabajo sin sufrir algún tipo de despido en su contra. (Del Rio, 2023).

Beneficios sociales. Son compensaciones económicas que los empleadores otorgan a sus trabajadores por las actividades realizadas, siendo estas reguladas por ley. (Castro y Torres, 2022).

Abuso del empleador. Es la acción abusiva pro su propia condición que un empleador posee en contra de su trabajador, el cual a través de sus pedidos afecta el derecho del trabajador. (Burneo, 2023).

INCA GARCILASO
UNIVERSIDAD DE LA VEGA
1964

# CAPITULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## 2.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad en el país, existe una total falta de respeto a los derechos laborales, de cada trabajador, no solo por el hecho de incumplir con el pago de sus beneficios sociales o por el despido injustificado de estos, sino por el hecho, de que a pesar de que existen locadores de servicios o servidores CAS que se podrían

considerar como trabajadores estables y tener todos los beneficios correspondientes de un trabajador obrero o empelado, pero simplemente la institución pública que los acoge no lo realiza y cuando culminan sus contratos que son simple apariencia los despiden como si nada hubiera pasado.

En el país la estabilidad en un puesto de trabajo, si bien está protegida en nuestra Constitución Política del Perú, esta muchas veces es ignorada, persistiendo la renuencia de no solo empresa privadas, sino también de las instituciones públicas, que despiden a quienes podrían ser considerados fácilmente trabajadores, pero que deben afrontar todo un proceso judicial para recién serlo, y cuando ya son considerado como tal, se ordena su reposición, con el pago de todos los beneficios que le corresponden, situación que afecta a la administración pues el presupuesto público se ve a afectado por este tipo de procesos.

No se puede negar la existencia de una problemática constante para los trabajadores estables de las diferentes instituciones públicas y empresa privadas, pero más inseguridad jurídica poseen quienes teniendo todas las condiciones para ser estables, simplemente el estado no les interesa reconocer su derecho y lo peor es que los despiden, para que estos no puedan seguir manteniendo a sus familias e intentando al menos obtener un desarrollo personal y profesional.

## 2.2. Formulación del problema general y específicos

¿Qué relación existe entre el despido arbitrario y su tratamiento en el derecho laboral, Lima, 2024?

Problema específico 1:

¿Qué relación existe entre el despido arbitrario de locadores de servicios y el reconocimiento de su derecho al trabajo?

Problema específico 2:

¿Qué relación existe entre el despido arbitrario a servidores CAS y el reconocimiento de su derecho al trabajo?

## 2.3. Objetivo general y específicos

Objetivo general:

Determinar la relación existente entre el despido arbitrario y su tratamiento en el derecho laboral, Lima, 2024.

Objetivo específico 1:

Establecer la relación existente entre el despido arbitrario de locadores de servicios y el reconocimiento de su derecho al trabajo.

Objetivo específico 2:

Demostrar la relación existente entre el despido arbitrario a servidores CAS y el reconocimiento de su derecho al trabajo.

# CAPÍTULO III: JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

## 3.1. Justificación e importancia del estudio

### Justificación teórica

El presente trabajo de suficiencia profesional a través de la información recolectada de los diferentes autores, se ha podido plantear nuevos conocimientos que intentan dar a conocer la problemática que se ciñe en los despidos arbitrarios en las diferentes instituciones públicas y privadas y como estas afectan no solo a los trabajadores estables o que poseen un vínculo laboral reconocido sino también a que a pesar de tener todos los elementos constitutivos del derecho laboral, no se les reconoce, y por el contrario su empleador los cesa de sus servicios.

Justificación practica

El presente trabajo de investigación ha permitido a través del diseño plantear una propuesta innovadora que permita contrarrestar los indebidos actos de despido arbitrario en las diferentes empresas privadas e instituciones públicas, pues cada trabajador tiene derecho a permanecer en su puesto e trabajo mientras que no haya realizado ninguna acta que contravenga o perjudiqué a su empleador, pues la sola voluntad antojadiza de los superiores no es motivo para acabar con el vínculo laboral de los trabajadores, ahora bien esta posición no solo debería darse para los trabajadores que se encuentran como obreros o empelados, sino también para los locadores de servicios y servidores cas que también tiene un vínculo laboral que a pesar de no estar reconocido la realidad supera cualquier documento existente.

Justificación metodológica

Este trabajo de suficiencia profesional ha cumplido con los parámetros exigidos por la universidad asimismo se ha ceñido con las normas APA séptima edición en el citado y referencias obtenidas, a fin que se pueda obtener un trabajo de calidad el cual pueda ser citado pro otros investigadores.

## 3.2. Delimitación del estudio

### Delimitación territorial

La presente investigación se realizó en la ciudad de Lima, la cual es una ciudad en donde el sector económico y empresarial se ha incrementado en los últimos años, así mismo, en esta ciudad se concentra una gran cantidad de personas que trabajan, ya sea para instituciones públicas o privadas, el esfuerzo que acá se realiza, se hace con la finalidad de que cada trabajador pueda salir adelante gracias a una estabilidad laboral que les permita avanzar.

### Delimitación temporal

El presente trabajo de suficiencia profesional, se realizó en el periodo del 2024, fecha en la cual el país tuvo una estabilidad política, económica y social, así también en el aspecto laboral, ha existido incremento en los puestos de trabajo, para que cada ciudadano pueda desempeñar sus funciones con normalidad.

# CAPITULO IV: FORMULACIÓN DEL DISEÑO

## 4.1. Diseño esquemático

El problema de investigación planteado, permite dar a conocer como el derecho de cientos de trabajadores en la capital, se han visto afectado por despidos intempestivos, los cuales dejan en desamparo a los trabajadores, no solo del sector privado, sino también a los del sector público, ahora bien este despido arbitrario el cual muchas veces está condicionado a firmar documentos en blanco o aceptar montos menores en el pago de sus beneficios sociales o falsas acusaciones por parte del empleador, no son correctamente regulados no sancionados por la propia norma, obligando a los trabajadores afectados a acudir a procesos judiciales interminables.

Es ante esta situación, que se ha planteado versar una propuesta legislativa que permita ver desde diferentes aspectos una alternativa de solución, que ayude a quienes sufren de despidos arbitrarios en la capital y sean estables o quienes se encuentren en otra modalidad contractual:

Desde un enfoque legislativo

El partido político, que le interesa acabar con los despidos arbitrarios en el país y el aviso por ciertos empleadores en contra de sus trabajadores, así como, la indefensión que provocan ineficientes contrataciones, es que debe plantearse un proyecto de ley en donde se tendrá en cuenta la imposición de multas de más de 5 UIT, para las personas naturales o jurídicas que despidan de forma injustificada o incausada a sus trabajadores.

Asimismo, debe permitirse una protección especial a los trabajadores, que encontrándose como locadores de servicios o servidores CAS, y cuenten con más de 3 años continuos de servicios; es decir, estos tendrán una protección especial ante

los despidos arbitrarios, siempre y cuando acrediten simplemente la remuneración, la subordinación y la prestación personal. Sin acudir a un proceso de desnaturalización de contrato previo.

Desde un enfoque institucional

Las empresas privadas y las diferentes instituciones públicas o privadas, deberán tener en consideración, que el despido que intenten realizar en contra de sus trabajadores, van a ser debidamente motivados y según lo señalado por la norma, de lo contrario se impondrán multas y se aplicarán sanciones, contra los funcionarios o servidores que autorizaron dichos despidos.

El Ministerio de Trabajo y SUNAFIL, son los entes encargados de velar por el cumplimiento de la ley, a fin que todos cumplan con la misma, sin distinción alguna.

Desde un enfoque social

Cada persona que trabaje bajo cualquier modalidad contractual, pero que cumpla con la prestación personal, subordinación y remuneración, podrá tener ya una protección especial, ante un despido arbitrario, y más aún, los que se encuentran en regímenes establecidos como el Decreto Legislativo N° 728 o N° 276.

Los colaboradores, podrán al fin poder trabajar sin sobresaltos y tener una estabilidad laboral adecuada, parta que cada familia pueda desarrollarse plenamente.

4.2. Descripción de los aspectos básicos del diseño

El diseño planteado, busca que algún partido político pueda crear un Proyecto de Ley, con la información recolectada en el presente trabajo de suficiencia profesional y así, poder plasmarlo para mejorar la situación laboral de cientos de miles de trabajadores, que son despedidos sin justa razón.

Es así que, el Proyecto de Ley permitirá los siguientes aspectos puntuales:

Todo trabajador bajo los regímenes laborales 728, 276 y aquellos que no tengan un régimen establecido (locadores o servidores CAS), pero que posean los elementos de laboralidad, como son: la prestación, remuneración y subordinación, tendrán una protección especial, ante cualquier intento de despido arbitrario que se suscite.

Las personas naturales o jurídicas, que despidan a sus trabajadores, sin justificación alguna, serán multados con montos ascendentes entre 5 UIT a 20 UIT.

Los funcionarios o directivos de las instituciones públicas, que despidan a los locadores y servidores CAS, que acreditan el solo indicio de laboralidad, serán sancionados administrativamente; así como, la imposición de multas pecuniarias en su contra, ascendentes desde 2 UIT a 10 UIT.

El Ministerio de Trabajo y SUNAFIL, recepcionarán cualquier queja y denuncia sobre despido arbitrario y en el plazo de 48 horas, como máximo será resuelto, reponiendo a los trabajadores en su puesto de trabajo, en caso no haya justificación para su despido.

En el supuesto que, el trabajador, haya cometido una falta grave o este inmerso en alguna de las causales de despido, la presente Ley, no se le podrá aplicar.

# CAPITULO V: PRUEBA DE DISEÑO

## 5.1. Aplicación de la propuesta de solución

### Desde un enfoque legislativo

Para la aplicación del diseño el partido político interesado en la presente propuesta, debería elaborar el proyecto de ley denominado: ***"Ley de protección contra el despido arbitrario".***

El partido político, presentará el proyecto de Ley al Congreso de la República, para que este pueda ser debatido.

La aprobación del Proyecto de Ley, se realizaría con el 50% + 1 de los votos de los Congresistas.

Una vez aprobado el Proyecto de Ley, el Congreso de la República, lo enviará al Ejecutivo, para su conformidad y publicación, respectiva.

Con la validación del Ejecutivo o sin ella el Congreso de la República, enviará a la publicación de la Ley, al Diario Oficial "El Peruano".

Una vez publicado en el Diario Oficial "El Peruano", la Ley tendrá vigencia a partir de día siguiente de su publicación.

Desde un enfoque institucional

Las empresas privadas, acatarán en sus términos lo señalado por la norma y se abstendrán de realizar cualquier tipo de despido injustificado, pues de no cumplir con ello, se le impondrán las multas planteadas, en la propia norma.

Los gobiernos locales y regionales, tendrán la obligación de cumplir lo señalado por la ley, no podrán despedir por la culminación de un contrato de locación de servicios, a quien demostró más de 3 años de antigüedad y los elementos de laboralidad, de esa forma estos trabajadores estarán respaldados ante cualquier tipo de cese, solo faltándoles su proceso de desnaturalización que lo podrán hacer de forma paralela.

Las instituciones públicas en general, también deberán acatar lo señalado en la norma, y no podrán despedir de forma injustificada a ninguno de sus trabajadores, ni mucho menos cesarlos, por motivo de ser locadores o servidores CAS, falta de presupuesto público, pues también serán multados según lo señalado por la propia norma.

Desde un enfoque social

La sociedad en general, tendrá en cuenta el beneficio que la propia norma ha otorgado, debiendo cada trabajador realizar sus actividades de la mejor manera posible, pues esta protección no es absoluta y no admite abuso de derecho, debido a que, de existir causas, para que sean despedidos simplemente deberán demostrar dichas pruebas y las instituciones como el Ministerio de Trabajo y SUNAFIL, certifican dicho acto.

La intención del presente diseño, es velar por los derechos de todos los trabajadores, a fin que tengan la estabilidad laboral, que les permita desarrollarse como personas, y así sus familias puedan tener una vida digna, en un mundo tan competitivo como el nuestro.

## CONCLUSIONES

- Se ha determinado que existe una relación directa, entre el despido arbitrario y su tratamiento en el derecho laboral, Lima, 2024, toda vez que los trabajadores del sector público o privado, merecen que los despidos realizados se practiquen conforme a Ley, sin abuso del poder por parte del empleador, ni mucho menos aprovechándose del desconocimiento del trabajador, que muchas veces acude a procesos judiciales interminables, que afectan aún más su economía.

- Estableciéndose que existe una relación directa, entre el despido arbitrario de locadores de servicios y el reconocimiento de su derecho al trabajo, ya que las empresas privadas e instituciones públicas, desean evadir su responsabilidad y ante una posible formalización del derecho laboral, prefieren el despido arbitrario de sus trabajadores.

- Demostrándose que existe, una relación directa entre el despido arbitrario a servidores CAS, y el reconocimiento de su derecho al trabajo, ya que, al ser un contrato a plazo determinado, considerado como un régimen especial, prefieren cesar a los trabajadores, que aceptar sus derechos laborales.

## RECOMENDACIONES

- Que los legisladores deben crear leyes, que permitan una mejor protección de los trabajadores de todos los regímenes o modalidades de trabajos para que no puedan ser despedidos pasado los 3 meses de prueba.

- Que las instituciones públicas y privadas, se sirvan contratar a los trabajadores bajo contrato de trabajo y regímenes laborales existente, y no otro tipo de vinculación que intenta encubrir o desnaturalizar la realidad del trabajador.

- Que los estudiantes, egresados y/o titulados en Derecho y Ciencias Políticas, investiguen sobre este apasionante tema, a fin de poder hallar mejores soluciones que hagan posible el respeto irrestricto del derecho del trabajador, en una sociedad plagada de informalidad y de abuso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar Cuenca, B. A. y Sánchez Segura, M. J. (2023). La protección del trabajador frente al despido incausado dentro del periodo de prueba. DOI: https://hdl.handle.net/20.500.14278/4342

Burneo Chicco, D. (2023). Tutela del trabajador contra el despido dentro del periodo de prueba. DOI: https://hdl.handle.net/11042/6295

Castro Aguilar, E. A. y Torres Olivares, S. V. (2022). Contratación administrativa de servicios (CAS) y la estabilidad laboral. DOI: https://hdl.handle.net/20.500.12848/4760

Coppoletta, S. C. (2021). El contrato relacional de trabajo. Crítica del sistema legal de protección contra el despido arbitrario. DOI: https://repositoriosdigitales.mincyt.gob.ar/vufind/Record/UNLBT_fa02b49814096a17ce473b413c7d12be

Del Rio Huamaní, E. Z. (2023). Reposición por despido fraudulento e indemnización por despido arbitrario. DOI: https://hdl.handle.net/20.500.11818/7284

Delgado Cabrales, L. E. (2023). Desnaturalización de contrato de locación de servicios. DOI: https://hdl.handle.net/20.500.11818/7299

Espinoza Arias, R. I., y Vergara Engracio, Y. L. (2020). Criterios de cuantificación del daño moral en despidos arbitrarios. DOI: https://hdl.handle.net/20.500.12692/57583

Espinoza Montoya, C. L. (2019). El despido como hecho generador de responsabilidad civil. DOI: https://hdl.handle.net/20.500.12727/5663

Gonzales Concha, E. (2019). Derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona. DOI: https://hdl.handle.net/20.500.13084/3632

Miranda León, J. E. (2020). Despido Arbitrario. DOI: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14556

Navarrete Peña, F. (2021). El incumplimiento contractual no disciplinario como causal de despido según el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. DOI: https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/178403

Palomino Velazco, K. L. (2023). La defensa laboral y despido en el régimen de obreros de la Municipalidad Provincial de Huamanga 2022. DOI: https://hdl.handle.net/20.500.13080/9230

Pariona Meza, S. B. (2022). La libertad sindical y el despido arbitrario en el Perú, 2021. DOI: https://hdl.handle.net/20.500.12692/112885

Rosado Málaga, S. R. (2022). Causas de la excesiva demora en los procesos laborales en la etapa de ejecución que afectan la tutela judicial efectiva en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa en el Periodo 2012-2021. DOI: https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/12277

Silverio Gomez, J. (2019). La hostilidad laboral respecto a la vulneración de los derechos del trabajador, San Juan de Lurigancho, 2019. DOI: https://hdl.handle.net/20.500.12990/4756

Untuña Toscano, L. (2018). Inversión de la Carga de la Prueba en Despido Intempestivo como Fenómeno de la Relación Laboral. Quito: UCE. DOI: http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/16970

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA 1964

INCA GARCILASO
UNIVERSIDAD
DE LA VEGA
1964

## ANEXO

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**
**EL DESPIDO ARBITRARIO Y SU TRATAMIENTO EN EL DERECHO LABORAL, LIMA, 2024**

| Problema General | Objetivo General | Hipótesis General | Variables | Dimensiones e Indicadores |
|---|---|---|---|---|
| ¿Qué relación existe entre el despido arbitrario y su tratamiento en el derecho laboral, Lima, 2024? | Determinar la relación existente entre el despido arbitrario y su tratamiento en el derecho laboral, Lima, 2024 | Existe una relación directa entre el despido arbitrario y su tratamiento en el derecho laboral, Lima, 2024. | **Variable independiente**<br><br>Despido arbitrario | **Dimensiones:**<br>Aspecto Normativo<br><br>**Indicadores:**<br>Derechos reconocidos |
| **Problemas específicos** | **Objetivos específicos** | **Hipótesis especificas** | **Variable dependiente** | **Dimensiones:** |
| ¿Qué relación existe entre el despido arbitrario de locadores de servicios y el reconocimiento de su derecho al trabajo?<br><br>¿Qué relación existe entre el despido arbitrario de a servidores CAS y el reconocimiento de su derecho al trabajo? | Establecer la relación existente entre el despido arbitrario de locadores de servicios y el reconocimiento de su derecho al trabajo<br><br>Demostrar la relación existente entre el despido arbitrario a servidores CAS y el reconocimiento de su derecho al trabajo. | Existe una relación directa entre el despido arbitrario de locadores de servicios y el reconocimiento de su derecho al trabajo<br><br>Existe una relación directa entre el despido arbitrario a servidores CAS y el reconocimiento de su derecho al trabajo | Tratamiento en el derecho laboral | Aspecto Social<br><br>Aspecto Normativo<br><br>**Indicadores:**<br><br>Derechos reconocidos |

INCA GARCILASO
UNIVERSIDAD DE LA VEGA
1964