



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO**

TESIS

**“DESPIDO ARBITRARIO Y SU AFECTACIÓN AL DERECHO
A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DEL RÉGIMEN PRIVADO, TARAPOTO 2009-2018”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO:

**AUTORES: Bach. SÁNCHEZ BARDALES MARÍA TERESA
Bach. NORIEGA MURRIETA JAVIER**

ASESOR: MG. IVANKA CHACÓN VALLES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO LABORAL

SAN MARTÍN, PERÚ

2021

PAGINA DE APROBACION

Tesis sustentada en acto público el día Lunes 15 de Agosto del 2022, en la Facultad de Derecho de la UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL PERU – UCP, identificado por el Jurado calificador y dictaminador siguiente:



Dr. FERNANDO MARTIN ROBLES SOTOMAYOR

Presidente



Mag. ANDREA NATALIE TEJADA MENDOZA

Miembro



Mag. ARISTO WILBER MERCADO ARBIETO

Miembro

Dedicatoria

A mis padres, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir un sueño más.

María Teresa

A mis padres y a mis hijos por el apoyo y motivación para seguir superándome.

Javier

Agradecimiento

A mi familia y a mi novio por apoyarme y acompañarme durante todo este proceso.

María Teresa

A mi familia con todo mi corazón.

Javier

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Con Resolución Decanal N° 354 del 12 de agosto de 2022, la FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de la Sustentación de Tesis a los Señores:

- Dr. Fernando Martín Robles Sotomayor Presidente
- Mag. Andrea Natalie Tejada Mendoza Miembro
- Mag. Aristo Wilber Mercado Arbieta Miembro

Como Asesor: **Mag. Ivanka Chacon Valles**

En la ciudad de Iquitos, siendo las 20:30 horas del día **Lunes 15 de Agosto del 2022** en las instalaciones de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP, se constituyó el Jurado para escuchar de modo **NO PRESENCIAL**, la sustentación y defensa de la Tesis: "**DESPIDO ARBITRARIO Y LA AFECTACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN PRIVADO, TARAPOTO, 2009-2018**"
Presentado por los sustentantes:

**JAVIER NORIEGA MURRIETA
MARIA TERESA SANCHEZ BARDALES**

Como requisito para optar el título profesional de: **Abogado**
Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas, las que fueron respondidas de forma: SATISFACTORIA
El jurado después de la deliberación en privado llegó a la siguiente conclusión:
La Sustentación es:

APROBADA POR MAYORÍA

En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta.

 <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black;"/> <p>Mag. Andrea Natalie Tejada Mendoza Miembro</p>	 <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black;"/> <p>Dr. Fernando Martín Robles Sotomayor Presidente</p>	 <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black;"/> <p>Mag. Aristo Wilber Mercado Arbieta Miembro</p>
--	--	---

CALIFICACION:	Aprobado (a) Excelencia	: 19 - 20
	Aprobado (a) Unanimidad	: 16 - 18
	Aprobado (a) Mayoría	: 13 - 15
	Desaprobado (a)	: 00 - 12

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Hoja de aprobación.....	iv
Índice de contenido.....	v
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
Resumen y palabras claves.....	ix
Abstract	x
Introducción	1
Capítulo I. Marco teórico	3
1.1. Antecedentes del estudio.....	3
1.2. Bases teóricas.....	10
1.3. Definición de términos básicos.....	27
Capítulo II. Planteamiento del problema.....	30
2.1. Descripción del problema.....	30
2.2. Formulación del problema.....	33
2.3. Objetivos.....	34
2.4. Hipótesis.....	34
2.5. Variables:.....	34
Capítulo III. Metodología.....	37
3.1. Tipo y diseño de investigación	37
3.2. Población y muestra.....	38
3.3. Técnicas, instrumentos y procedimiento de recolección de datos	38
3.4. Procesamiento y análisis de datos.....	39
Capítulo IV. Resultados	41
Capítulo V. Discusión, conclusiones y recomendaciones	48

Referencias Bibliográficas.	54
Anexos.....	58
Anexo 1. Matriz de consistencia	59
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos	60
Anexo 3. Fichas de validación de los instrumentos.....	63
Anexo 4. Información sobre los 30 expedientes analizados	69
Anexo 5. Base de datos	71
Anexo 6. Autorización	74

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable	39
Tabla 2. Actuación del empleador respecto al despido de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018	46
Tabla 3. Nivel de afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto año 2009-2018	47
Tabla 4. Relación entre el despido arbitrario y la afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018	49
Tabla 5. Decisión Chi-cuadrado	50

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Proceso de demanda por despido arbitrario por parte de los trabajadores del régimen privado ante la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo	44
Figura 2. Actuación del empleador respecto al despido de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018	46
Figura 3. Nivel de afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto año 2009-2018	48
Figura 4. Decisión Chi-cuadrado	50

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el despido arbitrario y la afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018. La investigación fue de tipo básica y diseño no experimental de corte transversal retrospectivo-correlacional, la población y muestra estuvo conformada por 30 expedientes por lo cual se empleó el muestreo no probabilístico censal, las técnicas empleadas fueron el análisis documental y fichaje, y el instrumento aplicado fue la guía de análisis documental. Resultados: El proceso de despido arbitrario de los trabajadores del régimen privado no se efectúa de forma apropiada en vista de que existen una serie de deficiencias que impiden evaluar la actuación del empleador, mientras que el nivel de afectación al derecho a la estabilidad laboral fue alto según el 57% de los expedientes. Conclusión: Existe una relación significativa entre el despido arbitrario y la afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018, pues ($p=.05$; $gl=63$; $1-\alpha=.95$), mientras que el Chi^2 calculado fue 81.983 y Chi^2 tabulado fue 79.08.

Palabras clave: Derechos laborales, despido arbitrario, estabilidad laboral, régimen privado.

Abstract

The objective of the investigation was to determine the relationship between arbitrary dismissal and the impact on the right to job stability of workers in the private regime, Tarapoto 2009-2018. The research was of a basic type and a non-experimental, retrospective-correlational cross-sectional design, the population and sample consisted of 30 files, therefore non-probabilistic census sampling was used, the techniques used were documentary analysis and registration, and the instrument applied was the document analysis guide. Results: The process of arbitrary dismissal of public and private workers is not carried out in an appropriate way, given that there are a series of deficiencies that prevent the employer's performance from being evaluated, while the level of impact on the right to job stability was high according to 57% of the files. Conclusion: There is a significant relationship between arbitrary dismissal and the impact on the right to job stability of workers in the private regime, Tarapoto 2009-2018, since ($p = .05$; $gl = 63$; $1-\alpha = .95$), while the calculated Chi2 was 81.983 and the tabulated Chi2 was 79.08.

Keywords: Labor rights, arbitrary dismissal, job stability, private regime.

Introducción

A medida que la sociedad humana ha ido desarrollándose, se han implementado mecanismos y procedimientos que generan un mejor estilo y calidad de vida; por consiguiente, para el año 2015, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), creó once objetivos para el “Desarrollo Sostenible”, siendo uno de ellos, “Trabajo decente y crecimiento económico”, al respecto, la Constitución Política del Perú, menciona en el artículo 22° que, se considera al trabajo como un derecho y un deber, siendo la base fundamental del bienestar social y un medio de realización de la persona; por lo tanto, todo ciudadano tiene derecho a un trabajo libre bajo los regímenes normativos establecido por Ley.

Para dar cumplimiento a lo establecido en la Constitución, nuestra legislación ha emitido una serie de normas sobre el trabajo, así como el despido y la estabilidad laboral, con la finalidad de regular la relación del trabajo y también las medidas a emplear frente a situaciones que limiten o afecten el desempeño del trabajo.

No obstante, en el Perú, aún existen situaciones en la que los trabajadores experimentan no solo condiciones difíciles de trabajo ya sea por remuneraciones bajas o inestabilidad laboral, sino que también pueden ser despedidos de forma arbitraria, teniendo que recurrir a instancias jurisdiccionales para hacer prevalecer sus derechos como trabajadores, es por ello que en la presente tesis se estableció como objetivo: Determinar la relación que existe entre el despido arbitrario y la afectación al derecho a la estabilidad laboral. Asimismo, la población estaría conformada por trabajadores del sector privado y se obtuvo información proporcionada por la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del distrito de Tarapoto, con este estudio se busca responder a las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la relación que existe entre el despido arbitrario y la afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del

régimen privado, Tarapoto 2009-2018?, ¿Cómo es el proceso de despido arbitrario ante la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo, Tarapoto 2009-2018? y ¿Cuál es el nivel de afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018?, de tal manera que permita genera información que pueda ser tomada en cuenta por los organismos administrativos competentes en materia laboral.

Capítulo I. Marco teórico

1.1. Antecedentes del estudio.

Para el desarrollo de la investigación, se hizo uso de diferentes investigaciones desarrolladas desde un ámbito internacional, nacional y local, las cuales se presentan a continuación:

En el contexto internacional tenemos a Hernández, C. I. (2015), en su tesis *“El despido intempestivo en relación al cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador, frente al principio constitucional de estabilidad laboral y el buen vivir”*. (Tesis de pregrado). Universidad Regional Autónoma de los Andes Uniandes. Santo Domingo, Ecuador, cuyo objetivo fue indicar las consecuencias del despido intempestivo. La investigación fue de tipo campo, bibliográfica y documental, teniendo como muestra a la ciudadanía, inspectores de trabajo, jueces de la jurisdicción y estudiantes universitarios, los instrumentos son la entrevista y la encuesta. Concluyendo que, los contratos individuales también pueden finalizar por despido intempestivo, es decir, el empleador decide finalizar el contrato de trabajo del empleado. Asimismo, de acuerdo al Código del Trabajo, este tipo de despido no cubre perjuicios económicos a favor del empleado (p.75)

Tayupanda, B. G. (2014), en su investigación *“Despido intempestivo en los contratos individuales de trabajo y sus garantías constitucionales en el Ecuador”*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Loja. Loja, Ecuador, cuyo objetivo fue desarrollar un análisis jurídico, crítico y doctrinario sobre el despido intempestivo a través de la aplicación de criterios para la estabilidad del empleado. El tipo de investigación fue descriptiva y bibliográfica, cuya muestra fue aplicada a los profesionales de derecho, sus instrumentos son la entrevista, fichas nemotécnicas y bibliográficas. Concluyendo que, el despido intempestivo es el término del contrato de trabajo y otros causantes

establecido en el Código de trabajo, de modo que el despido intempestivo trae consigo el deslinde de la relación y estabilidad laboral siendo parte del porcentaje de desempleados. Por otro lado, si el empleador realiza un despido injustificado, es decir, sin ningún motivo justificado, será obligado a pagar una indemnización, de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo.

Enríquez, J. W. (2012), en su investigación *“El despido intempestivo y su influencia en el derecho laboral ecuatoriano”*. (Tesis de postgrado). Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador, planteó por objetivo una reforma al Código de Trabajo en relación al despido intempestivo, a través del uso de dispositivos, normativas y convenios, y conseguir una estabilidad laboral. Fue de tipo bibliográfica, descriptiva, explicativa y campo, cuya muestra estuvo compuesta por aquellas personas de la Facultad de Jurisprudencia, se utilizó como instrumento a la observación, encuesta, entrevista, fichas bibliográficas y nemotécnicas. Concluyendo que, las normativas de trabajo existentes no siempre son favorables para el trabajador. Al momento de cometer un despido, el empleador toma decisiones de forma arbitraria sin tener en cuenta las normativas y leyes. Por otro lado, cuando el empleador realiza un despido justificado, no garantiza el deslinde de responsabilidades con respecto a sus derechos, ya que son irrenunciables, sin embargo, el Derecho laboral, no cuenta con la existencia de una Guía Jurídica sobre estabilidad laboral que proporcionen disposiciones que complementen al Código Laboral. (p.181)

En un contexto nacional tenemos a Montañez, J. D. (2018), en su investigación *“Tratamiento del despido laboral y la protección a la estabilidad laboral de acuerdo a las sentencias, 2003-2015”* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú, cuyo objetivo fue realizar un análisis del tratamiento del despido laboral determinantes

de la estabilidad laboral. El tipo de investigación fue básica-teórica, cuya muestra fue la colaboración de jueces y abogados especialistas en la materia, sus instrumentos son encuesta, análisis de fuente documental, guía de entrevista y cuestionario. Llegó a concluir que el adecuado tratamiento contra el despido arbitrario, que está sustentado en el artículo 27° de la Constitución Política, corresponde al derecho de indemnización y reposición de acuerdo a la libre elección del empleado, siendo el tratamiento con más efectividad la reposición. Por otro lado, en lo que respecta al tratamiento correspondiente al despido incausado, que establece la estabilidad laboral, es generada por la reposición, siempre que se compruebe que el despido es injustificado, por tal motivo, se mantiene la estabilidad laboral absoluta y nadie merece ser despedido de forma injusta. Finalmente, queda demostrado que el despido fraudulento que se realiza al empleado está a base de hechos falsos, por lo que se resalta la supuesta creación de pruebas. (p.126)

Huanayque, J. C. (2017), en su tesis *“Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento y su aplicación en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Arequipa”*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional San Agustín. Arequipa, Perú, planteó como objetivo demostrar lo necesario que es emplear un criterio interpretativo sobre el despido fraudulento, tomando como ejemplo el caso Llanos Huasco y Baylon, permitiendo una eficacia de tutela en el procedimiento de nulidad de despido. El tipo de investigación fue descriptiva y propositiva, cuya muestra fue el acervo documental, el instrumento usado fue el análisis documental. Concluyendo que, el juzgado laboral tuvo en consideración los supuestos determinados en el caso Llanos para emplear el despido fraudulento cuando se establezcan situaciones o hechos falsos, se considera como una falta no programada legalmente, se origina el fin de la relación laboral voluntariamente. Por otro lado, el TC emplea el despido fraudulento

cuando se da vicio de tipicidad; o cuando se produzca la lesión al inicio de la tipicidad sancionadora, adecuado procedimiento sustantivo, principio de inmediatez, así como otros supuestos que, no poseen una aplicación equitativa, y de acuerdo a criterios que pueden ser interpretativos en los juzgados, su aplicación se limita mediante la tutela resarcitoria y bajo el termino de despido arbitrario.(179)

Velásquez, J. B. (2017), en su investigación *“Análisis de la legislación laboral relacionada a la adecuada protección del trabajador contra el despido arbitrario de acuerdo a las sentencias del TC”*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Chimbote, Perú, tuvo por objetivo realizar un análisis de la legislación laboral y los aportes proporcionados por el TC en relación a las solicitudes de tutela restitutoria por parte de los trabajadores. El estudio fue descriptivo no experimental, teniendo como muestra la colaboración de abogados especializados en la materia, se empleó como instrumento la guía de análisis documental. Logrando concluir que, del pronunciamiento realizado por el TC, donde manifiesta la reposición ante supuestos de despidos incausados, doloso y nulo, con la eventualidad de que el empleado acepte un pago por indemnización. Cuando se da un despido arbitrario, lo más común es que se procede a realizar un pago por indemnización. La LPCL, emplea un modelo dual de protección contra el despido, donde, se rige como principio como único pago de reparación por indemnización frente a un despido. Por otro lado, se considera al despido nulo, de acuerdo a lo establecido en los supuestos determinados que son sancionados con la nulidad del acto de despido, por lo tanto, se le habilita al empleado su reincorporación en el puesto. (p.57)

Morón, W. J. (2017), en su tesis *“La protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado”*. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima,

Perú, planteó como objetivo analizar las condiciones laborales de los colaboradores de confianza. El tipo de investigación es descriptivo no experimental, cuya muestra fue la colaboración de trabajadores del sector privado, el instrumento fue análisis documental. Llegó a concluir que, el colaborador del sector privado de confianza debe contar con los mismos beneficios de protección que un colaborador ordinario, en cuanto a la voluntad por parte del empleador de dar por finalizado el contrato, debiendo regularizar la estabilidad laboral, debido a que en los 17 instrumentos legales no se consideran a los retiros de confianza como motivo para finalizar un contrato de trabajo, asimismo, no está considerado como justificación para el despido, por ser subjetiva; motivo por el cual, es necesario e importante realizar una reforma urgente que regularice la procedencia del despido en el sector privado. Ahora bien, los colaboradores de confianza del sector privado, de acuerdo a lo establecido por disposición constitucional, no se encuentran dentro de la carrera administrativa, por lo tanto, la estabilidad del colaborador va a depender del nivel de confianza que pueda existir con el empleador. (p.17)

Plasencia, C. A. (2016), en su investigación titulada "*Incidencia del artículo 38° del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral-Decreto Legislativo N°728; en la estabilidad laboral relativa impropia de salida en el Perú*". (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte. Trujillo, Perú, cuyo objetivo fue desarrollar un análisis sobre la incidencia de ambas variables. El diseño de investigación fue descriptivo no experimental de corte transversal, siendo la muestra la colaboración de jueces y especialistas en derecho laboral, los instrumentos utilizados fueron el análisis documental, análisis de expedientes y la entrevista. Concluyendo que, el monto de indemnización establecido en el artículo 38° de la LPCL, incide de forma negativa sobre la estabilidad relativa de los colaboradores, superando el tiempo laboral de ocho años de servicio. Asimismo, la

tutela resarcitorio dictada por el Estado peruano es relativa y absoluta siempre y cuando sean casos excepcionales; pero no es suficiente para los trabajadores que superan el récord laboral de ocho años con el mismo empleador. Es considerable realizar algunos cambios al artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en lo que concierne a la ampliación o desaparición del monto máximo de indemnización; ya que, debido a la problemática actual referente a lo económico y social lo amerita, naciones como Brasil, Bolivia, Argentina, Chile y España cuentan con un margen mucho más amplio para reconocer la indemnización por despido arbitrario. (p.145)

En el contexto local, Mestanza, F. (2020), en su investigación “*El resarcimiento por daño moral como exceso ante la indemnización por despido arbitrario en el Perú*”. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. Siendo de tipo básica no experimental con enfoque cualitativo. Llegó a concluir que, el resarcimiento por daño moral, se entiende como un método que tiene por objetivo reparar los daños provocados al trabajador, logrando construir una especie de naturaleza jurídica. Concluye también que, este tipo de despido está estipulado y regulado en el artículo 34° y 38° de la LPCL; empero, debe ser interpretado de acuerdo al artículo 27° de la Constitución. Por lo que, la indemnización por despido arbitrario es otorgado con el objetivo de ofrecer protección a la estabilidad del empleado. En resumen, el concepto de indemnización surge para proteger el derecho a permanecer en el trabajo y siendo parte de la naturaleza jurídica. (p. 66)

Rodríguez, F. y Vergara, V. (2020), en su investigación “*Retiro de confianza al colaborador y su vulneración al derecho de protección contra el despido arbitrario*”. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. El estudio fue de tipo básica no experimental

de enfoque cualitativo. Concluyen que, al realizar el retiro de confianza a un colaborador, si se está vulnerando su derecho a contar con protección ante el despido arbitrario, que se encuentra normado en el artículo 27° de la Constitución, por otro lado, cuando se presenten casos de despido injustificado, el colaborador tendrá por derecho una justa indemnización. (p. 55)

Arcentales, C. L. (2018), en su investigación *“Nivel de eficacia del artículo 34° del D.S N° 001-96-Tr ante el rendimiento deficiente del trabajo en los procedimientos de indemnización a causa del despido arbitrario procesados en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto, periodo 2012 – 2017”*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. Teniendo por objetivo determinar el nivel de eficacia del artículo 34° del D.S. N° 001-96-TR, ante el rendimiento deficiente del empleado en los procedimientos de indemnización por despido arbitrario. El tipo de investigación fue no experimental, la muestra estuvo compuesta por 20 procedimientos de compensación. Llegó a concluir que, los procedimientos de indemnización por despido arbitrario se ven reflejados en el colaborador, debido a que se pueden mantener los contratos, sin embargo, a causa de que el empleador maneja los concursos de los servicios, a su vez, la entidad que ejerce la administración laboral, no determina la certeza de la adecuada revisión del rendimiento del colaborador, encontrándose en el artículo 34° del D.S. N° 001-96-Tr. (p.85)

1.2. Bases teóricas.

1.2.1. Despido laboral

Viene a ser el término del vínculo laboral que existe entre el empleador y su trabajador, a través de un acto unilateral. (Quispe, 2015)

De la Cruz (2014) indica que:

El despido se atribuye a la principal causa por la cual se finaliza el vínculo laboral entre el empleador y su empleado. Por lo que, se establece como la institución donde se evidencia un interés superior por parte la Doctrina y la Jurisprudencia por intentar de conceder un mejor contenido y desarrollo. (p.9)

En su mayoría, en los ordenamientos laborales, es necesario y exigible argumentar el despido a favor del empleado, consiguiendo establecer un límite al poder del empleador que tiene por objetivo finalizar la relación laboral, por tal razón, el despido proviene de una institución causal. (Concha, 2014)

El término de la relación laboral a razón de una causa objetiva, en los casos y forma establecidos por la Ley.

De acuerdo con Quispe (2015) se habla de situaciones extraordinarias, aquellas que se encuentran relacionadas con el manejo de la empresa que evidencian la finalización del contrato. Por otro lado, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, determina 4 razones para dar por finalizado los contratos de trabajo, que a continuación se mencionan:

A. El caso fortuito y la fuerza mayor

De darse este caso; a modo de ejemplo, la ausencia del empleado en el trabajo a tiempo parcial o total, el empleador no está en la necesidad de solicitar autorización pero si de comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo correspondiente, sobre la suspensión temporal del empleado hasta de noventa días. Dentro de ese plazo de suspensión el empleador podrá requerir la finalización del contrato de trabajo.

B. Motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.

Para proceder, debe comprender cierta cantidad de trabajadores, siendo no menor al 10% sobre el total del personal que labora dentro de la organización.

Es el empleador quien realiza la notificación a los colaboradores que serán cesados, sobre la autorización de dicho cese, otorgándoles los beneficios sociales correspondientes.

Dentro de las 48 horas de haberse producido el cese, le corresponde al empleador sustentar la cancelación total de la CTS, de acuerdo a los criterios establecidos en el D.L. N° 650.

Asimismo, de haberse producido un año del cese colectivo, los empleados que fueron cesados, tienen un derecho de readmisión en el puesto, siempre y cuando el empleador así lo decida.

Por otro lado, el ex empleado, tiene derecho a reclamar su indemnización de manera judicial, en caso si el empleador no le notifique por escrito dentro de 15 días de anticipado.

Dicha indemnización, equivale a 12 remuneraciones, siendo abonados de forma fraccionada: dozavos y treintavos, de corresponder.

C. La disolución y liquidación de la organización, y la quiebra.

Según la Ley N° 27809, en su quinta disposición complementaria y final indica que, a partir de la firma del Convenio de Liquidación, se cursará aviso notarial a los empleados a cesar.

El término de la relación laboral, debe ser comunicado a la Autoridad correspondiente.

Son los colaboradores quienes cuentan con la elección de adquirir los activos e instalaciones de la organización ya que esta se encuentra quebrada o en liquidación, permitiéndoles continuar con sus labores.

De acuerdo con el Decreto Legislativo N° 650, dentro de las 48 de haberse suscitado el cese, el empleador está en la obligación de demostrar el pago realizado de la CTS a los excolaboradores.

D. La reestructuración patrimonial sujeta al D.L N°845

De acuerdo con la Ley N° 27809, manifiesta que, para lograr cesar a los empleados a partir de la suscripción del Convenio de Liquidación, es necesario realizar el aviso notariado de forma anticipada, es decir, antes de los 10 días calendarios a la fecha establecida para desarrollarse el cese.

1.2.2. Despido arbitrario

Quispe (2015) señala que:

Corresponde a una indemnización, siendo como máximo una remuneración y media ordinaria mensual por cada año de servicios, correspondiente a doce remuneraciones, dicha indemnización puede ser fraccionada por dozavos y treintavos. (p.10)

Es de precisar que, la normativa dicta un plazo de caducidad de 30 días calendarios de haberse realizado el cese de manera judicial para el pago de la indemnización, los plenos consideran a los días hábiles, quiere decir, los días laborales del Poder Judicial.

Por otro lado, el pago de la indemnización deberá ser concretada dentro de 48 horas de producido el cese, de no haberse llevado a cabo dentro del plazo antes mencionado, se procede a devengar intereses, haciendo uso de la tasa legal laboral establecido por el BCRP. (p.10)

De la Cruz (2014) señala que:

La decisión de realizar un despido, es unilateral por parte del empleador, dicha decisión debe estar sustentada con evidencias que contengan legitimidad y legalidad, de no ser así, acarrearía en una acción arbitraria. El despido se convierte legítimo cuando este contenga sustento o argumento que conlleven a dicha acción. (p.10)

El proceso de cese será legal cuando la decisión haya sido comunicada al trabajador y haya tenido conocimiento de los cargos imputados y de haber disfrutado de un plazo justo para así presentar su descargo, y que tenga en conocimiento la decisión final junto con los argumentos y razones sobre el hecho suscitado. Este procedimiento se realiza mediante documentos formales. (p.10)

Para ser considerado como un despido arbitrario se tendrá en cuenta los siguientes supuestos: cuando no se haya presentado una causa justa o cuando esta no pudo ser demostrado en el juicio. (Quispe, 2015)

Será considera legalmente cuando esté debidamente justificado y cuando se cumplan con los requisitos señalados, de lo contrario estaremos frente un despido arbitrario. (De la Cruz, 2014)

Para Zamora, (2014):

Las siguientes características corresponden al despido, siendo:

- a. Decisión unilateral por parte el empleador.
- b. Conlleva a un acto constitutivo, debido a que el empleador no se limita a proponer el despido, siendo que lo ejecuta de forma directa.
- c. Corresponde a un acto recepticio, ya que su eficacia va a depender de que el empleador comunique y haga saber al empleado sobre su decisión.
- d. Acto que produce el término contractual cuando cesan los efectos del contrato. (p.30-31)

Llanos (2003) indica que:

El despido fraudulento es un acto perverso y está basado en mentiras, muy al contrario de la verdad y la seriedad de los vínculos laborales; a pesar de cumplir con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, tal como se le atribuye al colaborador hechos que no existen, siendo estos falsos e imaginarios, o siendo al mismo tiempo una falta no prevista legalmente. (p.15)

Según Montoya (2001):

Describe al despido como característica de ser un acto unilateral por parte del empleador, así como un acto constitutivo, recepticio y extintivo. La característica que cuenta con mayor realce y que se relaciona con el tema de investigación, es la que corresponde al acto unilateral, ya que el empleador decide dar por finalizado la relación laboral. (pp. 463-464)

Características

De la Cruz (2014) señala las siguientes características con respecto al despido fraudulento, siendo:

El ánimo perverso del empleador

En esta característica, se encuentran los motivos y razones por las cuales el empleador intenta dar por finalizado el vínculo laboral con el empleado, ya sean por temas personales (animadversión contra el empleado) o por temas económicos. (De la Cruz, 2014, p.13)

Además, no solo se basa en la intención o voluntad de querer despedir, si no que el empleador tenga conocimiento de que su intención no cuenta con los argumentos necesarios para validar el fin del vínculo laboral con el empleado.

Este conocimiento hace que la intención sea perversa, debido a que se intenta demostrar de forma legal el empeño de desear despedir a un colaborador, siendo injusto, debido a las intenciones por parte del empleador. (De la Cruz, 2014, p.13)

Es en esta característica que se hace presente el dolo, que es la conciencia y la voluntad del empleador. Siendo esta actitud por parte del empleador “dolosa”. (Hurtado, 2005)

El pretexto del despido

Conlleva a la imputación formal de diversas faltas graves establecidas en el artículo 25° de la LPCL (Ley de Productividad y Competitividad Laboral). Esta imputación de cargo, comprende a que el empleador tiene conocimiento de que el empleado no merece ser despedido, debido a la inexistencia de una falta. Sin embargo, el empleador, con el afán de querer conseguir la desvinculación laboral, justifica de manera formal su decisión de acuerdo a los requisitos que se necesitan para el proceso de despido. (De la Cruz, 2014, p.13-14)

Caballero (2015) indica que de acuerdo con el artículo 25° de la LPCL, se considera como una falta grave a las infracciones cometidas por el trabajador establecidos en el contrato suscrito. Las faltas graves son las que a continuación se detallan:

- a. Incumplimiento de obligaciones estipuladas en el contrato, trayendo como consecuencia el quiebre de la buena fe laboral.
- b. Disminución del rendimiento laboral, calidad o producción de forma intencionada.
- c. Apropiación de los bienes o servicios del empleador, así como su uso indebido para obtener beneficios propios o de otras personas.
- d. Uso de información reservada, así como el hurto o uso de archivos pertenecientes al empleador en relación a la organización, para lograr obtener un beneficio propio o de terceros. Proporcionar al empleador datos falsos, con el fin de lograr causarle algún perjuicio.
- e. Asistir al centro de labores en estado etílico o bajo la influencia de alguna sustancia, como drogas o estupefacientes.
- f. Indisciplina grave, violencia, ofensa y palabras o escritos ofensivos contra el empleador u trabajadores internos o externos al trabajo.

- g. Daño deliberado contra las instalaciones, obras, maquinaria y equipo, documentos, materias primas y entre otros bienes pertenecientes a la organización.
- h. Realizar abandono del puesto de trabajo por más de tres días de forma consecutiva, así como la ausencia sin justificación por más de cinco días dentro de un mes o más de quince días dentro de ciento ochenta días calendarios.

El engaño al trabajador

Materialmente el trabajador no ha cometido algún comportamiento que evidencie su despido, siendo engañado por el empleador, ya que le hace creer que si se logra falsificar la falta atribuida, seguirá manteniendo con su puesto de trabajo, siendo aceptado por empleado para proceder al despido, sin tener en cuenta que la decisión del empleador ha sido tomada antes de la imputación de los cargos de manera formal. (De la Cruz, 2014)

Procedimiento de Despido

Está reglamentado en los artículos 31° y 32° del D.S. N° 003-97-TR, asimismo, en los artículos 42°, 43° y 44° del D.S. N°001-96-TR.

- a. Identificar las razones justas establecidas en la Ley (vinculadas a la conducta del empleado).
- b. Documento (carta) de preaviso de despido (motivo justo, plazo considerable).
- c. Documento (carta) de despido (se comunica los motivos justificados en el documento anterior y se finaliza el vínculo laboral). (Quispe, 2015, p.19)

La justificación formal del despido

Debe cumplir con todos los requisitos solicitados, como: i) dar a conocer a través de la carta de preaviso la falta grave cometida, ii) el empleado puede realizar su descargo ante los hechos imputados dentro de seis días calendarios, iii) comunicación a través de la carta de despido sobre la decisión tomada por el empleador de finalizar el vínculo laboral. (De la Cruz, 2014, p.14)

Se evidencia que dentro de esta característica, se cumplen con los requisitos formales relacionados a la documentación, mas no con aquellos requisitos materiales (hechos probatorios presentadas por el empleador que justifique el despido), siendo este último los requisitos importantes que se necesitan para lograr identificar el despido fraudulento. (De la Cruz, 2014)

Supuestos materiales del despido fraudulento

Bustamante (2013) afirma que:

Son los siguientes hechos constitutivos del despido fraudulento: a) atribuirle al empleado algún hecho claramente falso o inexistentes, b) culparlo de una falta no establecido de forma legal, quebrantando el principio de tipicidad, c) cuando se dé el fin del vínculo laboral con vicios de voluntad, d) a través de la creación o fabricación de pruebas. (p.524)

De la Cruz, agrega un quinto supuesto material del despido fraudulento a la desproporción e irracionalidad de decidir realizar el despido.

a) Despido por hechos inexistentes, falsos o imaginarios

De la Cruz (2014) refiere que, cuando se imputa al empleado una falta grave basada en hechos no cometidos por su parte, estamos ante el primer supuesto material del despido arbitrario. (p.16)

De acuerdo con el TC, se pueden identificar los supuestos materiales, imputando lo siguiente:

- Apropiación de un bien del empleador, a pesar de que le haya declarado anteriormente de forma legal inocente. (Canto, 2013)
- Presentación falsa del título profesional en su currículum vitae, sin embargo, no fueron presentados por el empleado, si no que fueron introducidos de manera maliciosa a su legajo por el jefe de RR.HH. (Zamalloa, 2011)
- Inasistencia injustificada al centro laboral, porque este presentó certificados de incapacidad temporal emitido por un médico privado, sin embargo, para el empleador no tiene significancia, puesto que no fue emitido por médicos de EsSalud. (López, 2010)
- Apropiación de bienes que estaban bajo su custodia. (Molina, 2008)

b) Despido basado en la vulneración del principio de tipicidad

Solo se puede realizar el despido por razones que estén vinculadas con su desempeño y capacidad o conducta, de no ser el caso, se incurre en un supuesto de vulnerar y quebrantar el principio de tipicidad. (De la Cruz, 2014)

El empleador no podrá invocar causas diferentes a lo establecido en los artículos 22°, 23°, 24° y 25° de la LPCL, puesto que, no se encontrarían establecidas como antijurídicas, por lo cual, no serían hechos prohibidos de ser adoptadas por el empleado,

esto de acuerdo con lo que establece el literal a), del inciso 24 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, donde menciona que, ninguna persona se encuentra obligado a hacer lo que la ley no rige, tampoco se encuentran impedidos de hacer lo que ella no prohíbe. (De la Cruz, 2014)

De acuerdo con lo establecido por el TC, se incurre en estos supuestos materiales cuando se imputa al trabajador lo siguiente:

- No comunica su vínculo familiar con otro colaborador que también se encuentra en la entidad, quebrantando así la buena fe laboral. (Monge, 2004)
- Abandono del trabajo por 3 días continuos, a pesar de que la falta grave establece exige que sean más de tres los días consecutivos de inasistencia. (Abarca, 2010)
- Quebrantamiento de la fe laboral y retención de bienes del empleador, debido a que no hizo entrega del certificado de incapacidad laboral de trabajo a pesar de haber recibido el subsidio económico por enfermedad. (Escudero, 2010)
- El cónyuge del trabajador participó de un procedimiento de contratación con el empleador a pesar de que este no estuvo involucrado quebrantando así la buena fe laboral. (Kaqui, 2012)

c) Despido realizado con vicios de voluntad

De acuerdo con De la Cruz (2014) precisa que de acuerdo con la legislación establecida por el TC, estamos frente a diversos tipos de supuestos materiales de despido fraudulento, como por ejemplo; se certifique que el empleado se vio obligado a renunciar por haber recibido presión por parte el empleador, o

cuando el empleador brinda o pretender entregar al colaborador un incentivo al beneficio laboral social, a pesar de que estos poseen un carácter irrenunciable, a cambio de que este renuncie.

Según Torres (2001)

Es necesario contar con diversos elementos internos para la existencia de una voluntad jurídica; como son: discernimiento, intención y libertad. Asimismo, elementos externos como la manifestación. (p. 103)

Son parte del vicio de voluntad: error, dolo, violencia e intimidación. En resumen, cuando un despido se haya realizado basándose en vicios de voluntad del trabajador, quiere decir que estamos frente a un supuesto despido fraudulento. (p. 607)

d) Despido basado en fabricación de pruebas

El sustento o argumento de despido, debe estar justificada en la carta, en relación a los cargos establecidos contra el colaborador.

Quiere decir que, el empleador debe sustentar sus pruebas para dar por finalizado el contrato laboral, asimismo, el colaborador debe tener conocimiento de estos sustentos, siendo el proceso objetivo y real.

Es cierto que el hecho material se encuentra en un supuesto existencial, cuya obtención fue a través de la manipulación de las pruebas a favor del empleador, siendo antijuridicidad de la decisión. (p.21)

e) Despido que contraviene la razonabilidad y proporcionalidad de la medida disciplinaria.

Se da con la existencia de atribuciones necesarias para que el empleado merezca una sanción disciplinaria por parte del empleador. (De la Cruz, 2014)

De la legislación emitida por el TC, se identifican los tipos de supuestos por despido, siendo por ejemplo:

- Se certifica que un colaborador aéreo realizaba el transporte de bienes de uso personal que no fueron declarados (laptop), siendo considerado por empleador como uso comercial. (Chabaneix, 2011)
- Se certifica que el colaborador asistió a su centro laboral en estado etílico, sin embargo, el empleador no presenta antecedentes de este tipo de situación, tampoco el haber incurrido en algún tipo de violencia contra el empleador o sus compañeros de trabajo. (Cayo, 2008)

Vale la pena decir que la medida disciplinaria más gravosa es la extinción del vínculo laboral.

Si le correspondía al colaborador ser merecedor de medidas disciplinarias menores, como por ejemplo: llamadas de atención, apercibimientos o suspensiones sin goce de haber, sin embargo es acreedor de la medida disciplinaria más grave, como es el despido.

En relación a lo antes mencionado, cuando se realiza la verificación de los supuestos, es posible que estemos frente a un despido fraudulento, la cual, se determinará la readmisión al empleo o la indemnización económica. (De la Cruz, 2014, p.22)

Impugnación del despido fraudulento

A continuación, se precisa como se desarrolla la impugnación o el cuestionamiento de este tipo de despido. Se presentan los casos de una indemnización económica o readmisión en el puesto laboral. (De la Cruz, 2014)

Asimismo, se refiere a la verificación judicial de cuán grave son los hechos cometidos por parte el empleado, que fueron la motivación del empleador para pretender dar por finalizado el vínculo laboral, debiendo demostrar los motivos y las causas que lo conllevan a tal hecho. (Concha, 2014, p.26)

De la Cruz (2014) señala que:

Si el objetivo es conseguir la indemnización, entonces se procederá conseguirla a través de la vía jurídica ordinaria, pero, si se trata de la readmisión al puesto del trabajo, convirtiéndose en controversia, ya que no existe una vía establecida para su trámite.

El TC, con el objetivo de unir los criterios de protección contra el despido arbitrario, emitió el precedente vinculante en el Exp. N° 00206-2005-PA/TC, en virtud de lo indicado y otros acuerdos, asimismo, los despidos fraudulentos pueden ampararse de acuerdo a lo siguiente: i) inexistencia de dudas sobre los hechos imputados como fraudulentos, y ii) las vías ordinarias no sean idóneas para cautelar el derecho constitucional.

La indemnización económica solo se tramita ante la jurisdicción ordinaria laboral, pero por otro lado, la readmisión en el puesto de trabajo se puede tramitar en la jurisdicción ordinaria laboral y constitucional. (De la Cruz, 2014, p.27)

Supuesto de reposición laboral del tribunal constitucional.

La sentencia establecida en el Exp. N° 976-2001-AA/TC, el Tribunal Constitucional, infiere el supuesto de despido fraudulento, la cual lo define como abusivo, inventado, y se realiza bajo coacción sobre el colaborador, cuya consecuencia legal prevista es la indemnización y cuya consecuencia atribuida por el Tribunal Constitucional es la Reposición. (Toyama, 2005)

¿Cuál es el plazo de caducidad y cómo se computa para presentar una demanda de reposición por despido fraudulento?

De lo establecido en el Primer Pleno Jurisdiccional Nacional, hacen referencia de que no existe un plazo establecido para su prescripción, sin embargo, si cuento con un plazo de vencimiento de treinta días calendarios de haber suscitado el despido.

Es preciso indicar que, cumplido el plazo de vencimiento, el colaborador pierde el derecho a realizar una demanda contra el despido arbitrario, por lo que, es necesario determinar en qué casos es mejor aplicar el plazo mencionado. (Zamora, 2014)

La indemnización por despido arbitrario

Según Quispe (2015):

- Corresponde al empleado a plazo indeterminado:
Equivale a una remuneración y media, por doce meses de servicios. Se abonan en dozavos y treintavos. Referencia: Artículo 38° del D.S. N° 003-97-TR-TUO “Ley de Productividad Laboral”.
- Corresponde a un empleado a plazo determinado o fijo:
Cuando el plazo de prueba haya vencido, el empleador deberá pagar al empleado una indemnización que equivale a cada mes que no pudo trabajar hasta que el contrato haya

vencido, correspondiente a doce remuneraciones como límite. Referencia: Artículo 76° del D.S N° 003-97-TR – TUO “Ley de Productividad Laboral”. (p.19)

Estabilidad laboral

Es el derecho que posee un empleado por permanecer en un puesto de trabajo de manera indefinida, no correspondiéndole el cese antes de adquirir el derecho de jubilación, siempre y cuando no esté relacionado en faltas graves.

Para impedir el término del contrato laboral de manera unilateral solicitada por el empleador. La estabilidad laboral es sustentada en la causalidad del despido de esta manera se ampara en una causal que no está relacionada con la capacidad o conducta del trabajador.

Si no se tendría estabilidad laboral, no se contaría con posibilidad para el ejercicio del derecho individual o colectivo y los procedimientos para la tutela de los mismos. (Concha, 2014, p.11)

La estabilidad laboral en el centro de trabajo, nos asegura la continuidad en el puesto, más allá de los límites que pueda haber en la empresa. (Pérez, 2004)

Corresponde al derecho de lograr conseguir la estabilidad en el puesto de trabajo. El contrato común de trabajo, se caracteriza por su permanencia por lo establecido en el Derecho Laboral. (Toyama, 2005, p.501)

Toyama (2005) indica que, es la garantía necesaria para el desarrollo de los demás derechos laborales, asimismo posee dos manifestaciones, que a continuación se detallan:

a) Estabilidad de entrada

Es una garantía jurídica que proporciona estabilidad en el trabajo desde el día que se ingresa a la empresa, siempre y cuando se haya superado el periodo de prueba.

Según Nava (2004)

Es la preferencia que se tiene por la contratación de una duración indefinida sobre la temporal, donde se celebra el contrato con una duración determinada, siempre que la naturaleza de cumplimiento sea temporal. (p.112)

Al hablar de contrato temporal o de duración determinada se hace referencia en el cual las partes limitan la duración del contrato de trabajo, que es señalado en el momento de celebrarlo, una circunstancia (plazo o término, condición) con cuyo acaecimiento se extinguirá. (Gárate, 2007)

b) Estabilidad de salida

Protección ante el término de la relación laboral, presentándose solo por razones taxativas.

Existen tipos de estabilidad de salida, siendo: absoluta; que es el proceso de reposición, relativa; es la protección como la indemnización, remuneración devengada, entre otros. En este caso la estabilidad de tipo relativa, puede ser propia o impropia.

- Propia: Cuando jurídicamente se declare nula el despido sin reposición efectiva. Por lo cual, es el trabajador quien realiza la demanda ante la nulidad del despido, y el juez proporciona la indemnización por el tiempo transcurrido durante el procedimiento, así como la remuneración devengada más intereses. No obstante, el empleador no está obligado a devolver el puesto de trabajo al empleado. Entonces, existe la reposición ficta, pero no efectiva. (p.503)

- Impropia: Corresponde a la indemnización ser la protección, ya que al recibirlo es fundamental para la estabilidad económica del empleado.

En el Perú, la estabilidad laboral que predomina es la relativa impropia, a comparación de la absoluta, que solo se presenta por razones causales establecidas en la Ley.

La estabilidad laboral en la Legislación Peruana.

De acuerdo con el artículo 48° de la Constitución Política de 1979, establece que la estabilidad laboral es un derecho primordial. Dicho concepto fue reemplazado por la Constitución de 1993 a “adecuada protección contra el despido arbitrario”. Adecuando el concepto rígido de la estabilidad laboral a un concepto flexible. (Concha, 2014, p.18)

Asimismo, en el artículo 27° de la Constitución de 1993, infiere que: Es la Ley quien brinda al empleado una apropiada protección frente al despido arbitrario. Por otro lado, al reconocer la estabilidad laboral, acarrea consecuencias significantes en relación a su regulación. Ahora bien, en el artículo 27° de la Constitución, infiere que la estabilidad de salida supone reconocer la estabilidad laboral de entrada. Ya que no puede haber estabilidad de salida sin la de entrada y viceversa. (Toyama, 2005, p.504)

1.3. Definición de términos básicos.

- Conciencia: Es el conocimiento que poseemos sobre nosotros mismos así como del exterior, siendo un rasgo que nos distingue de la vida mental, permitiéndonos estar alerta frente a la realidad. (Quiñones, 2007, p.124)

- Contrato de duración determinada: Es la relación laboral que existe entre el empleador y el empleado durante un tiempo establecido. (Ortega, 2008, p.29)
- Estabilidad absoluta: Viene a ser la reposición del trabajador en su puesto de trabajo o en otro puesto diferente con el mismo nivel con abono de las remuneraciones dejadas de percibir. (Toyama, 2005, p. 36)
- Estabilidad relativa: Consiste en sancionar través de la indemnización por despido fraudulento, por más que el derecho al trabajo se vea afectado. (Toyama, 2005, p.36)
- Faltas graves: Conducta grave que justifica el despido, siendo una infracción dolosa contra la organización. (Pasto, 2009, p.270)
- Procedimiento de despido con engaños: Son los pasos para seguir para realizar el despido de un trabajador de manera formal, en donde este está de acuerdo (sin haber cometido falta alguna) pero engañado por el empleador quien le asegura que, si logra viciar la acusación, este quedará libre de falta. (González, 2010, p.36)
- Régimen privado de trabajo: Hace referencia al régimen aplicable a los empleados que laboran en una entidad del sector privado, por lo cual está sujeto a diferentes derechos y obligaciones de acuerdo con sus criterios propios como la naturaleza de las actividades, número de colaboradores, entre otros (Chanamé, 2021, p.4).
- Requisitos formales de despido: Se trata de aquellas formalidades que resulta ineludible o imprescindible para efectuar el despido del trabajador y que está normado por la ley. (Quispe, 2015, p.45)
- Requisitos materiales de despido: Se trata de aquellas pruebas físicas que hagan que la acusación sea verídica, que resulta

ineludible o imprescindible para efectuar el despido del trabajador y que está normado por la ley. (Quispe, 2015, p.46)

- Voluntad: Es la acción que se realiza de forma intencionada. Asimismo, es la acción que permite administrar los propios actos. La voluntad es el poder de elección con ayuda de la conciencia. (Rodríguez, 2003, p. 73)

Capítulo II. Planteamiento del problema

2.1. Descripción del problema.

La relación laboral en la rama del derecho es un tema complejo que ha ido cambiando a través de la historia. Actualmente la protección contra el despido y la afectación a la estabilidad laboral de los colaboradores se encuentra recogida en los tratados internacionales, siendo uno de ellos el Protocolo de San Salvador (Pacto de San José de Costa Rica), cuyo propósito es otorgar un derecho de indemnización o readmisión en el puesto laboral, siempre y cuando hayan sufrido de despido arbitrario.

Referente a la situación europea, se encuentra el Protocolo Adicional de la Carta Social Europea, en el cual, implica a los Estados Parte para que reconozcan los derechos a la igualdad de oportunidades y de trato relacionados a la empleabilidad, sin que exista discriminación. En Latinoamérica y en el Perú fue un poco similar, pero con la única diferencia de que sucedió décadas después.

En el país, el despido arbitrario siempre fue un hecho jurídico de alta significancia para el Estado, los empleadores y para los trabajadores. En el año 2017, el Poder Judicial modificó los criterios para que los empleadores asuman un costo mayor al despedir a sus colaboradores de forma arbitraria y afectando su estabilidad laboral.

A raíz de esto, los empleados del rubro privado, que fueron despedidos injustamente ya no se sienten desamparados en cuanto a sus derechos laborales gracias a estas modificaciones, razón por la cual ya pueden prevalecer el derecho a su estabilidad laboral y hacer respetar los derechos que sean vulnerados. (Blancas, 2008)

Actualmente el tema de despido arbitrario en el Perú, está establecida en el artículo 38° del D.S N° 003-97-TR, mediante el cual señala que los empleadores que despiden sin causa justa serán obligados a pagar una indemnización legal, equivalente a una

remuneración y media mensual por cada año completo de labores con un tope de doce (12) remuneraciones. Esto a raíz que los trabajadores de régimen y privado son los más vulnerados, por lo que dicha multa no solo beneficiará su estabilidad laboral (como la reposición a su lugar de trabajo) sino para reparar el daño padecido. (Atahuaman, 2013)

En efecto, en nuestro ordenamiento cuando hablamos del criterio de protección al trabajador, se inclina por el lado de que toda extinción de la relación se da por: muerte del empleador o trabajador, capacidad, jubilación, razones económicas entre otros. Asimismo, en el Perú se dispuso dos tipos de reparaciones en cuanto al despido que no contiene una causa justificada. Se refiere sobre la reposición regulada en el artículo 29° de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral y sobre la indemnización que se encuentra establecida en el artículo 34°. Cabe mencionar que en nuestro país se optó por un sistema mixto de protección frente a un despido arbitrario, y teniendo en cuenta la protección a la estabilidad laboral de salida (reposición e indemnización).

Según la norma, la indemnización le corresponde a un empleado por haber sufrido un despido arbitrario y la reposición por haber sufrido un despido nulo, pero actualmente esta no es la única forma de realizar un despido sin causa que se puede encontrar en nuestro ordenamiento, esto a raíz del rol activo del TC.

En la ciudad de Tarapoto, se ha evidenciado que el despido arbitrario de los trabajadores ha provocado inseguridad laboral, económica y emocional, por ello que se ha puesto mano dura en la aplicación de la ley, logrando así, que en el año 2015 según informes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se tuviera 54% de denuncias de despido arbitrario, en el 2016 las denuncias bajaron al 45%, de igual manera en el año 2017 y 2018 las denuncias por despido arbitrario siguieron bajando a los 33% y 28%

respectivamente, lo cual refleja que de alguna u otra manera los despidos arbitrarios en las empresas reducían cada vez más, todo ello fue debido a que los empleadores al verse en la situación de que dichas denuncias le generaban gastos elevados y que la indemnización hacia los trabajadores despedidos era elevadas, simplemente los empleadores prefieren adelantarse a la situación y recurrían a los pagos voluntarios de sus obligaciones para con sus trabajadores, evitándose de este modo situaciones engorrosas. (INEI, 2018).

Es necesario mencionar que, en la ciudad de Tarapoto, la situación de inestabilidad laboral es muchas veces por las difíciles condiciones remunerativas que presentan los trabajadores, las cuales influyen de manera negativa en cada uno de ellos, puesto que en muchos de los casos no se cumple con la ley, con respecto a los pagos de los trabajadores ya que se ha evidenciado que en la actualidad existen muchas empresas que pagan a sus trabajadores sueldos que no encuentran dentro de la remuneración mínima vital, sin embargo como hay muchos trabajadores que por la necesidad simplemente no dicen nada o aceptan trabajar por un pago menor los empleadores se aprovechan de esta situación, pero cuando éstos ya tienen buen tiempo laborando en una empresa y exigen que les pague la remuneración mínima vital, simplemente lo que los empleadores hacen es despedirlos sin causa alguna, sólo por el simple hecho de haber exigido lo que por ley les corresponde.

Problema que motiva a realizar el presente proyecto de tesis y se delimita a determinar si existe relación o no entre el despido arbitrario y la afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado ante la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Distrito de Tarapoto, en el periodo comprendido entre los años 2009 y 2018. Considerando que el despido arbitrario es el

término de la relación laboral, iniciada por los empleadores sin obedecer una causa justa establecida por Ley.

A esto se suma que existen dos tipos de estabilidad laboral: relativa y absoluta.

La estabilidad relativa, hace referencia a la protección que recibe el empleado ante el despido, sin asegurarle la reincorporación a su centro de laborales.

La estabilidad absoluta, hace referencia a la violación del derecho cuando se ocasiona la ineficacia del despido garantizando la reincorporación del trabajador a su centro de empleo. (Ortega, 2008)

En la investigación se desarrollaron ambos tipos, ya que se identificó la afectación del despido arbitrario en este derecho.

2.2. Formulación del problema.

2.2.1. Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre el despido arbitrario y la afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018?

2.2.2. Problemas específicos.

¿Cómo es el proceso de despido arbitrario ante la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo, Tarapoto 2009-2018?

¿Cuál es el nivel de afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018?

2.3. Objetivos.

2.3.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre el despido arbitrario y la afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018.

2.3.2. Objetivos específicos.

Conocer el proceso de despido arbitrario ante la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo, Tarapoto 2009-2018.

Identificar el nivel de afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto año 2009-2018.

2.4. Hipótesis.

H₁: Existe una relación significativa entre el despido arbitrario y la afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018.

2.5. Variables:

2.5.1. Identificación de las variables.

Variable I: Despido arbitrario

Variable II: Afectación al derecho de la estabilidad laboral

2.5.2. Definición conceptual y operacional de las variables.

Definición conceptual

Variable I: Despido arbitrario

Describe al despido como característica de ser un acto unilateral por parte el empleador, así como un acto constitutivo, recepticio y extintivo. La característica que

cuenta con mayor realce y que se relaciona con el tema de investigación, es la que corresponde al acto unilateral, ya que el empleador decide dar por finalizado la relación laboral. (pp. 463-464)

Variable II: Afectación al derecho de la estabilidad laboral

Según Toyama (2005) La estabilidad laboral corresponde al derecho de lograr conseguir la estabilidad en el puesto de trabajo. El contrato común de trabajo, se caracteriza por su permanencia por lo establecido en el Derecho Laboral. (p.501)

Definición operacional

Variable I: Despido arbitrario

Es la extinción del vínculo laboral que no gozan de legitimidad y legalidad, la misma que se ha evaluado tomando en consideración los indicadores que a continuación se detallan.

Variable II: Afectación al derecho de la estabilidad laboral
Consiste en el derecho que tiene el trabajador de mantener su puesto de trabajo indefinidamente, siempre y cuando no incumpla las causales de despido determinadas por la ley.

2.5.3. Operacionalización de las variables.

Tabla 1

Operacionalización de la variable

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Despido Arbitrario	Montoya (2001) Describe al despido como característica de ser un acto unilateral por parte el empleador, así como un acto constitutivo, recepticio y extintivo. La característica que cuenta con mayor realce y que se relaciona con el tema de investigación, es la que corresponde al acto unilateral, ya que el empleador decide dar por finalizado la relación laboral (pp. 463-464)	El despido arbitrario es la extinción del vínculo laboral que no gozan de legitimidad y legalidad, la misma que se ha evaluado tomando en consideración los indicadores que a continuación se detallan.	El ánimo perverso del empleador	Conciencia Voluntad	Nominal
			El pretexto del despido	Faltas graves	
Afectación al derecho de la estabilidad laboral	Según Toyama (2005) La estabilidad laboral corresponde al derecho de lograr conseguir la estabilidad en el puesto de trabajo. El contrato común de trabajo, se caracteriza por su permanencia por lo establecido en el Derecho Laboral. (p.501)	La estabilidad laboral consiste en el derecho que tiene el trabajador de mantener su puesto de trabajo indefinidamente, siempre y cuando no incumpla las causales de despido establecidas por la ley.	El engaño al trabajador	Procedimiento de despido con engaños	Nominal
			La justificación formal del despido	Requisitos formales de despido. Requisitos materiales de despido.	
			Estabilidad de Entrada	Contrato de duración determinada	
			Estabilidad de Salida	Estabilidad absoluta Estabilidad relativa	

Capítulo III. Metodología

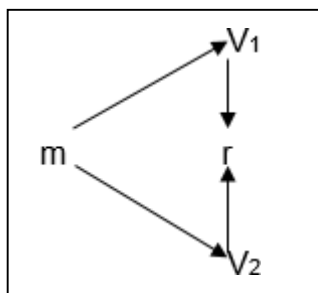
3.1. Tipo y diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de investigación

El presente estudio fue de tipo **básica**, debido a que se obtuvieron conocimientos nuevos a través de conceptos referentes a las variables de estudio, empleando teorías establecidas por autores. (Valderrama, 2016)

3.1.2. Diseño de investigación

Se empleó un **diseño no experimental**, por cuanto no se tuvo control sobre las variables de estudio, no obstante, fueron evaluadas tal como se expresan en su contexto natural. También es de **corte transversal** retrospectivo, en vista que se realizó un análisis de los expedientes en periodos determinados, es decir 2009 -2018. Asimismo, es **correlacional**, ya que se realizó la descripción de las variables de estudio, posteriormente, se logró conocer el grado de relación entre ambas variables, con el objetivo de dar solución al problema existente y por último se buscó explicar las razones que conllevan al despido arbitrario y cómo este afecta a la estabilidad laboral del trabajador. El esquema empleado fue el siguiente:



Donde:

M=Muestra: Trabajadores del régimen privado ante la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo

V₁ = Despido Arbitrario

V₂ = Afectación al derecho de la estabilidad laboral

r = relación

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo conformada por 50 expedientes sobre despido arbitrario ante la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Distrito de Tarapoto, año 2009-2018.

3.2.2. Muestra

Estuvo compuesta por 30 expedientes de trabajadores del régimen privado ante la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Distrito de Tarapoto, año 2009-2018, los cuales se encuentran detallados en el Anexo 5.

3.2.3. Tipo de muestra y técnica de muestreo

En el informe se aplicó un tipo de muestra **no probabilística**, cuya técnica aplicada fue el **intencional**, en vista que se ha seleccionado únicamente los expedientes que contaban con información completa y aquellos que fueron accesibles a los investigadores.

3.3. Técnicas, instrumentos y procedimiento de recolección de datos

3.3.1. Técnica

Análisis documental

En el estudio se ha realizado un análisis minucioso de los hechos especificados en los expedientes, a fin de medir el grado de afectación y causas del despido.

Fichaje

Y no se puede dejar de mencionar el fichaje que fue útil para tomar nota sobre el procedimiento de investigación.

3.3.2. Instrumento

Guía de análisis documental

Para medir las variables, se empleó la guía de análisis documental, que fue diseñado por el investigador con el objetivo de conseguir información relacionada con las dimensiones identificadas. Y las fichas bibliográficas, textuales y de comentario.

3.3.3. Validez

Para la validación de instrumentos, se empleó el juicio de expertos, donde se obtuvo:

Variables	N°	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Despido arbitrario	1	Metodólogo	4.9	Aplicable
	2	Abogado	4.8	Aplicable
	3	Abogado	4.8	Aplicable
Afectación al derecho de la estabilidad laboral	1	Metodólogo	4.9	Aplicable
	2	Abogado	4.8	Aplicable
	3	Abogado	4.8	Aplicable

3.4. Procesamiento y análisis de datos.

3.4.1. Procesamiento de datos

Para el procesamiento de información se realizaron las siguientes actividades:

Recolección de datos: Se ha realizado un análisis de los 30 expedientes que fueron solicitados a la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Distrito de Tarapoto, para ello fue importante la emisión de una carta de autorización dirigida al representante de la

institución. Posterior a ello, se asignó un número a las respuestas. Seguidamente se procedió a codificar cada respuesta, a fin de ingresar la información a hojas Excel, para lograr agrupar la información y abalizar las variables.

Tabulación de datos: Se ha realizado la agrupación y estructuración de los datos mediante las categorías y rangos establecidos, para finalizar se realizó la depuración de la información que fueron presentadas en tablas y figuras, logrando presentar los resultados y comprender la información obtenida.

3.4.2. Análisis de datos

Se analizarán los resultados logrados en relación al problema de estudio, objetivos e hipótesis.

Análisis descriptivos: La presente actividad permitió resolver los objetivos descriptivos que tuvieron como fin identificar el nivel de afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, para ello se ha empleado rangos, porcentajes y frecuencias en relación con el nivel de medición o la escala de las variables, los cuales fueron presentados en figuras y tablas para una mejor comprensión de los resultados.

Análisis inferencial: Se realizó la descripción de los datos, valores, pruebas, distribución de frecuencia por variable, asimismo, se consideró importante utilizar el coeficiente de correlación de **Chi-cuadrado de Pearson** para comprobar la hipótesis, lo cual fue generado por el programa estadístico SPSS 28.

Capítulo IV. Resultados

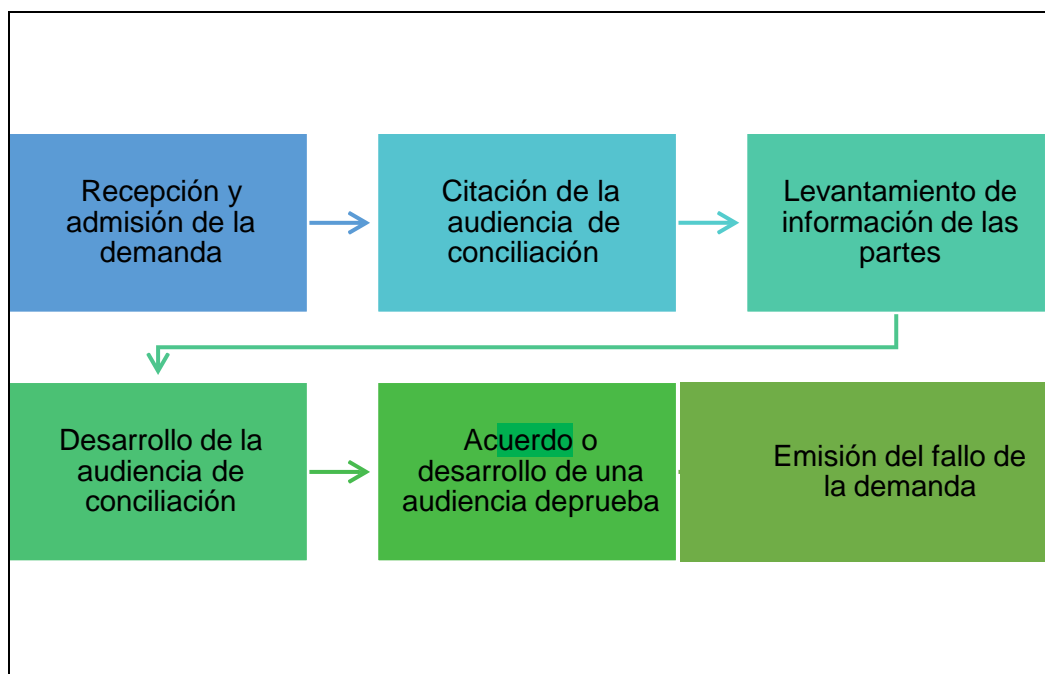
Después de haber aplicado los instrumentos, se presentan los resultados alcanzados relacionados a los objetivos propuestos en la investigación. Por tal motivo, inicialmente se desarrollan los objetivos específicos finalizando con el objetivo general.

Objetivo Específico 1. Conocer el proceso de despido arbitrario de los trabajadores del régimen privado ante la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo, Tarapoto 2009-2018.

En primer lugar, se procede a describir el proceso de despido arbitrario de los trabajadores del régimen privado ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Distrito de Tarapoto, año 2018.

Figura 1

Proceso de despido arbitrario ante la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo, Tarapoto 2009-2018.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Como se aprecia en la figura 1, se reconoce que el despido arbitrario se presenta en aquellos casos donde la desvinculación laboral no se produce por una causa justificada de acuerdo con lo establecido por ley o en caso de que la falta no fue debidamente comprobada, es decir, no se ha seguido un proceso para verificar que el colaborador ha cometido la falta en cuestión que haya motivado el despido. Inicialmente, la DRTPE recepciona y admite la demanda efectuada por el trabajador, seguidamente procede a citar a los involucrados a una audiencia de conciliación, fijándose el día y hora dentro de los 20 y 30 días hábiles a partir del día de calificación de la demanda efectuada. Paralelamente a ello, la DRTPE procede a realizar la visita respectiva a la parte demandada con la finalidad de levantar información respecto a los datos generales de la misma para contrastarlos. A continuación, se procede a citar a la parte demandante para que asista a la fecha y hora establecida con la finalidad de que la audiencia se realice, la misma que deberá quedar registrada a través de un informe. Seguidamente, en la fecha que corresponda, la audiencia de conciliación deberá iniciar con la acreditación de las partes involucradas, considerando como base principal el principio de oralidad, dentro de este punto resulta preciso mencionar que, en caso de inasistencia de la parte demandante, la parte demandada podrá responder a la demanda y el proceso continuará su curso de manera normal, sin embargo, en caso que la parte demandada se niegue a asistir a la audiencia de conciliación, esta acción será considerada como un acto de rebeldía, así como en aquellos casos en los que la parte demandada no responda a la demanda interpuesta en su contra. Así pues, en aquellos casos en los que las partes llegan a un acuerdo, el proceso culminará de manera satisfactoria para ambos; no obstante, cuando las partes no logran conciliar tienen una oportunidad adicional de efectuar una conciliación especial antes de llegar a emitir la sentencia a fin de rescatar la voluntad de las partes involucradas, posteriormente se procede a citar a una audiencia de prueba con el propósito de que las partes presenten los medios probatorios relacionados

con los puntos en cuestión. Finalmente, se procede a emitir el fallo de la demanda presentada ante el órgano competente con el objetivo de establecer la indemnización a la que será sujeto el demandante, en caso corresponda.

A continuación, después de haber descrito el proceso de despido arbitrario, se procede a analizar el mismo teniendo en cuenta la actuación del empleador de los trabajadores del régimen privado en la ciudad de Tarapoto.

Tabla 2

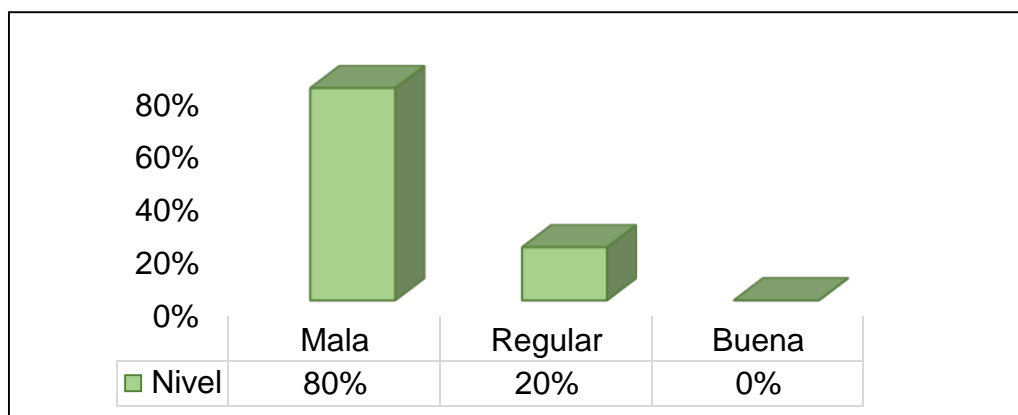
Actuación del empleador respecto al despido de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018

Escala	Desde	Hasta	C	%
Mala	0	5	24	80%
Regular	6	11	6	20%
Buena	12	18	0	0%
Total			30	100%

Fuente: 30 expedientes de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Distrito de Tarapoto

Figura 2

Actuación del empleador respecto al despido de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018



Fuente: 30 expedientes de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Distrito de Tarapoto

Interpretación

De lo expuesto en la tabla y figura 2, se muestra que la actuación del empleador respecto al despido de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018, es mala de acuerdo con el 80% de los expedientes analizados y regular según el 20%. Estos resultados se presentan debido a que se ha comprobado el ánimo perverso del empleador al momento de despedir al empleado, no se encontraba en crisis ni atravesaba por alguna situación económica negativa o contingencia que podría justificar el despido del empleado; además, se observa que, en la mayor parte de los casos analizados, el empleador aprovechó la ausencia de conocimiento por parte del empleado en temas de carácter laboral y realizó acciones negativas que podrían vulnerar sus derechos; de igual forma, se evidenció que en la mayoría de los casos no se otorgaron cartas de preaviso al empleado con la finalidad de dar a conocer la extinción de su relación laboral y presentar los cargos imputados que justifiquen tal extinción, impidiendo de esta forma que el empleador pueda realizar sus descargos oportuna y asertivamente en los plazos de tiempo establecidos. En ese sentido, se deduce que el proceso de despido arbitrario no se efectúa de forma apropiada dentro de la localidad.

Objetivo Específico 2. Identificar el nivel de afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto año 2009-2018.

Tabla 3

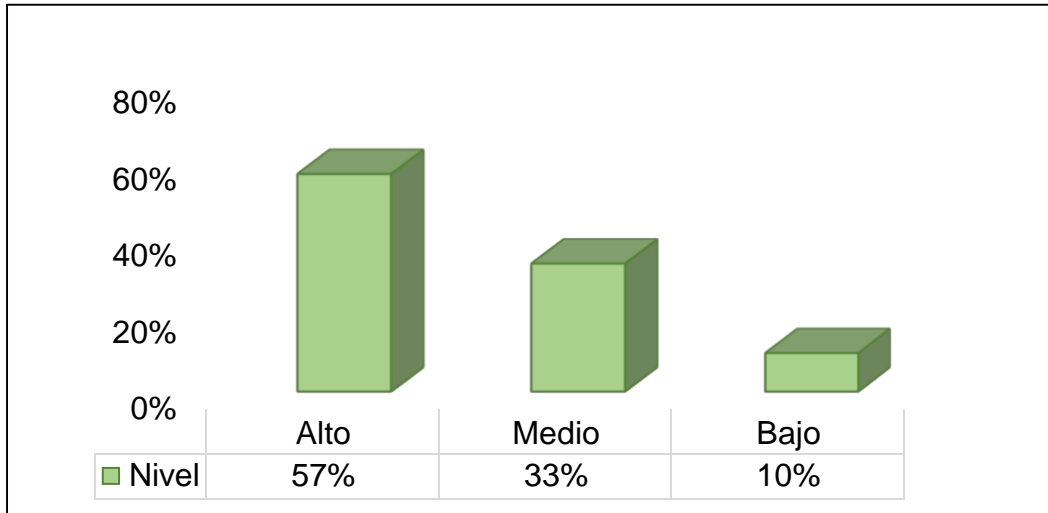
Nivel de afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto año 2009-2018.

Escala	Desde	Hasta	C	%
Alto	0	2	17	57%
Medio	3	5	10	33%
Bajo	6	9	3	10%
	Total		30	100%

Fuente: 30 expedientes de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Distrito de Tarapoto

Figura 3

Nivel de afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto año 2009-2018



Fuente: 30 expedientes de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Distrito de Tarapoto

Interpretación

De acuerdo con lo expuesto en la tabla y figura 3, se puede observar que el nivel de afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto año 2009-2018 es alto según el 57% de los expedientes, medio de acuerdo con el 33% y bajo en concordancia con el 10%. Estos resultados se deben a que, según lo evidenciado en los expedientes analizados, en la mayoría de los casos los después de haber sido despedidos arbitrariamente no se sujetaron a una reposición laboral a pesar de haber presentado la denuncia correspondiente, no recibieron los abonos a sus cuentas por un concepto remunerativo más intereses por el plazo de tiempo que dejó de laborar hasta el momento que sea repuesto a su cargo, no se otorgaron los pagos por concepto de indemnización en aquellos casos en los cuales no resulte factible la reposición laboral. Por tanto, todo ello ha conllevado a que el empleado se encuentre frente a una situación de desprotección al impedir que cuente con recursos económicos suficientes para conseguir bienes y servicios de calidad, impidiendo de esta forma el logro de un alto grado de bienestar.

Objetivo General. Determinar la relación que existe entre el despido arbitrario y la afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018.

Tabla 4

Relación entre el despido arbitrario y la afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	81.983	63	.05
Razón de verosimilitud	50.762	63	.866
Asociación lineal por lineal	2.726	1	.099
N de casos válidos	30		

Fuente: SPSS 28

Interpretación

De acuerdo con lo expuesto en la tabla 4, se reconoce que existe una relación entre el despido arbitrario y la afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018, en vista de que el valor de Significación fue igual 0.05 con 63 grados de libertad (gl=63), donde el nivel de confianza fue representado por (1- α =.95).

Regla de decisión

- ✓ Si Chi^2 calculado < Chi^2 tabulado \longrightarrow Se acepta H_0
- ✓ Si Chi^2 calculado \geq Chi^2 tabulado \longrightarrow Se rechaza H_0

Donde:

H1: Existe una relación significativa entre el despido arbitrario y la afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018.

H₀: No existe una relación significativa entre el despido arbitrario y la afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018.

Tabla 5

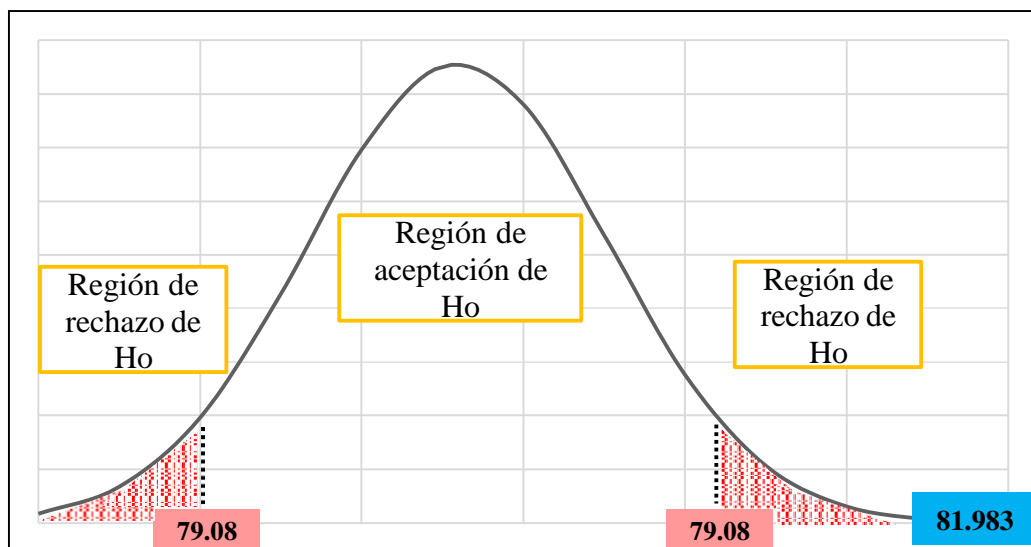
Decisión Chi-cuadrado

Despido arbitrario y la afectación al derecho a la estabilidad laboral	gl	Chi ² calculado	Sig.	1-α	Chi ² tabulado	Decisión
						Se rechaza Ho

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Chi-cuadrado



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

De lo expuesto, se evidencia que el valor del Chi-cuadrado calculado fue equivalente a 81.983, siendo ello superior a 79.08, lo que permitió validar el supuesto ($X^2c > X^2t$) por cuanto ($X^2c = 81.983 > X^2t = 79.08$). Por tal motivo, es acertado aceptar la hipótesis general donde afirma que “H1: Existe una relación significativa entre el despido arbitrario y la afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018.”

Capítulo V. Discusión, conclusiones y recomendaciones

Para conocer el proceso de despido arbitrario de los trabajadores del régimen privado ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Distrito de Tarapoto, año 2018, se tuvo en consideración el aporte teórico proporcionado por Montoya (2001), el mismo que asevera que este despido puede ser estudiado en base a cuatro criterios específicos tales como el ánimo perverso del empleador, el pretexto del despido, el engaño al trabajador y la justificación formal del despido. En ese sentido, el instrumento aplicado ha considerado los criterios mencionados anteriormente para conocer a través del reconocimiento del proceso de despido arbitrario de los trabajadores del régimen privado ante la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo, Tarapoto 2009-2018, el mismo que presenta una serie de complicaciones a lo largo de las etapas para determinar la indemnización o reposición al puesto de trabajo del trabajador, según corresponda. Asimismo, el análisis de la actuación del empleador respecto al despido de los trabajadores del régimen privado permitió reconocer que fue mala acuerdo con el 80% de los expedientes analizados y regular según el 20% por cuanto se ha constatado que no existe una debida justificación para el despido de los trabajadores, no se siguieron los procedimientos correspondientes al momento de extinguir la relación laboral y existe un alto índice de desconocimientos por parte de los empleados, todo ello ha impedido que se tomen medidas o ejecuten acciones oportunas para velar por el respeto de sus derechos. Estos resultados se asemejan a lo sustentado en la investigación de Huanayque (2017), pues en los juzgados se ha determinado que el despido fue fraudulento dado que las causales de despido del personal no estuvieron debidamente justificadas ni sustentadas con los documentos respectivos y ello ha conllevado a que se presenten dificultades para determinar las sanciones justas acordes con las faltas graves o severas cometidas por el empleador según lo previsto por las normas legales para que no se transgredan sus derechos. Del mismo modo, Velásquez (2017) coincide con los autores pues usualmente frente a un caso de despido arbitrario, se

debe comprobar previamente la veracidad de la información y proceder con el pago de indemnización por el importe que corresponda según lo señalado por ley o en función a un acuerdo entre las partes, esto con la finalidad de restituir de manera inmediata al colaborador en su puesto laboral que anteriormente ocupaba en la entidad antes de que se presente alguna circunstancia negativa que podría poner en riesgo la integridad de los empleados o se vulneren sus derechos.

En ese sentido, es conveniente mencionar que el despido arbitrario en diferentes contextos representa un escenario negativo dado que impide que se reconozcan los derechos del empleado, encontrándose en una posición de desprotección por la falta de generación de fondos monetarios necesarios para llevar a cabo sus actividades de forma usual. Por tanto, resulta indispensable asegurar una adecuada actuación por parte de la DRTPE-SM para que se recepcionen y resuelvan oportunamente las denuncias efectuadas por los empleados despedidos de forma arbitraria de modo que se pueda proteger en todo momento sus derechos.

Por otra parte, para identificar el nivel de afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto año 2009-2018, se tuvo en consideración el aporte teórico de Toyama (2005), el mismo que sustenta que esta variable puede ser evaluada en función a la estabilidad de entrada y salida. En tal sentido, el instrumento aplicado que ha comprendido los aspectos mencionados ha permitido evidenciar que el nivel fue alto según el 57% de los expedientes porque las cláusulas del contrato de trabajo no fueron debidamente sustentadas por el empleador con la finalidad de evitar alguna tergiversación de la información; además, los empleados después de haber sido despedidos de forma arbitraria no fueron repuestos a su puesto de trabajo, no se abonaron importes por concepto de indemnización más intereses en aquellos casos en los que no puedan ser repuestos. Estos resultados guardan semejanza con el estudio de Hernández (2015), quien destaca que la legislación

ecuatoriana busca garantizar la estabilidad laboral de los colaboradores frente a cualquier circunstancia que represente un riesgo de despido intempestivo, esto para coadyuvar a que el trabajador pueda presentar una defensa clara y certera basada en los principios constitucionales con la finalidad de disponer de un soporte económico frente a los prejuicios realizados en su contra. Por su parte, Morón (2017) concuerda con los autores puesto que la legislación peruana tiene como fin principal asegurar que los colaboradores se sientan protegidos ante cualquier causal injustificado de despido por parte de su empleador, de tal manera que se pueda contribuir con el respeto a sus derechos relacionados a la estabilidad laboral. Así pues, señala que en caso de tratarse de una entidad privada la protección debe ser igualitaria para todos los colaboradores y el retiro de confianza no es validado como un causal de extinción del vínculo laboral; mientras que, en caso de tratarse de una entidad pública, el retiro de confianza es validado como causal de extinción.

De acuerdo con tales inferencias, es oportuno afirmar que en los diferentes contextos estudiados se pudo constatar que la estabilidad laboral representa uno de los derechos laborales que tienen mayor relevancia dentro de una relación laboral, por cuanto permite resguardar la estabilidad del colaborador en el puesto de durante un plazo de tiempo prolongado, es decir, no puede ser despedido por una razón o motivo debidamente justificado. Por tanto, se reconoce que la estabilidad laboral debe ser garantizada dentro de una relación laboral con el propósito de vigilar su integridad y bienestar.

En última instancia, se reconoce que existe una relación significativa entre el despido arbitrario y la afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018, porque el nivel de significancia alcanzó un valor de, 05, siendo este un valor no superior al 0.05 con 63 grados de libertad ($gl=63$) y nivel de confianza de 0.95 ($1-\alpha=.95$). Del mismo modo, se conoce que el valor del χ^2 calculado

fue 81.983 y el χ^2 tabulado fue 79.08, porque se ha validado el supuesto ($X^2c > X^2t$) ($X^2c = 81.983 > X^2t = 79.08$). Estos resultados son similares a los expuestos en el estudio de Montañez (2018), donde precisa que el despido arbitrario evidentemente afecta a la obtención del derecho a la estabilidad laboral, en concordancia a lo señalado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú, por tal motivo la actuación del Tribunal Constitucional debe estar regulada por la misma; por tanto, es importante destacar que, de presentarse un despido arbitrario, se debe proceder con la cancelación de la indemnización o la reposición al puesto de trabajo con el propósito de conservar la estabilidad laboral absoluta del trabajador.

Por tal motivo, es certero poner en manifiesto que el despido arbitrario afecta en gran medida el derecho a la estabilidad laboral en vista de que ello conlleva a que los empleados se encuentren en situaciones de desprotección y vulnerabilidad al ser sujetos a un despido sin alguna sustentación previa sobre la causal o circunstancia que justifique la determinación de tal hecho, y esto suscita también la afectación de otros derechos laborales.

Conclusiones

Después de haber presentado los resultados recopilados, se procede a presentar las conclusiones de acuerdo con los objetivos propuestos

- Existe una relación significativa entre el despido arbitrario y la afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018, debido a que el valor de significación fue igual 0.05 con 63 grados de libertad ($gl=63$) siendo el nivel de confianza representado por $(1-\alpha=.95)$, asimismo, el valor de Chi-cuadrado calculado y Chi-cuadrado tabulado fueron 81.983 y 79.08 respectivamente, por tanto, se ha validado el supuesto ($X^2c=81.983>X^2t=79.08$).
- El proceso de despido arbitrario de los colaboradores del régimen privado ante la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo, Tarapoto 2009-2018, no se efectúa de forma apropiada en vista de que existen una serie de deficiencias que impiden evaluar la actuación del empleador, la misma que fue mala según el 80% de los expedientes analizados por cuanto no ha presentado un motivo razonable y justificado para despedir a su empleado.
- El nivel de afectación al derecho a la estabilidad laboral de los colaboradores del régimen privado, Tarapoto año 2009-2018, es alto de acuerdo con el 57% de los expedientes analizados en vista de que la ausencia de una reposición laboral, así como la falta de abonos o retribuciones económicas, ocasiona que el empleado se encuentre desprotegido en vista de que impide que el empleado tenga a su disposición los medios económicos necesarios para cubrir sus necesidades básicas y alcanzar una adecuada calidad de vida.

Recomendaciones

Posteriormente a la presentación de las conclusiones, se considera propicio recomendar lo siguiente:

- Al director regional de Trabajo y Promoción del Empleo -San Martín, efectuar un control y fiscalización constante en los empleadores que tienen procesos por despido arbitrario a fin de garantizar la protección y tutela a través del cumplimiento efectivo de los derechos de los trabajadores de tal manera que estos no sean vulnerados.
- A los trabajadores del régimen privado, exigir a sus empleadores el debido cumplimiento de los procedimientos formales establecidos por ley en caso de cometer una falta, así como interponer un reclamo inmediato a los organismos competentes en caso de ser sujeto de una sanción no correspondida por algún supuesto hecho.
- Al director regional de Trabajo y Promoción del Empleo-San Martín, llevar a cabo talleres o programas con el propósito de informar a los colaboradores sobre los derechos y obligaciones que poseen como trabajadores dependientes de tal manera que se pueda reducir los casos de afectación al derecho a la estabilidad laboral.

Referencias Bibliográficas.

- Abarca, Z. (2010). *“Exp. N° 02893-2009-AA/TC Sentencia del Tribunal Constitucional”*. Perú.
- Arcentales, C. L. (2018). *Nivel de eficacia del artículo 34° del Decreto Supremo N° 001-96-Tr frente al rendimiento deficiente del trabajador en los procesos de indemnización por despido arbitrario desarrollados en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto, periodo 2012- 2017*. Facultad de Derecho de la Universidad César Vallejo. PDF. Consultado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30780/Arcentales_sc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Atahuaman, C. (2013) *El despido y su procedimiento en la legislación laboral peruana*. Perú: Actualidad Empresarial
- Blancas, C. (2008). *El derecho al trabajo y el despido arbitrario A propósito de una sentencia del Tribunal constitucional*. Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bustamante, C. (2013) *“El despido en el Derecho Laboral peruano”*. (3ª edición). Perú: Jurista Editores.
- Caballero, M. E. (2015) *“Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR”*. (1ª edición). Perú: Estudio Caballero Bustamante
- Canto, A. A. (2013) *“Exp. N° 00621-2012-AA/TC Sentencia del Tribunal Constitucional”*. Perú.

- Cayo, P. (2008) “*Exp. N° 03169-2006-PA/TC Sentencia del Tribunal Constitucional*”. Perú.
- Chanamé, J. (7 de diciembre de 2021). ¿Cuáles son los regímenes laborales en el Perú? Bien explicado. *LP Pasión por el Derecho*. Consultado de <https://lpderecho.pe/cuales-son-los-regimenes-laborales-en-el-peru-bien-explicado/>
- Chabaneix, A. M. F. (2011) “*Exp. N° 01059-2009-AA/TC Sentencia del Tribunal Constitucional*”. Perú.
- Concha, C. R. (2014) “*Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el tribunal constitucional*” (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú
- Constitucional*”. (1ª edición) Perú: García Calderón Industrias Gráficas S.A.C.
- De la Cruz, M. H. (2014) “*El despido Laboral*”. (1º edición). Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Escudero, A. C. (2010) “*Exp. N° 05185-2009-AA/TC Sentencia del Tribunal Constitucional*”. Perú.
- Gárate, J. (2007) “*Lecturas sobre el Régimen Jurídico del Contrato de Trabajo*”. (1ª edición). España: Gesbiblo S. L.
- González, A. (2010) “*El despido. Cuestiones prácticas, jurisprudencia y preguntas con respuesta*” (2ª edición). España: LEX NOVA
- Hurtado, J. (2005) “*Manual de Derecho Penal*”. (3ª edición). Perú: Grijley.
- INEI (diciembre, 2018) *Despido arbitrario focalizado: Caso San Martín*. Perú.

- Kaqui, M. A. (2012) “*Exp. N° 02095-2011-AA/TC Sentencia del Tribunal Constitucional*”. Perú.
- Llanos, E. (2003) “*EXP. N.O 976-2001-AA/TC Sentencia del Tribunal Constitucional*”. Perú.
- López, C.S. (2010) “*Exp. N° 01177-2008-AA/TC Sentencia del Tribunal Constitucional*”. Perú.
- Mestanza, F. (2020). *El resarcimiento por daño moral como aparente exceso frente a la indemnización por despido arbitrario en el Perú*. Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. PDF. Consultado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60082/Mestanza_RF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Molina, M. (2008) “*Exp. N° 01420-2008-AA/TC Sentencia del Tribunal Constitucional*”. Perú.
- Monge, B. C. (2004) “*Exp. N° 02339-2004-AA/TC Sentencia del Tribunal Constitucional*”. Perú.
- Montoya, A. (2001) “*Derecho del Trabajo*”. (22ª edición). España: Tecnos.
- Nava, L. (2004) “*El Despido Arbitrario. Efectos de las Resoluciones del Tribunal*”.
- Ortega, E. (2008) “*Todo Contratación Laboral 2008*” (12ª edición). España: Gráficas Muriel.
- Pasco, M. (2009) “*La falta grave laboral*”. (2ª edición). Argentina: Atlántida S. A.
- Pérez, J. (2004) “*Estabilidad en el Empleo*”. (1ª edición). España: Trotta.

- Quiñones, M. A. (2007) *“Resiliencia: Resignificación Creativa de la Adversidad”* (1ª edición). Colombia: Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Quispe, M. M. (2015) *“Procedimiento de despido: pasos a seguir a fin de evitar pagar la indemnización por despido arbitrario”*. (1º edición). Perú: Instituto Pacífico.
- Rodríguez, R. (2003) *“El mundo como voluntad y representación”*. (2ª edición). España: Celesa S.A.
- Rodríguez, T. G.; Vergara, V. J. (2020) *Retiro de confianza al trabajador de confianza exclusiva y su vulneración al derecho de protección contra el despido arbitrario*. Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Perú. PDF. Consultado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53467/Rodr%C3%ADguez_ATG-Vergara_%C3%AVJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, A. (2001) *“Acto Jurídico”*. (2ª edición). Perú: Idemsa.
- Toyama, J. (2005) *“Instituciones del Derecho Laboral”*. (1ª edición). Perú: Gaceta jurídica.
- Zamalloa D. L. (2011) *“Exp. N° 02657-2010-AA/TC Sentencia del Tribunal Constitucional”*. Perú.
- Zamora, M. M. (2014) *“El despido fraudulento”*. (1ª edición). Perú: Gaceta Jurídica.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: “Despido arbitrario y su afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018

Autor: María Teresa Sánchez Bardales & Javier Noriega Murrieta

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones/indicadores	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el despido arbitrario y la afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo es el proceso de despido arbitrario ante la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo, Tarapoto 2009-2018? ¿Cuál es el nivel de afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el despido arbitrario y la afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018.</p> <p>Objetivos específicos Conocer el proceso de despido arbitrario ante la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo, Tarapoto 2009-2018. Identificar el nivel de afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto año 2009-2018.</p>	<p>H1: Existe una relación significativa entre el despido arbitrario y la afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018.</p>	<p>Variable I: Despido Arbitrario</p> <p>Variable II: Afectación al derecho de la estabilidad laboral</p>	<p>Variable I: Despido Arbitrario El ánimo perverso del empleador</p> <ul style="list-style-type: none"> · Conciencia · Voluntad <p>El pretexto del despido</p> <ul style="list-style-type: none"> · Faltas graves <p>El engaño al trabajador</p> <ul style="list-style-type: none"> · Procedimiento de despido con engaños <p>La justificación formal del despido</p> <ul style="list-style-type: none"> · Requisitos materiales de despido <p>Variable II: Afectación al derecho de la estabilidad laboral Estabilidad de entrada</p> <ul style="list-style-type: none"> · Contrato de duración determinada <p>Estabilidad de salida</p> <ul style="list-style-type: none"> · Estabilidad absoluta · Estabilidad relativa 	<p>Tipo Básica</p> <p>Diseño No experimental Transversal Correlacional</p> <p>Población Estuvo conformada por 50 expedientes sobre despido arbitrario de trabajadores del régimen privado ante la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Distrito de Tarapoto, año 2009-2018</p> <p>Muestra Estuvo conformada por 30 expedientes de trabajadores del régimen privado ante la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo del Distrito de Tarapoto, año 2009-2018</p> <p>Técnicas Fichaje Análisis documental</p> <p>Instrumentos Guía de análisis de documentos</p>

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Análisis de Expedientes sobre Despido Arbitrario

El presente instrumento tiene como fin evaluar las actuaciones intempestivas realizadas por la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo en la ciudad de Tarapoto, año 2009-2018.

Despido arbitrario		Escala	
N°	Dimensión 1: el ánimo perverso del empleador	SÍ	NO
1	¿Cree usted que el empleador era consciente de que la razón imputada era justificable para la extinción del vínculo laboral?		
2	¿Existió problemas de índole personal con el empleador?		
3	¿El empleador se mostró interesado en despedirlo?		
4	¿La empresa se encontraba en crisis económica?		
5	¿El empleador sustentó legalmente la crisis económica?		
6	¿Se le realizó el procedimiento legal de despido basándose en hechos supuestamente reales?		
	Dimensión 2: el pretexto del despido		
7	¿Se le imputó falsamente alguna falta grave descrita en las normas de la empresa?		
8	¿Se le despidió por breves abandonos injustificados del puesto de trabajo sin haber pasado primero por algún tipo de sanción?		
9	¿Se exageró alguna falta leve cometida, lo que ocasionó el despido?		
	Dimensión 3: el engaño al trabajador		
10	¿Ha sido inculpado injustamente con tal de expulsarlo de su puesto laboral? de ser así ¿aceptó someterse al procedimiento de despido porque el empleador le aseguró que si lograba desvirtuar la falta grave imputada usted seguiría manteniendo su puesto laboral?		
11	¿Considera que el empleador se aprovechó de su falta de conocimiento?		
12	¿Le ha ofrecido el empleador un incentivo económico a cambio de renunciar?		
	Dimensión 4: la justificación formal del despido		
13	¿Recibió la carta de preaviso haciendo referencia sobre los cargos imputados?		

Despido arbitrario		Escala	
14	¿Se le puso en aviso del tiempo límite para la oportunidad de dar su descargo sobre los cargos imputados?		
15	¿Se le comunicó formalmente y por escrito la extinción de la relación laboral justificando la causa?		
16	¿Se logró probar con evidencia los hechos imputados?		
17	¿Considera que las evidencias presentadas en su contra eran armadas?		
18	¿Se le ha probado la falsa documentación presentada en su currículum, aun cuando este no fuera presentado por usted sino por el jefe de recursos humanos?		

Cuestionario de la Afectación al derecho de la estabilidad laboral

Cuestionario de la estabilidad laboral

El presente instrumento tiene como fin evaluar la estabilidad laboral reportadas en las actuaciones intempestivas realizadas por la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo en la ciudad de Tarapoto, año 2009-2018.

Afectación al derecho de la estabilidad laboral		Escala	
N°	Dimensión 1: estabilidad de entrada	Sí	No
1	¿El contrato laboral presentaba la durabilidad de este al momento de firmar?		
2	¿Las cláusulas establecidas en el contrato de trabajo eran entendibles?		
3	¿Al momento de firmar el contrato las condiciones fueron debidamente claras?		
	Dimensión 2: estabilidad de salida		
4	¿Ha sido devuelto a su puesto o a otro de igual nivel luego de haber sido despedido arbitrariamente?		
5	¿Se le abonó la remuneración dejada de percibir durante el tiempo dejado de laborar hasta el momento que es repuesto en su trabajo?		
6	¿Se siente a gusto volver a entablar una relación laboral con el mismo empleador luego de haber pasado por un desagradable despido arbitrario?		
7	¿Al no hacerse efectiva la reposición laboral se le dio la indemnización correspondiente?		
8	¿Al no reponerlo en su puesto laboral se le hizo el pago de las remuneraciones devengadas más los intereses?		
9	¿Considera que es mejor obtener una indemnización a ser devuelto al mismo puesto laboral del que fue despedido?		

Anexo 3. Fichas de validación de los instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Elsa Mavila Ramírez Pinedo
 Institución donde labora : Universidad Científica del Perú – Sede Tarapoto
 Especialidad : MBA. EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de la variable “Despido arbitrario”
 Autor (s) del instrumento (s) : María Teresa Sánchez Bardales / Javier Noriega Murrieta

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Despido arbitrario , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Despido arbitrario .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Despido arbitrario , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Despido arbitrario .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 18 de agosto de 2021



Abg. Elsa Mavila Ramírez Pinedo
 Maestra en Administración de Negocios - MBA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Milagros María Bermúdez Flores
 Institución donde labora : Universidad Científica del Perú – Sede Tarapoto
 Especialidad : MBA. EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de la variable “Despido arbitrario”
 Autor (s) del instrumento (s) : María Teresa Sánchez Bardales / Javier Noriega Murrieta

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Despido arbitrario , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Despido arbitrario .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Despido arbitrario , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Despido arbitrario .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 17 de agosto de 2021



Abg. Milagros María Bermúdez Flores
 Maestra en Administración de Negocios - MBA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Nino Álvarez Ríos
 Institución donde labora : Universidad Científica del Perú – Sede Tarapoto
 Especialidad : Mtro. En Derecho Penal y Procesal Penal
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de la variable "Despido arbitrario"
 Autor (s) del instrumento (s) : María Teresa Sánchez Bardales / Javier Noriega Murrieta

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Despido arbitrario , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Despido arbitrario .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Despido arbitrario , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Despido arbitrario .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 18 de agosto de 2021

Mtro. Abog. Nino Alvarez Rios
 REG. C.A.S. M. N° 644



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Elsa Mavila Ramírez Pinedo
 Institución donde labora : Universidad Científica del Perú – Sede Tarapoto
 Especialidad : MBA. EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de la variable de “Afectación al derecho de estabilidad laboral”
 Autor (s) del instrumento (s) : María Teresa Sánchez Bardales / Javier Noriega Murrieta

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Afectación al derecho de estabilidad laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Afectación al derecho de estabilidad laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Afectación al derecho de estabilidad laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Afectación al derecho de estabilidad laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 18 de agosto de 2021



 Abg. Elsa Mavila Ramírez Pinedo
 Maestra en Administración de Negocios - MBA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Milagros María Bermúdez Flores
 Institución donde labora : Universidad Científica del Perú – Sede Tarapoto
 Especialidad : MBA. EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de la variable de “Afectación al derecho de estabilidad laboral”
 Autor (s) del instrumento (s) : María Teresa Sánchez Bardales / Javier Noriega Murrieta

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Afectación al derecho de estabilidad laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Afectación al derecho de estabilidad laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Afectación al derecho de estabilidad laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Afectación al derecho de estabilidad laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 17 de agosto de 2021.



Abg. Milagros María Bermúdez Flores
 Maestra en Administración de Negocios - MBA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Nino Álvarez Rios
 Institución donde labora : Universidad Científica del Perú – Sede Tarapoto
 Especialidad : Mtro. En Derecho Penal y Procesal Penal
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de la variable de “Afectación al derecho de estabilidad laboral”
 Autor (s) del instrumento (s) : Maria Teresa Sánchez Bardales / Javier Noriega Murrieta

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Afectación al derecho de estabilidad laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Afectación al derecho de estabilidad laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Afectación al derecho de estabilidad laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Afectación al derecho de estabilidad laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 18 de agosto de 2021

Mtro. Abog. Nino Alvarez Rios
 REG. C.A.S. M. N° 644



Anexo 4. Información sobre los 30 expedientes analizados

Nº	Orden de inspección	Año	Demandado	Demandante
1.	No 104-2009-SDI/DRTPE-SM	2009	S.R.Z.G.	K.P.G.
2.	No 186-2009-SDI/DRTPE-SM	2009	Aga Representaciones S.A.C.	K.A.A.G.
3.	No 224-2009-SDI/DRTPE-SM	2009	J.I.H.L.	C.A.S.S.
4.	No 242-2009-SDI/DRTPE-SM	2009	A.D.T.	B.H.M.
5.	No 250-2009-SDI/DRTPE-SM	2009	O.W.P.U.	R.R.G.
6.	No 260-2009-SDI/DRTPE-SM	2009	Servicios Postales del Perú S.A.	E.P.S.
7.	No 266-2009-SDI/DRTPE-SM	2009	H.G.C.A.	T.M.T.
8.	No 281-2009-SDI/DRTPE-SM	2009	Construcciones y Administración S.A.	C.R.C.B.
9.	No 282-2009-SDI/DRTPE-SM	2009	Transportes Gilmer E.I.R.L.	A.J.R.
10.	No 286-2009-SDI/DRTPE-SM	2009	J.R.R.R.	G.S.G.
11.	No 339-2009-SDI/DRTPE-SM	2009	Supermercados Alsuper S.A.C.	R.M.R.S.
12.	No 358-2009-SDI/DRTPE-SM	2009	Postes San Martín S.R.L.	J.B.S.
13.	No 362-2009-SDI/DRTPE-SM	2009	Supermercados Alsuper S.A.C.	O.M.P.
14.	No 364-2009-SDI/DRTPE-SM	2009	J.A.S.S.	M.M.C.B.
15.	No 391-2009-SDI/DRTPE-SM	2009	Lider Security S.A.C.	M.R.P.
16.	No 406-2009-SDI/DRTPE-SM	2009	E.Y.M.	K.A.C.
17.	No 447-2009-SDI/DRTPE-SM	2009	Agroindustrias Osho S.A.C.	B.M.S.

18.	No 453-2009-SDI/DRTPE-SM	2009	Supermercado La Inmaculada S.A.C.	L.E.P.T.
19.	No 454-2009-SDI/DRTPE-SM	2009	Pastelería Deli E.I.R.L.	J.T.P.
20.	No 003-2010-SDI/DRTPE-SM	2010	Superintendencia Nacional de Administración Tributaria	L.A.S.
21.	No 030-2010-SDI/DRTPE-SM	2010	R.O.S.	S.V.I.I.
22.	No 035-2010-SDI/DRTPE-SM	2010	L.E.C.O.	M.S.R.
23.	No 089-2010-SDI/DRTPE-SM	2010	Telffer Servicios Generales S.R.Ltda.	M.T.G.
24.	No 110-2010-SDI/DRTPE-SM	2010	Agrobiofuels Perú S.A.C.	A.L.G.
25.	No 480-2010-SDI/DRTPE-SM	2010	Corporación Cayman S.A.C.	A.C.A.
26.	No 131-2015-SDI-OZTPE-BM-T-SM	2015	Er Construcciones E.I.R.L.	R.M.J.G.
27.	No 075-2016-SDI-OZTPE-BM-T-SM	2016	Servicio de Administración Tributaria	J.C.R.V.
28.	No 071-2018-ZTSM-TARAPOTO	2018	Universal Gas S.R.Ltda.	J.C.C.D.
29.	No 096-2018-ZTSM-TARAPOTO	2018	Emapa San Martin S.A.	H.V.D.
30.	No 229-2018-ZTSM-TARAPOTO	2018	Banco de Crédito del Perú	C.P.V.R.

Anexo 5. Base de datos

Variable I: Despido arbitrario

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Total	Escala	SPSS
E1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	10	Regular	2
E2	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	11	Regular	2
E3	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	6	Regular	2
E4	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	8	Regular	2
E5	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	8	Regular	2
E6	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	5	Mala	1
E7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	3	Mala	1
E8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	Mala	1
E9	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	4	Mala	1
E10	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	4	Mala	1
E11	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	4	Mala	1
E12	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	3	Mala	1
E13	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	Mala	1
E14	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3	Mala	1
E15	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	4	Mala	1
E16	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	Mala	1
E17	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	Mala	1
E18	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	5	Mala	1
E19	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	7	Regular	2
E20	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	5	Mala	1
E21	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	4	Mala	1
E22	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	4	Mala	1

E23	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	5	Mala	1
E24	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	Mala	1
E25	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3	Mala	1
E26	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3	Mala	1
E27	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	Mala	1
E28	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	Mala	1
E29	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	Mala	1
E30	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	Mala	1

Baremar	
Máximo	18
Mínimo	0
Rango	18
Escala	6

Variable II: Afectación al derecho de estabilidad laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Total	Escala	SPSS
E1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	4	Medio	2
E2	1	1	1	0	1	0	1	1	1	7	Bajo	3
E3	1	1	1	1	0	0	0	0	0	4	Medio	2
E4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	Alto	1
E5	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	Alto	1
E6	1	1	1	0	1	0	1	1	1	7	Bajo	3
E7	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	Alto	1
E8	0	0	0	0	0	0	1	1	1	3	Medio	2
E9	1	1	1	0	0	0	0	0	1	4	Medio	2
E10	1	1	1	0	0	0	0	0	1	4	Medio	2
E11	1	1	1	0	0	0	0	0	1	4	Medio	2
E12	1	1	1	0	0	0	1	1	1	6	Bajo	3
E13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Alto	1
E14	1	1	1	0	0	0	1	0	1	5	Medio	2
E15	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	Alto	1
E16	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	Alto	1
E17	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2	Alto	1
E18	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	Alto	1
E19	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	Alto	1
E20	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	Alto	1
E21	1	1	1	0	0	0	0	0	1	4	Medio	2
E22	1	1	1	0	0	0	0	0	1	4	Medio	2
E23	1	1	1	0	0	0	0	0	1	4	Medio	2
E24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Alto	1
E25	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	Alto	1
E26	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	Alto	1
E27	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	Alto	1
E28	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	Alto	1
E29	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	Alto	1
E30	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	Alto	1

Baremar	
Máximo	9
Mínimo	0
Rango	9
Escala	3

Anexo 6. Autorización



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD

CARTA N° 001 -2022-GRSM-DRTPE-SM/JZTBM

Para : BACH. MARÍA TERESA SÁNCHEZ BARDALES
BACH. JAVIER NORIEGA MURRIETA

Asunto : Remite Respuesta Solicitada.

Ref : CARTA N°001-2022-MTSB/JNM

Fecha : Tarapoto, 19 de abril de 2022.

Tengo agrado de dirigirme a ustedes a fin de saludarlos e informar lo siguiente.

En atención a vuestra CARTA N°001-2022-MTSB/JNM, donde solicitan autorización para el uso de nombre e información necesaria y confidencial en fines académicos, sobre documentos solicitados CARTA N°001-2022-MTSB, CARTA N°002-2022-MTSB, de fecha 09/03/2021 y 02/07/2021, respectivamente sobre expedientes culminados en materia de "Despido Arbitrario" la misma han sido analizado como insumo para la elaboración de tesis.

Luego de los trámites administrativos y, con el visto bueno (V° B°) de la sub dirección de inspecciones y la autorización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, esta jefatura Zonal, hace de conocimiento y autoriza usar el nombre e información.

Lo que se informa para su conocimiento y fines pertinentes.

*Usa correctamente la mascarilla
Atentamente.
y respeta el distanciamiento social.*



Firmado digitalmente por:
RENGIFO SAAVEDRA WALTER
FIR 01000056 hard
Motivo: SOY EL AUTOR DEL
DOCUMENTO
CARGO: JEFE DE LA OFICINA ZONAL
BAJO MAYO
Fecha: 20/04/2022 11:33:01-0500



Documento Nro: 014-2022064056. Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico del GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN, generado en concordancia por lo dispuesto en la ley 27269. Autenticidad e integridad pueden ser contrastada a través de la siguiente dirección web.
<https://verificarfirma.regionسانmartin.gob.pe/?codigo=81d06658q218dq4538qaca8q9359488ee574>