



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERIA CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TESIS

Despido arbitrario y la vulneración de los derechos de los
trabajadores en un Juzgado Laboral de la Corte de Lima – Centro
2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión Pública

PRESENTADO POR

Jasso Sáenz, Carlos Enrique

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADO**

ASESOR

Dr. Mendoza Vargas, Miguel Gerardo

<https://orcid.org/0000-0002-9812-6714>

Chincha, Perú, 2025

CONSTANCIA



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 12 de enero del 2026

Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino
Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración Universidad
Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, el **Bach. JASSO SÁENZ CARLOS ENRIQUE** de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, del programa Académico de DERECHO, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADA:

“Despido arbitrario y la vulneración de los derechos de los trabajadores en un Juzgado Laboral de la Corte de Lima – Centro 2025”

Por lo tanto, queda expedita para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Dr. Miguel G. Mendoza Vargas
CODIGO ORCID: 0000-0002-9812-6714
DNI: 09672411

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN SAMANIEGO

Jr. Santa Rosa 256 (ex Miró Quesada), Lima-1
Teléfono: 6156896 / Entel: 998128581
Movistar: 945006524 / Claro: 993855923
www.notariasamaniego.com
notsama@notariasamaniego.com

Yo, CARLOS ENRIQUE JASSO SÁENZ identificado con DNI N°07416056, identificado con DNI N°07416056, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Derecho de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Despido arbitrario y la vulneración de los derechos de los trabajadores en un Juzgado Laboral de la Corte de Lima – Centro 2025", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el investigador no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

4%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, auto plagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 02 de enero del 2026

Handwritten signature of Carlos Enrique Jasso Sáenz
CARLOS ENRIQUE JASSO SÁENZ
BACHILLER
DNI: 07416056



LEGALIZACIÓN A LA VUELTA

NOTARIA SAMANIEGO
Jr. Santa Rosa 256 (ex Miró Quesada), Lima-1
Teléfono: 6156896 / Entel: 998128581
Movistar: 945006524 / Claro: 993855923
www.notariasamaniego.com
notsama@notariasamaniego.com

SILVIA SAMANIEGO DE MESTANZA - NOTARIA DE LIMA, CERTIFICO: QUE LA FIRMA QUE APARECE EN EL PRESENTE DOCUMENTO DE DON CARLOS ENRIQUE JASSO SAENZ IDENTIFICADO CON D.N.I N° 07416056 ES AUTÉNTICA; DOY FE.
VERIFICACION BIOMETRICA: LA IDENTIDAD DEL OTORGANTE HA SIDO CORROBORADA POR EL SERVICIO DE VERIFICACION BIOMETRICA DE RENIEC.
SE DEJA CONSTANCIA QUE DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO N° 108, DECRETO LEGISLATIVO N° 1049, LA NOTARIA NO ASUME RESPONSABILIDAD SOBRE EL CONTENIDO DEL DOCUMENTO. LIMA, VEINTITRES DE ENERO DEL DOS MIL VEINTISEIS.
BOLETA N° 106592



Handwritten signature of Silvia Samaniego de Mestanza
SILVIA SAMANIEGO DE MESTANZA
NOTARIA DE LIMA



DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mis adorados padres Carlos y Martha, que cuando estuvieron entre nosotros, nos dieron todo y ahora que están en el cielo siento su presencia y bendiciones a cada momento y solo les digo: GRACIAS POR TODO.

AGRADECIMIENTO

A Dios, a mi familia y mis asesores la abogada Enith López Navarro y al doctor Miguel Mendoza Vargas, por su invaluable ayuda en el logro del objetivo.

RESUMEN

Se realizó un trabajo de investigación denominado "Despido arbitrario y la vulneración de los derechos de los trabajadores de un Juzgado Laboral de la Corte de Lima – Centro 2025" con el objetivo de analizar de qué manera el despido arbitrario vulnera los derechos de los trabajadores en un juzgado laboral de Lima centro 2025 mediante la metodología de enfoque cualitativo; tipo básico no experimental, descriptivo y fenomenológico; Se utilizó una guía de entrevistas estructuradas dirigidas a operadores de justicia juez y abogados y a trabajadores despedidos en forma arbitraria, encontrándose que sí hubieron manifestaciones de vulnerabilidad por lo que se llegó a la conclusión que el despido arbitrario genera manifestaciones de vulnerabilidad procesal e institucional, además de vulnerabilidad económica, psicológica y moral por la duración de los procesos, la carga procesal, la inseguridad económica y la afectación personal de ansiedad, angustia e inseguridad familiar.

Palabras claves: Despido arbitrario, vulneración de derechos

ABSTRACT

A research project entitled "Arbitrary Dismissal and the Violation of Workers' Rights in a Labor Court of the Lima Court - Center 2025" was conducted with the objective of analyzing how arbitrary dismissal violates workers' rights in a labor court in Lima center in 2025 using a qualitative approach methodology; basic non-experimental, descriptive and phenomenological type; A structured interview guide was used with justice operators (judges and lawyers) and with workers who had been arbitrarily dismissed. It was found that there were indeed manifestations of vulnerability, leading to the conclusion that arbitrary dismissal generates manifestations of procedural and institutional vulnerability, as well as economic, psychological and moral vulnerability due to the duration of the processes, the procedural burden, economic insecurity and the personal impact of anxiety, anguish and family insecurity.

Keywords: Arbitrary dismissal, violation of rights

ÍNDICE GENERAL

CONSTANCIA	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	ii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
2.1. Descripción de la problemática.....	12
2.2. Objetivos específicos.....	14
2.3. Justificación e importancia.....	14
2.4. Alcances	15
2.5. Limitaciones.....	15
III. MARCO TEÓRICO	16
3.1. Antecedentes.....	16
3.2. Bases Teóricas	21
3.3. Marco conceptual	27
IV. METODOLOGÍA	29
4.1. Tipo y Nivel de investigación.	29
4.2. Diseño de Investigación	29
4.3. Matriz de operacionalización de categorías.....	29
4.4. Procedimiento de muestreo.....	30
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información.	31
V. RESULTADOS.....	32
5.1. Presentación de los resultados.:.....	32
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	64
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	66
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES.....	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	71
ANEXOS	76

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de reducción de datos y creación de subcategorías de la entrevista al juez	33
Tabla 2 Reducción de datos y creación de subcategorías de entrevistas de abogados laboristas	35
Tabla 3 Reducción de datos y creación de subcategorías de entrevista a los trabajadores despedidos arbitrariamente	47
Tabla 4 Matriz de triangulación de resultados de trabajadores despedidos arbitrariamente	62
Tabla 5 Matriz de triangulación de resultados	64

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Consentimiento informado 1	100
Figura 2 Consentimiento Informado 2	101
Figura 3 Consentimiento informado 3	102
Figura 4 Entrevista Juez	¡Error! Marcador no definido.3
Figura 5 Entrevista Abogado.....	1038
Figura 6 Entrevista a Trabajador Despedido	¡Error! Marcador no definido.11
Figura 7 Fotografía 1	10315
Figura 8 Fotografía 2	¡Error! Marcador no definido.16
Figura 9 Fotografía 3	10317
Figura 10 Informe de turnitin	¡Error! Marcador no definido.18
Figura 11 Informe de turnitin	10319
Figura 12 Informe de turnitin	¡Error! Marcador no definido.20
Figura 13 Informe de turnitin	¡Error! Marcador no definido.21

I. INTRODUCCIÓN

La investigación se centró en el despido arbitrario y la vulneración del derecho de los trabajadores, que se ha incrementado exponencialmente en los últimos años, pero a pesar de eso, la presente investigación se planteó el objetivo de la relación entre el despido arbitrario y la vulneración del derecho de los trabajadores, como influyó en su entorno familiar, social, el aspecto económico, psicológico al verse afectado de esa forma tan abrupta, esta es la introducción que constituye el Capítulo I de la investigación.

En el Capítulo II se presenta el Planteamiento del Problema se establece y describe la situación problemática, los problemas y objetivos de la presente investigación.

Por otro lado, en el Capítulo III se realizó la revisión de la literatura, se estableció el estado de la investigación basándose en los antecedentes, en las bases teóricas y en el Marco Conceptual, pertinentes a las categorías de la investigación.

Además, en el Capítulo IV se realizó el Marco Metodológico, se estableció el enfoque de la investigación, en este caso fue cualitativa, así mismo, el tipo, nivel y diseño, se definió la población y se determinó la muestra que en el caso de la investigación cualitativa son los informantes, en este estudio los informantes fueron un juez de juzgado laboral, 5 abogados laboristas y 5 trabajadores que han sido despedidos arbitrariamente, además se seleccionó la técnica de recolección de información que en este caso fue la entrevista, con los respectivos instrumentos, en el presente estudio son tres guías de entrevista, una por cada tipo de informante..

En el Capítulo V, se presentaron los resultados que se plasmaron en las tablas respectivas.

En el Capítulo VI se efectuó el análisis de los resultados en los cuales se verificó las respuestas de los encuestados y efectuó la triangulación respectiva.

Y en el capítulo VII se han desarrollado las conclusiones y recomendaciones respectivas.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. Descripción de la problemática

El despido arbitrario es una de las modalidades que tienen los empleadores en muchos casos para poder terminar el vínculo laboral de manera unilateral, valiéndose de métodos que van en contra de lo que es un derecho fundamental tutelado por legislación mundial y hablando de nuestro país por la constitución y diversas leyes, buscando darle al trabajador cierta estabilidad, para poder cumplir con sus funciones de una manera óptima, en bienestar de los fines de la institución donde presta sus servicios .

A nivel mundial, el tema laboral, es un problema complejo, ya que las grandes potencias mundiales, con los diversos temas bélicos, están afectando a la sociedad en los diversos países del orbe, básicamente en su economía y el derecho al trabajo, siendo este un derecho fundamental de los seres humanos, se ve severamente afectado ya que el bienestar personal y luego familiar depende generalmente de tener un empleo digno, capaz de poder cubrir sus necesidades de índole personal, familiar.

Cuando se produce el despido arbitrario, siendo una medida unilateral y abusiva por parte del empleador, el trabajador resulta siendo el directamente afectado y como consecuencia de esto, es convocado a una conciliación junto con el empleador, que en la mayoría de las veces se frustra porque el empleador sabe que el trabajador no va a poder competir en igualdad de condiciones, quedando totalmente expuesto a un proceso dilatado, tedioso, casi interminable y además afectado tanto emocionalmente como físicamente en su salud.

En los juzgados laborales de Lima – Centro, los procesos requieren constantemente impulso por parte del trabajador, ya que estos cuentan con una excesiva carga procesal y no se dan abasto para poder terminar con una sentencia dilatando subsecuentemente la resolución de la

demanda y si la parte demandada, recurre al principio de doble instancia, tipificada en nuestra constitución en el artículo 139 inciso.6, se extiende aún más el proceso y el demandante no encuentra justicia en un tiempo prudencial y con una indemnización que cubra sus expectativas por el agravio producido por el despido arbitrario y la vulneración de su derecho. Por tanto, ante este problema de naturaleza social, el presente trabajo de investigación apunta, a como los órganos jurisdiccionales, pueden ser más celeres al momento de administrar justicia en favor del trabajador y este último, sienta la presencia del Estado como un ente que cautela su derecho.

2.2. Pregunta de investigación general

Problema general. ¿De qué manera el despido arbitrario vulnera los derechos de los trabajadores en un juzgado laboral de Lima-Centro 2025?

2.3. Preguntas de investigación específica

P.E.1:

¿Cómo se manifiesta la vulnerabilidad procesal e institucional en los trabajadores despedidos arbitrariamente durante los procesos judiciales en un juzgado laboral de Lima-Centro 2025?

P.E.2:

¿Qué efectos económicos genera el despido arbitrario en los trabajadores despedidos y en sus familias durante sus procesos judiciales en un juzgado laboral de Lima-Centro 2025?

P.E.3:

¿Qué tipo de vulnerabilidad psicosocial y moral enfrentan los trabajadores despedidos arbitrariamente durante y después del proceso judicial en un juzgado laboral de Lima-Centro 2025?

2.4. Objetivo general.

Analizar de qué manera el despido arbitrario vulnera los derechos de los trabajadores en el quinto juzgado laboral de Lima centro 2025.

2.5. Objetivos específicos.

O.E.1:

Comprender como el despido arbitrario y la vulneración de sus derechos afectan emocionalmente a los trabajadores en el quinto juzgado laboral de Lima-Centro 2025.

O.E.2:

Describir los efectos económicos que afectan al trabajador despedido arbitrariamente durante sus procesos judiciales en un juzgado laboral de Lima-Centro 2025.

O.E.3:

Interpretar las vivencias psicosociales y morales originadas por el despido arbitrario que afectan a los trabajadores durante sus procesos judiciales en un juzgado laboral de Lima-Centro 2025.

2.6. Justificación e importancia.

Este estudio se desarrolló de acuerdo a la línea de investigación de Gestión Pública, la justificación teórica tuvo como base la necesidad de ampliar la comprensión conceptual y crítica del despido arbitrario como un fenómeno jurídico y social que afecta directamente la estabilidad laboral y la dignidad del trabajador, generando un problema de vulneración de derecho.

La justificación metodológica tuvo un enfoque cualitativo con un diseño exploratorio descriptivo, aplicable en fenómenos con contextos socio jurídicos, que han permitido comprender la problemática desde la narrativa de los actores sociales en este caso trabajadores despedidos, abogados laboristas y jueces. En cuanto a la justificación práctica, se ha considerado que toda persona tiene derecho a trabajar en buenas condiciones laborales sin la vulneración de sus derechos fundamentales por lo que el presente trabajo ha buscado evidenciar la necesidad de mejorar las normativas con respecto al derecho laboral y a su vez

sensibilizar sobre la protección de todo trabajador como sujeto de derechos.

La importancia del presente trabajo ha radicado en el enfoque de la vulnerabilidad Laboralidad de los trabajadores que son despedidos en forma arbitraria y en qué medida la actuación de las instituciones tutelares contribuye a incrementar el estado de vulneración procesal institucional, económica y psicológica de una persona en estado de indefensión y que acude en busca de justicia.

2.7. Alcances

Este trabajo de investigación ha tenido alcance nacional, ya que el despido arbitrario es un tema que atañe a todos los individuos que laboran en nuestro país y es necesario que las personas despedidas de manera arbitraria tengan un referente de qué hacer ante una situación de estas para poder hacer valer su derechos laborales y que las entidades estatales encargadas de cautelar este derecho sean empáticos con los demandantes. .

2.8. Limitaciones

Las limitaciones encontradas fueron en los horarios, ya que los jueces y abogados por la cantidad de audiencias de los jueces y las diversas diligencias de los abogados laboristas, en este caso, se hizo complicado el poder hacerles la entrevista, teniendo que buscar el momento oportuno para hacerles la entrevista y poder conocer su opinión en base a sus experiencias profesionales.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Para la realización del presente estudio se han revisado investigaciones que constituyen los antecedentes internacionales y nacionales, en los cuales se tuvieron en cuenta elementos vinculados a las categorías de la presente investigación.

Internacionales

Alba et al. (2023), en su artículo científico el objetivo fue analizar las situaciones de despido ineficaz y la vulneración de los derechos cuando un trabajador finaliza la relación laboral mediante visto bueno. En cuanto a la metodología, el enfoque fue cualitativo, en el cual se realizó la revisión de la literatura, dándose un proceso de revisión documental. Para la recolección de la información se aplicaron las técnicas de observación documental: Se concluyó que en Ecuador se ha venido avanzando en materia con especial atención el logro de garantías para los trabajadores, pero en particular de la mujer por su rol de trabajadora, madre, esposa y en algunos casos ocasiones cabeza de familia.

Gómez y Trelles (2024), este artículo cuyo objetivo fue elaborar un documento crítico de análisis jurídico sobre el efecto del despido arbitrario en la vulneración de los derechos laborales en el Ecuador, la metodología es cualitativa, se basa en la revisión bibliografía sistemática en las plataformas digitales de índole científica, el diseño fue transversal, al analizar los casos se evidencio que los despidos arbitrarios vulneran el derecho a un trabajo digno, además merman la estabilidad laboral. Existen normativas que protegen los derechos del trabajador, sin embargo, no se aplican de forma efectiva, dando la sensación al trabajador de no tener derecho a la justicia.

Ortega et al. (2024), realizaron una investigación en Ecuador, en este artículo los investigadores exponen los efectos de la pandemia en cuanto a la estabilidad laboral de los trabajadores debido al confinamiento, la metodología aplicada es de enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, con análisis documental, en cuanto a los hallazgos se determinó principalmente que hubo vulneración en cuanto a los derechos de los

asalariados, se vulnero la estabilidad laboral mediante despidos intempestivos y la aplicación de una Ley de Apoyo Humanitario que redujo las horas de trabajo y por consecuencia e salario, esto provoco un efecto negativo en los asalariados por el tema económico y el impacto psicológico.

Narváez et al. (2024), el objetivo de este artículo está centrado en determinar si la indemnización por despido intempestivo es calculada vulnerando los derechos del trabajador en Ecuador, la metodología aplicada tiene un enfoque cuali-cuanti, es decir enfoque mixto, con análisis documental, la encuesta fue la técnica de recolección aplicada a una muestra de 97 abogados laboristas. En Ecuador la ley establece en cuanto a la indemnización por despido arbitrario, que esta se calcule con la última remuneración del trabajador, por lo tanto, muchos empleadores antes de aplicar el despido bajan las horas de trabajo para que el asalariado reciba menor remuneración al ser despedido y en base a esta se calcula su indemnización, siendo así que esta práctica vulnera los derechos laborales del trabajador. La presente investigación pone en evidencias estas prácticas que atentan contra los derechos laborales del asalariado, evidenciando la necesidad de mejorar el procedimiento según la ley para calcular la remuneración de una forma más justa.

Nacionales

Astete y Santa María (2020), en la investigación titulada “Despido arbitrario y la vulneración de los derechos fundamentales de la persona”, el objetivo general se centra en determinar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales de la persona a través del despido arbitrario, el enfoque de la investigación es cualitativo, de tipo básica, no experimental, los diseños aplicadas son Teoría fundamentada y teoría narrativa, los sujetos de estudio son trabajadores despedidos, dirigentes sindicales y jueces laborales. La técnica aplicada en la recolección de información es la entrevista, los instrumentos aplicados son 3 guías de entrevistas. En cuanto a los resultados se hallaron alteraciones profundas en la dignidad, seguridad económica, integridad psicológica. A su vez se identifican diferencias en la aplicación de las normas laborales

y constitucionales que protegen al individuo despedido tanto en la prevención como en la reparación. Se concluyó que el despido arbitrario es una vulneración real de los derechos fundamentales, no solo por el cese laboral, sino porque implica efectos colaterales sociales, económicos y personales.

Rodríguez (2023), en la investigación titulada “Vulneración al derecho a la protección contra el despido arbitrario en trabajadores de confianza en el sector privado en Perú”, realizada para obtener el título de abogado, el objetivo fue establecer si hay vulneración de los derechos a la protección frente al despido arbitrario del trabajador. En cuanto a la metodología, esta es cualitativa, descriptiva, se aplica un instrumento de preguntas abiertas, de acuerdo a los resultados se determinó que se vulnera el derecho a la protección contra el despido arbitrario del trabajador de confianza en el Perú, se le niega el derecho a la reposición e indemnización, se recomienda el realizar un proyecto de ley, que deberá ser correctamente aplicado por el bienestar de los trabajadores.

Queque (2023), realizaron la tesis titulada *·Tutela jurídica en el derecho peruano contra el despido arbitrario y la estabilidad en el régimen laboral privado*”, el objetivo general fue analizar como el derecho peruano por medio de las leyes respectivas y la jurisprudencia tutela el despido arbitrario y la estabilidad Laboralidad del asalariado en el régimen laboral privado, en cuanto a la metodología del estudio es cualitativa, de tipo descriptivo, el muestreo es no probabilístico, con una muestra de tamaño 30, los instrumentos de recolección de información fueron tres tipos de fichas, se concluyó que existe contradicción entre la posición sobre el despido que adopta la ley y la jurisprudencia, una opta por la indemnización y la otra adiciona por la reposición.

Bonilla y Huacho (2024), en el estudio que tuvo como objetivo determinar los criterios para la indemnización por vulneración de derechos, se aplicó una metodología de enfoque mixto (cuantitativo-cualitativo), el estudio es de tipo descriptivo-explicativo, el tamaño de la muestra fue de 41

personas, de las cuales 36 son profesionales de derecho y 5 expertos en materia laboral, las técnicas aplicadas fueron la encuesta y la entrevista con cuestionarios y guías de entrevistas como instrumentos. Los resultados de esta investigación evidenciaron una alta variabilidad en el monto de las indemnizaciones por falta de criterios uniformes, además hay deficiencia en los mecanismos de cumplimiento de las mismas, así como la carencia de seguimiento efectivo de ellas. Se concluyó que es necesario estandarizar criterios indemnizatorios con el fortalecimiento de los procedimientos de ejecución. Se recomendó asegurar la adecuada protección de los trabajadores mediante el establecimiento de directrices específicas y mecanismos eficaces que garanticen el pago oportuno de la indemnización.

Guevara (2025), esta tesis abordó el tema del despido arbitrario, el cual es de gran importancia en el contexto laboral, tiene énfasis en la regulación efectiva del mismo para garantizar los derechos del trabajador. Resalta la participación supervisora de la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral (SUNAFINSEGURIDAD LABORAL) en el proceso del cumplimiento de las obligaciones del empleador con el trabajador, el objetivo fue optimizar la eficiencia en el proceso de fiscalización de la indemnización por el despido arbitrario, se buscó potenciar las habilidades y discernimiento de los inspectores así mismo la aplicación de una metodología más efectiva en el desenvolvimiento del trabajo de ellos, con un enfoque cualitativo además los resultados evidenciaron un efecto favorable en el desempeño de los inspectores, además de mejorar la voluntad de conciliación entre empleador y trabajador.

Torrealva (2025), en el estudio “Criterios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el distrito judicial de Junín”, la investigación tuvo como propósito analizar los criterios aplicables para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín. Se trabajó bajo un enfoque cualitativo, con método inductivo, hermenéutico y dogmático; nivel descriptivo y diseño fenomenológico, lo que permitió comprender en profundidad las percepciones y experiencias de los actores vinculados al tema. La muestra estuvo conformada por tres jueces

de los juzgados especializados en trabajo y dos abogados expertos en derecho laboral. Para la recolección de información se aplicaron entrevistas estructuradas, análisis documental, fichas bibliográficas y guías de entrevista. Los resultados muestran un consenso entre los entrevistados y la doctrina revisada: el despido arbitrario constituye una vulneración a los derechos fundamentales, afectando la dignidad humana. Se concluyó que la valoración judicial debe considerar no solo la pérdida económica, sino también las consecuencias emocionales y sociales, tales como la angustia, ansiedad, depresión, el deterioro de la calidad de vida y el menoscabo de la reputación del trabajador.

Locales o regionales

Guerrero (2023), en su tesis de maestría *“La vulneración del derecho al trabajo y el despido arbitrario frente al código penal en los juzgados laborales de la corte superior de lima, año 2018”*, el objetivo general planteo determinar los factores del despido arbitrario frente al código penal que influyen en la vulneración de los derechos del trabajador, se analizó en el sistema legislativo y judicial peruano la conexión entre la vulneración de los derechos del trabajador en el despido arbitrario, su repercusión social como delitos sin regulación. Además, se hizo un estudio sobre los sistemas penales de otros países como modelos de esta clase de reglamentación, donde son de gran importancia los estudios sobre los derechos fundamentales del trabajador donde se refuerza la relación entre el empleador, asalariado y Estado. En la investigación se aplicó un enfoque mixto, de tipo descriptivo, nivel explicativo, las técnicas aplicadas son la encuesta y el análisis documental.

Peña (2023), en la tesis titulada *El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022*, se indican diversos factores que afectan al trabajador cuando es despedido arbitrariamente en el Perú y en general en el mundo. En cuanto a la metodología aplicada, el enfoque es cualitativo, de nivel descriptivo, las técnicas aplicadas son la entrevista, el análisis documental y en cuanto a los instrumentos, se aplicó una guía de entrevista y una guía de análisis

documental. Por otro lado, en base a los resultados hallados se concluyó que el despido arbitrario vulnera los derechos constitucionales del asalariado.

Chirinos (2025), en la investigación titulada *“Derechos laborales y despido arbitrario en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, 2024”* tuvo como propósito analizar cómo el despido arbitrario vulnera los derechos laborales de los trabajadores en dicha institución. El estudio se sustentó en el marco constitucional peruano, que reconoce el derecho al trabajo (Art. 22°) y la protección frente al despido arbitrario (Art. 27°), además de la regulación específica contenida en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO D.L. N.° 728, Art. 38°). Sin embargo, la normativa vigente, al establecer solo una indemnización reducida como consecuencia del despido injustificado, evidencia limitaciones en la tutela efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores. El enfoque cualitativo posibilitó ahondar en la experiencia de los despedidos arbitrariamente, a través de las entrevistas semiestructuradas aplicadas, observación y análisis documental. Los hallazgos confirman que los despidos se ocasionaron por decisiones unilaterales de la Municipalidad, carente de procesos administrativos apropiado y con un manejo deficiente de los recursos humanos, lo que evidencia un manejo arbitrario del poder político de turno. Se verifica que esta práctica afecta profundamente a los trabajadores despedidos quienes se sienten vulnerados en sus derechos constitucionales, también perjudica a la institución, ocasionando conflictos, pérdida de legitimidad y perjuicio institucional. Esta investigación prueba que el trabajador sufre una vulneración sistemática de sus derechos laborales, debido a una gestión inadecuada, convirtiendo la indemnización legal en un procedimiento insuficiente de reparación frente al daño producido.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1 Teorías fundamentales del derecho al trabajo y la estabilidad laboral

El derecho al trabajo representa uno de los fundamentos del Estado de bienestar, su sustento teórico se encuentra en las diferentes corrientes doctrinales que han evolucionado desde el constitucionalismo social del siglo XX hasta las concepciones contemporáneas de trabajo digno. La estabilidad laboral, como una manifestación del derecho al trabajo, se cimienta en teorías que la perciben como un valor jurídico y social que garantiza la permanencia en el trabajo como un elemento primordial para la dignidad humana y la justicia social (Reynoso, 2020). Esta idea va más allá de simplemente tener un contrato, se inserta en un contexto más amplio que busca proteger los derechos fundamentales del trabajador. Además, la continuidad del vínculo laboral se convierte en un elemento esencial para el desarrollo de la identidad del trabajador su eficaz inclusión en la sociedad.

La teoría de la estabilidad laboral se centra en dos dimensiones que se complementan entre si: la sustantiva y la procesal. La primera se ocupa de las condiciones materiales que limitan el poder del empleador para rescindir un contrato de manera unilateral, exigiendo que haya causas legalmente definidas y debidamente comprobadas para poner fin a la relación laboral. Por otro lado, la dimensión procesal se refiere a los mecanismos que aseguran que esta legalidad se respete, incluyendo el acceso a la tutela judicial efectiva, el debido proceso y la posibilidad de contar con remedios adecuados si se vulnera esta legalidad (Franco, 2019). Esta doble dimensión pone de manifiesto de la complejidad del fenómeno jurídico-laboral y la importancia de enfoques integrales que tengan en cuenta tanto lo normativo como lo procedimental.

La base teórica de la estabilidad laboral cobra una importancia especial en el contexto latinoamericano, donde las transformaciones económicas y sociales de las últimas décadas han creado tensiones entre los modelos tradicionales que garantizan derechos y los y las crecientes demandas de flexibilización laboral. Además, Almada (2016), señala que esta tensión es el corazón del debate actual sobre la protección al derecho a un trabajo digno, enfatizando que la respuesta legal debe integrar un enfoque garantista a varios niveles, que combine la regulación nacional con los estándares internacionales de protección. Esta perspectiva

teórica es especialmente relevante para analizar el caso peruano, donde la coexistencia de diferentes regímenes laborales da lugar a un laberinto normativo que fragmenta la seguridad laboral (Canessa, 2024).

El principio protector, que es la base teórica fundamental del derecho laboral, establece que las normas laborales deben interpretarse de manera que beneficien al trabajador cuando haya dudas sobre su alcance o aplicación. Este principio reconoce la desigualdad estructural que existe en la relación laboral y busca compensarla a través de reglas de interpretación que favorezcan a la parte más vulnerable del contrato. En el caso de despidos arbitrarios, el principio protector se refleja en la obligación del empleador de demostrar que hay un motivo razonable para terminar el contrato, lo que invierte la carga de la prueba y establece estándares estrictos para la denostación (Almada, 2016)

3.2.2 Fundamentos constitucionales de la protección contra el despido arbitrario.

El amparo constitucional contra el despido arbitrario se fundamenta en el reconocimiento del trabajo como un derecho esencial, que es clave para el bienestar social y el desarrollo de la persona. Según el artículo 22 de la constitución política del Perú, “el trabajo es un deber y un derecho”. Además, el artículo 27 establece que “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Esta disposición constitucional impone al Estado tres obligaciones específicas: la obligación de respetar (no interferir de manera arbitraria en las relaciones laborales), la obligación de proteger (regular y supervisar las relaciones laborales en el ámbito privado) y la obligación de garantizar (ofrecer procedimientos efectivos para la protección y reparación).

El desarrollo jurisprudencial del Tribunal Constitucional del Perú ha dejado claro que la protección contra el despido arbitrario no significa que haya una estabilidad laboral total. En realidad, establece un conjunto mínimo de garantías que incluyen: la necesidad de tener una razón bien fundamentada para el despido, el respeto al debido proceso en los procedimientos disciplinarios, y la posibilidad de acceder a soluciones efectivas si se vulneran estos derechos. Esta interpretación

constitucional ha sido respaldada por la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, especialmente en el caso *Lagos del Campo vs. Perú* (2017), que definió estándares específicos sobre la exigibilidad de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales según el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

La dimensión constitucional del resguardo contra el despido arbitrario está íntimamente ligada a otros derechos fundamentales, creando un sistema de protección integral que va más allá del ámbito laboral. El derecho a la dignidad humana, la igualdad, la no discriminación, la seguridad social, y el derecho a un nivel de vida adecuado se entrelazan con la seguridad en el empleo, formando un marco de protección que reconoce la importancia del trabajo en la vida humana y social. Esta conexión entre derechos fundamentales, muestra que el despido arbitrario no puede ser visto solo desde una perspectiva legal, es necesario adoptar un enfoque de derechos humanos que tenga en cuenta sus diversas dimensiones e impactos.

3.2.3 Teorías sobre la vulneración de derechos laborales y sus manifestaciones.

La vulneración de los derechos del trabajador es un fenómeno complicado que va más allá de simplemente romper las reglas; se presenta como una forma particular de violación de los derechos humanos en el ámbito laboral. Las teorías actuales sobre esta vulneración destacan diversas dimensiones, desde el impacto directo en derechos específicos hasta la creación de efectos sistémicos que afectan la dignidad del trabajador y su integración en la sociedad. Esta visión multidimensional es clave para entender como un despido injustificado puede causar daños que van más allá de la pérdida del empleo, afectando también la vida personal, familiar y social del trabajador.

La teoría sobre la vulneración estructural de los derechos laborales, que ha sido desarrollada por varios autores latinoamericanos, pone de manifiesto patrones sistemáticos de incumplimiento normativo. Estos patrones evidencian que hay acciones empresariales diseñadas para

evadir las obligaciones laborales. En el contexto peruano, esta vulneración se hace particularmente evidente a través de regímenes laborales especiales que disminuyen la protección de los trabajadores, el impulso de la informalidad laboral como una estrategia para recortar costos, y el uso de modalidades contractuales que restringen el acceso a la estabilidad laboral (Pérez & Gandolfi, 2024). Estos patrones indican que la vulneración de derechos no representa un hecho aislado, sino que responde a lógicas estructurales que demandan respuestas integrales. La dimensión procesal de la vulneración de derechos laborales cobra una importancia especial en el ámbito judicial, donde la efectividad de la tutela no solo depende de contar con normas que resguarden estos derechos, sino también de tener a disposición mecanismos procesales adecuados para su implementación. Por otro lado, Murrugarra (2021) destaca el principio de oralidad como un elemento clave para asegurar un real a la justicia laboral, advirtiendo que las limitaciones en su aplicación pueden dar lugar a vulneraciones procesales que afectan la protección efectiva de los derechos. Esta perspectiva es especialmente relevante al analizar cómo actúan los juzgados laborales, ya que la calidad de los procedimientos judiciales influye directamente en la efectividad de la tutela.

3.2.4 Enfoques teóricos sobre remedios y reparaciones en materia laboral.

La teoría de los remedios en derecho laboral hace una distinción entre dos enfoques: el restitutorio y el resarcitorio, cada uno con sus propias implicaciones para la protección de los derechos de los trabajadores. El

Enfoque restitutorio, se centra en reponer al trabajador a su puesto de trabajo, basándose en la idea de que el derecho laboral es fundamental y que cualquier violación de este derecho debe llevar a restaurar la situación laboral anterior. En cambio, el enfoque resarcitorio se enfoca en ofrecer una compensación económica por los daños sufridos, reconociendo que, en algunas situaciones, la reposición puede resultar inviable o inadecuada (Espino et al., 2023).

La jurisprudencia comparada y los estándares internacionales reconocen la validez de ambos enfoques, subrayando que la decisión entre reposición e indemnización debe hacerse teniendo en cuenta criterios de proporcionalidad, efectividad y adecuación a las circunstancias específicas de cada caso. La Corte Interamericana de Derechos Humanos señala que los Estados tienen la responsabilidad de asegurar remedios efectivos ante la vulneración de derechos laborales, sin que esto signifique necesariamente adoptar un modelo de protección específico (ACNUDH, 2021). Esta flexibilidad en los remedios permite ajustar la respuesta legal a las particularidades de cada sistema jurídico y a las situaciones específicas que requieren protección

La valorización de las reparaciones en casos de despido arbitrario presenta desafíos tanto teóricos como prácticos bastante significativos, especialmente cuando se trata de cuantificar el daño directo, el lucro cesante y el daño moral. La literatura especializada señala la importancia de establecer criterios unificados para medir estos daños, teniendo en cuenta no solo la pérdida económica inmediata sino también los efectos a largo plazo en la carrera profesional del trabajador y su bienestar psicosocial. Esta visión integral de la reparación refleja el reconocimiento de que el despido arbitrario causa diversos tipos de daño que requieren respuestas adecuadas y diferenciadas.

3.2.5. Decreto Supremo N°003-97-TR Texto Único y Ordenado del Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Esta es la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, básicamente regula los vínculos laborales en los sectores privado y público estableciendo diversas normas sobre los diversos contratos de trabajo, (temporales e indeterminados), estabilidad laboral, despidos y beneficios, incentivando el empleo y la formalización, es una ley que ofrece al trabajador mayores derechos y estabilidad que otro régimen. Es una Ley mucho más beneficiosa para los trabajadores que el CAS (Contrato Administrativo de Servicios), tiene mayores protecciones cuando se trata de despidos como por ejemplo el despido por embarazo, todo esto, en el

sentido de buscar e incentivar el empleo, la productividad y la competitividad.

3.3. Marco conceptual

El despido arbitrario

Es cuando se da la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador sin que medie causa justa legalmente establecida y debidamente acreditada, o cuando existiendo una causa aparente, esta ha sido simulada o fabricada para encubrir la verdadera intención de desvinculación (Rodríguez Figueroa & Vargas Human, 2023).

El despido injustificado

Se produce cuando el empleador simplemente notifica la terminación del contrato sin especificar las razones que la justifican (Llique & Beyá, 2016).

El despido fraudulento

Se caracteriza por la ausencia total de motivación formal, manifestándose típicamente por el engaño o la mala fe, el empleador da una versión falsa como causal legal para ocultar la decisión arbitraria para despedir al trabajador (Llique & Beyá, 2016).

Vulneración de derechos

Es cualquier acto u omisión que transgrede o desconoce los derechos humanos fundamentales de la persona o grupo, impidiendo su disfrute y violando las obligaciones del Estado de proteger, garantizar y respetar dichos derechos (Machado et al., 2020)

Trabajador

El trabajador o asalariado es toda persona física que presta servicios materiales, intelectuales o mixtos a otra persona física o jurídica (empleador), a cambio de una remuneración y bajo un vínculo de subordinación o dependencia (Lalanne, 2015)

Empleador

Es la persona empresa o entidad que contrata a uno o más trabajadores para realizar un servicio a cambio de un pago regular, es quien da las ordenes, quien tiene el mando y decide si el vínculo laboral con el trabajador continua o si lo cesa (LLique & Beyá, 2016).

Juzgado laboral

Es un órgano jurisdiccional especializado, encargado de la resolución de conflictos derivados de las relaciones laborales, con competencia específica para conocer las demandas relacionadas con despidos arbitrarios y vulneración de derechos laborales (Arévalo, 2018).

Derechos fundamentales del trabajador

Se entiende como el conjunto de prerrogativas básicas que derivan de la dignidad humana y que están reconocidos tanto en la constitución como en los instrumentos internacionales de protección de derechos humanos (Ugarte, 2011).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y Nivel de investigación.

Enfoque.

La presente investigación tuvo un enfoque cualitativo, ya que, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el enfoque cualitativo se basa en entender los fenómenos desde la experiencia de las personas en su propio ambiente relacionado al contexto por lo que la encuesta presencial a los trabajadores despedidos, los abogados y al juez responden a este cumple con lo mencionado.

Tipo.

La investigación fue de tipo básica no experimental, como lo manifiesta Sánchez y Reyes (2009) que resalta que este tipo de investigación busca obtener información de la realidad para generar conocimiento. Además no se ha modificado la realidad

Nivel.

El nivel de la se encuentra en el plano es descriptivo ya que la intención del trabajo ha sido describir un fenómeno y sus características (Sánchez y Reyes, 2009). Se ha observado y descrito las manifestaciones de los encuestados y se ha documentado correctamente.

4.2. Diseño de Investigación

El diseño de investigación fue cuantitativo, en el sentido que ha sido abierto y flexible además que fue de carácter fenomenológico, habiendo recibido las experiencias personales de los trabajadores que fueron despedidos en forma arbitraria, y de los abogados laboristas que afrontan estas demandas al igual que el juez que debe efectuar la sentencia correspondiente (Salgado 2007)

4.3. Matriz de operacionalización de categorías.

CATEGORÍA(S) DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	UNIDADES DE ANÁLISIS
----------------------------	--------------------------	---------------	-----------------------	-------------------------

Vulnerabilidad procesal e institucional	Es la condición que atraviesa una persona que afronta un proceso judicial manifestándose en la lentitud procesal y en la falta de protección por las instituciones del Estado (Fineman,2017).	Dificultades en el proceso judicial. Limitado acceso a la justicia. Apreciación sobre las instituciones laborales.	Son los obstáculos o demoras que se presentan durante el proceso(Yepes,2021). Cuando por motivos económicos, sociales o políticos las personas son discriminadas en su acceso a la justicia (ACNUDH, 2021). Percepción del trabajador sobre las instituciones que deben tutelar sus derechos laborales(Ortega,2019).	
Vulnerabilidad económica	Daño generado por lucro cesante debido al despido arbitrario, el trabajador deja de percibir ingresos económicos (Alvarado, 2020)	Efecto económico inmediato. inestabilidad laboral. Medidas para supervivencia económica.	Debido al desempleo por el despido arbitrario el trabajador no tiene ingresos, por lo tanto, reclama la indemnización(Ortega,2019). Situación que atraviesa una persona que afecta su derecho al trabajo, el empleador puede despedirlo en cualquier momento (LLique & Beyá, 2016). Acciones que realiza el trabajador despedido para tener ingresos económicos, trabajo por cuenta propia de forma independiente (Hormia et al.,2023).	1 Juez 5 Abogados laboristas 5 Trabajadores despedidos
Vulnerabilidad psicosocial y moral	Daño causado en el ámbito psicológico al trabajador despedido. El cual afecta su dignidad, autoestima y sus relaciones familiares y sociales (LLique & Beyá, 2016).	Efecto emocional y psicológico. Afectación del ámbito familiar y social. Daño moral	El impacto psicológico y emocional generado por la inestabilidad laboral debido al despido arbitrario, genera estrés, ansiedad, inseguridad, miedo, angustia (LLique & Beyá, 2016). El trabajador se ve dañado económicamente al ser privado del sustento para satisfacer necesidades propias y la de su familia, además del aislamiento social. (LLique & Beyá, 2016). Es el que afecta la dignidad de una persona, en el ámbito afectivo o sentimental (Dongo, 2009)	

4.4. Procedimiento de muestreo.

Se realizó un muestreo teniendo en cuenta la relevancia de los casos (Flick, 2012) por lo que se realizó en un juzgado laboral de Lima donde se seleccionó a un juez, 5 abogados laboristas y 5 trabajadores despedidos que han recurrido a un juzgado laboral de Lima Centro.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información.

Siguiendo las recomendaciones de Pérez (2011), se recolectó la información mediante la técnica de la entrevista, a través de un instrumento de recolección debidamente diseñada y validada que constó de 10 preguntas, en la presente se aplicarán tres tipos de guías de entrevistas elaboradas por el investigador, estas constan de 10 preguntas las cuales respondieron a los objetivos de la investigación, la guía de entrevista 1 se aplicó a un juez del juzgado laboral, la guía de entrevista 2 a 5 abogados laboristas y la guía de entrevista 3 se aplicó a 5 trabajadores despedidos (ver anexo 2).

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de los resultados.:

La tabla 1 muestra las respuestas del juez entrevistado y se ha determinado la categoría y subcategoría que corresponden a las manifestaciones de vulneración laboral. Se evidencia que está de acuerdo que existe una vulneración en el plano procesal e institucional principalmente porque hay un acceso de carga laboral y módulos de justicia insuficientes categorizados como recursos físicos y humanos insuficientes (RFH), con déficit de módulos (MAI).

Además, en su apreciación manifiesta que hay impacto económico inmediato y a mediano plazo con limitaciones al confort, a los servicios básicos (LSB, LASSA) y canasta básica familiar (CBFI)

Tabla 1 Matriz de reducción de datos y creación de subcategorías de la entrevista al juez

Tabla 1 Matriz de reducción de datos y creación de subcategorías de la entrevista al juez

Pregunta	Respuesta	Subcategorías	Códigos
1.- De acuerdo a su experiencia ¿Cuáles considera que son las principales dificultades procesales que enfrentan los trabajadores despedidos al demandar por despido arbitrario? (VPel)	Los plazos, para calificar y aDaño Moralitir las demandas y luego programar las audiencias de juzgamiento, las audiencias de conclInseguridad Laboraliación, se soportan una carga demasiada alta para que los juzgados puedan atender las diversas acciones que se interponen cumpliendo los plazos.	Deficiencias Procesales judiciales Limitado acceso a la Justicia	MAI; RFH
2.- ¿En qué medida cree Ud. que las limitaciones institucionales del sistema judicial (carga procesal, demora, falta de recursos, etc.) inciden en la protección efectiva de los derechos laborales del trabajador? (VPel)	La carga procesal es bastante grande, de tal manera que no se pueden atender los diversos conflictos laborales, por el tema de los plazos, esta demora genera malestar y sobretodo genera una especie de circulo en espiral que difícilInseguridad Laboralmente se logran superar, entiendo que un proceso como el que se ha implementado aquí en la Corte de Lima a partir del año dos mInseguridad Laboral diez, un proceso laboral, laboral oral, efectivamente no debería haber tenido más de cuatro o seis meses hasta que se concluya con la última sentencia; sin embargo, hoy se cumplen seis meses y sin embargo, el proceso todavía sigue en trámite en primera instancia.	Deficiencias Procesales judiciales Limitado acceso a la Justicia	MAI RFH NLRI
3- Considera que las normas procesales laborales actuales favorecen una real igualdad de condiciones entre el trabajador demandante y el empleador demandado? ¿Por qué? (VPel)	Si hay una equidad, una igualdad, sobre todo que la norma procesal laboral que rige para los conflictos en orden del régimen laboral privado han sido elaboradas siguiendo los patrones, y siguiendo los principios que enmarcan y caracterizan al derecho del trabajo el cual es ser un derecho protector, protector al trabajador respecto de los abusos arbitrariedades, violaciones de parte de la empleadora, de parte de la parte contraria, el empleador, entiendo que sí, el único problema esa carga procesal que se tiene, no permite una atención pronta y una atención dentro de los plazos que se deben realizar las diversas acciones o actuaciones procesales.	Deficiencias Procesales judiciales Limitado acceso a la Justicia	MAI RFH
4.- En su opinión ¿qué mejoras institucionales serían necesarias para fortalecer la tutela jurisdiccional efectiva en los casos de despido arbitrario? (VPel)	La creación, la implementación de más órganos jurisdiccionales, la norma cuando se dio el año dos mil diez, estaba concebida para tener un promedio de sesenta demandas al mes, hoy en día los juzgados soportan algo más de esa cantidad, y ya es necesario que se implemente sobre todo aquí en la Corte de Lima un cuarto módulo laboral, porque solo existen tres módulos laborales con ocho juzgados cada uno, y si vemos el crecimiento de la población, la densidad poblacional, sobre todo densidad de los conflictos laborales que tenemos aquí en la ciudad de	Apreciación de las Instituciones Tutelares Laborales Limitado acceso a la Justicia	MAI RFH

	Lima, debería estar ya viéndose, por lo menos gestando la implementación de un siguiente módulo con ocho juzgados más. Para recomendaciones		
5.- ¿Cómo percibe usted el impacto económico que genera un despido arbitrario en la vida del trabajador y su familia durante el proceso judicial? (VE)	Va a carecer de recursos, inicialmente para poder atender las necesidades, que no van a poder ser atendidas inmediatamente, a no ser que logre obtener una medida cautelar, una medida previa de ser repuesto al trabajo, que no suele suceder mucho, pero por ahí tendría alguna alternativa en tanto y en cuanto pueda resolver su trabajo o iniciado ya el proceso citado a la audiencia de conciliación por los apremios y las necesidades se vea en la posibilidad Laboral que es una de las alternativas que ofrece el nuevo proceso laboral oral de poder conciliar en cualquier momento del proceso.	Efecto económico inmediato Medidas de Supervivencia Económica	CFBNA, E, LASSA
6.- ¿Cree que las reparaciones o indemnizaciones previstas por la legislación laboral son suficientes para compensar el daño económico derivado de un despido sin causa justa? ¿Por qué? VPel	Se ha venido hablando y discutiendo en el Consejo del Trabajo de tratar de aumentar los montos de la indemnización que en este caso se le denomina la indemnización tasada de un sueldo y medio por año con un máximo de doce, porque el tiempo ha demostrado y evidenciado que mucho de los casos no logra resarcir o reparar el perjuicio y el daño que ha sufrido el trabajador a lo largo de todo el tiempo que ha tenido que ventilar su proceso laboral no, si el empleador quiere desprenderse de un trabajador que no le resulta útil o cómodo a sus intereses, bueno, tendría que imponérsele una carga más onerosa para ello, entiendo que esa podría ser una alternativa de reparación o mejora de la indemnización para el trabajador.	Limitado acceso a la Justicia. Costos onerosos	NLRI
7.- Desde su práctica judicial ¿ha observado que la condición económica del trabajador influye en su acceso a una adecuada defensa legal o en su disposición a continuar con el proceso? VPel	Bueno, no habría tanta dificultad o tanta desventaja para un trabajador que no cuenta con medios económicos como para poder tener una defensa un abogado de trayectoria, de alta reputación porque la labor de los jueces casualmente por la labor que debemos realizar en derecho laboral es objetiva y siempre está velando porque es parte también del cuidado que debemos tener por el cumplimiento de los derechos y las reglas que protegen al trabajador. Opinión personal	Limitado acceso a la Justicia	CO, FOCAS
8.- ¿Qué tipo de afectaciones emocionales, familiares o sociales identifica en los trabajadores que enfrentan un despido arbitrario y un proceso judicial prolongado? VPM	La desesperación, el estado de angustia de no saber cuándo se resuelve su proceso, cuando se va a efectivizar los derechos que haya obtenido a consecuencia del proceso laboral, suele demorar sobre todo para hacer efectivo sus derechos una vez que ya se encuentra en ejecución de sentencia, en gran parte debido a la carga procesal que se tiene por muchas razones, inclusive por muchos motivos que en el pasado se han intentado gestionar inclusive con la creación de juzgados de ejecución para poder atender más inmediatamente las satisfacciones de pagos y entrega de consignaciones para los trabajadores.	Efecto emocional y psicológico Daño moral	AD IDS
9.- ¿Considera que el sistema judicial laboral toma en cuenta de manera eficiente la situación psicosocial y	Bueno, si estamos hablando de pago de indemnizaciones en el ámbito del despido arbitrario, nosotros no podemos soslayar la normativa que ya tiene establecida la cantidad, el monto de lo que debe percibir el trabajador por cada año de servicio;	Limitado acceso a la Justicia.	NLRI,AD, IDS

moral del despido arbitrario en sus decisiones? VPel VPM	ósea, no habría forma de alterarla basándose en que esa es una norma tasada, una norma ya impuesta, el tema de la situación psicosocial y moral tendría que verse con la condición de fondo del despido, si este es arbitrario o si es causa justa o no, eso serviría para esa evaluación.	, EFECTO EMOCIONAL Y PSICOSOCIAL DAÑO MORAL	
10.- Finalmente, desde su experiencia, ¿Qué medidas institucionales o políticas podrían contribuir a una reparación integral del trabajador, que considere no solo los aspectos económicos, sino también los daños psicológicos y morales ocasionales? VPel, VE, VPM	Bueno, de hecho que existen ya muchos procesos en los que el trabajador además de demandar una indemnización por despido arbitrario plantea también la interposición de una demanda de indemnización por daño moral, pero claro esto pasa por un aspecto probatorio que tiene que acreditar el haber estado sometido a un daño psicológico, un daño personal, un daño de la persona, para poder determinar si es procedente o no el pago de una indemnización por despido arbitrario, como repito es un tema que pasa por un aspecto de probanza, muchas gracias doctor. SUGERENCIA	Deficiencias Procesales Judiciales	NLRI

Tabla N° 2

Reducción de datos y creación de subcategorías de entrevistas a los abogados laboristas

Tabla 2 Reducción de datos y creación de subcategorías de entrevistas de abogados laboristas

Entrevistado	Pregunta	Respuesta textual	Subcategorías	Códigos
Abogado 1	1.- Desde su experiencia profesional, ¿Cómo evalúa el acceso a la justicia laboral para los trabajadores despedidos arbitrariamente en un juzgado laboral de Lima-Centro? VPel	Buenas tardes, primero hay que diferenciar entre los despidos privado y lo estatal, es el regente de los derechos laborales a nivel nacional, con regímenes laborales distintos como 276, 728 Locación de servicios, CAS, practicantes a medio tiempo o parcial, ellos son los que crean este caos, hay procesos que se resuelven después de treinta años, a nivel privado ha habido un avance, ya que el juez laboral puede adecuar el petitorio del demandante, si verifica que no es el tipo total o parcialmente a favor del trabajador, también hay que tener en cuenta que la Constitución de 1993 eliminó el principio indubio pro operario, que era un derecho básico del trabajador, el cual dejó indefenso al trabajador que a nivel de los años sea cubierto ese derecho.	Limitado acceso a la Justicia	NLRI
	2.- ¿Cuáles considera usted son las principales dificultades procesales que enfrentan los trabajadores durante el trámite	Muchas veces el empleador crea empresas fachadas para evadir los derechos laborales y muchas veces los trabajadores se ven en la obligación de ubicar al empleador, los contratan por un tiempo, tercerizan, liquidan las empresas y liquidan los derechos laborales de los trabajadores, evadiendo los derechos laborales del trabajador, creando	Deficiencias procesales judiciales	NLRI

	de sus demandas por despido arbitrario? VPel	nuevas empresas, esa forma perversa de hacer empresa. Debería haber conexión real entre SUNAT, juzgados laborales y Registros Públicos, para que se identifiquen a los evasores de derechos laborales, se haga un listado y se sancione administrativamente.		
	3- ¿En qué medida las deficiencias institucionales del sistema judicial (demoras, carga procesal, falta de recursos, etc.) afectan el derecho del trabajador a una tutela judicial efectiva? VPel	La diferencia remunerativa entre un juez, un especialista y demás es muy significativa y eso afecta, debería haber una escala salarial justa, en cuanto a los materiales los problemas con la base de datos, los servidores, etc, como se va a poder dar un buen servicio con tantas deficiencias.	Limitado acceso a la Justicia	RFH
	4.- ¿Cómo percibe la actuación de los jueces y auxiliares judiciales en los casos de despido arbitrario? ¿Considera que garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores? (VPel)	Algo muy elemental, a nivel micro vía las empresas MIPE los jueces trabajan muy bien, a nivel macro vía las empresas grandes que son conglomerados de mucho poder, los jueces y los especialistas no logran tutelar los derechos laborales, por algo muy elemental se ha tratado de eliminar los sindicatos a nivel nacional, el sistema actual provee la no sindicalización, ya que el que se sindicaliza va contra el empleador, por eso tenemos entidades que no tienen sindicatos y tienen miedo sindicalizarse, con personal que trabaja casi doce horas a nivel infrahumano, en ese sentido la Ley se aplica a las pequeñas empresas pero a nivel de las grandes empresas no se aplica, teniendo derechos laborales impagos por años, para las grandes empresas el derecho laboral no existe.	Apreciación de las instituciones tutelares	AOJ
	5.- ¿Qué impacto económico observa Ud. en los trabajadores despedidos arbitrariamente mientras se desarrolla el proceso judicial? VE	Téngase en cuenta que a nivel de Perú había un 40 por ciento de subempleo y con la migración venezolana se ha precarizado el sistema laboral, y lo que tenemos es una competencia desleal laboral, esto a permitido que se reduzcan los sueldos, eso daña totalmente al trabajador, a nivel privado y público.	Efecto económico inmediato	CFBNA
	6.- ¿Considera que la duración de los procesos laborales agrava la situación económica de los demandantes? ¿De qué manera? VPel, VE	Sí, por cuanto no hay una medida cautelar efectiva para los demandantes, lo que hace que el derecho laboral que ejecutan estas personas dado que el periodo de latencia es entre seis meses y año y medio, y ese tiempo no es cubierto por el Estado, no hay una medida cautelar que fije un monto precautorio para esas personas, generando no solo impaciencia en esas personas, sino una desesperación, dado que	Deficiencias procesales judiciales. Limitado acceso a la justicia	PACE. PLI. CO SE. ATESGL. LSBC

		una persona sin empleo puede llegar a cometer alguna barbaridad, en ese sentido, el Estado debería prever eso.	Medidas de supervivencia económicas	
	7.- ¿Qué mecanismos legales o institucionales cree Ud. ¿Que podrían reducir la vulnerabilidad económica? VPel, VE	Debería regularse mejor la migración, dado que causa un efecto negativo para los trabajadores en el país, en ese sentido habría que encontrar medidas de como tutelar mejor el derecho de los trabajadores, dentro del sistema laboral.	Limitado acceso a la Justicia EFECTO ECONÓMICO INMEDIATO, INSEGURIDAD LABORAL	NLRI
	8.- Desde su experiencia, ¿Cómo afecta emocionalmente el despido arbitrario al trabajador y a su entorno familiar? VPM	Estar sin empleo durante mucho tiempo genera un impacto emocional, Frustra la vida del ser humano y de su entorno familiar, es muy difícil de recuperarse, el impacto negativo en lo familiar no ha sido medido en su real dimensión	Efecto emocional y psicosocial, afectación del ambito familiar y social. Daño moral	AD. IF. IDS
	9.- Ha identificado en sus clientes sentimientos de frustración, desconfianza o pérdidas de autoestima vinculados al proceso judicial o al trato institucional recibido? VPM	Sí, hablando de un proceso que demora dos años, por ejemplo, la policía, la SUNAFINSEGURIDAD LABORAL, no apoyan mucho, porque no tienen elementos de coacción efectivos, el daño psicológico causado es a todo el entorno familiar, es un daño moral que debe ser resarcido en la sentencia con la reincorporación y con una reparación civil que resarza el daño causado en los diferentes aspectos del trabajador.	Efecto emocional y psicosocial, afectación del ambito familiar y social, daño moral	AD, IF, IDS, RD. RL
	10.- En su opinión, ¿qué medidas podrían implementarse desde el sistema judicial o desde la política laboral para proteger la dignidad y bienestar psicosocial del trabajador despedido? VPel VPM	Debería haber mayor generación de empleos, eso significa mayor inversión, se debe proteger los derechos laborales del trabajador, hay muchos trabajadores calificados y cualificados sin empleo, en ese sentido debe haber un interés real de promoción del empleo por parte del Estado Sugerencias	Vpei	Promoción de empleo, valoración talento humano calificado
Abogado 2	1.- Desde su experiencia profesional, ¿Cómo evalúa el	Buenas noches, bien, relacionado con el acceso a la justicia de los trabajadores que han sido despedidos arbitrariamente, es muy	Deficiencias Procesales	PACE, RFH, MAI

	acceso a la justicia laboral para los trabajadores despedidos arbitrariamente en un juzgado laboral de Lima-Centro? VPeI,	complicado porque la justicia para resolver estos casos demora mucho tiempo y el trabajador no logra se le reconozca ese derecho perdido y eso está dentro de lo negativo para las personas que buscan obtener y hacer valer este derecho.	Judiciales, Limitado acceso a la Justicia	
	2.- ¿Cuáles considera usted son las principales dificultades procesales que enfrentan los trabajadores durante el trámite de sus demandas por despido arbitrario? VPeI,	La parte procedimental para acceder a esta justicia, podemos decir que existen muy pocos juzgados donde se puedan validar las demandas o lograr que estas demandas se desarrollen con mayor amplitud, muy pocos juzgados y poco personal no pueden resolver la enorme demanda para hacer valer este derecho.	Deficiencias Procesales Judiciales, Limitado acceso a la Justicia	RFH, MAI
	3- ¿En qué medida las deficiencias institucionales del sistema judicial (demoras, carga procesal, falta de recursos, etc.) afectan el derecho del trabajador a una tutela judicial efectiva? VPeI,	Cuando hablamos de la carga laboral, el aspecto económico, obviamente se vulnera su derecho a la tutela según el artículo 139 inciso 3 de la Constitución, lo que busca es que estas personas que han sido despedidas arbitrariamente accedan a esta justicia, a esta forma de hacer valer este derecho que ha sido vulnerado a través del despido arbitrario y al no lograr la justicia rápida e idónea, obviamente se está vulnerando el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y por el plazo que se demora el proceso y su resolución también.	Deficiencias procesales judiciales, Limitado acceso a la justicia	RFH. MAI
	4.- ¿Cómo percibe la actuación de los jueces y auxiliares judiciales en los casos de despido arbitrario? ¿Considera que garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores? (VPeI)	En este caso en concreto, sí garantizan la tutela y el derecho de las personas, en un porcentaje del sesenta o setenta por ciento, en hacer valer ese derecho del trabajador despedido arbitrariamente, como dato estadístico, pero que pasa con el resto, estamos hablando de un treinta o cuarenta por ciento que podría darse, en ellos si se da por descuido no por capacidad sino por decidía y eso hace que estas personas no puedan cumplir con su objetivo, que es lograr ese derecho que están reclamando y esa decidía se da por los propios operadores de justicia porque cuentan con sueldos bajos y diferenciados entre ellos y esa es una de las razones a mi entender.	Apreciación de las instituciones tutelares	DC
	5.- ¿Qué impacto económico observa Ud. en los trabajadores despedidos arbitrariamente mientras se desarrolla el proceso judicial? VE	Realmente si tiene un impacto muy negativo, porque en un porcentaje muy alto de trabajadores despedidos arbitrariamente, es su único ingreso que generan ellos para el sostén de su familia, si lo vemos de esa perspectiva moral y psicológicamente van a ser afectados porque mientras dure el proceso y hasta que se resuelva podemos hablar de dos,	Efecto económico inmediato, inseguridad laboral. Medidas de	CFBNA, E, LASSA

		tres, cuatro y más años y ellos tienen que ver la manera de generar otros ingresos para poder sacar adelante a su familia y por eso la afectación.	supervivencia económicas	
	6.- ¿Considera que la duración de los procesos laborales agrava la situación económica de los demandantes? ¿De qué manera? VPeI, VE	Como te decía, sí se afecta porque siendo el único medio que tenía el trabajador por ser a tiempo completo, obviamente si daña, desmoraliza, por ende, si hay una afectación grande al trabajador y a la familia.	Efecto económico inmediato, inseguridad laboral, medidas de supervivencia económicas	CFBNA, E, LASSA
	7.- ¿Qué mecanismos legales o institucionales cree Ud. ¿Que podrían reducir la vulnerabilidad económica? VPeI, VE	Los mecanismos que se podrían dar serían por ejemplo que se hagan leyes que coadyuven a hacer los procesos más céleres donde el trabajador no se vea afectado por los procesos tan largos y engorrosos como lo son hasta ahora, que la SUNAFINSEGURIDAD LABORAL actúe de manera más rápida y efectiva en favor del trabajador, que una vez judicializado el proceso, el empleador no se le permita dilatar el proceso en desmedro del trabajador, estas serían algunas opciones.	Limitado Acceso a la Justicia	NLRI
	8.- Desde su experiencia, ¿Cómo afecta emocionalmente el despido arbitrario al trabajador y a su entorno familiar? VPM	Este tipo de despidos arbitrarios, generan desconfianza, falta de empatía de la propia institución con el trabajador, ósea en lugar de incentivar y motivar al trabajador, lo afecta emocionalmente ya que le cambia su ritmo de vida de una forma abrupta y decepcionante que desequilibra emocionalmente a toda la familia.	Efecto emocional y psicosocial, afectación del ámbito familiar y social, daño moral	AD; IF; IDS
	9.- Ha identificado en sus clientes sentimientos de frustración, desconfianza o pérdidas de autoestima vinculados al proceso judicial o al trato institucional recibido? VPM	Sí he encontrado estos sentimientos en mis clientes ya que muchos de ellos desconfían del Poder Judicial, para eso deberían de aplicar políticas donde el personal esté bien preparado, capacitado y bien remunerado y de esta forma recuperar la confianza en la institución.	Efecto emocional y psicosocial. Afectación del ámbito familiar y social. Daño moral	AD; IF; IDS
	10.- En su opinión, ¿qué medidas podrían implementarse desde el sistema judicial o desde la política laboral para proteger la dignidad y bienestar	Es imposible eliminar el despido arbitrario; sin embargo, podrían darse algunas medidas con el fin de evitar frustraciones se deberían crear ONGS, que apoyen en la defensa legal al trabajador despedido arbitrariamente, en ese contexto, se le apoyaría al trabajador de una	Limitado acceso a la Justicia.	NLRI

	psicosocial del trabajador despedido? VPel, VPM	forma real, célere y efectiva, ya que en muchos no cuentan con los medios para solventar tan largos procesos.		
Abogado 3	1.- Desde su experiencia profesional, ¿Cómo evalúa el acceso a la justicia laboral para los trabajadores despedidos arbitrariamente en un juzgado laboral de Lima-Centro? VPel	Buenas tardes, con respecto a esta pregunta, podríamos decir que en este caso para los demandantes, no hay una correcta accesibilidad de parte de la institución Poder Judicial, para poder brindar con exactitud cuál es el procedimiento de sus expedientes en este caso. ¿Porque sería? Por la deficiencia más que nada del Poder Judicial.	Deficiencias procesales judiciales, Limitado Acceso a la Justicia, apreciación de las instituciones tutelares	PCAE, RFH, DC
	2.- ¿Cuáles considera usted son las principales dificultades procesales que enfrentan los trabajadores durante el trámite de sus demandas por despido arbitrario? VPel	Básicamente en esta pregunta, una de las dificultades que podría acarrear es la falta de interés del servidor público, en ser expeditos en poder proveer los escritos por parte de los demandantes.	Apreciación de las instituciones tutelares	DC
	3.- ¿En qué medida las deficiencias institucionales del sistema judicial (demoras, carga procesal, falta de recursos, etc.) afectan el derecho del trabajador a una tutela judicial efectiva? VPel	En esta tercera pregunta, básicamente por las deficiencias de la institución, en muchos derechos que están señalados en la Constitución Política del Perú y uno de esos derechos es el derecho al trabajo.	Limitado Acceso a la Justicia, apreciación de las instituciones tutelares	RFH, DC
	4.- ¿Cómo percibe la actuación de los jueces y auxiliares judiciales en los casos de despido arbitrario? ¿Considera que garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores? VPel	Con respecto a la primera parte, con respecto a la actuación de los servidores y funcionarios públicos que laboran en la institución, hay muchos servidores públicos que no desarrollan en sí su función con celeridad ya que hay escritos que se presentan y no son proveídos en su oportunidad, demoran mucho en ser atendidos y con respecto a la segunda parte de la pregunta, claramente no se garantiza correctamente el derecho del trabajador.	Limitado Acceso a la Justicia. Apreciación de las instituciones tutelares	RFH, DC

5.- ¿Qué impacto económico observa Ud. en los trabajadores despedidos arbitrariamente mientras se desarrolla el proceso judicial? VE	En esta pregunta, el impacto económico que se desarrolla en el trabajador, es que no cuentan con un sustento económico para que ellos se puedan solventar durante todo el proceso ya que por el hecho de haber sido despedidos y como se señala, arbitrariamente, es una afectación en su economía que se le ocasiona al demandante en este caso.	Efecto económico inmediato, medidas de supervivencia económicas	CFBNA, LSBC, LASSA
6.- ¿Considera que la duración de los procesos laborales agrava la situación económica de los demandantes? ¿De qué manera? VPel VE	Claro, por supuesto que sí agrava, el tema de la duración de los procesos laborales, sí agrava el tema de la economía de los demandantes, en la manera que no poder pagar una defensa adecuada para que puedan llevar su proceso dentro de los parámetros de legalidad.	Deficiencias procesales judiciales, inseguridad laboral, medidas de supervivencia económicas	PACE, CO, SE, POL, LSNC
7.- ¿Qué mecanismos legales o institucionales cree Ud. ¿Que podrían reducir la vulnerabilidad económica? VPel VE	Básicamente uno de los mecanismos que se podría aplicar para reducir la vulnerabilidad económica es una buena capacitación a los servidores judiciales o a los funcionarios públicos que desarrollan su función dentro de la institución a fin de que puedan desarrollar el tema de los mecanismos legales.	Limitado acceso a la Justicia.	RFH
8.- Desde su experiencia, ¿Cómo afecta emocionalmente el despido arbitrario al trabajador y a su entorno familiar? VPM	Bueno, con respecto a la pregunta, básicamente más que emocional esto es una afectación psicológica, tanto para el demandante como para el entorno familiar porque hay que tener en cuenta pues que la afectación psicológica abarca el tema de lo emocional, en ese sentido al ser el soporte económico de su hogar, en este caso podría desenvolverse en el tema del demandante, entonces, habría una afectación psicológica.	Efecto emocional y psicosocial. afectación del ámbito familiar y social	AD, IF
9.- Ha identificado en sus clientes sentimientos de frustración, desconfianza o pérdidas de autoestima vinculados al proceso judicial o al trato institucional recibido? VPM	Sí, si he conocido varios casos que han desarrollado ese tipo de sentimientos que se me pregunta, y con respecto al trato institucional recibido a los demandantes, si pues, no hay un buen trato de parte de los servidores judiciales y también de los funcionarios públicos que desarrollan su labor en la institución	Limitado Acceso a la Justicia, apreciación de las instituciones tutelares. Efecto emocional y psicosocial, daño moral	RFH,DC, AD,IDS

	10.- En su opinión, ¿qué medidas podrían implementarse desde el sistema judicial o desde la política laboral para proteger la dignidad y bienestar psicosocial del trabajador despedido? VPel VPM	Lo que se debe implementar ahí es un sistema personal con respecto a lo que es el tema del derecho laboral, esto a fin de poder de que no haya un cruce de datos respecto a los otros procesos, porque si bien es cierto en la actualidad solo existe un sistema donde esta implementado tanto para lo civil, familia incluso laboral, se vería más ordenado y más factible para el demandante en este caso que haya un sistema unitario con respecto solamente a lo que es los procesos laborales y respecto a lo que es también que haya una efectividad en el sistema judicial tendría que haber capacitaciones para los servidores y funcionarios públicos, tanto para el desarrollo de sus funciones y también para lo que es el trato con los demandantes.	Deficiencias procesales judiciales, Limitado Acceso a la Justicia,	SNS, RFH, NLI
Abogado 4	1.- Desde su experiencia profesional, ¿Cómo evalúa el acceso a la justicia laboral para los trabajadores despedidos arbitrariamente en un juzgado laboral de Lima-Centro? VPel	Buenas tardes, el acceso es formalmente un derecho garantizado, pero en la práctica, se enfrenta a una cuesta arriba. La percepción inicial del trabajador es de gran incertidumbre y miedo; sienten que se enfrentan a un 'gigante'. Aunque el marco legal busca ser protector, la desigualdad de armas entre el empleador con recursos y el trabajador recién cesado genera una barrera psicológica y económica que es, a menudo, más difícil de superar que la propia valla procesal.	Apreciación de las Instituciones Tutelares	AOJ, FA, FOCAS, DC
	2.- ¿Cuáles considera usted son las principales dificultades procesales que enfrentan los trabajadores durante el trámite de sus demandas por despido arbitrario? VPel	Las principales dificultades son la caducidad de 30 días (un plazo cortísimo para alguien en <i>shock</i>), la carga de la prueba en ciertos aspectos, y la duración del proceso. Esta última es una prueba de resistencia emocional y económica; un proceso que se extiende años significa para el trabajador una agonía que pone en suspenso su proyecto de vida. La justicia lenta, para el despedido, es a menudo una justicia esquiva.	Deficiencias Procesales Judiciales, Limitado Acceso a la Justicia, apreciación de las Instituciones Tutelares	PACE, PLI. CO, RFH, FA FOCAS
	3.- ¿En qué medida las deficiencias institucionales del sistema judicial (demoras, carga procesal, falta de recursos, etc.) afectan el derecho del trabajador a una tutela judicial efectiva? VPel	Las deficiencias, lamentablemente, afectan al corazón de la tutela efectiva: la oportunidad. La sobrecarga procesal transforma el proceso en un embudo que alarga la espera indefinidamente. El trabajador no solo busca una resolución legal, sino también una respuesta vital que le permita recuperar la estabilidad y la dignidad. Cuando la respuesta llega tarde, la tutela puede ser legalmente efectiva, pero existencialmente insuficiente, pues el daño ya está profundamente arraigado.	Deficiencias procesales judiciales . Limitado Acceso a la justicia, apreciación de las	PACE, MAI, RFH

			Instituciones Tutelares	
4.- ¿Cómo percibe la actuación de los jueces y auxiliares judiciales en los casos de despido arbitrario? ¿Considera que garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores? VPel	Existe un compromiso palpable en muchos magistrados y auxiliares, especialmente desde la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Sin embargo, el esfuerzo choca contra la realidad de los medios limitados. Garantizar <i>adecuadamente</i> los derechos implica no solo fallar conforme a derecho, sino hacerlo con celeridad y sensibilidad. A veces, la rigidez del procedimiento, sumada a la presión de la carga, puede hacer que la dimensión humana del drama se diluya en la formalidad de los expedientes. Hay avances, pero la balanza todavía no inclina completamente a favor de la vulnerabilidad	Deficiencias Procesales Judiciales , Limitado Acceso a la Justicia, Apreciación de las Instituciones Tutelares	PACE, PLI, MAI, RFH, AJ, FA, FOCAS	
5.- ¿Qué impacto económico observa Ud. en los trabajadores despedidos arbitrariamente mientras se desarrolla el proceso judicial? VE	El impacto es catastrófico para la mayoría. El despido arbitrario detiene de golpe la única fuente de ingresos, sumiendo a la familia en una crisis inmediata. Durante el proceso, el trabajador se ve forzado a consumir sus ahorros o, peor, endeudarse para subsistir y costear el litigio. La indemnización, cuando llega, no es solo un monto, es el remedio a meses o años de carencia; es la recuperación del aliento económico.	Efecto económico inmediato, inseguridad laboral, medidas de supervivencia económicas	CFBNA, E, PBE, LASSA, LPA, SE. LSBC	
6.- ¿Considera que la duración de los procesos laborales agrava la situación económica de los demandantes? ¿De qué manera? VPel VE	Definitivamente. La lentitud del proceso no solo agrava la situación, sino que la convierte en una forma indirecta de sanción para el trabajador, obligándolo a aceptar muchas veces acuerdos conciliatorios por debajo de lo justo simplemente por la necesidad perentoria de ingresos. El tiempo que pasa sin resolución es tiempo en el que se pierde poder adquisitivo, se acumulan deudas y se desmorona la estabilidad financiera familiar.	Inseguridad laboral, medidas de supervivencia económicas	POL, LPA, SE, ATEGL, LSBC	
7.- ¿Qué mecanismos legales o institucionales cree Ud. ¿Que podrían reducir la vulnerabilidad económica? VPel VE	Se necesita una tutoría urgente y un pago anticipado o cautelar de un porcentaje de la liquidación no controvertida, así como mecanismos de cobranza más ágiles. Además, la real fiscalización de la causal de despido por la vía administrativa (SUNAFIL) debería ser un paso previo más fuerte. El objetivo es minimizar el 'tiempo cero' en que el trabajador queda a merced de la incertidumbre, proveyéndole un colchón mínimo de dignidad económica.	Limitado acceso a la justicia	NLI	

	8.- Desde su experiencia, ¿Cómo afecta emocionalmente el despido arbitrario al trabajador y a su entorno familiar? VPM	El despido arbitrario es un golpe demoledor a la identidad; no solo se pierde el empleo, sino también el sentido de valía y la proyección de futuro. Genera sentimientos de injusticia profunda, rabia y humillación. En el entorno familiar, la tensión económica y el estrés del proceso se vuelven una carga compartida, afectando el ánimo y la dinámica. El hogar, que debería ser refugio, se convierte en un espacio de ansiedad debido a la amenaza constante de la precariedad.	Efecto emocional y psicosocial, afectación del ámbito familiar y social, daño moral	AD, ASF, IF, IDS, RD, RL
	9.- Ha identificado en sus clientes sentimientos de frustración, desconfianza o pérdidas de autoestima vinculados al proceso judicial o al trato institucional recibido? VPM	Sí, constantemente. La frustración es inevitable ante la lentitud y la burocracia. La desconfianza surge cuando sienten que el sistema no los escucha o que solo beneficia al poder económico. La pérdida de autoestima se agrava si el trato institucional es frío o despersonalizado; el trabajador, que ya ha sido menoscabado por el empleador, necesita que la justicia lo trate con la máxima humanidad y respeto. Un trato inadecuado del sistema es como una segunda herida.	Apreciación de las instituciones tutelares, efecto emocional y psicosocial, daño moral	DC, AOJ FOCAS, IDS, RD, RL
	10.- En su opinión, ¿qué medidas podrían implementarse desde el sistema judicial o desde la política laboral para proteger la dignidad y bienestar psicosocial del trabajador despedido? VPeI VPM	Se requiere una perspectiva de justicia terapéutica. Desde el sistema judicial, implementar unidades de apoyo psicosocial que brinden orientación durante la espera y un lenguaje judicial más cercano. Desde la política laboral, se necesita una revisión del valor de la indemnización, que debería ser disuasoria y reparadora, y no solo tarifada, e incluir una reparación por el daño moral no solo en casos de nulidad, sino en cualquier despido arbitrario. El objetivo final debe ser restituir la dignidad que el despido les arrebató.	Vpei	NLI, RFH
Abogado 5	1.- Desde su experiencia profesional, ¿Cómo evalúa el acceso a la justicia laboral para los trabajadores despedidos arbitrariamente en un juzgado laboral de Lima-Centro? VPeI	Se puede constatar las dificultades en el acceso a la justicia en un juzgado laboral de Lima respecto a los despidos arbitrarios, en el corto plazo de 30 días hábiles para presentar la demanda ante el juzgado laboral; además, la carga de la prueba que el trabajador demuestre lo arbitrario; entendiendo esto, la vulnerabilidad al derecho de los trabajadores por la falta de un especialista en derecho laboral frente a los diferentes contratos que opta el empleador como los contratos parciales y las dificultades procesales para lograr que recupere su trabajo o indemnización. El corto período para hacer la demanda, hacen que en muchos casos se pierda el derecho a reclamar. Además, la dificultad para lograr la reposición o el pago completo de indemnizaciones por daños y perjuicios; también, se complica el acceso a la justicia con la onerosidad de la asesoría jurídica especializada frente al empleador que aventaja	Deficiencias procesales judiciales, Limitado acceso a la justicia, apreciación de las instituciones tutelares	PACE, PLI, AJ, CO, NLI, RFH. FA, FOCAS

		económicamente, considerando los sueldos de los trabajadores, en su necesidad de no dejar de trabajar al tiempo del despido arbitrario; entonces, las barreras procesales y económicas se evidencian en los juzgados. Otra dificultad principal para el trabajador es si peticionar reincorporación juntamente con la indemnización respectiva de acuerdo a ley, porque se vería a veces expuesto al acoso laboral si lograra reincorporarse. Se evidencia que nuestras leyes por dar un ejemplo, a los trabajadores de tiempo parcial no son cubiertas con indemnización y reposición frente al despido arbitrario. Todo esto sumado a la falta de asesoría pertinente en el tiempo adecuado frente a los plazos establecidos.		
	2.- ¿Cuáles considera usted son las principales dificultades procesales que enfrentan los trabajadores durante el trámite de sus demandas por despido arbitrario? VPeI	Me parece que hay que considerar la informalidad en muchas de sus formas para contratar a los trabajadores y a su vez, estos de demostrar el vínculo laboral y probar el despido arbitrario, además de los costos de un abogado particular que siga el proceso con diligencia frente a los retrasos del proceso por la carga.	Deficiencias procesales judiciales , limitado acceso a la justicia, apreciación de las instituciones tutelares	PACE, NLI, CO, FOCAS
	3.- ¿En qué medida las deficiencias institucionales del sistema judicial (demoras, carga procesal, falta de recursos, etc.) afectan el derecho del trabajador a una tutela judicial efectiva? VPeI	Es evidente que la sobre carga procesal, en los juzgados es la principal deficiencia, las demoras afectan la efectiva tutela al trabajador despedido arbitrariamente, la problemática que atraviesa el sistema judicial es compleja como falta de personal especializado, tecnología adecuada, falta de eficacia en las sentencias en su aplicación en favor del trabajador, la apelación por parte del empleador considerando la desproporción de su poder, como también derecho al debido proceso como al plazo razonable para los descargos.	Deficiencias procesales judiciales , limitado acceso a la justicia, apreciación de las instituciones tutelares	PACE, PLI, MAI, RFH
	4.- ¿Cómo percibe la actuación de los jueces y auxiliares judiciales en los casos de despido arbitrario? ¿Considera que garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores? VPeI	La garantía de la tutela de derechos del trabajador demandante, a veces está sujeto a la carga procesal que hay en los juzgados, las demoras se perciben como ineficiencia y todas las limitaciones que tiene el sistema a pesar que hay mecanismos que protegen al trabajador con indemnización o reposición, la actuación del personal judicial tiene desafíos en su efectividad	Apreciación de las instituciones tutelares	PLI, MAI,RFH

<p>5.- ¿Qué impacto económico observa Ud. en los trabajadores despedidos arbitrariamente mientras se desarrolla el proceso judicial? VE</p>	<p>En principio hay una afectación económica al dejar de percibir un salario, la inseguridad de encontrar otro trabajo mientras dura el proceso, el gasto económico que genera la asesoría de un abogado laboralista sabiendo que el proceso puede durar meses o años; asimismo, ante una sentencia favorable la apelación del empleador crea una incertidumbre.</p>	<p>Efecto económico inmediato, inseguridad laboral, medidas de supervivencia económicas</p>	<p>CFBNA, E, POL</p>
<p>6.- ¿Considera que la duración de los procesos laborales agrava la situación económica de los demandantes? ¿De qué manera? VPel VE</p>	<p>Evidentemente que sí, los gastos que se generan al iniciar la demanda, la necesidad de encontrar otro trabajo ya sea formal o informal el trabajador se ve perjudicado económicamente.</p>	<p>Inseguridad laboral, medidas de supervivencia económicas</p>	<p>POL, LPA, SE., ATESGL, LSBC</p>
<p>7.- ¿Qué mecanismos legales o institucionales cree Ud. ¿Que podrían reducir la vulnerabilidad económica? VPel VE</p>	<p>Ante el despido arbitrario que aduce el trabajador, se podría tomar ciertas medidas como la implementación de procedimientos más céleres para los procesos laborales, más inspectores de la SUNAFINSEGURIDAD LABORAL que prevengan con sus visitas a los centros laborales; asimismo, capaciten a los trabajadores sobre sus derechos con una visión de educación financiera, promover la conciliación laboral antes de llegar al proceso judicial.</p>	<p>Deficiencias procesales judiciales, limitado acceso a la justicia, apreciación de las instituciones tutelares</p>	<p>PACE, PLI, MAI, NLI, RFH</p>
<p>8.- Desde su experiencia, ¿Cómo afecta emocionalmente el despido arbitrario al trabajador y a su entorno familiar? VPM</p>	<p>Inseguridad seguido de ansiedad al verse despedido arbitrariamente, se trunca el proyecto de vida del individuo, la pérdida del empleo trae consigo la inestabilidad económica, al verse vulnerado corre el riesgo de caer en depresión al no cumplir con la canasta familiar y otros gastos, se generan conflictos familiares y en su entorno, también se ve muy afectado.</p>	<p>Efecto emocional y psicosocial, afectación del ámbito familiar y social, daño moral</p>	<p>AD, IF, IDS</p>
<p>9.- Ha identificado en sus clientes sentimientos de frustración, desconfianza o pérdidas de autoestima vinculados al proceso judicial o al trato institucional recibido? VPM</p>	<p>Así es, la percepción salta a la vista, cuanto más, si el trabajador no cuenta con los recursos como el ahorro para estas circunstancias, esto lo hace sentir frustrado, desconfianza sobre la solución del conflicto ante la incertidumbre y su autoestima, se ve disminuida, si no recibe un trato adecuado dentro del proceso de las instituciones de tutelar su derecho al trabajo y otros.</p>	<p>Efecto emocional y psicosocial, daño moral</p>	<p>AD, IDS, RL</p>

	10.- En su opinión, ¿qué medidas podrían implementarse desde el sistema judicial o desde la política laboral para proteger la dignidad y bienestar psicosocial del trabajador despedido? VPeI VPM	Se debe garantizar que los procedimientos cumplan con estándares de legalidad frente al despido arbitrario, considerando la dignidad del trabajador con la debida compensación si le dan la razón en el proceso. Que los procesos laborales que tengan que ver con despidos arbitrarios tengan celeridad para que den fin al conflicto en el menor tiempo posible, también que el Estado fortalezca los programas con el fin de fomentar o promover la reinserción laboral, el apoyo psicológico y otras disciplinas que ayuden al trabajador a tener equilibrio laboral, familiar y social.	Mejoras DPI, LIMITADO ACCESO A LA JUSTICIA, VPM	PACE, PLI, MAI. RFH, NLI, EPP
--	---	--	---	-------------------------------

En la tabla N° 2 se puede apreciar la codificación de las respuestas de los abogados laboralistas encontrando que todos coinciden en que si hay Vulneración procesal e institucional, vulneración económica y vulneración psicológica y daño moral. En relación a la vulneración procesal e institucional hacen referencia a normas y leyes que no son integrales o que no ayudan a la disminución de la carga laboral (NLRI), que hay alta carga procesal (RHI) un abogado manifiesta que ha percibido desidia (DC) y en términos generales hay limitaciones en los procedimientos procesales a nivel aDaño Moral administrativo (PACE) vulneración económica con medidas de supervivencia, limitaciones por los tiempos de espera largos,

Tabla N° 3
Reducción de datos y creación de subcategorías de entrevistas a los trabajadores despedidos arbitrariamente

3 Reducción de datos y creación de subcategorías de entrevista a los trabajadores despedidos arbitrariamente

Entrevistado	PREGUNTA N°	Respuesta	Subcategorías	Códigos
Trabajador 1	1.- ¿Podría contarme brevemente las circunstancias en que se produjo su despido y como se sintió en ese momento? VPeI VPM	Buenos días, estaba laborando un día normal, de un momento a otro me llaman de mi casa diciéndome que había llegado una carta notarial comunicándome el despido de la empresa, despido arbitrario, una vez terminado mis labores, llegué a casa y vi la carta de notificación, en la empresa, nadie me comentó que habían tomado esa determinación. Al día siguiente me acerque a la empresa a averiguar el motivo del despido y la respuesta fue que tenía que conseguir un abogado para hacer mi descargo en el plazo de una semana.	Deficiencias procesales judiciales	DP
	2.- ¿Qué razones le comunico su empleador para justificar su despido, considera usted que	Me comunicaron sobre un evento pasado que no tenía nada que ver, y que tenía que hacer mi descargo, considero netamente arbitrario	Deficiencias procesales judiciales	DP

	fueron justificadas o arbitrarias? VPel			
	3.- ¿Cómo ha sido su experiencia durante su proceso judicial? VPel	Fue una situación traumática, como una pesadilla, ya que tenía que buscar el abogado para el descargo, reunir pruebas sin tener nada que ver, la verdad muy difícil.	Deficiencias procesales judiciales , efecto emocional y psicosocial	PACE; AD
	4.- ¿Considera que las instituciones tutelares laborales (Ministerio de trabajo, Poder judicial, Defensoría, etc.) han protegido adecuadamente sus derechos como trabajador despedido? ¿por qué? VPEI	Me acerque al Ministerio de Trabajo a SUNAFIL, saqué cita, y me dijo que era lo que quería y le dije que quería saber cuál era el motivo del despido, ya que la empresa no me quería dar razón y proyectándome saber el monto de mi supuesta liquidación por el tiempo de servicio y los daños ocasionados, sí tuve apoyo, en lo referente al Poder judicial, se llevaron a cabo dos audiencias en las cuales ya sabía el supuesto motivo del despido, donde supuestamente maltrataba a un compañero de trabajo, cosa que nunca sucedió, ya que en la empresa lo apoyaba en el desarrollo de sus funciones, en la audiencia hablé bien de él, pero el habló mal de mi persona, considero que lo hizo manipulado por la empresa, ya que él seguía laborando allí. Considero que sí pero tuve una deficiente defensa, que no estuvo a la altura de las circunstancias.	Apreciación de las instituciones tutelares	AOJ, FA, FOCAS (positivo)
	5.- ¿Ha sentido que su situación económica, nivel educativo o la falta de asesoría legal ha afectado su capacidad para defender sus derechos en el proceso judicial?	Sí afectó mi economía, desde el despido me quedé con deudas, pagos pendientes tenía planes, me tuve que restringir de varias cosas, me afectó bastante.	Efecto económico inmediato, medidas de supervivencia económicas	CFBNA, E, SE, LASSA, LSBC
	6.- ¿Cómo afecto el despido arbitrario su situación económica y la de su familia? VE	Mucho, porque pagaba el alquiler del hogar, todos los servicios, salíamos a pasear, aparte le daba dinero a mi señora en quincena y fin de mes, me tuve que restringir de muchas cosas, tuve el apoyo económico de mi señora, porque definitivamente solo no iba a poder.	Efecto económico inmediato, medidas de supervivencia económica	E, LASSA, LSBC
	7.- ¿Ha podido encontrar otro empleo o fuente de ingreso desde su despido? ¿Qué dificultades ha enfrentado? VE	Busque empleo, pero el sueldo era mínimo, te pedían laborar más de doce horas, definitivamente no cubría mis expectativas.	Medidas de supervivencia económicas	POL, ATESGL
	8.- ¿De qué manera el despido y el proceso judicial han afectado	Me afectó bastante, ya que me empecé con dolores corporales en diferentes partes, mis padres son personas	Efecto emocional y psicosocial, afectación	AD. IF, IDS

	su salud emocional o psicológica? VPM	mayores, también los apoyaba a ellos económicamente, me sentía emocional y psicológicamente agobiado al no poder cumplir con mi entorno.	del ambito familiar y social, daño moral	
	9.- ¿Cómo ha impactado esta situación en sus relaciones familiares, sociales o comunitarias? VPM	En lo familiar mi señora me comprendía, pero mi hija menor de edad no, porque la había acostumbrado a darle de todo y todo cambió radicalmente, colaboraba con mi familia en mi comunidad, pero a raíz del despido me tuve que alejar de mi entorno, ya no los visitaba, no podía colaborar, eso me ponía mal.	Efecto emocional y psicosocial, afectación del ambito familiar y social, daño moral	AD, ASF, IF, MS, IDS
	10.- ¿Siente que su dignidad o su valor como persona y trabajador se han visto afectados por el despido y trato recibido en el proceso judicial? VPel	Sí, porque perdí el juicio, y por la deficiente defensa que tuve en el proceso judicial y por no haberse respetado mi derecho al trabajo siendo un derecho fundamental y constitucional.	Apreciación de las instituciones tutelares	AOJ. FOCAS
Trabajador 2	1.- ¿Podría contarme brevemente las circunstancias en que se produjo su despido y como se sintió en ese momento? VPel, VPM	Buenas tardes, me llegó una carta notarial de preaviso de despido por falta grave y dos días después mi empleador me llamó a su oficina para decirme que estaba despedido y que tenía siete días para presentar mi descargo, me tomó de improviso, llamé a mi abogado y me dijo que acuda a la comisaría para que manden a un efectivo y haga la constatación del despido, pero fue un momento muy difícil.	Deficiencias procesales judiciales	DP
	2.- ¿Qué razones le comunico su empleador para justificar su despido, considera usted que fueron justificadas o arbitrarias? VPel	Adujo que, por mi carácter, considero que fueron injustificadas, por el hecho de hacer valer tu derecho no te hace un mal trabajador ni mucho menos.	Deficiencias procesales judiciales	DP
	3.- ¿Cómo ha sido su experiencia durante su proceso judicial?VPel	Es un proceso muy largo y tedioso, porque el empleador por todos los medios trata de dilatar el proceso con argucias por parte de su abogado, y uno tiene que estar presentando escritos, acudir al juzgado a ver cómo va el proceso y eso te genera un gasto y te va desgastando.	Deficiencias procesales judiciales , limitado acceso a la justicia	PACE, PLI, CO
	4.- ¿Considera que las instituciones laborales (Ministerio de trabajo, Poder judicial, Defensoría, etc.) han	Pienso que sí, lo que pasa que los procesos por el exceso burocrático que existe hace que los procesos sean muy largos y al final del proceso es más lo que pierdes que lo que ganas	Deficiencias procesales judiciales , limitado acceso a la justicia,	PACE, PLI, MAI,CO, RFH, FA, FOCAS

protegido adecuadamente sus derechos como trabajador despedido? ¿por qué? VPel		apreciación de las instituciones tutelares	
5.- ¿Ha sentido que su situación económica, nivel educativo o la falta de asesoría legal ha afectado su capacidad para defender sus derechos en el proceso judicial? VPel, VE	Sí, por lo prolongado del proceso, y todo el desgaste emocional que genera.	Deficiencias procesales judiciales , limitado acceso a la justicia, efecto económico inmediato, inseguridad laboral, medidas de supervivencia económicas	PACE, PLI, CFBNA, LASSA, LSBC
6.- ¿Cómo afecto el despido arbitrario su situación económica y la de su familia? VE	Me afectó mucho, ya que no tenía el ingreso de antes, a mi familia tuve que recortarle algunas cosas que estábamos acostumbrados, como salir los fines de semana y otros, y tuvimos que ajustarnos a la nueva situación	Efecto económico inmediato, medidas de supervivencia económicas	CFBNA,LSBC
7.- ¿Ha podido encontrar otro empleo o fuente de ingreso desde su despido? ¿Qué dificultades ha enfrentado? VE	Gracias a Dios sí, pero después de mucho tiempo, apenas se produjo el despido tuve trabajos esporádicos, que no me significaban mucho, me pagaban demasiado poco y no cubría mis expectativas ni mis gastos familiares	Efecto económico inmediato, inseguridad laboral,	CFBNA, ATEGL, LSBC
8.- ¿De qué manera el despido y el proceso judicial han afectado su salud emocional o psicológica? VPM	Me afecto mucho, baje de peso, pensaba como solucionar los problemas económicos en casa, paraba con dolor de cabeza, salía de casa solo lo necesario, emocional y psicológicamente estaba mal.	Efecto emocional y psicosocial, afectación del ambito familiar y social, daño moral	AD, IF, IDS, ASF
9.- ¿Cómo ha impactado esta situación en sus relaciones familiares, sociales o comunitarias? VPM	En esos tres niveles de relaciones me vi severamente afectado, porque no tienes los medios económicos como desenvolverte en tu entorno como antes y eso hace que uno se aleje y te sientas mal.	Efecto emocional y psicosocial, afectación del ambito familiar y social, daño moral	ASF
10.- ¿Siente que su dignidad o su valor como persona y trabajador se han visto afectados por el despido y trato recibido en el proceso judicial? VPel	En un comienzo es muy difícil, pero conforme pasa el tiempo uno se va dando cuenta que uno no tiene la culpa y tienes que sobreponerte a esa difícil situación para poder salir adelante.	Deficiencias procesales judiciales	PACE

Trabajador 3	1.- ¿Podría contarme brevemente las circunstancias en que se produjo su despido y como se sintió en ese momento? VPel, VPM	Buenas noches, mi despido fue previo envío de una carta notarial a mi domicilio, al día siguiente fui a laborar y no me dejaron ingresar, me sentí muy mal, asumo por el tiempo que estaba laborando, cuatro años y ocho meses, pienso que la intención fue que no llegue a los cinco años, para no alcanzar la estabilidad laboral, la verdad me sentí muy mal vulnerado en mi derecho al trabajo.	Deficiencias procesales judiciales, efecto emocional y psicosocial, daño moral	DP, AD, IDS
	2.- ¿Qué razones le comunico su empleador para justificar su despido, considera usted que fueron justificadas o arbitrarias? VPel,	Lo mío fue totalmente arbitrario, como le dije, pienso que fue por el tiempo que venía laborando, no me han dejado llegar al quinto año, han buscado la forma de sorprenderme, vía carta notarial como digo, fue arbitrario; además pienso por lo que se enteraron que soy sindicalizado, y ya tenía seis meses como sindicalizado, y por ende me descontaban por la afiliación, por eso sospecho que lo hicieron.	Deficiencias procesales judiciales	DP
	3.- ¿Cómo ha sido su experiencia durante su proceso judicial? VPel,	En realidad ha durado un año y tres meses, en realidad me sentí mal, la empresa me pagó mis beneficios sociales mas no me indemnizó adecuadamente, me afectó mucho económicamente, tenía problemas para pagar los servicios y el alquiler de mi hogar.	Deficiencias procesales judiciales, efecto emocional y psicosocial, efecto económico inmediato, medidas de supervivencia económicas, daño moral	PACE, CFBNA, E, LASSA, LSBC, IDS
	4.- ¿Considera que las instituciones laborales (Ministerio de trabajo, Poder judicial, Defensoría, etc.) han protegido adecuadamente sus derechos como trabajador despedido? ¿por qué? VPel	Pienso que sí, al momento que no me dejaron ingresar a laborar, me dirigí al Ministerio de Trabajo, me atendieron y me entregaron un documento que tenía que ser llenado por la comisaría más cercana dentro de la jurisdicción de la empresa y fui acompañado por un efectivo policial al lugar donde laboraba, en lo referente al Poder Judicial, considero que fue un proceso rápido, el proceso duró un año tres meses, lo que se puede decir que se cumplió con hacer un proceso relativamente rápido.	Apreciación de las instituciones tutelares	AOJ, FA, FOCAS (+)
	5.- ¿Ha sentido que su situación económica, nivel educativo o la falta de asesoría legal ha afectado su capacidad para defender sus derechos en el proceso judicial?	En lo económico si fui severamente afectado, en el nivel educativo si fui muy afectado, ya que no contaba con los medios requeridos para dicho fin, en la asesoría legal pertencí a un sindicato que me han apoyado en todo momento, a Dios gracias todo caminó bien.	Efecto económico inmediato, apreciación de las instituciones tutelares	FOCAS, LASSA, CFBNA

	VPeI, VE			
	6.- ¿Cómo afecto el despido arbitrario su situación económica y la de su familia? VE	Afectó tremendamente, como repito pago luz, agua, teléfono, alquiler, alimentación y otros, solvento todos los gastos de mi hogar, felizmente tuve la oportunidad de trabajar en la ONPE, durante cinco meses, con lo cual pude solventar mis gastos durante parte de ese año tres meses que duró el proceso.	Medidas de supervivencia económicas, efecto económico inmediato	LSBC, CFBNA
	7.- ¿Ha podido encontrar otro empleo o fuente de ingreso desde su despido? ¿Qué dificultades ha enfrentado? VE	Exactamente, como digo, tuve la oportunidad de trabajar en ONPE, en el cual ganaba más de lo que percibía en la empresa que me despidieron arbitrariamente y en algo me ayudó, le comentó que este empleo lo conseguí después de estar seis meses desempleado, y eso ya me estaba angustiando, me estaba enfermando psicológicamente, no dormía bien, andaba preocupado, paraba amargo, tuve conflictos en mi hogar.	Inseguridad laboral, efecto emocional y psicosocial, afectación del ambito familiar y social	POL, AD, IDS
	8.- ¿De qué manera el despido y el proceso judicial han afectado su salud emocional o psicológica? VPM	Exactamente, esos seis primeros meses, fueron muy duros, cuando había pasado un poco más, de un año, al vencerse mi contrato que le comentaba anterior, de nuevo volvieron mis problemas familiares, conflictos con mi esposa y a mi edad se me hizo muy difícil conseguir un empleo	Afectación del ambito familiar y social,	IF
	9.- ¿Cómo ha impactado esta situación en sus relaciones familiares, sociales o comunitarias? VPM	Me afectó bastante, me cambió el humor, me deprimí, no dormía lo necesario, paraba angustiado, casi nula mi participación social, me apoyaban anímicamente, pero igual me sentía devastado.	Efecto emocional y psicosocial	AD, ASF
	10.- ¿Siente que su dignidad o su valor como persona y trabajador se han visto afectados por el despido y trato recibido en el proceso judicial? VPeI, VPM	Incomodo, pero he tratado de sobrellevarlo de la mejor manera, agradezco al Poder Judicial, porque con su sentencia de primera instancia volví a laborar, se ratificó en segunda instancia y cuando fue al Tribunal Constitucional, sentencia la reposición indefinidamente, siendo debidamente cautelado mi derecho al trabajo.	Apreciación de las instituciones tutelares	AJ, AOJ, FA, FOCAS (+)
	1.- ¿Podría contarme brevemente las circunstancias en que se produjo su despido y como se sintió en ese momento? VPeI, VPM	Buenas noches, sí claro, en ese momento me sentí que todo había sido armado, me sentí violentada, indignada, vulnerada, esa fue mi primera sensación, la pregunta se divide en dos partes, en lo que me produjo el despido a través de este tiempo ansiedad depresión, humillación y	Deficiencias procesales judiciales	DP

Trabajador 4		pena de estar despedida por un delito que no he cometido y que he tratado de demostrar que no hice nada de lo que se me acusa, pero hasta ahora no hay una respuesta positiva.		
	2.- ¿Qué razones le comunico su empleador para justificar su despido, considera usted que fueron justificadas o arbitrarias? VPeI	Bueno, a mí me han despedido por el quebrantamiento de la buena fe laboral, nunca encontré un sustento suficiente, me hicieron un proceso express de deslinde de responsabilidad, me iniciaron un primer deslinde y los gerentes que iban a estar a cargo decidieron no llevarlo a cabo, luego me iniciaron otro en forma más rápida, estuvo a cargo de la Gerencia de Asuntos Legales, nunca tomaron en cuenta mis descargos, y simplemente respondían lo que ellos consideraban, más muchas de mis respuestas las obviaron y hay un informe en el que dicen que yo no respondí y es falso, porque respondí oportunamente con prontitud y simplemente me dijeron que quebranté la buena fe laboral y nunca han sido específicos acerca de que se trató este quebrantamiento, hablaban múltiples cosas pero nunca han sido centrados, si hay que resumirlo, solo dijeron el quebrantamiento de la buena fe laboral.	Deficiencias procesales judiciales	DP
	3.- ¿Cómo ha sido su experiencia durante su proceso judicial? VPeI	Triste, muy triste, con esa sensación de que el juez no escucha, de que todo es rápido, sobre todo, ahora que es virtual, los jueces ni bien empieza la audiencia te dicen que tiene que ser rápido, conciso, por ejemplo en mi caso que es un caso de compras que se rige bajo la Ley de contrataciones, había mucho que explicar, que sustentar, siempre que quería hablar me decían que no había tiempo, que sea breve, que sea concisa cuando no se puede ser ni breve ni concisa porque la Ley de Contrataciones, como su mismo nombre lo dice tiene su propia normativa, legislación y uno no puede concisa, la verdad, siempre he sentido que el desconocimiento por parte de los jueces, ha sido una falta de motivación para involucrarse en mi tema	Limitado acceso a la justicia, apreciación de las instituciones tutelares	RFH, AOJ, FOCAS
	4.- ¿Considera que las instituciones laborales (Ministerio de trabajo, Poder judicial, Defensoría, etc.) han protegido adecuadamente sus	Nunca me han protegido, cuando empezaron el proceso para mi despido se me desacreditaba como trabajadora, como mujer como madre y fui a la unidad de la policía de alta tecnología (DIVIAT), me dijeron que denuncie a través del Ministerio Público, pero cuando hablé con una representante	Apreciación de las instituciones tutelares	AOJ, FA, FOCAS, DC

<p>derechos como trabajador despedido? ¿por qué? VPel</p>	<p>del Ministerio Público, me dijo que era gente muy poderosa, que lo deje ahí, que espere mi despido, que haga mi juicio, nunca entendí, no me querían tomar la denuncia, por mi parte llamé al Ministerio de la Mujer, me dijeron que la institución tenía su propio Ministerio, que era Vivienda, que vaya a hablar, le escribí a la Ministra de Vivienda, después de haber sido despedida, le envié múltiples correos, que los tengo, pidiendo que se apertura mi investigación, una vez por cortesía me dijeron que sí, se comunicaron con la empresa respondió y me respondieron que estaba bien despedida, por tanto siento que no ha habido un proceso de investigación o de ayuda, sobre todo eso, que creo es donde va enfocada la pregunta, siento que nadie ha querido tomar en cuenta mi caso, a la Defensoría he ido en múltiples ocasiones, es más, hasta traté de llegar a la prensa, también me dijeron que era gente de mucho poder, que lo lamentaban, que vuelva a iniciar mi vida, que era joven y no se trata de eso, son mis años de servicio que han vulnerado mi derecho a una defensa justa y equitativa.</p>		
<p>5.- ¿Ha sentido que su situación económica, nivel educativo o la falta de asesoría legal ha afectado su capacidad para defender sus derechos en el proceso judicial? VPel, VE</p>	<p>Bueno, mi nivel educativo no, creo que lo que uno desconoce es como es un proceso de despido laboral porque creo que nadie se muestra en esa situación o ve ese escenario en un futuro, sobre todo cuando uno trabaja a conciencia, pero claro, el desconocimiento de las leyes laborales si me ha afectado en lo económico por supuesto porque me hubiese quizás haber contratado un abogado certero, un estudio de abogados que me ayude en el contradictorio, acerca de lo manifestado de mala fe por la empresa, económicamente me ha afectado porque no he podido contratar una mejor defensa, que pueda hacer frente a la empresa, sí, sí he sentido eso.</p>	<p>Deficiencias procesales judiciales , limitado acceso a la justicia, apreciación de las instituciones tutelares, efecto económico inmediato</p>	<p>DP, AJ, AOJ, FA, FOCAS, DC, LASSA</p>
<p>6.- ¿Cómo afecto el despido arbitrario su situación económica y la de su familia? VE</p>	<p>Bueno, la de mi familia los tenía asegurados, que son mi mamá y mi hijo, se quedaron desprotegidos en el tema de la salud, mi hijo se quedó desprotegido no solamente en salud sino también económicamente, porque soy su único sostén económico y el ha sido el más perjudicado, y bueno yo ya me pongo en una tercera situación porque primero para mí eran ellos, verdaderamente sí nos ha afectado muchísimo la falta de ingresos, que era para pagar los gastos, cubrir nuestras</p>	<p>Efecto económico inmediato. Medidas de supervivencia económicas</p>	<p>CFBNA, LASSA, LSBC</p>

		necesidades, aparte que por el tipo de despido que he tenido, me han negado mi pago por mis años de servicio, llámese mi liquidación.		
	7.- ¿Ha podido encontrar otro empleo o fuente de ingreso desde su despido? ¿Qué dificultades ha enfrentado? VE	No, no he podido encontrar otro trabajo, tenía veintitrés años de servicio, diez de ellos como Analista Administrativa, he postulado a varias empresas del Estado, he sentido de que estos ya han estado arreglados, la verdad porque en dos oportunidades investigué los currículos de las personas que habían ganado los procesos y la verdad trabajar para el Estado es diferente a trabajar para una empresa privada, son cosas totalmente diferentes, si siento pues eso, que han sido injustos, no he podido encontrar trabajo y ahora estoy vendiendo comida, mis propias cosas, tengo que enfocarme en un nuevo proyecto, en la actualidad estoy pensando irme al extranjero con mi hijo y volver a empezar, porque creo que acá ya no hay forma.	Inseguridad laboral	POL, LPA
	8.- ¿De qué manera el despido y el proceso judicial han afectado su salud emocional o psicológica? VPM	El despido de la forma tan escandalosa que lo han hecho, tan exagerada, porque el gerente mandó una carta, como ya lo dije donde me denigraba, lo pasó a la Ministra, a la Contraloría, al Contralor, en la empresa hablaban de cosas que jamás había hecho nunca, para mi eso fue muy difícil de sobre ponerme y sobre llevarlo sobre todo porque uno se expone a las burlas, comentarios, al sarcasmo, me llamaban a mi casa, a decirme que devuelva la plata que nunca había cogido; entonces, fue muy difícil, mi salud emocional claro, se vio muy afectada y mi salud psicológica también, porque en la actualidad ya no tenía confianza en las personas, eso es algo que ha ido mejorando con el tiempo, antes no podía leer, no quería ver nada en la computadora, de verdad que había perdido todo interés, mi único apoyo ha sido mi hijo, y el interés de que el este bien ha hecho de que no lo pierda, valga la redundancia, el interés como cuando trabajaba para desarrollar un tema o ver como lo solucionaba, era más que todo por compromiso.	Efecto emocional y psicosocial, daño moral	AD, MS, IDS, RD, RL
	9.- ¿Cómo ha impactado esta situación en sus relaciones	Con referencia a mis relaciones familiares, mi familia me conoce, saben que jamás cometería un delito y menos tomar dinero, con respecto a mi familia estoy tranquila, ellos me han	Aaf	MS

	<p>familiares, sociales o comunitarias? VPM</p>	<p>ayudado hasta donde sus posibilidades han podido, me han acompañado en este proceso legal donde muchas veces he terminado llorando, muy afligida y me han apoyado, en lo social he aprendido que amigos hay muy pocos, contados con los dedos, que me han apoyado, me han hablado, me han comentado, sobre el trabajo, han querido ayudarme diciendo que vaya a la prensa y en la comunidad, siempre he sido una persona muy reservada, no, no me siento que haya tenido algún problema en la comunidad, porque no soy de interactuar mucho con vecinos y esas cosas, sí a veces cuento mi experiencia a gente joven para que no se dejen sorprender, que sean más cautos, como una especie de consejo.</p>		
	<p>10.- ¿Siente que su dignidad o su valor como persona y trabajador se han visto afectados por el despido y trato recibido en el proceso judicial? VPel, VPM</p>	<p>Ah sí, definitivamente, mi dignidad fue mancillada, y el Poder Judicial, en una primera instancia dice que mi despido fue desproporcional, pero no me da mi reposición, en la segunda instancia me sentí maltratada por una secretaria que me dijo que mis pretensiones accesorias eran exageradas, que era una conchuda al haber pedido cuatro pretensiones accesorias y que jamás me iban a reconocer mi pretensión bajo este contexto, que pude haber sido muy inocente, no culpable y que me hubiera correspondido quizás mi reposición, pero que no me la iban a dar, porque al darme mi reposición tenían que reconocer esas cuatro pretensiones accesorias y que era un montón de plata, que era una locura, que yo era muy sinvergüenza me dijo, que presente mi recurso de Casación y que reformule y que solamente pida mi reposición y allí iba a ganar, es obvio que me sentí indignada, primero porque estas pretensiones accesorias no vienen de mi cabeza porque a mí se me ocurran, fue algo que mi abogada me recomendó, y supongo, que a su criterio ese monto que me correspondía para haberla solicitado y también ha habido un filtro para que se admita mi demanda, , si esto estaba sustentado, no cometí ningún error, me parece negligente que por estas pretensiones me hayan perjudicado de esta manera, y el trato, sin considerar la primera instancia, bueno, ni que decir fue la verdad nefasto, pero que me digan que pierdo en segunda instancia por haber solicitado lo que por Ley me corresponde, es triste, aparte como digo, no es algo que a mí se me</p>	<p>Apreciación de las instituciones tutelares, daño moral</p>	<p>AOJ, FA, FOCAS, DC; RD, RL</p>

		<p>ocurriera sino que mi abogada lo ha sustentado, y eso sí ahora el Poder Judicial, la verdad es que no he encontrado empatía, siempre están que no hay tiempo, ni siquiera empieza la audiencia y ya te están haciendo mención a los cinco minutos, como explicar uno lo que realmente corresponde cuando es un caso de Contrataciones con el Estado tan complejo y donde no solo yo participo sola, son varias personas ahora, vuelvo a la primera instancia en mi despido, mencionaron al jefe y al responsable directo de la compra, para ellos un llamado de atención y para mí el despido, entonces el juez por eso dice no, que hay una sanción desproporcional, y yo digo, el como juez sentenció esto, porque no me da mi reposición, y sí sin embargo dice que se me pague mis años de servicio, es una forma de decir hicieron mal ustedes, pero al menos no lo hagan tan mal, al menos páguenle sus años de servicio; y luego voy a una segunda instancia donde me dicen que soy una sinvergüenza, me maltratan así y encima me quitan mis años de servicio, Bueno, que puedo decir yo espero que ahora que voy a ir en Casación ha sido admitida, espero que los Jueces Supremos, tengan empatía y al menos me escuchen. Sé que no soy la única demandante, he visto cuando he ido hay una cantidad exagerada de expedientes, pero dentro de todos esos procesos hay personas que hemos trabajado a conciencia y esperamos justicia porque hemos hecho las cosas correctas y aparte, porque lo estamos demostrando con infinidad de pruebas que actué de buena fe y bajo órdenes, sobre todo eso bajo órdenes, no actué de acuerdo a mi criterio, todo pasaba por el despacho de cuatro gerencia, no entiendo, los gerentes son personas capacitadas con maestrías, estudios en el extranjero, y yo era trabajadora nivel seis, como pueden decir que yo quebrante la buena fe laboral; quieren decir que engañe a cuatro personas con maestrías, doctorados con experiencia y muchos años de servicio en otras instituciones del Estado, eso sería todo, muchas gracias.</p>		
Trabajador 5	1.- ¿Podría contarme brevemente las circunstancias en que se produjo su despido y	Buenas noches, fui invitado junto a trescientos trabajadores del grupo, por política de la empresa, por la edad, verdaderamente nos agarraron de sorpresa y nos dijeron que	Deficiencias procesales judiciales	DP

	como se sintió en ese momento? VPeI	hasta ese día trabajamos y nos liquidaron con nuestros beneficios sociales (según ellos).		
	2.- ¿Qué razones le comunico su empleador para justificar su despido, considera usted que fueron justificadas o arbitrarias? VPeI	Bueno, yo tenía un cargo gerencial, venía de varias empresas del grupo y me tocó ir a esa empresa con cargo, el tema era que yo tenía un sueldo mayor y se supone que por política del grupo no te lo pueden bajar y me lo bajaron, entonces estuve mortificado y reasignado a esa área, me dijeron que me iban a dar otra posibilidad de trabajo de acuerdo a mis condiciones y mi trayectoria y nunca se dio.	Deficiencias procesales judiciales	DP
	3.- ¿Cómo ha sido su experiencia durante su proceso judicial? VPeI	Bien, el proceso judicial se dio porque como contador hice mis cálculos de acuerdo a mi sueldo y estimaciones legales que tenía en ese entonces y me di con la sorpresa que realmente me habían pagado menos, porque en el caso del grupo estaba trabajando desde que tenía dieciocho años, más o menos he trabajado cuarenta y dos años y he pasado por varias empresas pero me no me liquidaban, sino me pasaban, me transferían, fue mi observación en mi liquidación, de tal forma que me vi en la obligación de contratar a un abogado para que me pueda defender y ver mi tema y la experiencia dentro del proceso judicial es muy lenta, muy lenta para los trabajadores, realmente demora mucho el derecho laboral, al final cuanto has aportado como trabajador y el Poder Judicial no hace lo necesario como para que sea analizado, no sé si faltarán abogados, juzgados, jueces, pero no puede ser que un juicio laboral dure más de tres años en primera instancia.	Deficiencias procesales judiciales , limitado acceso a la justicia, apreciación de las instituciones tutelares	PACE, PLI, RFH, AOJ
	4.- ¿Considera que las instituciones laborales (Ministerio de trabajo, Poder judicial, Defensoría, etc.) han protegido adecuadamente sus derechos como trabajador despedido? ¿Por qué? VPeI	Rotundamente no, porque como le digo la celeridad no existe, el tema laboral para la edad que uno tiene, es muy difícil conseguir trabajo, se supone que si tú has trabajado en una empresa para proteger el bienestar de ella lo mínimo que te tienen dar es la liquidación exacta, pero a la vez el Poder Judicial, debe ayudar por la trayectoria que ha tenido el trabajador. Pienso que los casos que hay en el Poder Judicial, en el área laboral son muy lentos, y no hay una solución exacta porque la gente se enferma, hay unos casos que están con cáncer y siguen peleando y no tienen solución, no les responden, eso es injusto.	Deficiencias procesales judiciales , apreciación de las instituciones tutelares	PLI, FA, FOCAS

<p>5.- ¿Ha sentido que su situación económica, nivel educativo o la falta de asesoría legal ha afectado su capacidad para defender sus derechos en el proceso judicial? VPel, VE</p>	<p>Así es, la capacitación es importante para poder saber a qué te enfrentas y si no tienes las condiciones, no puedes hacer un seguimiento al proceso, porque hay muchos factores, uno que tienes que estar atrás, no sabes en que momento van a salir las resoluciones y eso para el trabajador no debe ser mayor a dos años, debería ser máximo seis meses para que ellos puedan disfrutar de su dinero.</p>	<p>Deficiencias procesales judiciales , apreciación de las instituciones tutelares</p>	<p>SNS. FOCAS</p>
<p>6.- ¿Cómo afecto el despido arbitrario su situación económica y la de su familia? VE</p>	<p>Bueno, me cambió la vida, porque al final me dieron mi liquidación, pero lo que realmente era justo, eran los años que tenía trabajados, en mi situación fue distinta porque pasé dentro de las empresas del grupo y mantenía mi sueldo siempre por la categoría, era una política del grupo, pero en la última empresa que estuve no reconocieron eso y mermó bastante la parte económica en mi familia, y se vieron perjudicados por la calidad de vida que teníamos</p>	<p>Efecto económico inmediato, medidas de supervivencia económicas</p>	<p>LASSA, LSBC</p>
<p>7.- ¿Ha podido encontrar otro empleo o fuente de ingreso desde su despido? ¿Qué dificultades ha enfrentado? VE</p>	<p>Bueno, como soy contador público tuve la suerte de llevar contabilidades por honorarios profesionales, porque, para mi edad no habían puestos como los que había tenido anteriormente, era bien complicado, no había trabajo para mí, y el sueldo también era un factor preponderante, de un sueldo que ganaba más o menos en promedio, no era factible.</p>	<p>Inseguridad laboral; medidas de supervivencia económicas</p>	<p>POL. ATESGL</p>
<p>8.- ¿De qué manera el despido y el proceso judicial han afectado su salud emocional o psicológica? VPM</p>	<p>Bueno, sí afectó mi salud emocional y psicológica, pero con ayuda de mi familia, ayuda de amigos pude salir adelante, porque es un proceso donde te da bastante fuerza la familia para poder subsistir</p>	<p>Efecto emocional y psicosocial</p>	<p>AD</p>
<p>9.- ¿Cómo ha impactado esta situación en sus relaciones familiares, sociales o comunitarias? VPM</p>	<p>Bastante también porque me aleje de amigos, ya que el estatus de vida no era lo mismo, sobre todo por la desazón de no tener respuesta a tu reclamo, eso me mermó bastante y ya no me sentía a gusto, no podía hacer mi vida normal.</p>	<p>Aaf</p>	<p>MS</p>
<p>10.- ¿Siente que su dignidad o su valor como persona y trabajador se han visto afectados por el despido y trato recibido en el proceso judicial? VPel, VPM</p>	<p>Sí bastante, por el tiempo y la espera, gané en primera instancia, donde el juez sentenció que se me pagara todo de acuerdo a ley y al cálculo que habían hecho en el juzgado y la empresa apeló y sé que de mala forma, lo puedo decir, porque el abogado que me defendía se vendió y facilitó el proceso para que la empresa pueda ganar, y me perjudiqué, porque suponía que era una sentencia dictada por el juez y se debía ejecutar.</p>	<p>Deficiencias procesales judiciales</p>	<p>DC</p>

TABLA N°4

Matriz de triangulación de resultados de los abogados laboristas

Pregunta	Ab. 1	Ab. 2	Ab. 3	Ab. 4	Ab. 5	Interpretación
1.- 1.- Desde su experiencia profesional, ¿Cómo evalúa el acceso a la justicia laboral para los trabajadores despedidos arbitrariamente en un juzgado laboral de Lima-Centro? VPel	LAJ NLRI	DPJ, LAJ PACE, RFH, MAI	DPJ, LAJ, AITL PACE, RFH, DC	AITL AOJ, FA, FOCAS, DC	DPJ, LAJ, AITL PACE, PLI, AJ, CO, NLI, RFH. FA, FOCAS	Los abogados entrevistados consideran que los trabajadores despedidos arbitrariamente tienen limitado acceso a la justicia laboral (80%) con procesos largos, resultados desfavorables, poder judicial con alta carga procesal, difícil acceso administrativo, costos onerosos que tienen que asumir por la prolongación de los procesos y retrasos en las sentencias,
2.- ¿Cuáles considera usted son las principales dificultades procesales que enfrentan los trabajadores durante el trámite de sus demandas por despido arbitrario? VPel	DPJ NLRI	DPJ, LAJ RFH, MAI	AITL DC	DPJ, LAJ, AITL PACE, PLI, CO, RFH, FA FOCAS	DPJ, LAJ, AITL PACE, NLRI, CO, FOCAS	El 80% de los abogados encuentran que las principales dificultades procesales que enfrentan los trabajadores con despido arbitrario incluyen procedimientos administrativos lentos de difícil acceso, plazos legales que no se cumplen, con pocas facilidades administrativas, y el 20% encuentra como dificultad la desidia.
3.- ¿En qué medida las deficiencias institucionales del sistema judicial (demoras, carga procesal, falta de recursos, etc.) afectan el derecho del	LAJ RFH	DPJ, LAJ RFH, MAI	LAJ, AITL RFH, DC	DPJ, LAJ, AITL PACE, MAI, RFH	DPJ, LAJ, AITL PACE, PLI, MAI, RFH	El 100% de los abogados coinciden que hay un impacto negativo por las insuficiencias del sistema judicial para tutelar el derecho al trabajador al carecer de recursos físicos y humanos suficientes que no soportan la carga procesal con retraso en

trabajador a una tutela judicial efectiva? VPel						las sentencias y procedimientos administrativos complicados y engorrosos para el trabajador vulnerado.
4.- ¿Cómo percibe la actuación de los jueces y auxiliares judiciales en los casos de despido arbitrario? ¿Considera que garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores? (VPel)	AITL AOJ	AITL DC	LAJ. AITL RFH, DC	DPJ, LAJ, AITL PACE, PLI, MAI, RFH, AJ, FA, FOCAS	AITL, PLI, MAI,RFH	El 100% de los abogados coinciden que la actuación de los jueces y auxiliares judiciales no garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores por el difícil acceso a ellos, insuficientes recursos para cubrir la carga procesal, desidia y desinterés.
5.- ¿Qué impacto económico observa Ud. en los trabajadores despedidos arbitrariamente mientras se desarrolla el proceso judicial? VE	EEl, CFBNA	EEl, IL, MSE CFBNA, E, LASSA	EEl, VEE,MSE CFBNA, LSBC, LASSA	EEl, IL, MSE CFBNA, E, PBE, LASSA, LPA, SE. LSBC	EEl, IL, MSE CFBNA, E, POL	El 100% de los abogados ha observado que hay un impacto económico inmediato, con los gastos diarios de la canasta básica, servicios básicos, endeudamiento y acceso a servicios básicos
6.- ¿Considera que la duración de los procesos laborales agrava la situación económica de los demandantes? ¿De qué manera? VPel, VE	DPJ. LAJ MSE PACE. PLI. CO SE. ATESGL. LSBC	EEl, IL, MSE CFBNA, E, LASSA	DPJ, IL,MSE PACE, CO, SE, POL, LSNC	IL, MSE POL, LPA, SE, ATESGL, LSBC	IL, MSE POL, LPA, SE., ATESGL, LSBC	Si, la duración de los procesos laborales es directamente proporcional al deterioro de la capacidad afrontar los gastos del hogar y puede originar endeudamiento pérdida de oportunidades laborales.
7.- ¿Qué mecanismos legales o institucionales cree Ud. ¿Que podrían reducir la vulnerabilidad económica? VPel, VE	LAJ EEl, IL NLRI	LAJ NLRI	LAJ RFH	LAJ NLRI	DPJ, LAJ, AITL PACE, PLI, MAI, NLRI, RFH	El 80% recomienda una modificación o mejora de las leyes procesales que permitan mayor celeridad, y el 40% opina que deben aumentar los recursos humanos para disminuir la carga procesal
8.- Desde su experiencia, ¿Cómo afecta emocionalmente el despido arbitrario al trabajador y a su entorno familiar? VPM	EEl, AAFS. DM AD. IF. IDS	EEl, AAFS, DM AD; IF, IDS	EEl.AAFS AD, IF	EEl, AAFSS, DM AD. ASF, IF, IDS, RD, RL	EEl, AAFS, DM AD, IF, IDS	Todos los abogados han podido detectar en sus representados que el despido arbitrario genera una afectación de su estado emocional e inclusive daño moral como lo expresa el 80%,
9.- Ha identificado en sus clientes sentimientos de frustración, desconfianza o pérdidas de autoestima vinculados al proceso judicial o al trato institucional recibido? VPM	EEl, AAFS, DM AD, IF, IDS, RD. RL	EEl. AAFS. DM AD; IF; IDS	LAJ, AITL. EEl, DM RFH,DC, AD,IDS	AITL, EEl, DM DC, AOJ FOCAS,	EEl, DM AD, IDS, RL	Si, en la encuesta el 100% de los abogados han identificado daño moral y vulneración psicológica.

				IDS, RD, RL		
10.- En su opinión, ¿qué medidas podrían implementarse desde el sistema judicial o desde la política laboral para proteger la dignidad y bienestar psicosocial del trabajador despedido? VPeI VPM	VPeI	LAJ NLRI	DPJ, LAJ, SNS, RFH, NLI	VPeI NLI, RFH	Mejoras DPj, LAJ, VPM PACE, PLI, MAI. RFH, NLI, EPP	Los abogados si encuentran necesario la modificación de leyes laborales y además de medidas de fomento de empleo y aumento de recursos físicos y humanos para disminuir la carga procesal

Tabla Nº 4

Matriz de Triangulación de resultados de los trabajadores despedidos arbitrariamente

4 Matriz de triangulación de resultados de trabajadores despedidos arbitrariamente

Pregunta	T1	T2	T3	T4	T5	Interpretación
1. ¿Podría contarme brevemente las circunstancias en que se produjo su despido y como se sintió en ese momento? VPeIVPM	DPJ, DP	DPJ DP	DPJ, EEP, DM DP, AD, IDS	DPJ DP	DPJ DP	El 100% de los trabajadores expresan que se ha vulnerado el debido procedimiento y no se ha respetado su derecho a la defensa
2.- ¿Qué razones le comunico su empleador para justificar su despido, considera usted que fueron justificadas o arbitrarias?	DPJ. DP	DPJ, DP	DPJ DP	DPJ DP	DPJ DP	Todos los trabajadores manifiestan que no ha habido una justificación satisfactoria para el despido arbitrario
3.- ¿Cómo ha sido su experiencia durante su proceso judicial?	DPJ, EEP PACE; AD	DPJ, LAJ PACE, PLI, CO	DPJ,EEP, EEI, MSE, DM PACE, CFBNA, E, LASSA, LSBC, IDS	LAJ, AITL RFH. AOJ, FOCAS	DPJ, LAJ, AITL PACE, PLI, RFH, AOJ	El 60 % de los trabajadores manifestaron que el proceso judicial les afectó económicamente en mayor grado,

Pregunta	T1	T2	T3	T4	T5	Interpretación
4.- ¿Considera que las instituciones laborales (Ministerio de trabajo, Poder judicial, Defensoría, etc.) han protegido adecuadamente sus derechos como trabajador despedido? ¿Por qué?	AITL AOJ, FA, (+)FOCAS (positivo)	DPJ, LAJ, AITL (+) PACE, PLI, MAI,CO, RFH, FA, FOCAS	AITL AOJ, FA, FOCAS (+)	AITL AOJ, FA, FOCAS, DC	DPJ, AITL PLI, FA, FOCAS	El 60% de los trabajadores entrevistados manifestaron que si les han tutelado sus derechos en forma adecuada tanto en el acceso como en lo administrativos, mientras que el 40% considera que definitivamente no hubo protección adecuada.
5.- ¿Ha sentido que su situación económica, nivel educativo o la falta de asesoría legal ha afectado su capacidad para defender sus derechos en el proceso judicial?	EEl, MSE CFBNA, E, SE, LASSA, LSBC	DPJ, LAJ,EEI,IL, MSE PACE, PLI, CFBNA, LASSA, LSBC	AITL EEI, FOCAS, LASSA, CFBNA	DPJ, LAJ, AITL, EEI DP, AJ, AOJ, FA, FOCAS, DC, LASSA	DPJ, AITL SNS. FOCAS	El 80% considera que su situación económica les afecto en su capacidad para defender sus derechos, al igual que la asesoría legal adecuada o eficiente .
6.- ¿Cómo afectó el despido arbitrario su situación económica y la de su familia?	EEl, MSI E, LASSA, LSBC	EEl, MSE CFBNA,LSBC	MSE,EEI LSBC, CFBNA	EEl, MSE CFBNA, LASSA, LSBC	EEl, MSE LASSA, LSBC	El 100% manifiesta que el impacto económico por el despido fue de difícil solución y afecto tanto en forma inmediata como a largo plazo.
7.- ¿Ha podido encontrar otro empleo o fuente de ingreso desde su despido? ¿Qué dificultades ha enfrentado?	MSE POL, ATESGL	EEl, IL, CFBNA, ATESGL, LSBC	IL, EEP, AAFS POL, AD, IDS	IL POL, LPA	IL; MSE POL. ATESGL	El despido arbitrario ocasiona dificultades al 100% para conseguir trabajo en general y además limita la posibilidad de conseguir un trabajo con mejores expectativas y tienen que aceptar trabajos eventuales con mínimas remuneraciones
8.- ¿De qué manera el despido y el proceso judicial han afectado su salud emocional o psicológica?	EEP, AAFS, DM AD. IF, IDS	EEP, AAFS, DM AD, IF, IDS, ASF	AAFS, IF	EEP, DM AD, MS, IDS, RD, RL	EEP AD	El 100% de los trabajadores fueron afectados de manera significativa en su salud emocional y psicológica que inclusive manifestaron daño moral con ansiedad, depresión, inseguridad dolor y sufrimiento.
9.- ¿Cómo ha impactado esta situación en sus relaciones familiares, sociales o comunitarias?	EEP, AAFS, DM	EEP, AAFS, DM	EEP AD, ASF	AAF MS	AAF MS	Todos los trabajadores han sido afectados tanto en las relaciones familiares como sociales, y en

Pregunta	T1	T2	T3	T4	T5	Interpretación
	AD, ASF, IF, MS, IDS	SF				menor medida en las comunitarias expresando que han experimentado inseguridad familiar, marginación social, aunque uno de los trabajadores mencionó que en el aspecto familiar encontró mayor apoyo.
10.- ¿Siente que su dignidad o su valor como persona y trabajador se han visto afectados por el despido y trato recibido en el proceso judicial?	AITL, AOJ, FOCAS	DPJ, EEP, EEI, MSE, DM FOCAS, LASSA, CFBNA	AITL AJ, AOJ, FA, FOCAS (+)	AITL, DM AOJ, FA, FOCAS, DC; RD, RL	DPJ DC	El 80% de los trabajadores manifestaron que si sintieron afectada su dignidad o calor como persona, manifestando que fueron vulnerados en el acceso, en las pocas facilidades administrativas, en actitudes de desidia. Un trabajador manifestó que recibió un trato justo y aceptable.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Tabla N° 5
Matriz de Triangulación de resultados

5 Matriz de triangulación de resultados

Objetivo	Resultado específico			Resultado específico final
	Juez	Abogados laboralista	Trabajadores	
Objetivo Especifico 1: Identificar las manifestaciones de i procesal e institucional que enfrentan los trabajadores despedidos en sus procesos	Existe vulnerabilidad procesal e institucional principalmente por la carga procesal y por la falta de módulos de justicia, no por el mismo proceso legal	La vulnerabilidad procesal e institucional se manifiesta por la carga procesal y por desidia del poder judicial	La vulnerabilidad procesal se manifiesta por las dificultades administrativas, por los plazos incumplidos,	Hay manifestaciones de vulnerabilidad procesal e institucional porque los procesos tienen una larga duración que supera los

Objetivo	Resultado específico			Resultado específico final
	Juez	Abogados laboralista	Trabajadores	
judiciales en un juzgado laboral de Lima-Centro 2025			por el maltrato en las instituciones tutelares	seis meses recomendados
Objetivo Especifico 2: Describir los efectos económicos que afectan al trabajador despedido arbitrariamente durante sus procesos judiciales en un juzgado laboral de Lima-Centro 2025.	Si hay una afectación económica por la disminución de ingresos, pero que podría resolverse mediante una conciliación adecuada	Los efectos económicos de los trabajadores despedidos en forma arbitraria se manifiestan por el impacto económico en la canasta familiar, en los bienes y servicios básicos.	El despido arbitrario ocasiona recorte de gastos, de servicios básicos, endeudamiento.	Los efectos económicos que afectan al trabajador despedido arbitrariamente ocasionan disminución de ingresos, recorte de servicios básicos
Objetivo Especifico 3: Interpretar las vivencias psicosociales y morales originadas por el despido arbitrario que afectan a los trabajadores durante sus procesos judiciales en un juzgado laboral de Lima-Centro 2025.	Hay un estado de angustia y desesperación, y daño moral que no puede verificarse fácilmente para poder realizar una valoración que requiera indemnización	Los trabajadores experimentan estados de angustia y depresión, daño moral	Existe un estado de incertidumbre de angustia y desesperación con pérdida de autoestima	El despido laboral arbitrario genera vulneración psicológica y moral en el trabajador

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Comparación de resultados.

Habiendo resaltado que el despido arbitrario es un acto lesivo que por su carácter súbito e injusto ocasiona inestabilidad económica y psicológica en el trabajador, se hace necesario también enfatizar que resulta paradójico que las instituciones tutelares que deben restablecer el orden laboral a un estado de cosas que restauren los derechos conculcados terminen agravando la situación generando más vulneración y agravio en el plano procesal e institucional.

En ese sentido también lo expresa Del Águila, L (2023) cuando manifiesta que la aplicación de las normas recae en el juez cuya interpretación, puede ser equivocada generando perjuicio en los trabajadores. En el presente trabajo, los resultados obtenidos permitieron demostrar que existe una relación significativa entre el despido arbitrario y la vulneración del derecho de los trabajadores que también se materializa en la vulneración procesal e institucional, tal y como lo han expresado los abogados entrevistados, el juez y los justiciables.

Esta vulnerabilidad se traduce en procesos largos y sentencias de difícil cumplimiento, como lo expresa el juez entrevistado quien indica que la protección del trabajador es efectiva en las leyes peruanas pero la carga procesal y la limitación de módulos de justicia disminuyen la capacidad de impartir justicia, o como lo han enfatizado los abogados que encuentran que en el ámbito legal, que, si bien es cierto que la Nueva Ley Procesal del Trabajo generó altas expectativas de un proceso célere con respeto de los plazos legales, la realidad actual nos muestra que la situación procesal sigue siendo la misma aunque también ha influido la Pandemia del COVID 19. Vulneración por lo tanto procesal e institucional por el retraso en impartir justicia y que también se percibe en otros países y bajo esa misma línea encontramos que igualmente se presenta en otras naciones como lo manifiesta Alba et al. (2023) en Ecuador quien encuentra una realidad similar y esa preocupación les ha obligado a trabajar con mucha atención en el logro de garantías para los trabajadores. Cuando evaluamos las respuestas de los trabajadores despedidos encontramos que el 40% de ellos se encuentran relativamente conformes con el acceso a la justicia y que ha habido una protección efectiva de su derecho, sin embargo, es necesario señalar que estos trabajadores también han expresado problemas de plazos procesales, o limitaciones en las programaciones de audiencia por lo que esa perspectiva de protección efectiva no es del todo correcta. Si bien es cierto que una respuesta favorable que tutele los derechos puede considerarse como una protección efectiva, no podemos ignorar que

la vulnerabilidad procesal también se manifiesta en los retrasos de los plazos o en la emisión de sentencias que finalmente no se ejecutan en forma rápida ni se sabe cuándo se van a hacer efectivas. Esta sensación de indefensión, evidenciada en los retrasos también lo manifiesta Gómez y Trelles (2024) en un documento crítico de análisis jurídico en el sentido que los despidos arbitrarios vulneran el derecho a un trabajo digno, yendo en contra de la estabilidad laboral, y que, aunque existen normas legales laborales protectoras no son aplicadas efectivamente, sintiendo el trabajador que no encuentra justicia.

La pérdida de capacidad económica que sostiene a una persona con sus expectativas, su proyecto de vida y un estatus social establecido, es devastador cuando se produce en forma abrupta, y dependiendo de las capacidades de previsión de cada persona y del monto dejado de percibir puede afectar de manera tan contundente que resulta difícil afrontarlas exponiéndole a condiciones mínimas de supervivencia. Todos los entrevistados en esta investigación coinciden que, si hay vulneración económica, pero quien refleja el grado de daño y el nivel de afectación es el trabajador despedido y en ese sentido en la encuesta hemos encontrado que la mayoría ha tenido que hacer ajustes marcados de manera inmediata y a mediano plazo para su supervivencia, con endeudamiento, recorte de servicios básicos, pérdida de oportunidades y ambiente de confort limitado.

Uno de los aspectos que no puede ser medido en toda su extensión e intensidad y que requiere especial atención en nuestro ordenamiento jurídico y en el grado de deterioro y daño moral producido es la vulneración psicológica que se presenta tanto en forma inmediata como a mediano plazo, Nuestra investigación ha encontrado coincidencias, tanto en el grupo de abogados como en el juez y de los trabajadores sobre el impacto psicológico que ocurre cuando se produce el despido voluntario y todas sus manifestaciones y secuelas que pueden conducir y como era de esperar, las respuesta de los trabajadores despedidos son más explícitas en la descripción de las manifestaciones sufridas que van desde el estado emocional personal de angustia y depresión a pérdida de la autoestima y aislamiento social, con desesperanza y daño moral por la inseguridad y dolor ocasionado. Esta vulneración psicológica producto del despido arbitrario, aumenta cuando el trabajador recibe maltrato y falta de información de parte de las instituciones tutelares lo que aumenta la desconfianza y recelo sobre la justicia creando mayor angustia y desesperación.

De lo observado se tiene que tenemos realidades muy parecidas. En la investigación realizada en el Ecuador por Ortega et al. (2024) exponiendo los efectos de la pandemia hubo vulneración del derecho de los trabajadores, porque se vulneró la estabilidad laboral con despidos intempestivos y la aplicación de la Ley de Apoyo Humanitario, reduciendo sus salarios y el impacto psicológico que esto genera. En Perú también se emitieron diversos Decretos de Urgencia, negativos para el trabajador que generaron el mismo impacto. Otra investigación realizada por Narváez et al. (2024), en su artículo basado en determinar si la indemnización por despido intempestivo es calculada vulnerando los derechos de los trabajadores en Ecuador, y como la indemnización se calcula con la última remuneración, los empleadores antes de aplicar el despido, bajaron las horas de trabajo para que su indemnización sea menor, vulnerando el derecho laboral del trabajador. En Perú es distinto, porque el cálculo se hace sobre las últimas seis remuneraciones. La investigación realizada por Astete y Santa María (2020) sobre el "Despido arbitrario y la vulneración de los derechos fundamentales de la persona", se halló alteraciones profundas en la dignidad, seguridad económica e integridad psicológica, se concluyó que el despido arbitrario es una vulneración real de los derechos fundamentales, no solo por el cese laboral, sino porque implica efectos colaterales sociales, económicos y personales.

Podemos inferir de todas las investigaciones tomadas en cuenta para la elaboración de este trabajo de investigación y del propio se tiene que despido arbitrario y la vulneración del derecho de los trabajadores, es un tema muy complejo a nivel nacional e internacional que necesita de una legislación especial para poder cautelar el derecho de los trabajadores, ya que siendo una situación tan crítica, tiene un perjuicio económico porque se genera muchos problemas a nivel personal y familiar y la parte emocional, psicológica y la salud en general se ve muy afectada, a veces con consecuencias irreparables; y como está tipificado en el artículo 1 de la Constitución del Perú nos dice: la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

CONCLUSIONES

- El despido arbitrario es causal de vulnerabilidad procesal e institucional que comprende procesos extensos, limitaciones en la accesibilidad a la justicia, legislación laboral insuficiente, sentencias con ejecuciones inciertas y medidas de indemnización y resarcimiento limitados.
- El despido arbitrario es causal de vulnerabilidad económica que afecta tanto el proyecto de vida como la subsistencia en forma inmediata que puede agravarse cuando el proceso es largo y agotador. Esta vulnerabilidad económica genera deudas, problemas para cubrir los alquileres, pago de servicios básicos, recortes para superación en área educativa que afecta al entorno personal, familiar y social.
- El despido laboral arbitrario genera vulneración psicológica y moral en el trabajador porque al tener problemas de orden económicos por la falta de empleo le generan mucho desgaste emocional, psicológico y eso les repercute en su salud física, que en muchos casos es irreversible.
- Las instituciones laborales contribuyen a la inestabilidad emocional cuando hay procesos largos y tediosos o inaccesibilidad administrativa que termina originando desconfianza hacia las instituciones tutelares.

RECOMENDACIONES

1. Revisión y evaluación del número de demandas laborales, sus procedimientos procesales administrativos y de los recursos físicos y humanos disponibles para determinar la brecha institucional e implementar políticas de gestión para reducirlas y disminuir la carga procesal.
2. Revisión y evaluación de los procedimientos procesales, para implementar mejoras en los procesos y disminución de los tiempos de las etapas establecidas, dando énfasis e impulso a las audiencias de conciliación, que a su vez se les asigne un tiempo razonable no sujeto a la carga procesal. Permitiría satisfacer las expectativas de los trabajadores despedidos arbitrariamente, disminuiría el desgaste emocional y mejoraría el desempeño y rendimiento de los operadores de justicia.
3. Revisión, evaluación y/o modificación de las tasas de indemnización por despido arbitrario, como se viene hablando y discutiendo en el Consejo del Trabajo, que permita compensar y resarcir el daño causado en lo económico, moral y las demoras del proceso.
4. Desarrollar mecanismos de evaluación y de medición del daño moral y de los montos indemnizatorios con instrumentos razonables que permitan brindar justicia.
5. Modificación a corto plazo de leyes laborales; además, de medidas de fomento del empleo y aumento de recursos físicos y humanos para disminuir la carga procesal.

3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACNUDH (2021). El derecho Humano de acceso a la justicia, <https://acnudh.org/wp-content/uploads/2021/11/18-El-derecho-humano-de-acceso-a-la-justicia.pdf>
- Alba Cárdenas, A. E., Quito Mendieta, A. C., & Carpio Flores, L. M. (2023). Despido ineficaz y la vulneración de derechos cuando se termina la relación laboral mediante Visto Bueno. *Prometeo Conocimiento Científico*, 3(2), e54. <https://doi.org/10.55204/pcc.v3i2.e54>
- Almada Lima, Claudia C. (2016). La protección del derecho al trabajo (digno): entre el garantismo y la flexibilidad [Tesis doctoral, Universidad de Barcelona]. https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/106733/1/CCAL_TESIS.pdf
- Alvarado, S. (2020). El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49575>
- Astete, V. F. y Santa María, D. (2020). Despido arbitrario y la vulneración de los derechos fundamentales de la persona [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Telesup]. Repositorio de la Universidad Privada Telesup. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1454>
-
- Blancas Bustamante, C. (2002). El derecho al trabajo y el despido arbitrario. A propósito de una sentencia del Tribunal constitucional. *IUS ET VERITAS*, 13(25), 268–280. Recuperado a partir de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6082965>
- Bonilla, S. E. y Huacho, W. M. (2024). "Indemnización por vulneración de derechos laborales inespecíficos en los casos de despido arbitrario, Huánuco, 2021 - 2022" [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://repositorio.unheval.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/038acc50-4269-40a2-bc01-b2df91a0e1d8/content>
- Canessa Montejo, M. F. (2024). Os Regimes Especiais De Trabalho: O Arquipélago Normativo Peruano. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, 2(2), 56-89. <https://doi.org/10.37497/revistatdj.trt9pr.2.2024.56>

- Correa Romero, D. E., Rodríguez Otiniano, W. F., & Carrera Salazar, R. D. (2025). Problemática del despido incausado en el Perú. *Derecho UCT*, 2(2), 1-15. <https://10.46363/derecho.v4i2.3>
- I Dongo, D. (2009). Implicancias Socio-Jurídicas del Despido Arbitrario Dentro del Nuevo Sistema de Daño Subjetivo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa Periodos 2007-2008 [Tesis doctoral, Universidad Católica de Santa María].
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/7528>
- Chirinos, C. (2025). Derechos laborales y despido arbitrario en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio - Huarochirí, 2024 [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio de la Universidad Autónoma de Ica.
<https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/2971>
- Diálogo Jurisprudencial. (2018). Exigibilidad de derechos económicos, sociales, culturales y ambientales a través del artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Extracto de la sentencia de fondo del caso Lagos del Campo vs. Perú, 31 de agosto de 2017. *Diálogo Jurisprudencial*, 1(1), 45-67.
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/dialogo-jurisprudencial/article/view/12825/14357>
- Espino, J. L., Cueva, N. I., Muñoz, F. E., De Piérola, V. M., & Ludeña, G. F. (2023). Revisión de la indemnización por daños y perjuicios derivada del despido incausado. *Revista de Climatología*, 23, 2303-2311. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.2303-2311>
- Flick, U. (2012). *Introducción a la investigación cualitativa*. (Tercera ed.). Morata.
- Franco, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Rev. Derecho* [online]. 2019, n.52, pp.70-87. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0121-86972019000200070&lng=pt&tlng=es
- Gómez Montesinos, P. A., & Trelles Vicuña, D. F. (2024). Untimely dismissal and its incidence in the violation of Constitutional Labor Rights in Ecuador. *Resistances. Journal of the Philosophy of History*, 5(10), e240158. <https://doi.org/10.46652/resistances.v5i10.158>

- Guerrero, R.(2023). *La vulneración del derecho al trabajo y el despido arbitrario frente al código penal en los juzgados laborales de la Corte Superior de Lima, año 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/8008>
- Guevara, E.(2024). *Propuesta en la modificación de las competencias del Inspector de Sunafil para fiscalizar el pago de indemnización por despido arbitrario* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de Tesis de USAT. <https://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/7395>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). ***Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.*** Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hormia, L., Ávila, A. & Reyes, E. (2023). Procedimiento para el análisis de la supervivencia del trabajo por cuenta. *Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional*, 5(20), 1-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9403015>
- Lalanne, J. (2015). Los principios del derecho del trabajo. *Revista de Derecho: Publicación de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Uruguay*, (11), 135-177. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6119793>
- Llique Ramírez, R. N., & Beyá González, E. (2016). La Inestabilidad Laboral en el Perú y sus Impactos en la Psicología desde una Mirada del Psicoanálisis. *Derecho & Sociedad*, (46), 229–245. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18836>
- Machado, M., Mainato, K. & Núñez, A. (2020). Vulneración de los derechos laborales como consecuencia de la pandemia COVID 19. *Uniandes episteme, revista digital de ciencia, tecnología e innovación, número especial*, 1236-1249. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8298039>
- Del Águila LM. Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. septiembre de 2022 [citado 2 de enero de 2026]; Disponible en: <https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/25405>
- Luciano, M Oscar. Discriminación laboral: acciones y omisiones que vulneran derechos de la persona. noviembre de 2022 [citado 2 de enero de 2026]; Disponible en: <https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/26210>

- Murrugarra Retamozo, B. I. (2021). Principio de oralidad en la indemnización por despido arbitrario en Perú. *Revista de Investigación Jurídica*, 15(2), 123-145. <https://doi.org/10.69592/978-84-1359-222-0>
- Narváez Montenegro, B. D., Borja Martínez, G. L., Chulco Lema, B. J., & Guevara Cunalata, M. M. (2024). Vulneración de los derechos laborales en el marco del despido intempestivo en Ecuador. *Universidad Y Sociedad*, 16(S1), 505–511. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/4733>
- Ortega Campos, G. A. (2019). La vulneración de los derechos fundamentales en los procesos laborales abreviados. *Ius Vocatio*, 2(2), 43-69. <https://doi.org/10.35292/iusVocatio.v2i2.486>
- Ortega-Galarza, M., Altamirano-Pérez, H., Trujillo-Avilés, M., & Naranjo-Rodas, P. (2024). Vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, una visión de la normativa ecuatoriana. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(4), 922-932. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.4.2545>
- Peña, E. (2023). *El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Alas Peruanas]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/138239>
- Pérez Serrano, G.. (2011). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes*. (Quinta ed., Vol 2). La Muralla.
- Queque, M. (2023). *Tutela jurídica en el derecho peruano contra el despido arbitrario y la estabilidad en el régimen laboral privado* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19787>
- Reynoso Castillo, C. (2020). Protección jurídica de la estabilidad laboral. *Revista Mexicana de Derecho del Trabajo*, 45(3), 67-89.
- Rodríguez Figueroa, J. J., & Vargas Human, E. (2023). Despido laboral incausado y fraudulento, en el Perú. *Revista de Climatología*, 23, 2830-2837. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.2830-2837>
- Rodríguez, K. N. (2023). Vulneración al derecho a la protección contra el despido arbitrario en trabajadores de confianza en el sector privado en Perú [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/40752>
- Salgado Lévano, Ana Cecilia. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit*, 13(13), 71-78.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272007000100009&lng=es&tlng=es.

Sánchez, H. y Reyes. (2009). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Visión Universitaria.

Ugarte Cataldo, José Luis. (2011). Los derechos fundamentales del trabajador y la buena fe en el debate español. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (36), 141-164. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512011000100004>

Torrealva, K. A. (2025). Criterios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el distrito judicial de Junín [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio de la Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/17325>

Villavicencio, A. (2013). *El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado*. Derecho PUCP. Revista de la Facultad de Derecho Núm. 71 Pág. 309-339
<https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/4906547>

Yepes Gómez, F. (2021). *La mora judicial, ¿un problema de sistema procesal?* DIXI, vol. 24, n°. 1, enero-junio 2022, 1-24. DOI: <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2022.01.07>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de categorización apriorística o cualitativa

Título: Despido arbitrario y la vulneración de los derechos de los trabajadores en un juzgado laboral de la corte de Lima – Centro 2025

Responsable: Carlos Enrique Jasso Sáenz

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
Despido arbitrario y la vulneración de los derechos del trabajador en un juzgado laboral de la corte de Lima – Centro 2025	Problema general. ¿De qué manera el despido arbitrario vulnera los derechos de los trabajadores en un juzgado laboral de Lima-Centro 2025?	Objetivo general. Analizar de qué manera el despido arbitrario vulnera los derechos de los trabajadores en un juzgado laboral de Lima centro 2025	CATEGORÍA 1 Vulnerabilidad procesal e institucional Subcategorías: <ul style="list-style-type: none"> • Dificultades en el proceso judicial. • Limitado acceso a la justicia. • Apreciación sobre las instituciones laborales. 	Tipo de investigación: Enfoque: Cualitativo. Nivel: Descriptivo Diseño de investigación: Fenomenológico
	Problemas específicos. P.E.1 ¿Cómo se manifiesta la vulnerabilidad procesal e institucional en los trabajadores despedidos arbitrariamente durante los procesos judiciales en un juzgado laboral de Lima-Centro 2025?	Objetivos específicos O.E.1 Identificar las manifestaciones de vulnerabilidad procesal e institucional que enfrentan los trabajadores despedidos en sus procesos judiciales en un juzgado laboral de Lima-Centro 2025	CATEGORÍA 2 Vulnerabilidad económica Subcategorías:	Población y muestra. <i>Informantes:</i> 1 Juez 5 Abogados laboristas 5 trabajadores despedidos con expedientes en el V juzgado laboral.

	<p>P.E.2 ¿Qué efectos económicos genera el despido arbitrario en los trabajadores despedidos y en sus familias durante sus procesos judiciales en un juzgado laboral de Lima-Centro 2025?</p> <p>P.E.3 ¿Qué tipo de vulnerabilidad psicosocial y moral enfrentan los trabajadores despedidos arbitrariamente durante y después del proceso judicial en un juzgado laboral de Lima-Centro 2025?</p>	<p>O.E.2 Describir los efectos económicos que afectan al trabajador despedido arbitrariamente durante sus procesos judiciales en un juzgado laboral de Lima-Centro 2025.</p> <p>O.E.3 Interpretar las vivencias psicosociales y morales originadas por el despido arbitrario que afectan a los trabajadores durante sus procesos judiciales en un juzgado laboral de Lima-Centro 2025.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Efecto económico inmediato. • Inestabilidad laboral. • Medidas para supervivencia económica. <p>CATEGORÍA 3</p> <p>Vulnerabilidad psicosocial y moral</p> <p>Subcategorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Efecto emocional y psicológico. • Afectación del ámbito familiar y social. • Daño moral 	<p>Técnicas de instrumentos</p> <p>Técnica de Entrevista.</p> <p>Instrumento: Guías de entrevistas estructuradas:</p> <p>Guía de entrevista estructurada 1, para el juez.</p> <p>Guía estructurada 2, para los abogados laboristas.</p> <p>Guía estructurada 3, para los trabajadores.</p>
--	--	--	---	---

Anexo 2: Instrumentos de recolección de información

GUIA DE ENTREVISTA N°1

Título: “Despido arbitrario y la vulneración de los derechos de los trabajadores en un Juzgado Laboral de la Corte de Lima – Centro 2025”

Informantes: Jueces de Juzgados laborales de Lima Centro

Objetivo: Describir la percepción de los jueces de juzgados laborales sobre la vulnerabilidad procesal e institucional, económica, psicosocial y moral que sufren los trabajadores despedidos arbitrariamente.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°1

1.- De acuerdo a su experiencia ¿Cuáles considera que son las principales dificultades procesales que enfrentan los trabajadores despedidos al demandar por despido arbitrario?

2.- ¿En qué medida cree Ud. que las limitaciones institucionales del sistema judicial (carga procesal, demora, falta de recursos, etc.) inciden en la protección efectiva de los derechos laborales del trabajador?

3- Considera que las normas procesales laborales actuales favorecen una real igualdad de condiciones entre el trabajador demandante y el empleador demandado? ¿Por qué?

4.- En su opinión ¿qué mejoras institucionales serían necesarias para fortalecer la tutela jurisdiccional efectiva en los casos de despido arbitrario?

OBJETIVO ESPECÍFICO N°2

5.- ¿Cómo percibe usted el impacto económico que genera un despido arbitrario en la vida del trabajador y su familia durante el proceso judicial?

6.- ¿Cree que las reparaciones o indemnizaciones previstas por la legislación laboral son suficientes para compensar el daño económico derivado de un despido sin causa justa? ¿Por qué?

7.- Desde su práctica judicial ¿ha observado que la condición económica del trabajador influye en su acceso a una adecuada defensa legal o en su disposición a continuar con el proceso?

OBJETIVO ESPECÍFICO N°3

8.- ¿Qué tipo de afectaciones emocionales, familiares o sociales identifica en los trabajadores que enfrentan un despido arbitrario y un proceso judicial prolongado?

9.- ¿Considera que el sistema judicial laboral toma en cuenta de manera eficiente la situación psicosocial y moral del despido arbitrario en sus decisiones?

10.- Finalmente, desde su experiencia, ¿Qué medidas institucionales o políticas podrían contribuir a una reparación integral del trabajador, que considere no solo los aspectos económicos, sino también los daños psicológicos y morales ocasionales?

Elaboración propia

GUIA DE ENTREVISTA N°2

Título: “Despido arbitrario y la vulneración de los derechos de los trabajadores en un Juzgado Laboral de la Corte de Lima – Centro 2025”

Informantes: Abogados laboristas que defienden casos de despido arbitrario en los Juzgados laborales de Lima Centro

Objetivo: Describir la percepción de los abogados laboristas sobre la vulnerabilidad procesal e institucional, económica, psicosocial y moral que sufren los trabajadores despedidos arbitrariamente.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°1

- 1.- Desde su experiencia profesional, ¿Cómo evalúa el acceso a la justicia laboral para los trabajadores despedidos arbitrariamente en un juzgado laboral de Lima-Centro?
- 2.- ¿Cuáles considera usted son las principales dificultades procesales que enfrentan los trabajadores durante el trámite de sus demandas por despido arbitrario?
- 3.- ¿En qué medida las deficiencias institucionales del sistema judicial (demoras, carga procesal, falta de recursos, etc.) afectan el derecho del trabajador a una tutela judicial efectiva?
- 4.- ¿Cómo percibe la actuación de los jueces y auxiliares judiciales en los casos de despido arbitrario? ¿Considera que garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores?

OBJETIVO ESPECÍFICO N°2

- 5.- ¿Qué impacto económico observa Ud. en los trabajadores despedidos arbitrariamente mientras se desarrolla el proceso judicial?
- 6.- ¿Considera que la duración de los procesos laborales agrava la situación económica de los demandantes? ¿De qué manera?
- 7.- ¿Qué mecanismos legales o institucionales cree Ud. ¿Que podrían reducir la vulnerabilidad económica?

OBJETIVO ESPECÍFICO N°1

- 8.- Desde su experiencia, ¿Cómo afecta emocionalmente el despido arbitrario al trabajador y a su entorno familiar?
- 9.- Ha identificado en sus clientes sentimientos de frustración, desconfianza o pérdidas de autoestima vinculados al proceso judicial o al trato institucional recibido?
- 10.- En su opinión, ¿qué medidas podrían implementarse desde el sistema judicial o desde la política laboral para proteger la dignidad y bienestar psicosocial del trabajador despedido?

Elaboración propia

GUIA DE ENTREVISTA N°3

Título: “Despido arbitrario y la vulneración de los derechos del trabajador en un Juzgado Laboral de la Corte de Lima – Centro 2025”

Informantes: Trabajadores que han sido despedidos arbitrariamente con procesos en los Juzgados laborales de Lima Centro

Objetivo: Describir la percepción de los trabajadores que han sido despedidos arbitrariamente sobre la vulnerabilidad procesal e institucional, económica, psicosocial y moral que atraviesan por el despido.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°1

1.- ¿Podría contarme brevemente las circunstancias en que se produjo su despido y como se sintió en ese momento?

2.- ¿Qué razones le comunicó su empleador para justificar su despido, considera usted que fueron justificadas o arbitrarias?

3.- ¿Cómo ha sido su experiencia durante su proceso judicial?

4.- ¿Considera que las instituciones laborales (Ministerio de trabajo, Poder judicial, Defensoría, etc.) han protegido adecuadamente sus derechos como trabajador despedido? ¿por qué?

OBJETIVO ESPECÍFICO N°2

5.- ¿Ha sentido que su situación económica, nivel educativo o la falta de asesoría legal ha afectado su capacidad para defender sus derechos en el proceso judicial?

6.- ¿Cómo afectó el despido arbitrario su situación económica y la de su familia?

7.- ¿Ha podido encontrar otro empleo o fuente de ingreso desde su despido? ¿Qué dificultades ha enfrentado?

OBJETIVO ESPECÍFICO N°3

8.- ¿De qué manera el despido y el proceso judicial han afectado su salud emocional o psicológica?

9.- ¿Cómo ha impactado esta situación en sus relaciones familiares, sociales o comunitarias?

10.- ¿Siente que su dignidad o su valor como persona y trabajador se han visto afectados por el despido y trato recibido en el proceso judicial?

Elaboración propia

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de investigación



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN N°1

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Despido arbitrario y la vulneración de los derechos de los trabajadores en un Juzgado Laboral de la Corte de Lima-Centro 2025"

Nombre del Experto: Dra. Rosa Mercedes Huarhua Beltrán

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	cumple	ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	cumple	ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	cumple	ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	cumple	ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	cumple	ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	cumple	ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	cumple	ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	cumple	ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	cumple	ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	cumple	ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES

--



Rosa Mercedes Huarhua Beltrán

Apellidos y Nombres del validador:
Grado académico: Doctor en derecho
N°. DNI:25663516

Adjunto al formato:

- *Matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN N° 2

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: “Despido arbitrario y la vulneración de los derechos de los trabajadores en un Juzgado Laboral de la Corte de Lima-Centro 2025”
Nombre del Experto: Dra. Rosa Mercedes Huarhua Beltrán

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	cumple	ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	cumple	ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	cumple	ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	cumple	ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	cumple	ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	cumple	ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	cumple	ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	cumple	ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	cumple	ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	cumple	ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES

--



Rosa Mercedes Huarhua Beltrán

Apellidos y Nombres del validador:
Grado académico: Doctor en derecho
N°. DNI:25663516

Adjunto al formato:

- *Matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN N°3

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: “Despido arbitrario y la vulneración de los derechos de los trabajadores en un Juzgado Laboral de la Corte de Lima-Centro 2025”

Nombre del Experto: Dra. Rosa Mercedes Huarhua Beltrán

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	cumple	ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	cumple	ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	cumple	ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	cumple	ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	cumple	ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	cumple	ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	cumple	ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	cumple	ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	cumple	ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	cumple	ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES

--



Rosa Mercedes Huarhua Beltrán

Apellidos y Nombres del validador:
Grado académico: Doctor en derecho
N°. DNI:25663516

Adjunto al formato:

- *Matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos

Validador N°2



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN N°1

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: “Despido arbitrario y la vulneración de los derechos de los trabajadores en un Juzgado Laboral de la Corte de Lima – Centro 2025”

Nombre del Experto: Doctor Jubenal Fernández Medina

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES

--



Jubenal Fernández Medina
ABOGADO
CAL. N° 52107

Apellidos y Nombres del validador: Jubenal Fernández Medina
Grado académico: Doctor
N°. DNI:09791982

Adjunto al formato:

- *Matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN N°2

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: “Despido arbitrario y la vulneración de los derechos de los trabajadores en un Juzgado Laboral de la Corte de Lima – Centro 2025”

Nombre del Experto: Doctor Jubenal Fernández Medina

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES

--



Jubenal Fernández Medina
ABOGADO
CAL. N° 52107

Apellidos y Nombres del validador: Jubenal Fernández Medina
Grado académico: Doctor
N°. DNI:09791982

Adjunto al formato:

- *Matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN N°3

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: “Despido arbitrario y la vulneración de los derechos de los trabajadores en un Juzgado Laboral de la Corte de Lima – Centro 2025”

Nombre del Experto: Doctor Jubenal Fernández Medina

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES

--



Jubenal Fernández Medina
ABOGADO
CAL. N° 52107

Apellidos y Nombres del validador: Jubenal Fernández Medina
Grado académico: Doctor
N°. DNI:09791982

Adjunto al formato:

- *Matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos

Validador N°3



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN N°1

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Despido arbitrario y la vulneración de los derechos de los trabajadores en un Juzgado Laboral de la Corte de Lima – Centro 2025"

Nombre del Experto: Mag. Santiago Alejandro Ortega Gomero

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser Investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la Investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos técnicos del tema Investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la Investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la Investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

La Matriz de categorización apriorística (cualitativo); la Matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo) y el Instrumento(s) de recolección de datos cumplen con todos los aspectos evaluados según el formato proporcionado.



UNIVERSIDAD
DE CUENCA

Av. 26 de Agosto

Entidad reguladora por
del Sistema Nacional de Garantía Académica
Ejecución 2º fase
Sistema de Acreditación de Documentos
Versión 1.0 (2014) - 14/04/2014

Apellidos y Nombres del validador: Ortega Gómeza, Santiago Alejandro
Grado académico: Magister
N°. DNI: 42537012

Adjunto al formato:

- *Matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN N°2

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación "Despido arbitrario y la vulneración de los derechos de los trabajadores en un Juzgado Laboral de la Corte de Lima – Centro 2025"

Nombre del Experto: Mag. Santiago Alejandro Ortega Gomero

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

La Matriz de categorización apriorística (cualitativo); la Matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo) y el instrumento(s) de recolección de datos cumplen con todos los aspectos evaluados según el formato proporcionado.



Universidad Nacional de San Martín
Calle 24 de Septiembre 1000
San Martín, San Martín, Argentina
Teléfono: (0342) 4561111
www.unsm.edu.ar

Apellidos y Nombres del validador: Ortega Gomero, Santiago Alejandro
Grado académico: Magister
N°. DNI: 42537012

Adjunto al formato:

- *Matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN N°3

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Despido arbitrario y la vulneración de los derechos de los trabajadores en un Juzgado Laboral de la Corte de Lima – Centro 2025"

Nombre del Experto: Mag. Santiago Alejandro Ortega Gomero

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

La Matriz de categorización apriorística (cualitativo); la Matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo) y el Instrumento(s) de recolección de datos cumplen con todos los aspectos evaluados según el formato proporcionado.




Apellidos y Nombres del validador: Ortega Gomero, Santiago Alejandro
Grado académico: Magister
N°. DNI: 42537012

Adjunto al formato:

- *Matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos

Anexo 4: Base de datos

 UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsable : Bachiller del programa académico de Derecho

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad determinar de qué manera el despido arbitrario vulnera los derechos de los trabajadores en un juzgado laboral de Lima Centro 2025. Al participar del estudio, deberá resolver 1 entrevista de 10 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá dar la entrevista denominada "despido arbitrario y la vulneración de los derechos de los trabajadores en un Juzgado Laboral de la Corte de Lima – Centro 2025." El cual deberá ser resuelto en un tiempo de 15 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera (físico).

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, la responsable de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Lima, 22 de octubre de 2025


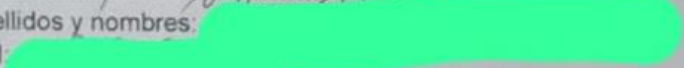

Firma: 
Apellidos y nombres: 
DNI: 

Figura 1 Consentimiento informado 1



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsable : Bachiller del programa académico de Derecho

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad determinar de qué manera el despido arbitrario vulnera los derechos de los trabajadores en un juzgado laboral de Lima Centro 2025.

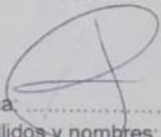
Al participar del estudio, deberá resolver 1 entrevista de 10 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.


Procedimiento: Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá dar la entrevista denominada "despido arbitrario y la vulneración de los derechos de los trabajadores en un Juzgado Laboral de la Corte de Lima – Centro 2025." El cual deberá ser resuelto en un tiempo de 15 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera (físico).

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, la responsable de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Lima, 22 de octubre de 2025

Firma: 

Apellidos y nombres: 

DNI: 

Figura 2 Consentimiento Informado II



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsable : Bachiller del programa académico de Derecho

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad determinar de qué manera el despido arbitrario vulnera los derechos de los trabajadores en un juzgado laboral de Lima Centro 2025. Al participar del estudio, deberá resolver 1 entrevista de 10 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser participe de este estudio, usted deberá dar la entrevista denominada "despido arbitrario y la vulneración de los derechos de los trabajadores en un Juzgado Laboral de la Corte de Lima – Centro 2025." El cual deberá ser resuelto en un tiempo de 15 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera (físico).

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, la responsable de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Lima, 22 de octubre de 2025

Firma:
Apellidos y nombres:
DNI:

Figura 3 Consentimiento informado 3

Anexo 2: Instrumento de recolección de información

GUIA DE ENTREVISTA N°1

Título: "Despido arbitrario y la vulneración de los derechos de los trabajadores en un Juzgado Laboral de la Corte de Lima – Centro 2025"

Informantes: Jueces de Juzgados laborales de Lima Centro

Objetivo: Describir la percepción de los jueces de juzgados laborales sobre la vulnerabilidad procesal e institucional, económica, psicosocial y moral que sufren los trabajadores despedidos arbitrariamente.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°1

1.- De acuerdo a su experiencia ¿Cuáles considera que son las principales dificultades procesales que enfrentan los trabajadores despedidos al demandar por despido arbitrario?

Correcto, en cuanto a la primera pregunta referida a las dificultades procesales, básicamente podemos estar hablando de los plazos no, para que se puedan calificar las respectivas demandas y luego para que una vez admitidas puedan ser programadas las respectivas audiencias de juzgamiento, previamente las **audiencias de conciliación**, el tema pasa que se soporta una carga demasiado alta en promedio para que los juzgados puedan atender las diversas acciones que se interponen cumpliendo los respectivos plazos, hoy en día si se admite o se califica una demanda no dejará de pasar más de dos meses por lo menos, para que pueda ser programada luego la respectiva audiencia probablemente entre tres o cuatro meses, con lo cual ya vámonos desfasando de los plazos que están estipulados en la norma.

2.- ¿En qué medida cree Ud. que las limitaciones institucionales del sistema judicial (carga procesal, demora, falta de recursos, etc.) inciden en la protección efectiva de los derechos laborales del trabajador?

Bueno como he mencionado en la pregunta anterior, la carga procesal es bastante amplia, bastante grande en la Corte, de tal manera que no se pueden atender los diversos conflictos laborales que llegan a nuestro conocimiento, por el tema propiamente de los plazos, esta demora genera obviamente malestar y sobretodo genera una especie de circulo en espiral que dificilmente se logran superar, entiendo que un proceso como el que se ha implementado aquí en la Corte de Lima a partir del año dos mil diez, un proceso laboral, laboral oral,

Figura 4 Entrevista Juez

efectivamente no debería haber tenido más de cuatro o seis meses hasta que se concluya con la última sentencia; sin embargo, hoy se cumplen seis meses y sin embargo, el proceso todavía sigue en trámite en primera instancia.

3- Considera que las normas procesales laborales actuales favorecen una real igualdad de condiciones entre el trabajador demandante y el empleador demandado? ¿Por qué?

Entiendo que en la práctica de los hechos si hay una equidad, una igualdad, sobre todo que la norma procesal laboral que actualmente rige para los conflictos en orden del régimen laboral privado han sido elaboradas siguiendo los patrones, y siguiendo los principios que enmarcan y caracterizan al derecho del trabajo el cual es ser un derecho protector, protector al trabajador respecto de los abusos arbitrarios, violaciones de parte de la empleadora, de parte de la parte contraria, el empleador, entiendo que sí, el único problema esa carga procesal que se tiene, no permite una atención pronta y una atención dentro de los plazos que se deben realizar las diversas acciones o actuaciones procesales.

4.- En su opinión ¿qué mejoras institucionales serían necesarias para fortalecer la tutela jurisdiccional efectiva en los casos de despido arbitrario?

Bueno, no solamente para el caso de los despidos arbitrarios sino básicamente en cualquier otro tipo de acción de corte laboral, básicamente la creación, la implementación de más órganos jurisdiccionales no, la norma cuando se dio el año dos mil diez, estaba concebida para tener un promedio de sesenta demandas al mes, hoy en día los juzgados soportan algo más de esa cantidad, y ya es necesario que se **implemente** sobre todo aquí en la Corte de Lima un **cuarto módulo laboral**, porque solo existen tres módulos laborales con ocho juzgados cada uno, y si vemos el crecimiento de la población, la densidad poblacional, sobre todo densidad de los conflictos laborales que tenemos aquí en la ciudad de Lima, debería estar ya viéndose, por lo menos gestando la implementación de un siguiente módulo con ocho juzgados más.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°2

5.- ¿Cómo percibe usted el impacto económico que genera un despido arbitrario en la vida del trabajador y su familia durante el proceso judicial?

En realidad es un tema de mucho sentir social no, el trabajador que ha sido despedido arbitrariamente, va a tener que afrontar una situación de carecer de medios de recursos, inicialmente para poder atender las necesidades que ya lo hacía cuando tenía su vínculo laboral vigente, definitivamente es un caos, es una situación de necesidad, que no van a poder ser atendidas inmediatamente, a no ser que el trabajador logre obtener una medida cautelar, una medida previa de ser repuesto al trabajo no, que no suele suceder mucho, pero por ahí tendría alguna alternativa en tanto y en cuanto pueda resolver su trabajo o iniciado ya el proceso citado a la audiencia de conciliación por los apremios y las necesidades se vea en la posibilidad de conciliar que es una de las alternativas que ofrece el nuevo proceso laboral oral de poder conciliar en cualquier momento del proceso.

6.- ¿Cree que las reparaciones o indemnizaciones previstas por la legislación laboral son suficientes para compensar el daño económico derivado de un despido sin causa justa? ¿Por qué?

Bueno sobre este tema ya se ha venido hablando y discutiendo en el Consejo del Trabajo de tratar de querer aumentar los montos de la indemnización que en este caso se le denomina la indemnización tasada de un sueldo y medio por año con un máximo de doce, porque el tiempo ha demostrado y evidenciado que mucho de los casos no logra resarcir o reparar el perjuicio y el daño que ha sufrido el trabajador a lo largo de todo el tiempo que ha tenido que ventilar su proceso laboral no, si el empleador quiere desprenderse de un trabajador que no le resulta útil o cómodo a sus intereses, bueno, tendría que imponérsele una carga más onerosa para ello, entiendo que esa podría ser una alternativa de reparación o mejora de la indemnización para el trabajador.

7.- Desde su práctica judicial ¿ha observado que la condición económica del trabajador influye en su acceso a una adecuada defensa legal o en su disposición a continuar con el proceso?

Bueno, no habría tanta dificultad o tanta desventaja para un trabajador que no cuenta con medios económicos como para poder tener una defensa un abogado de trayectoria, de alta reputación porque la labor de los jueces casualmente por la labor que debemos realizar en derecho laboral es objetiva y siempre está velando porque es parte también del cuidado que debemos

tener por el cumplimiento de los derechos y las reglas que protegen al trabajador.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°3

8.- ¿Qué tipo de afectaciones emocionales, familiares o sociales identifica en los trabajadores que enfrentan un despido arbitrario y un proceso judicial prolongado?

Bueno, la principal es la desesperación, el estado de angustia de no saber cuándo se resuelve su proceso, cuando se va a efectivizar los derechos que haya obtenido a consecuencia del proceso laboral, suele demorar sobre todo para hacer efectivo sus derechos una vez que ya se encuentra en ejecución de sentencia, en gran parte debido a la carga procesal que se tiene por muchas razones, inclusive por muchos motivos que en el pasado se han intentado gestionar inclusive con la creación de juzgados de ejecución para poder atender más inmediatamente las satisfacciones de pagos y entrega de consignaciones para los trabajadores.

9.- ¿Considera que el sistema judicial laboral toma en cuenta de manera eficiente la situación psicosocial y moral del despido arbitrario en sus decisiones?

Bueno, si estamos hablando de pago de indemnizaciones en el ámbito del despido arbitrario, nosotros no podemos soslayar la normativa que ya tiene establecida la cantidad, el monto de lo que debe percibir el trabajador por cada año de servicio; ósea, no habría forma de alterarla basándose en que esa es una norma tasada, una norma ya impuesta, el tema de la situación psicosocial y moral tendría que verse con la condición de fondo del despido, si este es arbitrario o si es causa justa o no, eso serviría para esa evaluación.

10.- Finalmente, desde su experiencia, ¿Qué medidas institucionales o políticas podrían contribuir a una reparación integral del trabajador, que considere no solo los aspectos económicos, sino también los daños psicológicos y morales ocasionales?

Bueno, de hecho que existen ya muchos procesos en los que el trabajador además de demandar una indemnización por despido arbitrario plantea también la interposición de una demanda de indemnización por daño moral, pero claro esto pasa por un aspecto probatorio que tiene que acreditar el haber

estado sometido a un daño psicológico, un daño personal, un daño de la persona, para poder determinar si es procedente o no el pago de una indemnización por despido arbitrario, como repito es un tema que pasa por un aspecto de probanza, muchas gracias doctor.

Elaboración propia

GUIA DE ENTREVISTA N°2

Título: "Despido arbitrario y la vulneración de los derechos de los trabajadores en un Juzgado Laboral de la Corte de Lima – Centro 2025"

Informantes: Abogados laboristas que defienden casos de despido arbitrario en los Juzgados laborales de Lima Centro

Objetivo: Describir la percepción de los abogados laboristas sobre la vulnerabilidad procesal e institucional, económica, psicosocial y moral que sufren los trabajadores despedidos arbitrariamente.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°1

1.- Desde su experiencia profesional, ¿Cómo evalúa el acceso a la justicia laboral para los trabajadores despedidos arbitrariamente en un juzgado laboral de Lima-Centro?

Buenas noches, bien, relacionado con el acceso a la justicia de los trabajadores que han sido despedidos arbitrariamente, es muy complicado porque la justicia para resolver estos casos demora mucho tiempo y el trabajador no logra se le reconozca ese derecho perdido y eso está dentro de lo negativo para las personas que buscan obtener y hacer valer este derecho.

2.- ¿Cuáles considera usted son las principales dificultades procesales que enfrentan los trabajadores durante el trámite de sus demandas por despido arbitrario?

La parte procedimental para acceder a esta justicia, podemos decir que existen muy pocos juzgados donde se puedan validar las demandas o lograr que estas demandas se desarrollen con mayor amplitud, muy pocos juzgados y poco personal no pueden resolver la enorme demanda para hacer valer este derecho.

3.- ¿En qué medida las deficiencias institucionales del sistema judicial (demoras, carga procesal, falta de recursos, etc.) afectan el derecho del trabajador a una tutela judicial efectiva?

Cuando hablamos de la carga laboral, el aspecto económico, obviamente se vulnera su derecho a la tutela según el artículo 139 inciso 3 de la Constitución, lo que busca es que estas personas que han sido despedidas arbitrariamente accedan a esta justicia, a esta forma de hacer valer este derecho que ha sido

Figura 5 Entrevista Abogado

vulnerado a través del despido arbitrario y al no lograr la justicia rápida e idónea, obviamente se está vulnerando el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y por el plazo que se demora el proceso y su resolución también.

4.- ¿Cómo percibe la actuación de los jueces y auxiliares judiciales en los casos de despido arbitrario? ¿Considera que garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores?

En este caso en concreto, sí garantizan la tutela y el derecho de las personas, en un porcentaje del sesenta o setenta por ciento, en hacer valer ese derecho del trabajador despedido arbitrariamente, como dato estadístico, pero que pasa con el resto, estamos hablando de un treinta o cuarenta por ciento que podría darse, en ellos si se da por descuido no por capacidad sino por decidía y eso hace que estas personas no puedan cumplir con su objetivo, que es lograr ese derecho que están reclamando y esa decidía se da por los propios operadores de justicia porque cuentan con sueldos bajos y diferenciados entre ellos y esa es una de las razones a mi entender.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°2

5.- ¿Qué impacto económico observa Ud. en los trabajadores despedidos arbitrariamente mientras se desarrolla el proceso judicial?

Realmente si tiene un impacto muy negativo, porque en un porcentaje muy alto de trabajadores despedidos arbitrariamente, es su único ingreso que generan ellos para el sostén de su familia, si lo vemos de esa perspectiva moral y psicológicamente van a ser afectados porque mientras dure el proceso y hasta que se resuelva podemos hablar de dos, tres, cuatro y más años y ellos tienen que ver la manera de generar otros ingresos para poder sacar adelante a su familia y por eso la afectación.

6.- ¿Considera que la duración de los procesos laborales agrava la situación económica de los demandantes? ¿De qué manera?

Como te decía, sí se afecta porque siendo el único medio que tenía el trabajador por ser a tiempo completo, obviamente si daña, desmoraliza, por ende si hay una afectación grande al trabajador y a la familia.

7.- ¿Qué mecanismos legales o institucionales cree usted, que podrían reducir la vulnerabilidad económica?

Los mecanismos que se podrían dar serían por ejemplo que se hagan leyes que coadyuven a hacer los procesos más céleres donde el trabajador no se vea afectado por los procesos tan largos y engorrosos como lo son hasta ahora, que la SUNAFIL actué de manera más rápida y efectiva en favor del trabajador, que una vez judicializado el proceso, el empleador no se le permita dilatar el proceso en desmedro del trabajador, estas serían algunas opciones.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°3

8.- Desde su experiencia, ¿Cómo afecta emocionalmente el despido arbitrario al trabajador y a su entorno familiar?

Este tipo de despidos arbitrarios, generan desconfianza, falta de empatía de la propia institución con el trabajador, ósea en lugar de incentivar y motivar al trabajador, lo afecta emocionalmente ya que le cambia su ritmo de vida de una forma abrupta y decepcionante que desequilibra emocionalmente a toda la familia.

9.- ¿Ha identificado en sus clientes sentimientos de frustración, desconfianza o pérdidas de autoestima vinculados al proceso judicial o al trato institucional recibido?

Sí he encontrado estos sentimientos en mis clientes ya que muchos de ellos desconfían del Poder Judicial, para eso deberían de aplicar políticas donde el personal esté bien preparado, capacitado y bien remunerado y de esta forma recuperar la confianza en la institución.

10.- En su opinión, ¿qué medidas podrían implementarse desde el sistema judicial o desde la política laboral para proteger la dignidad y bienestar psicosocial del trabajador despedido?

Es imposible eliminar el despido arbitrario; sin embargo podrían darse algunas medidas con el fin de evitar frustraciones se deberían crear ONGs, que apoyen en la defensa legal al trabajador despedido arbitrariamente, en ese contexto, se le apoyaría al trabajador de una forma real, célere y efectiva, ya que en muchos no cuentan con los medios para solventar tan largos procesos.

Elaboración propia

Anexo 2: Instrumento de recolección de información

GUIA DE ENTREVISTA N°1

Título: "Despido arbitrario y la vulneración de los derechos de los trabajadores en un Juzgado Laboral de la Corte de Lima – Centro 2025"

Informantes: Jueces de Juzgados laborales de Lima Centro

Objetivo: Describir la percepción de los jueces de juzgados laborales sobre la vulnerabilidad procesal e institucional, económica, psicosocial y moral que sufren los trabajadores despedidos arbitrariamente.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°1

1.- De acuerdo a su experiencia ¿Cuáles considera que son las principales dificultades procesales que enfrentan los trabajadores despedidos al demandar por despido arbitrario?

Correcto, en cuanto a la primera pregunta referida a las dificultades procesales, básicamente podemos estar hablando de los plazos no, para que se puedan calificar las respectivas demandas y luego para que una vez admitidas puedan ser programadas las respectivas audiencias de juzgamiento, previamente las audiencias de conciliación, el tema pasa que se soporta una carga demasiado alta en promedio para que los juzgados puedan atender las diversas acciones que se interponen cumpliendo los respectivos plazos, hoy en día si se admite o se califica una demanda no dejará de pasar más de dos meses por lo menos, para que pueda ser programada luego la respectiva audiencia probablemente entre tres o cuatro meses, con lo cual ya vámonos desfasando de los plazos que están estipulados en la norma.

2.- ¿En qué medida cree Ud. que las limitaciones institucionales del sistema judicial (carga procesal, demora, falta de recursos, etc.) inciden en la protección efectiva de los derechos laborales del trabajador?

Bueno como he mencionado en la pregunta anterior, la carga procesal es bastante amplia, bastante grande en la Corte, de tal manera que no se pueden atender los diversos conflictos laborales que llegan a nuestro conocimiento, por el tema propiamente de los plazos, esta demora genera obviamente malestar y sobretodo genera una especie de circulo en espiral que dificilmente se logran superar, entiendo que un proceso como el que se ha implementado aquí en la Corte de Lima a partir del año dos mil diez, un proceso laboral, laboral oral,

Figura 6 Entrevista a Trabajador Despedido

sido injustos, no he podido encontrar trabajo y ahora estoy vendiendo comida, mis propias cosas, tengo que enfocarme en un nuevo proyecto, en la actualidad estoy pensando irme al extranjero con mi hijo y volver a empezar, porque creo que acá ya no hay forma.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°3

8.- ¿De qué manera el despido y el proceso judicial han afectado su salud emocional o psicológica?

El despido de la forma tan escandalosa que lo han hecho, tan exagerada, porque el gerente mandó una carta, como ya lo dije donde me denigraba, lo pasó a la Ministra, a la Contraloría, al Contralor, en la empresa hablaban de cosas que jamás había hecho nunca, para mí eso fue muy difícil de sobreponerme y sobre llevarlo sobre todo porque uno se expone a las burlas, comentarios, al sarcasmo, me llamaban a mi casa, a decirme que devuelva la plata que nunca había cogido; entonces, fue muy difícil, mi salud emocional claro, se vio muy afectada y mi salud psicológica también, porque en la actualidad ya no tenía confianza en las personas, eso es algo que ha ido mejorando con el tiempo, antes no podía leer, no quería ver nada en la computadora, de verdad que había perdido todo interés, mi único apoyo ha sido mi hijo, y el interés de que el este bien ha hecho de que no lo pierda, valga la redundancia, el interés como cuando trabajaba para desarrollar un tema o ver como lo solucionaba, era más que todo por compromiso.

9.- ¿Cómo ha impactado esta situación en sus relaciones familiares, sociales o comunitarias?

Con referencia a mis relaciones familiares, mi familia me conoce, saben que jamás cometería un delito y menos tomar dinero, con respecto a mi familia estoy tranquila, ellos me han ayudado hasta donde sus posibilidades han podido, me han acompañado en este proceso legal donde muchas veces he terminado llorando, muy afligida y me han apoyado, en lo social he aprendido que amigos hay muy pocos, contados con los dedos, que me han apoyado, me han hablado, me han comentado, sobre el trabajo, han querido ayudarme diciendo que vaya a la prensa y en la comunidad, siempre he sido una persona muy reservada, no, no me siento que haya tenido algún problema en la

comunidad, porque no soy de interactuar mucho con vecinos y esas cosas, sí a veces cuento mi experiencia a gente joven para que no se dejen sorprender, que sean más cautos, como una especie de consejo.

10.- ¿Siente que su dignidad o su valor como persona y trabajador se han visto afectados por el despido y trato recibido en el proceso judicial?

Ah sí, definitivamente, mi dignidad fue mancillada, y el Poder Judicial, en una primera instancia dice que mi despido fue desproporcional, pero no me da mi reposición, en la segunda instancia me sentí maltratada por una secretaria que me dijo que mis pretensiones accesorias eran exageradas, que era una conchuda al haber pedido cuatro pretensiones accesorias y que jamás me iban a reconocer mi pretensión bajo este contexto, que pude haber sido muy inocente, no culpable y que me hubiera correspondido quizás mi reposición, pero que no me la iban a dar, porque al darme mi reposición tenían que reconocer esas cuatro pretensiones accesorias y que era un montón de plata, que era una locura, que yo era muy sinvergüenza me dijo, que presente mi recurso de Casación y que reformule y que solamente pida mi reposición y allí iba a ganar, es obvio que me sentí indignada, primero porque estas pretensiones accesorias no vienen de mi cabeza porque a mí se me ocurren, fue algo que mi abogada me recomendó, y supongo, que a su criterio ese monto que me correspondía para haberla solicitado y también ha habido un filtro para que se admita mi demanda, , si esto estaba sustentado, no cometí ningún error, me parece negligente que por estas pretensiones me hayan perjudicado de esta manera, y el trato, sin considerar la primera instancia, bueno, ni que decir fue la verdad nefasto, pero que me digan que pierdo en segunda instancia por haber solicitado lo que por Ley me corresponde, es triste, aparte como digo, no es algo que a mí se me ocurriera sino que mi abogada lo ha sustentado, y eso sí ahora el Poder Judicial, la verdad es que no he encontrado empatía, siempre están que no hay tiempo, ni siquiera empieza la audiencia y ya te están haciendo mención a los cinco minutos, como explicar uno lo que realmente corresponde cuando es un caso de Contrataciones con el Estado tan complejo y donde no solo yo participo sola, son varias personas ahora, vuelvo a la primera instancia en mi despido, mencionaron al jefe y al

responsable directo de la compra, para ellos un llamado de atención y para mí el despido, entonces el juez por eso dice no, que hay una sanción desproporcional, y yo digo, el como juez sentenció esto, porque no me da mi reposición, y sí sin embargo dice que se me pague mis años de servicio, es una forma de decir hicieron mal ustedes, pero al menos no lo hagan tan mal, al menos páguenle sus años de servicio; y luego voy a una segunda instancia donde me dicen que soy una sinvergüenza, me maltratan así y encima me quitan mis años de servicio, Bueno, que puedo decir yo espero que ahora que voy a ir en Casación ha sido admitida, espero que los Jueces Supremos, tengan empatía y al menos me escuchen. Sé que no soy la única demandante, he visto cuando he ido hay una cantidad exagerada de expedientes, pero dentro de todos esos procesos hay personas que hemos trabajado a conciencia y esperamos justicia porque hemos hecho las cosas correctas y aparte, porque lo estamos demostrando con infinidad de pruebas que actué de buena fe y bajo órdenes, sobre todo eso bajo órdenes, no actué de acuerdo a mi criterio, todo pasaba por el despacho de cuatro gerencia, no entiendo, los gerentes son personas capacitadas con maestrías, estudios en el extranjero, y yo era trabajadora nivel seis, como pueden decir que yo quebrante la buena fe laboral; quieren decir que engañe a cuatro personas con maestrías, doctorados con experiencia y muchos años de servicio en otras instituciones del Estado, eso sería todo, muchas gracias.

Elaboración propia

Anexo 5: Evidencia Fotográfica



Figura 7 Fotografía 1



Figura 8 Fotografía 2



Figura 9 Fotografía 3

Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud



Página 1 de 123 - Portada

Identificador de la entrega: tm:oid::3117556560650

TESIS - Jasso Sáenz, Carlos Enrique 1.docx

📅 2026

📅 2026

🎓 Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega
tm:oid::3117556560650

Fecha de entrega
13 feb 2026, 9:58 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
13 feb 2026, 10:05 a.m. GMT-5

Nombre del archivo
TESIS - Jasso Sáenz, Carlos Enrique 1.docx

Tamaño del archivo
16.0 MB

119 páginas

25.350 palabras

139.487 caracteres



Página 1 de 123 - Portada

Identificador de la entrega: tm:oid::3117556560650

Figura 10 Informe de Turnitin

4% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 3%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 3%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Figura 11 Informe de turnitin