



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERIA, CIENCIAS Y ADMINISTRACION
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TESIS

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO CONFORME AL
TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N°728
EN CONTRATOS DE RÉGIMEN LABORAL PRIVADO EN
AREQUIPA, 2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN PÚBLICA

PRESENTADO POR:

BRYAN PAUL RODRIGUEZ OCHOA
CÓDIGO ORCID N° 0009-0000-3029-2698

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO DE ABOGADO

DOCENTE ASESOR:

DR. MIGUEL GERARDO MENDOZA VARGAS
CÓDIGO ORCID N° 0000-0002-9812-6714

CHINCHA, 2025



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE TESIS

Chincha, 5 de mayo de 2025

Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino
DECANA DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que el bachiller **RODRIGUEZ OCHOA BRYAN PAUL**, con DNI Nro. **45861928**; de la Facultad Ingeniería, Ciencias y Administración del Programa Académico de **DERECHO**, ha cumplido con presentar su TESIS titulada: **“INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO CONFORME AL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N°728 EN CONTRATOS DE RÉGIMEN LABORAL PRIVADO EN AREQUIPA, 2025”** con mención:

APROBADO(A)

Por lo tanto, queda expedita para la revisión por parte de los Jurados para su sustentación.

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

Atentamente,

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

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

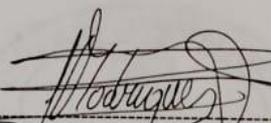
Yo, Bryan Paul Rodríguez Ochoa, identificado con DNI N.45861928, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Derecho, de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Indemnización por Despido Arbitrario conforme al Texto Único Ordenado Del Decreto Legislativo N°728 en contratos de régimen laboral Privado en Arequipa, 2025", declaro bajo juramento que:

- La presente investigación es mi propia autoría.
- El trabajo de investigación no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- 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, no totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- 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.
- La presente investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad.

27%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, 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.

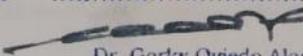
Chincha Alta, 01 de Julio del 2025


Bryan Paul Rodríguez Ochoa
DNI N.45861928

CERTIFICO La autenticidad de esta(s)
Firma(s) que antecede(n). El Notario no asume
responsabilidad sobre el contenido del documento.

Bryan Paul Rodríguez Ochoa
DNI. 45861928
Arequipa 01 JUL 2025

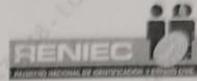



Dr. Gorky Oviedo Alarcón
ABOGADO NOTARIO





0115633473



NOTARIA
OVIEDO ALARCON GORKY AQUILES
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA



INFORMACIÓN PERSONAL

DNI 45861928
Primer Apellido RODRIGUEZ
Segundo Apellido OCHOA
Nombres BRYAN PAUL

CORRESPONDE

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.


RODRIGUEZ OCHOA, BRYAN PAUL
DNI 45861928



INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR

Operador: 29478518 - Lourdes Rocio Begazo Camargo
Fecha de Transacción: 01-07-2025 09:27:07
Entidad: 10292557031 - OVIEDO ALARCON GORKY AQUILES

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verification.do>
Número de Consulta: 0115633473



DEDICATORIA

Este trabajo es dedicado especialmente a mi madre Losana María Ochoa Suero, por ayudarme, confiar en mí, por estar cuando más la necesite apoyándome incondicionalmente y su gran amor por estar conmigo en los momentos más difíciles y nunca dejarme solo. Por ser la persona mas interesada en mi formación personal.

A mi padre Juan Ever Rodriguez Martínez, por ser mi motivación que siempre me brindo y por sus concejos de vida, los cuales me forjaron para ser la persona que soy.

A mi hermano Juan Jackson Rodriguez Ochoa juntamente con mi mamita Dora Martínez Alvarado, que en paz descansen y aunque no están a mi lado compartiendo este momento de felicidad, sé que están orgullosos de mi, gracias por enseñarme a trabajar, porque hasta su ultimo aliento de vida pensaron en mi y nunca dejarme desprotegido.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios que nos permite seguir adelante día a día, de igual manera al Sr. Adán Joel Delgado Dianderas por su apoyo incondicional, perseverancia y dedicación hacia mi persona, de igual manera a todas las personas que creyeron y no dudaron en mi persona, pese a las diversas adversidades que se atravesaron para alcanzar el objetivo anhelado.

RESUMEN

El presente trabajo se titula “*Indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo n°728 en contratos de régimen laboral privado en Arequipa, 2025*”, tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la indemnización por despido arbitrario, según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 y la vulneración de los contratos de régimen laboral privado en Arequipa 2025.

Planteándose una metodología de enfoque cuantitativo y multidisciplinario, ya que considero, es la manera drástica de afrontar tal situación. De tipo pura, básica y teórica; alcance descriptivo, nivel correlacional, diseño no experimental ya que no se manipulan las variables. Además, se ha utilizado el Cuestionario de Likert los mismos que fueron realizados a trabajadores de tres (03) empresas privadas de Arequipa.

Como resultados descriptivos tenemos que presentado el Análisis de correlación entre la Indemnización por Despido Arbitrario y los Contratos de régimen laboral privado, los resultados muestran que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,699, lo que indica una relación positiva y moderadamente fuerte entre ambas variables. Además, el valor de la significación bilateral es de 0,000, lo que es considerablemente menor a 0,05. Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa (H_a), lo que confirma que existe una relación significativa entre la indemnización por despido arbitrario y la vulneración de los contratos de régimen laboral privado en Arequipa, 2025. Estos resultados sugieren que las percepciones sobre la indemnización por despido arbitrario están estrechamente relacionadas con las percepciones sobre la vulneración de los contratos de régimen laboral privado.

Teniendo como principal conclusión que este proceso no se está manejando adecuadamente, ya que durante la investigación se evidenció que muchos empleados no comprenden conceptos como la indemnización al ser despedidos, ni conocen los derechos y protecciones que poseen según lo estipulado en el D. L. N° 728. Además, las estadísticas muestran que un 85% de los trabajadores afirman

no sentirse respaldados ante un despido arbitrario. Asimismo, debido a la falta de entendimiento por parte de los empleados sobre estas figuras legales, las distintas empresas del sector privado no toman medidas respecto a la indemnización por despido injustificado.

PALABRAS CLAVES: Despido arbitrario, SUNAFIL, derecho laboral, contratos de régimen privado.

ABSTRACT

This paper, entitled "Compensation for Arbitrary Dismissal According to the Consolidated Text of Legislative Decree No. 728 in Private Employment Contracts in Arequipa, 2025," has the general objective of determining the relationship between compensation for arbitrary dismissal, according to the Consolidated Text of Legislative Decree 728, and the violation of private employment contracts in Arequipa, 2025.

I propose a quantitative and multidisciplinary approach, which I believe is the most radical way to address such a situation. It is purely, basic, and theoretical; descriptive in scope, correlational in nature, and non-experimental in design, as no variables are manipulated. In addition, the Likert Questionnaire was used, which was carried out on workers from three (03) private companies in Arequipa.

As descriptive results, we present the Correlation Analysis between Arbitrary Dismissal Compensation and Private Labor Contracts. The results show that the Spearman correlation coefficient is 0.699, indicating a positive and moderately strong relationship between both variables. Furthermore, the bilateral significance value is 0.000, which is considerably lower than 0.05. This allows us to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis (H_a), confirming that there is a significant relationship between arbitrary dismissal compensation and the violation of private labor contracts in Arequipa, 2025. These results suggest that perceptions about arbitrary dismissal compensation are closely related to perceptions about the violation of private labor contracts.

The main conclusion is that this process is not being handled appropriately, as the investigation revealed that many employees do not understand concepts such as severance pay upon termination, nor are they aware of the rights and protections they enjoy under Legislative Decree No. 728. Furthermore, statistics show that 85% of workers report feeling unsupported in the event of an unjustified dismissal. Furthermore, due to employees' lack

of understanding of these legal concepts, private sector companies fail to take action regarding severance pay for unjustified dismissal.

KEY WORDS: Arbitrary dismissal, SUNAFIL, labor law, private contracts.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
CONSTANCIA DE APROBACION.....	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	iii
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE GENERAL	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	14
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
2.1 Descripción del problema	16
2.2 Pregunta de investigación general	17
2.3 Preguntas de investigación específicas.....	17
2.4 Objetivo General.....	18
2.5 Objetivos específicos.....	18
2.6 Justificación e Importancia	18
2.7 Alcances y limitaciones	20
III. MARCO TEÓRICO.....	22
3.1 Antecedentes.....	22
3.2 Bases Teóricas.....	28
3.2.1 Variable 1: Indemnización por Despido Arbitrario	28
3.2.2 Variable 2: Contrato de régimen laboral privado	39
3.3 Marco conceptual	44
IV. METODOLOGÍA	47
4.1 Tipo y nivel de la investigación.....	47
4.2 Diseño de Investigación	47
4.3 Hipótesis general y específicas.	48
4.3.1 Hipótesis general	48
4.3.2 Hipótesis específicas.....	48
4.4 Identificación de las variables.....	48

4.5	Matriz de operacionalización de variables	50
4.6	Población – Muestra	53
4.7	Técnicas e instrumentos de recolección de información.	54
4.8	Técnicas de análisis y procesamiento de datos.	55
V.	RESULTADOS	56
5.1	Presentación de Resultados.....	56
5.2	Interpretación de resultados	65
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	68
6.1	Análisis inferencial.	68
6.2	Análisis de normalidad de Kolmogórov-Smirnov	69
6.3	Pruebas de Hipótesis	69
VII.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	74
7.1	Comparación de resultados.....	74
	CONCLUSIONES	80
	RECOMENDACIONES	82
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	83
	ANEXOS	91
	Anexo 1: Matriz de consistencia	92
	Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.....	94
	Cuestionario de preguntas	94
	ANEXO 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	98
	Anexo 4: Base de datos	101
	Anexo 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud	106
	Anexo 6: Evidencia fotográfica	103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Análisis de la Dimensión Autoridades competentes para la verificación</i> .	56
Tabla 2 <i>Análisis de la Dimensión Principio del derecho laboral</i>	57
Tabla 3 <i>Análisis de la Dimensión Protección frente a un despido arbitrario</i>	58
Tabla 4 <i>Análisis de la Dimensión Contrato de trabajo</i>	59
Tabla 5 <i>Análisis de la Dimensión Tipos de contrato</i>	60
Tabla 6 <i>Análisis de la Dimensión Clases de despidos</i>	61
Tabla 7 <i>Análisis de la Dimensión Despido arbitrario en el TUO del Decreto Legislativo N° 728</i>	62
Tabla 8 <i>Análisis de la Variable Indemnización por Despido Arbitrario</i>	63
Tabla 9 <i>Análisis de la Variable Contratos de régimen laboral privado</i>	64
Tabla 10 <i>Alfa de Cronbach de las variables</i>	68
Tabla 11 <i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov</i>	69
Tabla 12 <i>Análisis de correlación de Indemnización por Despido Arbitrario y Contratos de régimen laboral privado (n=20)</i>	70
Tabla 13 <i>Análisis de correlación de la Dimensión Contrato de trabajo y Indemnización por Despido Arbitrario (n=20)</i>	71
Tabla 14 <i>Análisis de correlación de la Dimensión Tipos de contrato Indemnización por Despido Arbitrario y Tipos de contrato (n=20)</i>	72
Tabla 15 <i>Análisis de correlación de la Dimensión Clases de despidos y Indemnización por Despido Arbitrario (n=20)</i>	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Análisis de la Dimensión Autoridades competentes para la verificación	56
Figura 2 <i>Análisis de la Dimensión Principio del derecho laboral</i>	57
Figura 3 <i>Análisis de la Dimensión Protección frente a un despido arbitrario</i>	58
Figura 4 <i>Análisis de la Dimensión Contrato de trabajo</i>	59
Figura 5 <i>Análisis de la Dimensión Tipos de contrato</i>	60
Figura 6 <i>Análisis de la Dimensión Clases de despidos</i>	61
Figura 7 <i>Análisis de la Dimensión Despido arbitrario en el TUO del Decreto Legislativo N° 728</i>	62
Figura 8 <i>Análisis de la Variable Indemnización por Despido Arbitrario</i>	63
Figura 9 <i>Análisis de la Variable Contratos de régimen laboral privado</i>	64

I. INTRODUCCIÓN

Nuestra investigación se titula "Indemnización por despido arbitrario según el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 en contratos de régimen laboral privado en Arequipa, 2025". El objetivo principal de esta investigación es examinar el sistema de compensación por despido injustificado, en el marco del decreto legislativo, mencionado, que se aplica a los contratos del sector laboral privado en Arequipa durante el año 2025. Con este estudio, nuestro objetivo es analizar la legislación actual, su implementación práctica y el efecto que tiene en los derechos de los empleados y los empleadores. Además, nos proponemos detectar posibles lagunas legales o carencias en la normativa actual, con el objetivo de proporcionar sugerencias que contribuyan a incrementar la seguridad jurídica en lo que respecta a despidos en el sector privado.

Al tratar el asunto de la compensación por despido injustificado, es crucial comprender que este tipo de despido se distingue por la acción del empleador, que opta por finalizar la relación de trabajo sin una razón válida o una justificación apropiada. En cambio, la compensación hace referencia a la suma monetaria que un empleador tiene que otorgar como compensación por el perjuicio infligido al empleado.

Por lo tanto, el método de estudios seleccionado para este estudio es de diseño no experimental y de naturaleza cuantitativa. La meta es examinar como se utiliza de forma equivocada el TUO del Decreto Legislativo N° 728 en relación con la compensación por despido injustificado que se aplica a los trabajadores del sector privado que operan bajo contratos de empleo privado.

En este contexto, podemos definir la indemnización por despido arbitrario como la compensación económica que un empleador debe proporcionar en caso de un despido considerado injustificado. Esta indemnización se encuentra regulada por el Texto Único Ordenado de la Ley N° 728 (en adelante llamado TUO), que establece las disposiciones aplicables al despido arbitrario y a la compensación adecuada en los contratos laborales bajo el sistema de trabajo privado.

Hoy en día, el despido injustificado en los contratos de trabajo se ha transformado en un desafío considerable al determinar la compensación adecuada para un empleado. Si el trabajador consigue demostrar que su despido fue injusto, su despido será justificado, se enfrenta a una limitación legal que solo considera hasta 8 años de antigüedad para determinar dicha indemnización. Esta restricción representa una vulneración para aquellos trabajadores que han acumulado más de 8 años de servicio.

La investigación se estructura en siete capítulos, cada uno de los cuales se lleva a cabo de forma autónoma, abordando los siguientes aspectos:

En el Capítulo II, III y IV, se presenta una descripción de la realidad problemática, se delimita el enfoque de la investigación y se identifican el problema central, los objetivos del estudio, las hipótesis y, finalmente, la metodología utilizada; de igual manera está asignado a los antecedentes de estudio, en el que muestran los fundamentos legales y teóricos, además de las definiciones de conceptos esenciales.

En el Capítulo V, VI y VII, se realiza la exposición, el estudio y la comprensión de los resultados alcanzados, junto con las conclusiones y recomendaciones derivadas del tema analizado.

Finalmente, se incorporan los anexos, que incluyen la matriz de consistencia, los dos instrumentos empleados y la evaluación de especialistas.

Bryan Paul Rodríguez Ochoa.

El autor

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción del problema

Según lo establecido en la conferencia de 1995, la Comisión de Aplicación de Normas estableció que una protección contra el despido no puede restringirse solamente a impedir despidos injustificados, ya que esto podría dificultar la capacidad de adaptación de las empresas y afectar su funcionamiento y su situación económica general.

A la luz de lo señalado por esta comisión internacional, que nuestra nación ha ratificado, las complicaciones mencionadas pueden resultar en retrasos y en el incumplimiento de los procedimientos de despido obligatorio. Además, se apunta que la protección contra el despido puede resultar costosa para las empresas y para la economía en general. Por ello, se sugiere que se divida y clasifique en diferentes tipos de despidos, buscando así agilizar el proceso en beneficio del trabajador.

Por otro lado, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) destaca la importancia de contar con una legislación rigurosa en materia de protección del empleo. Además, es fundamental mencionar que la ruptura laboral, sin duda, representa uno de los desafíos más complejos en la relación entre empleados y empleadores, llegando incluso a considerarse un problema social.

En Perú, el despido se interpreta como el término final de la relación de trabajo, producto de una decisión unilateral del empleador. La ley peruana rige este procedimiento, categorizándolo en cuatro categorías, entre las que se incluye el despido injustificado. Es importante destacar que la ruptura de la relación laboral se convierte en un tema complejo, tanto para el empleado como para el empleador, considerándose incluso un problema de índole social.

Nuestra Constitución establece el derecho al trabajo y la salvaguarda del empleo. El Artículo 22 dicta que el trabajo es tanto un derecho como una

obligación de todos los individuos, sirviendo como fundamento del bienestar social y como medio para la realización personal. Del mismo modo, el Art. 27 de dicha Constitución asegura que la ley salvaguarda al empleado ante un despido injustificado en contratos bajo sistema de trabajo privado.

Sin embargo, se presenta un dilema importante en torno a esto. El Artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, que fue aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, establece que la compensación máxima debe ser igual a 12 compensaciones, considerando una remuneración y media por cada año trabajado. Esto implica un enorme desafío para aquellos trabajadores que han laborado más de este período, ya que se establece que solo se reconocerán hasta un máximo de 8 años de servicio, desestimando como inexistentes los años adicionales. Esta disposición vulnera la protección que se garantiza a los trabajadores frente a despidos arbitrarios y plantea serias dudas sobre la eficacia de las normas diseñadas para salvaguardar sus derechos.

Por último, se incluyen los anexos, que contienen la matriz de consistencia, los instrumentos utilizados y el juicio de expertos.

2.2 Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación que existe entre la indemnización por despido arbitrario, según el texto único ordenado del Decreto Legislativo 728, y la vulneración de los contratos de régimen laboral privado en Arequipa en 2025?

2.3 Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Cuál es la relación que existe entre la indemnización por despido arbitrario, de acuerdo con el texto único ordenado del decreto legislativo 728, y los contratos de trabajo del régimen laboral privado en Arequipa 2025?

P.E.2:

¿Cuál es la relación que existe entre la indemnización por despido arbitrario, según el texto único ordenado del decreto legislativo 728, y los tipos de

contratos del régimen laboral privado en relación con los diferentes tipos de trabajo en Arequipa 2025?

P.E.3:

¿Cuál es la relación que existe entre la indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 y las clases de despido del régimen laboral privado en Arequipa 2025?

2.4 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la indemnización por despido arbitrario, según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 y la vulneración de los contratos de régimen laboral privado en Arequipa 2025.

2.5 Objetivos específicos.

O.E.1:

Determinar la relación que existe entre la indemnización por despido arbitrario, de acuerdo con el texto único ordenado del decreto legislativo 728, y los contratos de trabajo del régimen laboral privado en Arequipa 2025.

O.E.2:

Determinar es la relación que existe entre la indemnización por despido arbitrario, según el texto único ordenado del decreto legislativo 728, y los tipos de contratos de régimen laboral privado en relación con los diferentes tipos de trabajo en Arequipa 2025.

O.E.3:

Determinar la relación que existe entre la indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 y las clases de despido del régimen laboral privado en Arequipa 2025.

2.6 Justificación e Importancia

Justificación

Justificación teórica

De acuerdo con lo expuesto por el tesista, esta investigación resulta de gran relevancia, ya que se propone analizar y evidenciar cómo el Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 728 aplica de forma equivocada la compensación a la que un empleado tiene derecho en caso de un despido injustificado en contratos de empleo privado. En sus artículos, se establece un máximo de 12 remuneraciones como compensación, lo que pone en riesgo los derechos de los empleados ante situaciones de despido injustificado.

Justificación práctica

El tema de las indemnizaciones por despido arbitrario se presenta como una cuestión de gran relevancia en el ámbito laboral actual. Según la legislación peruana, estas indemnizaciones son uno de los aspectos más comunes en las relaciones laborales y, sin embargo, generan debate y controversia tanto en la doctrina como en la jurisprudencia del país.

Además, se trata de un asunto que resulta útil tanto para estudiantes y profesionales como para la sociedad en su conjunto. Esta realidad nos permite apreciar que el conocimiento es dinámico y no estático, lo que implica que las concepciones de las instituciones jurídicas que conforman el sistema del Derecho son relativas. Por tanto, es fundamental que estas nuevas interpretaciones y visiones del Derecho se ajusten a los avances tecnológicos, comerciales y a los constantes cambios en la cultura, la política y la vida social de los individuos en su día a día.

Justificación metodológica

La relevancia de esta justificación metodológica radica en la abundante información disponible, que incluye artículos, doctrina, jurisprudencia y legislación sobre el tema. No obstante, esta información no está del todo bien estructurada, lo que provoca confusión entre quienes no son expertos en derecho al abordar su resolución.

Justificación legal

Esta investigación se presenta como una contribución novedosa y fundamentalmente jurídica en el área del Derecho Laboral. Tras una revisión

exhaustiva, se ha constatado que no existe un trabajo idéntico en este campo; si bien puede haber estudios que aborden temas similares, estos lo hacen de manera parcial o desde enfoques diferentes.

El objetivo principal es proponer una modificación al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, ya que su aplicación actual es incorrecta y vulnera los derechos de los trabajadores frente al despido arbitrario. Esto se manifiesta en la limitación del número de remuneraciones que se consideran como indemnización por los servicios prestados.

Importancia

La investigación titulada “Indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del Decreto Legislativo N° 728 en contratos de régimen laboral privado en la ciudad de Arequipa, 2025” es de gran relevancia en el ámbito laboral. En este estudio se analizará la necesidad de aplicar o no la indemnización por despido arbitrario conforme al mencionado decreto en relación con los contratos de régimen laboral privado. Este análisis surge a partir de la observación de posibles arbitrariedades en los procesos de contratación y despido de los trabajadores, esto no solo infringe lo estipulado en el TUO del D.L. 728, sino que también viola un derecho esencial, como es la protección frente al despido injustificado, reconocido y asegurado por nuestra Constitución.

2.7 Alcances y limitaciones

Los alcances y limitaciones de la investigación son diversos, se presentan en forma distinta en cada investigación, en opinión de Hernández (2014),” los alcances y limitaciones son diversos”.

Alcances

La presente investigación tendrá un alcance correlacional, se describe hechos y sucesos, se estudia la correlación de las variables.

Limitaciones

Según Baena, G. (2017).” En su libro Metodología de la Investigación” explica, que las limitaciones implican una” óptica reducida por falta de

recursos o imposibilidad de tiempo”, es decir que nuestro planteamiento del tema y la consecución de resultados muchas veces se limitó por falta de tiempo o recursos que permitan una investigación de mayor alcance, sin desmerecer el esfuerzo y empeño empleado en ella.

Las limitaciones presentadas en la investigación son las siguientes:

- Escasa Bibliografía
- Limitaciones de tiempo
- Poco acceso los medios de información
- Escasos recursos económicos
- Limitaciones para precisar la población y la muestra
- Poco dominio de las tecnologías

III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes

Al analizar las fuentes tanto físicas como virtuales, hemos logrado identificar trabajos que están vinculados de manera indirecta con cada una de nuestras variables, resultando estas contribuciones de gran importancia:

Internacionales

Giraldo (2024) en su trabajo de investigación titulada “La Deducibilidad de Las Indemnizaciones Por Despido Sin Justa Causa En El Impuesto Sobre La Renta: Una Problemática Sin Resolver”, cuyo objetivo general del estudio es analiza la procedencia de las deducciones de las indemnizaciones por despido sin justa causa en el impuesto sobre la renta y complementarios en Colombia, un tema de relevancia para los contribuyentes. El método empleado se basa en la investigación cuantitativa y de carácter transversal, y el nivel de investigación logrado fue el descriptivo. La conclusión principal es que el Consejo de Estado modificó su postura restrictiva de considerar improcedentes las deducciones de las indemnizaciones por despido sin justa causa a reconocer su validez, siempre y cuando cumplan con los criterios establecidos en el artículo 107 del Estatuto Tributario, y se ajusten a lo establecido en la Sentencia de Unificación 21329 de 2020, que fijó las cinco reglas sobre la interpretación y alcance del artículo 107 ibidem.

Burgos (2022) en su trabajo de investigación titulada “Efectos Jurídicos Del Despido Injustificado En La Ciudad De Horqueta, Año - 2021”, cuyo objetivo principal de la investigación es establecer los impactos legales de despido injustificado del empleado en la ciudad de Horqueta, durante el año 2021. La metodología empleada se basa en un enfoque cuantitativo y transversal de investigación, el nivel de estudio logrado fue el descriptivo, el diseño de investigación escogido fue el no experimental, y la población estuvo compuesta por 15 empleados del Juzgado Civil, Comercial y Laboral de la ciudad de Horqueta. La conclusión principal es que el despido injustificado es más habitual de lo que se piensa y se produce principalmente debido a que el sector empleador se percibe como un ente con mayor capacidad, lo

que viola los derechos establecidos y garantizados legalmente al empleado que, en su mayoría están alejados de una oficina de recursos o de recursos humanos.

Sandoval (2022) en su trabajo de investigación titulada “El Impacto Socio-Jurídico De La Reincorporación Laboral Por Despidos Injustificados, Y La Necesidad De Reglamentar Los Salarios Devengados”, cuyo objetivo general del estudio es Analizar los efectos jurídicos y sociales de la reincorporación laboral por despidos injustificados, con el propósito de aplicar efectivamente los derechos de los trabajadores y reglamentar el pago de los salarios devengados. La metodología utilizada fue Deductivo, sociológico, histórico y estadístico. La conclusión principal es que en términos fácticos el despido injustificado no contemplado en el artículo 16 de la Ley General del Trabajo, es producto de relaciones laborales autoritarias de algunos empleadores. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social no ha generado una normativa que reglamente de forma precisa los salarios devengados en base al principio pro operario, generándose un vacío jurídico, ante la insuficiente aplicación de los Decretos N° 28699 y N° 0495.

Chanfla (2021) en su trabajo de investigación titulada “Análisis Jurídico Del Despido Intempestivo Y Su Afectación En Los Derechos Laborales”, cuyo objetivo general del estudio es o analizar la institución del despido intempestivo y su afectación en los derechos laborales, para ello se realiza una revisión de la literatura nacional e internacional, así como un análisis normativo de los derechos laborales establecidos en la Constitución y en la legislación laboral ecuatoriana con la finalidad de dignificar los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral. La Metodología aplicada se basó en el método analítico - sintético, con un diseño descriptivo, utilizando las técnicas de revisión bibliográfica, debido a que se realizó un análisis mediante la recopilación de información de libros, artículos científicos, legislación nacional y extranjera. La conclusión principal es que la configuración de la Institución del despido intempestivo en la norma laboral, va en contra de las garantías constitucionales que tienen los trabajadores en el desempeño de

sus labores, razón por la cual es necesaria la reforma del Código del Trabajo en este particular.

Molina (2021) en su trabajo de investigación titulada “El Despido Intempestivo Y El Principio De Estabilidad Laboral”, cuyo objetivo general es elaborar un análisis jurídico al artículo 192 del Código del Trabajo, para establecer sanciones por el cambio de ocupación sin consentimiento del trabajador. La Metodología aplicada se basó en Retos, Perspectivas y Perfeccionamiento de las Ciencias Jurídicas en Ecuador. El ordenamiento jurídico ecuatoriano, Presupuestos históricos, teóricos, filosóficos y constitucionales. La conclusión principal es que Siendo el trabajo un derecho, un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía según el artículo 33 de la Constitución de la República, este precepto es una norma de mera ostentación pública y de nulo cumplimiento, por permitirse un despido intempestivo en las condiciones que establece el artículo 192 del Código del Trabajo que contempla indemnizaciones exiguas y limitación en el tiempo para su cálculo.

Nacionales

Bonilla et al (2024) en su trabajo de investigación titulada “Indemnización por vulneración de derechos laborales inespecíficos en los casos de despido arbitrario, Huánuco, 2021-2022”, cuyo objetivo principal fue determinar criterios para la indemnización por vulneración de derechos laborales inespecíficos, mientras que los objetivos específicos abordan la variación de la cuantía indemnizatoria según el grado de vulneración y los mecanismos para asegurar su cumplimiento. La investigación fue de tipo descriptivo-explicativo y utiliza un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo). El ámbito del estudio abarca la provincia de Huánuco durante el período 2021- 2022, con una muestra compuesta por 36 profesionales del derecho, asimismo, 5 expertos y/o actores directos en derecho laboral. La conclusión principal es que concluye en la necesidad de establecer criterios claros y estandarizados para la indemnización y de mejorar los procedimientos de cumplimiento.

Tito (2023), en su trabajo de investigación titulada “Los Derechos Labores Y Despidos Arbitrarios En Los Trabajadores De Contrato Administrativo De Servicios De Los Gobiernos Locales”, cuyo objetivo principal fue determinar la relación de las variables de los derechos laborales y el despido arbitrario; en el informe final se ha utilizado el enfoque cuantitativo por la cual se ha determinado la variable dependiente que trata sobre el hecho y la variable independiente que viene a ser una circunstancias de dicha problemática, asimismo se ha realizado sobre un tipo básico, por el hecho de aportar a la teoría ya determinada o el establecimiento de una teoría de la problemática con una población vinculada con la actividad que desarrolla el contrato administrativo de servicio, de diseño no experimental siendo transversal por el hecho del recojo de información en una sola etapa. La conclusión principal es que que existe relación entre los derechos laborales y el despido arbitrario en los trabajadores cas.

Queque (2023) en su trabajo de investigación titulada “Tutela Jurídica En El Derecho Peruano Contra El Despido Arbitrario Y La Estabilidad En El Régimen Laboral Privado”, cuyo objetivo principal fue analizar como el derecho peruano tutela a través de las leyes y jurisprudencia el despido arbitrario y la estabilidad en el régimen laboral privado. La investigación fue de tipo o descriptivo jurídico, donde la muestra estuvo conformada por 30 que comprende Constitución política, Ley especial, sentencias del Tribunal Constitucional, Corte Suprema y Tratados internacionales, el tipo de muestreo es no probabilístico, por conveniencia del investigador, asimismo se utilizó los instrumentos como fichas de análisis jurisprudencial, ficha de registro de datos, ficha de observación documental. La conclusión principal es que la postura que adopta la ley y la jurisprudencia sobre la protección contra el despido es contradictoria, ya que ante casos de despido arbitrario la tutela que otorga al trabajador es la indemnizatoria, en cambio en la jurisprudencia el trabajador tiene posibilidad no solo a una indemnización sino también a la reposición y en la vía ordinaria laboral.

Marengo (2021), en su trabajo de investigación titulada “Despido Arbitrario Y Daño Moral En Los Trabajadores De La Municipalidad De Lima

Metropolitana”, cuyo objetivo principal fue determinar qué relación que existe entre el despido arbitrario y el daño moral en los trabajadores de la Municipalidad Lima Metropolitana, aplicando el paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo, siendo el tipo de investigación básica, de nivel descriptivo correlacional cuyo diseño de investigación es correlacional, la población y muestra estuvo conformada por 50 trabajadores de la Municipalidad de Lima Metropolitana, el muestreo realizado es el probabilístico, el instrumento utilizado fue la encuesta. La conclusión principal fue se concluye que si existe una relación positiva, fuerte, y estadísticamente significativa entre las variables de estudio, esto se logró corroborar gracias al análisis profundo de las bases teóricas contenidas en la presente investigación, además de la información recabada mediante el instrumento de recolección de datos y la utilización del sistema SPSS, con el cual se calculó el coeficiente Rho de Spearman que determino el nivel de correlación entre dichas variables, resultando ser de 0,702.

Sánchez et al (2021) en su trabajo de investigación titulada “Despido Arbitrario Y Su Afectación Al Derecho A La Estabilidad Laboral De Los Trabajadores Del Régimen Privado, Tarapoto 2009-2018”, cuyo objetivo principal fue determinar la relación que existe entre el despido arbitrario y la afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018. La investigación fue de tipo básica y diseño no experimental de corte transversal retrospectivo-correlacional, la población y muestra estuvo conformada por 30 expedientes por lo cual se empleó el muestreo no probabilístico censal, las técnicas empleadas fueron el análisis documental y fichaje, y el instrumento aplicado fue la guía de análisis documental. La conclusión principal es que existe una relación significativa entre el despido arbitrario y la afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018, pues ($p=.05$; $gl=63$; $1-\alpha=.95$), mientras que el χ^2 calculado fue 81.983 y χ^2 tabulado fue 79.08.

Locales o regionales

Medina (2024) en su trabajo de investigación titulada “Análisis del daño moral y su cuantificación en el despido arbitrario, Arequipa, 2022”, cuyo objetivo principal fue determinar cuáles son los criterios jurisprudenciales y jurisdiccionales utilizados en la Corte Superior de Justicia de Arequipa para cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario. La investigación fue de naturaleza básica de diseño de investigación fundamental, para lo cual se hará el uso de repositorios institucionales y centros de información de diversas universidades locales, y nacionales, principalmente tomando como base los antecedentes investigativos mencionados en el proyecto. La conclusión principal es que concluye para establecer criterios uniformes, es necesario que exista una regulación o un pleno jurisdiccional que brinde orientación, así como también se ha encontrado que no existe predictibilidad en los procesos judiciales por despido arbitrario en cuanto a la indemnización por daño moral.

Herrera (2022) en su trabajo de investigación titulada “Los despidos arbitrarios y la reposición de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022”, cuyo objetivo de la investigación se basó en explicar la Incidencia de los Despidos arbitrarios y la reposición de los trabajadores, en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022. El estudio fue sustantivo, bajo un diseño no experimental, correlacional, causal de corte transeccional y alcance explicativo. La conclusión principal es que concluye que los despidos arbitrarios y la reposición de los trabajadores, en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022, presentan una relación positivamente moderada, ya que, el valor fue $r=,740^{**}$ y el valor de $p=0.000$, la cual es menor al parámetro límite ($p<0.05$), aceptando la hipótesis de correlación general.

Ramírez (2022) en su trabajo de investigación titulada “El contrato de trabajo D.L. 728 y la exclusión de beneficios laborales en la modalidad de contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano, Arequipa 2020”, cuyo objetivo de la investigación fue determinar la relación entre contratos laborales y la exclusión de beneficios laborales en la modalidad de contrato a tiempo

parcial en el derecho laboral peruano, Arequipa 2020. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, correlacional. La conclusión principal es que Se logró determinar la relación entre contratos laborales y la exclusión de beneficios laborales en la modalidad de contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano, Arequipa 2020, a través de la r de Pearson ,774; este resultado encontrado al confrontar con la tabla de Hernández Sampiere demuestra que es una relación positiva considerable.

3.2 Bases Teóricas

3.2.1 Variable 1: Indemnización por Despido Arbitrario

Definición:

De acuerdo con el Decreto Supremo N° 003-97-TR (2018), se establece que "se considera arbitrario el despido si no se ha manifestado la causa o si esta no puede ser evidenciada en un juicio. Por ende, empleado tiene el derecho a obtener la compensación establecida en el Art. 38°, que representa la única indemnización por el perjuicio experimentado. Adicionalmente, tiene la potestad de exigir al mismo tiempo el abono de cualquier otro derecho o beneficio social que le pertenezca.

Teorías relacionadas a la Indemnización por Despido Arbitrario

Según Pacori (2011), la indemnización es un pago económico que el empleador realiza al trabajador tras un despido sin causa justificada relacionada con la conducta o el rendimiento del empleado en su lugar de trabajo.

En conformidad con los documentos N° 746-2003-AA/TC (2004) y N° 4492-2004-AA/TC, se establece que el trabajador de confianza no tiene derecho a solicitar su reposición ni a emprender acciones legales al respecto. Sin embargo, el trabajador sí puede reclamar una indemnización por haber sido despedido de manera arbitraria, tal como lo establece el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 y el artículo 27 de nuestra Constitución.

Dimensiones.

- Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT)

El Decreto Supremo N° 020-2001-TR, en su punto 12.2 sobre los inspectores del Trabajo, establece que si la Autoridad Judicial autoriza el descerraje solicitado, la AAT impondrá una sanción al empleador, siempre que dicho acto sea considerado como una obstrucción. La multa en este caso será la máxima establecida, conforme a lo establecido en el Art. 19 de la Ley y el Art. 44 numeral 2 del Reglamento.

Asimismo, se cuenta con la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) que establece cuando la diligencia sea llevada a cabo por agentes de la Policía, el empleado que pida no requerirá una comunicación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ni de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). No obstante, el efectivo policial podrá emplear el formato del informe mencionado previamente.

En cambio, el Ministerio de Trabajo sostiene que la divulgación de las regulaciones laborales se manifiesta como un recurso esencial para promover la formalización en nuestro país. Los actores sociales que operan fuera del marco jurídico tienen la posibilidad de obtener información legal, lo cual les facilita el cumplimiento de dicha legislación. Por lo tanto, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se compromete a promover activamente la formalización del trabajo, conforme a la "Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2014-2016", que fue ratificada a través de la RM N° 205-2014-TR.

- Principios del Derecho Laboral

De acuerdo con García (1960), los principios generales se definen como "las pautas o principio que guían el objetivo de las regulaciones laborales y configuran la normativa de las relaciones laborales, fundamentados en criterios que varían de los que se aplican en otras áreas del Derecho".

- **Principio Protector**

Gutiérrez (2016) destaca que la protección del trabajador es el principio fundamental en el ámbito laboral. Este principio busca salvaguardar el derecho a la igualdad y la no discriminación, con el propósito de reparar las desigualdades que se manifiestan en la realidad social, generando un equilibrio opuesto.

En el contexto de la desigualdad social, se ha observado que los empleadores pueden contar con ventajas significativas en los procesos legales en comparación con sus empleados. Giglio (1984) ilustra esta situación al señalar que “la superioridad patronal refleja en el mejor asesoramiento legal que puede obtener, en la facilidad de elaborar la prueba, especialmente la testimonial, distribuida entre sus subordinados, y en la mayor capacidad económica para soportar las demoras y los gastos procesales.” Por otro lado, Espinoza (2019) afirma que “es innegable la importancia particular del Derecho Laboral, es innegable la importancia particular del Derecho Laboral en la normativa de la relación legal que surge en el contrato laboral.” Estos elementos tienen una estrecha relación con los principios que tratare en lo sucesivo.

- **Principio de irrenunciabilidad de Derechos**

Según Toyama (2019), existe una dificultad jurídica en despojarse voluntariamente de ciertas ventajas otorgadas por el derecho laboral en beneficio propio. Este principio prohíbe que el titular de un derecho disponga de él de manera que contravenga una norma imperativa, y establece sanciones para la violación de esta regla.

Por otro lado, Cueva (2002) destaca que “el derecho laboral forma parte del derecho imperativo, y esta particularidad sugiere su evolución hacia el derecho público. El carácter obligatorio del derecho laboral no es el motivo eficaz de su cambio, sino que es el resultado de su propia naturaleza y objetivos. Sin embargo, sí lo distingue claramente del derecho privado.” A esto se suman los deberes internacionales que

obligan al Estado a garantizar derechos, en particular el deber de respeto a los derechos humanos.

Este concepto ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional del Perú (STC N° 0008-2005-PI/TC, 2005), que establece que “se prohíben los actos de disposición del trabajador como titular de un derecho, ya que están regulados por normas taxativas de orden público que intentan salvaguardar al individuo más vulnerable en la relación de trabajo que buscan resguardar a la parte más vulnerable en la relación de trabajo”. Esto concuerda con la inalienabilidad de los derechos y se dirige a promover el progreso que se ha mantenido con las más recientes políticas laborales a escala nacional.

- **Principio de continuidad de relaciones laborales**

Lillo (2019) destaca que el principio de continuidad actúa como un mecanismo de protección para los derechos y obligaciones derivados de los contratos, ya sean individuales o colectivos. Su objetivo es asegurar que dichos contratos no sean modificados por eventos externos. Este principio, también conocido como de estabilidad o permanencia, busca que el trabajador pueda continuar desempeñando su labor durante el período para el cual fue contratado. En este sentido, Valdeiglesias (2018) subraya que la naturaleza jurídica de este principio radica en que, por lo general, el trabajo constituye la principal fuente de ingreso económico.

La intención es que cada ciudadano pueda acceder a un empleo y desarrollarse en él, de esta manera, se convierte en un integrante activa de la sociedad, transformándose de esta manera en un actor activo de la misma. Por esta razón, Villavicencio (2013) indica que "la ley unificó acciones contra el despido, estableciendo la justicia como única vía de acción; adicionalmente, por primera vez en el ámbito, se otorgó a los trabajadores de confianza, entre otros factores". Así también se muestra el progreso del proceso de trabajo, en particular en

lo que respecta a su rapidez y la búsqueda de equidad, en concordancia con las reglas y principios esenciales.

- **Principio de primacía de la realidad**

El principio de primacía de la realidad, tal como lo expone Rodríguez (1998), busca proteger al trabajador, asegurando que reciba un trato justo y equitativo. Este principio es fundamental para determinar la existencia o no de una relación laboral, lo que a su vez permite establecer la protección que corresponde.

Establecido como uno de los principios más relevantes en el ámbito laboral, Plá (1990) argumenta en el contexto laboral que “el magistrado debe poner en práctica el principio de preeminencia de la realidad: los hechos son más relevantes que los documentos enuncian. De igual manera el Tribunal Constitucional Peruano (STC N. ° 3710-2005-PA/TC, 2005) respalda este concepto al sostener que “si existe discrepancia entre lo que sucede en la práctica y lo que manifiesta en los documentos, se debe otorgar prioridad a lo primero, o sea, a los hechos específicos”.

Este enfoque permite que el juez actúe de manera dinámica, prestando especial atención a ciertos tipos de pruebas. Esto puede traducirse en un trato más adecuado dentro del entorno laboral y en una mejora del clima en el trabajo. Además, el trabajador no se ve obligado a realizar un estudio por su cuenta para hallar evidencias que normalmente se encuentran en manos de su ex empleador. En este contexto, se resguardan las relaciones entre las partes implicadas y el magistrado, contribuyendo a evitar actos de mala fe procesal y reduciendo la posibilidad de conflictos adicionales mientras se recogen las pruebas pertinentes.

- **Principio de razonabilidad**

Según Pérez (2019), el principio de razonabilidad es fundamental para prevenir abusos tanto por parte de los trabajadores como de los

empleadores. Este principio establece que todas las leyes deben estar en consonancia con la Constitución, lo que implica que ninguna norma o reglamento puede contradecir la carta magna.

Con una base constitucional, el principio de razonabilidad se interpreta de manera general. Rubio define este término como el "contenido voluntario que los individuos producen frente a hechos y situaciones, que debe satisfacer la condición de ser aceptado por la comunidad como una respuesta apropiada a los desafíos que la realidad impone en relación con el comportamiento humano jurídicamente pertinente". En otras palabras, las acciones de los trabajadores y empleadores deben fundamentarse en un entendimiento común, lo que llevará a decisiones que sean comprensibles y aceptables para la mayoría.

Este enfoque se convierte en un punto de partida para prevenir despidos, incluso aquellos que son considerados justificados, ya que busca reducir las causas que los motivan y fomentar relaciones laborales sólidas. De este modo, se sistematizan los principios que permiten que el trabajador continúe desempeñando sus funciones sin recurrir a sanciones o despidos. Además, se incluyen aspectos relacionados con la contraprestación. En este sentido, Tomaya y Brigas (2012) destacan que "la remuneración debe concederse sin importar si los empleados ajustan sus sueldos mediante una negociación colectiva o si hay una carga familiar, ya que de otra manera, la separación legal no tendría sentido".

- **Principio de buena Fe**

Según Cornet (2018), se comprende como una norma de conducta que se manifiesta en el comportamiento jurídico de una persona, quien debe actuar de manera honesta, diligente y correcta. Esta noción se ha transformado en una suposición que se resguarda mediante la libertad de contratación, facilitándonos la vida en una sociedad fundamentada en la confianza. Díaz (2018) argumenta que, dentro del marco de la organización y supervisión laboral, se engloba la aplicación del poder

disciplinario frente al incumplimiento de las obligaciones de diligencia y buena fe en la realización de las responsabilidades de trabajo. Este principio implica el cumplimiento de las obligaciones entre las partes, lo que a su vez ayuda a evitar vulneraciones del derecho. Coincidimos con González (1946), quien señala que la buena fe tiene una relación indiscutible con los conceptos jurídicos indeterminados. En este sentido, la buena fe constituye una premisa esencial para facilitar las negociaciones y garantizar el cumplimiento de los acuerdos establecidos en el futuro. Esto es especialmente relevante en el ámbito del derecho laboral, ya que ayuda a prevenir problemas en la relación laboral, tales como discrepancias en los pagos o en las funciones asignadas que no fueron previamente acordadas.

- **Principio de no discriminación**

Silvestre (2019) sostiene que este principio aspira a garantizar la equidad en el trato entre los empleados, asegurando que todos tengan el derecho a ser tratados con equidad y dignidad, sin que ninguna de ellas sea objeto de discriminación.

Por su parte, Blancas (2011) señala que este principio “hace referencia a otra faceta de la equidad que, en el entorno laboral, conlleva el derecho de un empleado a obtener de su empleador un trato similar al que se brinda a los demás trabajadores”. De acuerdo con Landa (2010), “el propósito de erradicar la discriminación en el trabajo es fomentar la igualdad de oportunidades, de tal forma que tanto hombres como mujeres tengan la posibilidad de obtener un empleo digno, sin que esto sea determinado por su procedencia, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, puntos de vista, situación económica, social, lengua o cualquier otro atributo”. Esta obligación recae en el Estado, que debe garantizar la implementación de políticas y, en el futuro, normas claras que fomenten un trato justo y permitan el acceso a oportunidades laborales sin ninguna forma de discriminación.

- **Protección frente a un despido arbitrario**

Valencia (2019) menciona que la ley peruana protege el despido injustificado. Este tipo de cese se produce cuando el empleador finaliza la relación laboral de trabajo sin tener una razón equitativa, tal como dicta la legislación.

• **Constitución Política del Perú**

Nuestro documento fundamental proporciona una clara figura de protección para el trabajador frente al despido arbitrario. De acuerdo con la interpretación hecha por el control concentrado del Tribunal Constitucional en nuestra nación, este acto puede ser descrito como “la disolución unilateral de la relación de trabajo, fundamentada únicamente en la decisión del empleador; que se considera nula cuando se realiza contra de los derechos fundamentales del individuo”. Cuando se configura un despido arbitrario, corresponde la reposición como un medio restitutivo en cualquier procedimiento constitucional de protección de derecho. Esto concuerda con la afirmación de Castillo (2017), quien argumenta que “el despido que no se basa en el comportamiento o habilidad del empleado se considera injusto o arbitrario”. De este modo, se puede interpretar que esta expresión define lo que conocemos como despido arbitrario.

Nuestra normativa dignifica el trabajo y, como he mencionado anteriormente, busca reducir las causales de despido. La Constitución de 1993, en su Artículo 23, establece la protección que el Estado otorga al empleado frente a un despido arbitrario. A través de este artículo, el legislador garantiza la protección de diversos derechos laborales del trabajador, incluyendo la posibilidad de recibir una indemnización y/o reinstalación en caso de vulneración de sus derechos.

En Perú, se reconoce y protege constitucionalmente el derecho al trabajo. El artículo 22° de la Constitución dicta que el trabajo es tanto un derecho como una obligación, puesto que aporta al bienestar social y posibilita que el individuo se desarrolle en su totalidad. Como derecho

constitucional, la norma busca principalmente proteger y no infringir este derecho. Por esta razón, el artículo 27° proporciona la correspondiente salvaguarda contra el despido injustificado. Por otro lado, el primer artículo de nuestra normativa suprema dicta que la protección del ser humano y el resguardo de su dignidad son los objetivos más elevados tanto del Estado como de la sociedad. Así, la salvaguarda del empleado debe predominar frente a cualquier infracción de sus derechos, considerando el desbalance presente en la relación entre empleador y el empleado.

- **Doctrina Peruana**

De acuerdo con Franco (2019), nos indica que la “institución causal”, es lo que representa el cese de un empleo. Igualmente, Blancas (2004) se dirige al mismo punto, aunque lo aprofunda denotando que el principio de causalidad es esencial para respaldar la validez del despido. Así pues, hay razones para el despido, y una de estas es el despido arbitrario, que sucede cuando un empleador declara finalizado de manera unilateral el vínculo laboral por motivo no detallado en la ley, y si en dicha situación no hay pruebas que justifiquen el cese de trabajo.

Según Blancas (2013) el despido representa la declaración del empleador de terminar la relación de trabajo con el empleado, sin que se realice de acuerdo con lo establecido en el TUO del Decreto Legislativo N°728. Indicando que la compensación por el despido injustificado se aplica de manera incorrecta, ya que solo establece un límite en las remuneraciones para el empleado, lo que constituye una infracción a los derechos y obligaciones de los trabajadores que han trabajado más de 08 años en una organización.

Pacori (2011) sostiene que la compensación por despido injustificado debe llevarse a cabo de manera adecuada y sostiene que los principios de derecho al trabajo, de equidad y no discriminación, de proporcionalidad y de razonabilidad son fundamentales para un trabajador que sea objeto de este tipo de despido.

Blanca (2006) sostiene que, ante este tipo de cese laboral, el derecho laboral se manifiesta como un mecanismo de salvaguarda de los derechos de los empleados, normando el trabajo humano.

Esto posibilita que un individuo tenga la libertad de gestionar un trabajo, sin la obligación de actuar o dejar de realizar un trabajo.

- **Indemnización**

De acuerdo con Chávez (2018) se trata de la retribución financiera que se otorga a un empleado por haber sido perjudicado por el empleador, que en situaciones de despido injustificado se alinea con un salario medio mensual por año trabajado, estableciendo un tope de 12 remuneraciones (8 años de labor realizado)

Palestra (1997) El empleado despedido injustamente tiene derecho a una compensación con el objetivo de reparar el perjuicio. La compensación se determinará en función del tipo de contrato de trabajo que firmo. De acuerdo con el artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la compensación será igual a n salario medio ordinario mensual por cada año en el que el empleado proporcione sus servicios, con un límite máximo de doce remuneraciones. Las retribuciones se aplican desde el final del periodo de prueba (3 meses). Además, el empleador tiene la potestad de demandar el abono de cualquier otro derecho o beneficio social que haya quedado incumplido o pendiente.

- **Plazo de acción**

Según Puntriano (2019), para pedir una compensación después de un despido injustificado, se cuenta con un plazo de 30 días naturales desde la fecha del despido. En cuanto a la acción judicial para reclamar beneficios sociales, se establece un plazo de 4 años.

El artículo 36° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que la solicitud de anulación por despido injustificado debe

interponerse en el plazo de treinta días posteriores al despido. Sin embargo, ha surgido un debate sobre si este plazo se refiere a días naturales o hábiles. Para aclarar esta incertidumbre, la Corte Suprema, a través de la Casación N°17378-2018- Santa, estipulo que la computación se lleva a cabo en función de los días hábiles. Esta interpretación también es evidente en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en cuestiones laborales.

- **Contrato indefinido**

Gonzales (2019) afirma que el contrato indefinido se distingue por no tener una duración determinada, creando de esta manera una relación duradera entre empleador y el empleado. Este tipo de acuerdo, también denominado contrato no definido, puede formalizarse de manera verbal o escrita y cuenta con una fecha de inicio, pero carece de una fecha de finalización. Por lo tanto, su duración se extiende hasta que el empleador decida lo contrario, y solo puede finalizarse por causas justificadas conforme a la ley y debidamente comprobadas.

Para que un trabajador sea considerado bajo este tipo de contratación, es suficiente que sea incluido en las planillas o que reciba boletas de pago. En caso de despido injustificado, los trabajadores en esta modalidad de contratación cuentan con un procedimiento específico para exigir la indemnización correspondiente.

Además, para demostrar la existencia de la relación laboral ante un tribunal, es necesario cumplir con tres requisitos fundamentales: la prestación del servicio, el pago de una remuneración y la subordinación del trabajador. Si se logra acreditar dicha relación laboral, la indemnización se calculará en base a una y media veces la remuneración mensual por cada año de servicio prestado.

- **Reparación civil por daños**

Galvez (2019) en caso de un despido injustificado, como mencionábamos, los empleados gozan de la protección constitucional,

dado que el objetivo principal de la sociedad y la nación es el resguardo y protección de la persona humana y el resguardo de su dignidad. De acuerdo con esta base constitucional, doctrinal y jurisprudencial, el empleador no tiene la potestad de despedir a ningún empleado sin una razón válida o que pueda ser evidenciada. En este contexto, si el empleador provocara un perjuicio injustificado, la compensación que proporcionara buscar reparar el daño y la compensación de este perjuicio se refleja en el criterio de proporcionalidad mínima. En relación a esto, el fallo del Tribunal Constitucional N°976-2001-AA-TC (2001), referente al caso Eusebio Llanos Huasco establece que este criterio de proporcionalidad debe considerar dos factores, uno es régimen de protección de naturaleza sustantiva y otro es el régimen de protección procesal. Respecto al régimen sustantivo, hace referencia a la forma correcta de salvaguardar el derecho establecido en el artículo 27° de la Constitución que mencionábamos anteriormente. Aunque el procesal hace referencia a que el magistrado pueda proceder de acuerdo con la Ley, las reglas procesales, las evidencias y de esta manera dictaminar conforme a la justicia laboral.

La reparación civil por daños se rige por nuestro sistema legal cuando existe un suceso que daña el interés protegido, causando un daño frente a una consecuencia adversa.

3.2.2 Variable 2: Contrato de régimen laboral privado

Definición:

Es un acuerdo entre un trabajador y un empleador del sector privado para que el trabajador preste servicios a cambio de una remuneración.

Es un marco regulatorio que establece los derechos y responsabilidades de los participantes en un contrato laboral. Esta ley laboral define derechos y ventajas para los trabajadores del sector privado.

Teorías relacionadas a la Contrato de régimen laboral privado.

De acuerdo con la Agencia de Promoción de la Inversión Privada en Perú (2012), las regulaciones laborales de Perú definen pautas, derechos y ventajas para los trabajadores del sector privado. Es crucial destacar que

este tipo de acuerdo se define como el pacto entre empleador y los empleados, basado en tres pilares fundamentales: la entrega de servicios de forma individual, la presencia de una relación de subordinación entre el empleado y el empleador, y la fijación de un sueldo a cambio del trabajo ejecutado.

Dimensiones.

- Contrato de trabajo

Raffino (2018) describe el contrato como un documento legal que formaliza el acuerdo entre el empleador y el trabajador, en el cual se especifican los términos y cláusulas que rigen su relación. Entre estos términos se estipula que el empleado ofrecerá sus servicios bajo la dirección del empleador, a cambio de un sueldo. Según el Artículo 1 de la Ley General del Trabajo, el contrato laboral establece que el trabajador se compromete a proporcionar sus servicios de forma individual a un empleador, bajo condiciones de subordinación, obteniendo como resultado una compensación monetaria.

• Periodo de prueba

Abogados (2019): nos referimos al periodo pactado entre el empleado y el empleador, durante el cual cualquiera de los involucrados puede concluir la relación de trabajo. Esta decisión puede adoptarse sin requerir la presentación de una razón y, en este escenario, no se contemplará el derecho a compensación. La finalidad de este acuerdo es evaluar si el trabajador tiene la capacidad adecuada para desempeñar la labor asignada.

• Suspensión de trabajo

Según Muzio (2017), la suspensión del trabajo se refiere a una pausa temporal en la que el trabajador deja de prestar sus servicios laborales. Durante este periodo, el empleador suspenderá el pago del salario. Es importante destacar que, a pesar de esta situación, la relación laboral entre ambas partes permanece intacta, ya que solo se trata de un intervalo de tiempo específico determinado.

- **Extinción del contrato de trabajo**

Muñoz (2018) indica que la terminación del contrato hace referencia a la conclusión de la relación de trabajo existente entre el empleador y el trabajador. Esta extinción puede surgir por un acuerdo mutuo, por causas que se establezcan como válidas en el propio contrato o por la renuncia del trabajador.

- **Tipos de Contrato**

Existen varios tipos de contrato, entre los cuales se pueden destacar:

- **Contrato de plazo indefinido**

Según Proinversion (2020), este tipo de contrato se establece en Perú como una modalidad de contratación general sin una duración específica definida.

- **Contrato de duración determinada**

En estas situaciones, la ley requiere la presencia de una razón objetiva que respalde la duración del contrato, el cual puede ser de naturaleza accidental, destinado a una obra o servicio específicos.

- **Contratos de naturaleza accidental**

- Contrato ocasional: Este contrato se establece entre un empleador y un trabajador para satisfacer necesidades temporales que no están relacionadas con la actividad habitual de la empresa. Su duración máxima es de seis meses al año.
- Contrato de suplencia: Según el TUO (2020), este contrato busca sustituir a un trabajador cuyo lazo está interrumpido por una razón justificada, y su longitud dependerá de lo requerido de acuerdo a las circunstancias.
- Contrato de emergencia: De acuerdo con el TUO (2020), es un acuerdo que se firma para cubrir necesidades surgidas de una

circunstancia fortuita o de fuerza mayor, y su duración se alinea con el periodo de emergencia.

- **Contrato temporal**

- **Contrato por inicio o incremento de actividad**

- Según la TUO (2020), este acuerdo se firma entre un patrono y un trabajador, como consecuencia del comienzo de una actividad de negocio. El máximo periodo de duración es de tres años.

- **Contrato por necesidad del mercado**

- De acuerdo con la TUO (2020), la contratación basada en la demanda del mercado se establece entre un empleador y un empleado con la finalidad de cubrir los aumentos temporales en la producción que derivan de variaciones en la demanda del mercado. Este contrato puede ser renovado sucesivamente hasta alcanzar el límite establecido en el artículo 74.

- **Contrato por reconversión empresarial**

- Según la TUO (2020), este acuerdo se ejecuta debido a la sustitución, ampliación o alteración de las tareas ejecutadas en la compañía. Incluye cualquier cambio de naturaleza técnica, productiva, de sistema, de procedimientos y administrativa, con un periodo máximos de dos años.

- **Clases de despidos**

- Mendoza (2019) define el despido como un acto unilateral del empleador, quien, en virtud de su cargo, decide poner fin al contrato laboral. En este caso, es necesario que se especifiquen las razones del despido, las cuales deben estar claramente estipuladas por la legislación.

- **El Despido Indirecto**

- Según Gerencia (2019), el despido indirecto se define como la dimisión que realiza un empleado al estar consiente de razones vinculadas al

empleador. Por lo tanto, esta clase de renuncia no puede interpretarse como espontánea y libre.

- **Despido Incausado**

Basualdo (2009) define el despido incausado como aquel en el que un trabajador es despedido por la decisión unilateral del empleador, sin que exista una causa que relate la conducta o la capacidad del trabajador.

- **Despido Fraudulento**

De acuerdo con Basualdo (2009), el despido fraudulento ocurre cuando el empleador actúa de manera engañosa, infringiendo la buena fe laboral. Esto sucede cuando se acusa al trabajador de hechos que son claramente falsos, inexistentes o imaginarios.

- **Despido Justificado**

Según Abogados (2019), el despido justificado es aquel que se lleva a cabo en cumplimiento de la ley. Este tipo de cese laboral solo puede llevarse a cabo cuando el empleador ha satisfecho ciertos criterios previamente definidos.

- **Despido Nulo**

Según Blancas (2013), el despido nulo se refiere a aquel que el sistema legal no reconoce, dado que supone una infracción a los derechos esenciales del empleado. En esta situación, el patrono fundamenta su acción en un motivo ilícito, proporcionando justificaciones que la legislación no apoya y que son infríngete a los derechos laborales y fundamentales.

- **Despido Arbitrario**

Según Paredes (2014), el despido injustificado hace referencia a la infracción del derecho del empleado, respaldado por una ley dictada por la constitución. En esta situación, el empleador no detalla la razón del despido y no puede evidenciar ninguna razón válida.

- **Despido arbitrario según el TUO del Decreto Legislativo N° 728**

TUO (1997). El despido arbitrario se produce porque no se ha proporcionado una razón o que no se puede determinar mediante juicio, lo que contraviene los derechos del empleado establecido en el Artículo 34.

- **Aplicación del despido arbitrario**

Según Aptitus (2019), el despido injustificado ocurre cuando el patrono decide despedir al empleado sin ninguna razón válida. En estos casos, el trabajador tiene la opción de recurrir a la autoridad administrativa del trabajo, que a su vez solicitará al Ministerio de Trabajo realizar una inspección para determinar si efectivamente se trata de un despido arbitrario.

- **Indemnización**

De acuerdo con Robles (2018), la indemnización por despido arbitrario consiste en un pago económico que varía según el tipo de contrato que tuviera el trabajador. La normativa establecida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) proporciona las directrices necesarias para calcular esta indemnización, considerando si el contrato era indefinido o por un tiempo determinado.

3.3 Marco conceptual

Arbitrario

Otero (1995) sostiene que lo arbitrario es un comportamiento que viola el derecho, mientras que la justicia es un valor esencial que necesita ser resguardado por el sistema legal. A veces, el mandato concreto de una ley puede no estar totalmente en sintonía con los principios de equidad, lo que podría provocar que tal ley sea vista como injusta. Según lo indicado en la página Bumeran (2017), la ley peruana brinda protección al empleado ante un despido injustificado, posibilitando que el empleado perjudicado exija a la compañía una compensación y reintegración a su posición laboral

Competitividad

Roldan (2020) la describe como la capacidad de un individuo u organización para generar beneficios sobre sus rivales, consiguiendo de esta manera una posición sobresaliente en su ambiente. Según el Diccionario Jurídico (2020), la competitividad se refiere al atributo que posee cada individuo —ya sean personas físicas o jurídicas— para producir bienes y servicios. Esto se deriva del manejo que cada uno tenga en áreas como tecnología e innovación, y de su capacidad para satisfacer diversas demandas, todo dentro del marco de las normativas y legislaciones vigentes en cada país.

Contrato Laboral

En contra parte, el artículo 1351 del Código Civil (2018) define el contrato como un pacto de intenciones entre dos o más individuos, cuyo efecto es la instauración, regulación, alteración o desaparición de una relación legal de naturaleza patrimonial. Según Asinom (2020), el contrato de trabajo se define entre el empleador y el empleado, quien bajo la dirección del empleador, ofrecerá sus servicios a cambio de una remuneración monetaria.

Despido

Blancas (2006) define el despido como la finalización unilateral de la relación laboral por parte del empleador, lo que resulta en la ruptura del vínculo laboral y la terminación del contrato, independientemente de su naturaleza, ya sea un contrato a plazo indeterminado o determinado, o un contrato a tiempo parcial. Asimismo, el Instituto de Ciencias Hegel (2021) indica que el despido conlleva la interrupción de la relación entre el empleador y el empleado debido a una elección del empleador, siempre de acuerdo con los tipos de despido definidos en la legislación. Si no se cumplen los requisitos estipulados, dicho despido se considerará inválido.

Indemnización

Según Trujillo (2020), la indemnización se refiere a la compensación económica destinada a reparar un daño causado a otra persona. Este derecho surge como responsabilidad del sujeto que ocasionó dicho daño.

Herrera (2020) señala que el pago de la indemnización por despido arbitrario puede considerarse un gasto deducible, lo que permite su inclusión en el cálculo del impuesto sobre la renta de tercera categoría. Por su parte, Gestión (2017) define que se realiza el pago de una compensación por despido injustificado una vez que el empleado ha concluido su periodo de prueba y no se ha proporcionado una razón equitativa que justifique su despido.

Ley

En este contexto, la ley se erige como un conjunto de normas que regulan las relaciones laborales, garantizando derechos y obligaciones tanto para empleadores como para trabajadores, y asegurando la justicia en el ámbito laboral.

La ley es una norma que debe ser respetada, dotada de poder jurídico por la autoridad gubernamental competente. De acuerdo con lo señalado por Jurídico (2013), la ley se caracteriza como un mandato que tiene como objetivo guiar la conducta de la sociedad; así, establece derechos y obligaciones para los individuos que la conforman. Es fundamental que los ciudadanos cumplan con esta normativa, ya que su incumplimiento puede acarrear sanciones.

Productividad

Fernández (2015) nos sugiere que esta se entiende como la relación entre la actividad productiva y los recursos necesarios para alcanzarla. En este sentido, se emplean medios tecnológicos, humanos y de infraestructura. Adicionalmente, la productividad se puede percibir como la producción generada por un sistema de producción a partir de los recursos disponibles. Así, describe la capacidad o nivel de producción por unidad de superficie cultivada, trabajo individual o equipos industriales.

IV. METODOLOGÍA

4.1 Tipo y nivel de la investigación.

Enfoque.

El enfoque cuantitativo es un método de investigación que emplea técnicas estadísticas y matemáticas para el análisis de datos numéricos. Su finalidad principal es describir, explicar, predecir y controlar diversos fenómenos.

Tipo.

Según lo señala Rus (2015), los tipos de investigación pueden clasificarse en función de diversos aspectos, tales como el objetivo que se persigue, el nivel de profundidad, las técnicas de inferencia estadística utilizadas, el manejo de variables, la clase de datos y el periodo de investigación.

Por otro lado, Tecana American University (2014) indica que el tipo de investigación escogida tiene impacto en los procedimientos a implementar durante el desarrollo del trabajo de investigación. En este contexto, se implementarán diversas técnicas y métodos para evidenciar y justificar los resultados obtenidos.

El presente trabajo se categoriza como una investigación de tipo básico.

Nivel.

El enfoque de la investigación será de carácter descriptivo y correlacional. Será descriptiva en la medida en que se detallarán los hechos, sucesos y acontecimientos observados. Al mismo tiempo, tendrá un componente correlacional, ya que se analizará la relación entre dos o más variables.

4.2 Diseño de Investigación

Según lo expuesto por Kerlinger (2002), el diseño de investigación se refiere al plan y la estructura de un estudio, concebidos para obtener respuestas a las preguntas planteadas. Este diseño define como concebir un problema de investigación e incorporarlo en una guía que guíara la experimentación

futura, además de la recolección y estudio de datos. En este contexto, la investigación que se presenta cuenta con un diseño no experimental.

Un diseño no experimental es un estudio que se realiza sin manipular variables, sino observando fenómenos en su contexto natural. El objetivo es analizar los fenómenos para comprender cómo se comportan las variables.

4.3 Hipótesis general y específicas.

4.3.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la indemnización por despido arbitrario, según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 y la vulneración de los contratos de régimen laboral privado en Arequipa, 2025.

4.3.2 Hipótesis específicas.

H.E.1:

Existe relación significativa entre la indemnización por despido arbitrario, de acuerdo con el texto único ordenado del decreto legislativo 728, y los contratos de trabajo del régimen laboral privado en Arequipa 2025.

H.E.2:

Existe relación significativa entre la indemnización por despido arbitrario, según el texto único ordenado del decreto legislativo 728, y los tipos de contratos del régimen laboral privado en Arequipa 2025.

H.E.3:

Existe relación significativa entre la indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 y las clases de despido del régimen laboral privado en Arequipa 2025.

4.4 Identificación de las variables.

Variable 1:

Indemnización por despido arbitrario

Dimensiones:

Autoridad administrativa de trabajo

Principio del derecho laboral

Protección frente a un despido

Variable 2:

Contratos de régimen laboral privado

Dimensiones:

Contratos de trabajo

Tipos de contrato

Clases de Despido

4.5 Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADISTICA
Indemnización por Despido Arbitrario	Autoridades competentes para la verificación	-La autoridad administrativa de trabajo - Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - Ministerio de Trabajo	1, 2, 3	Escala de alternativa múltiple	Alta (6 – 9) Media (3 – 6) Baja (0 – 3)	Cuantitativa
	Principio del derecho laboral	- Principio rector - Principio de irrenunciabilidad de derechos - Principio de continuidad de relaciones laborales - Principio de primacía de la realidad - Principio de razonabilidad - Principio de buena fe - Principio de no discriminación	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10		Alta (14 – 21) Media (7 – 14) Baja (0 – 7)	
	Protección frente a un despido arbitrario	- Constitución política del Perú - Doctrina peruana - Indemnización - Plazo de acción	11, 12, 13, 14, 15		Alta (10 – 15) Media (5 – 10) Baja (0 – 5)	

		- Contrato indefinido - Reparación civil por daños				
VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLES ESTADISTICAS
Contratos de régimen laboral privado	Contrato de trabajo	- Periodo de prueba - Suspensión de trabajo - Extinción del contrato de trabajo	16, 17, 18		Alta (6 - 9) Media (3 - 6) Baja (0 - 3)	
	Tipos de contrato	- Contrato de plazo indefinido - Contrato de duración determinada - Contrato de naturaleza accidental - Contrato temporal	19, 20		Alta (4 - 6) Media (2 - 4) Baja (0 - 2)	
	Clases de despidos	- Despido indirecto - Despido incausado - Despido fraudulento - Despido justificado - Despido nulo - Despido arbitrario	21, 22		Alta (4 - 6) Media (2 - 4) Baja (0 - 2)	
					Alta (2 - 3)	

	Despido arbitrario en el TUO del Decreto Legislativo N° 728	- Aplicación del despido arbitrario - Indemnización	23		Media (1 - 2) Baja (0 - 1)	
--	---	--	----	--	-------------------------------	--

Elaboración propia

4.6 Población – Muestra

Población.

La población objeto de estudio estará compuesta por cuarenta y cinco (45) trabajadores de tres (03) empresas privadas en la ciudad de Arequipa. Según lo expresado por Hernández, Fernández y Baptista (2010), la población se caracteriza como el grupo de factores que pueden ser estudiados en el marco de una problemática particular. Además, se realizará un estudio de la normativa peruana correspondiente.

Por su parte Hernández citado en Castro (2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69). Lo señalado por este autor permite inferir, que si se toma el total de la población entonces no se aplicará ningún criterio muestral.

Muestra

Según López (2004), la muestra seleccionada refleja una porción de la población en la que se llevará a cabo la investigación. Este proceso se llevará a cabo utilizando componentes propios de la población, aplicando reglas, procedimientos, criterios y fórmulas lógicas, lo que garantiza que la muestra sea representativa de toda la diversidad de la población considerada para la ejecución del estudio.

Dado que hay una variedad de trabajadores en el sector privado, se realizará la recolección de muestras entre estos empleados, abarcando a 20 trabajadores de tres (03) empresas privadas en la ciudad de Arequipa, por lo cual se trataría de un muestreo por conveniencia.

Muestreo

La metodología del muestreo es crucial en la investigación científica. Su tarea principal consiste en determinar que segmento de una realidad en análisis, ya sea una población o un universo, debe ser examinado con el objetivo de hacer deducciones acerca de esa población.

De acuerdo con Tamayo (2001, p. 177), el muestreo es una herramienta de notable validez en el ámbito de la investigación. A través de este proceso, el investigador elige unidades representativas que servirán como base para recopilar datos, permitiéndole así realizar inferencias sobre la población objeto de estudio.

4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información.

Técnica

Según Sordo (2016), las técnicas de recolección de datos se clasifican en cuatro categorías que son fundamentales para analizar e interpretar el objeto de nuestra investigación, con el fin de plasmarlo y aportar respuestas a un problema que impacta a la comunidad. Estos procedimientos incluyen: la observación, los cuestionarios o sondeos, los grupos de debate y la entrevistas. Para nuestra recopilación de información, optaremos por utilizar principalmente la encuesta y la observación cuantitativa.

Instrumento.

Tal como indica Mendoza (2014), los instrumentos de recolección de datos se definen como los recursos que el investigador emplea para observar, analizar y estudiar los fenómenos que son objeto de la investigación, extrayendo información de ellos. En este caso, los instrumentos seleccionados para la recolección de información son un cuestionario estructurado, adaptado a las necesidades de los diferentes trabajadores, así como el análisis documental.

El instrumento realizado es de elaboración propia, el mismo que cuenta con dos variables de estudio, siete dimensiones, de las cuales se obtienen 23 preguntas o ítems; cuenta con una escala de valores de opción múltiple con tres opciones; teniendo los niveles de alto, medio y bajo; los rangos se determinan de acuerdo a los ítems en relación a las dimensiones.

Matriz de Validación

Nombre del experto	DNI	Grado Académico	Evaluación
Luis Alberto Mantilla Mejía	29534700	Maestro	Cumple
Alberto Apaza Huaraya	29444147	Licenciado	Cumple
Yamil Stevens Tovar Villafuerte	44797377	Licenciado	Cumple

4.8 Técnicas de análisis y procesamiento de datos.

Se utilizarán las herramientas de Word y Excel, así como el programa estadístico SPSS V 27. Este último se empleará después de la aplicación del cuestionario con escala de Likert, el cual incluirá tablas, gráficos y las interpretaciones pertinentes.

V. RESULTADOS

5.1 Presentación de Resultados

Tabla 1

Análisis de la Dimensión Autoridades competentes para la verificación

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	30.00%
Medio	14	70.00%

Nota. Fuente: Elaboración Propia

Figura 1

Análisis de la Dimensión Autoridades competentes para la verificación

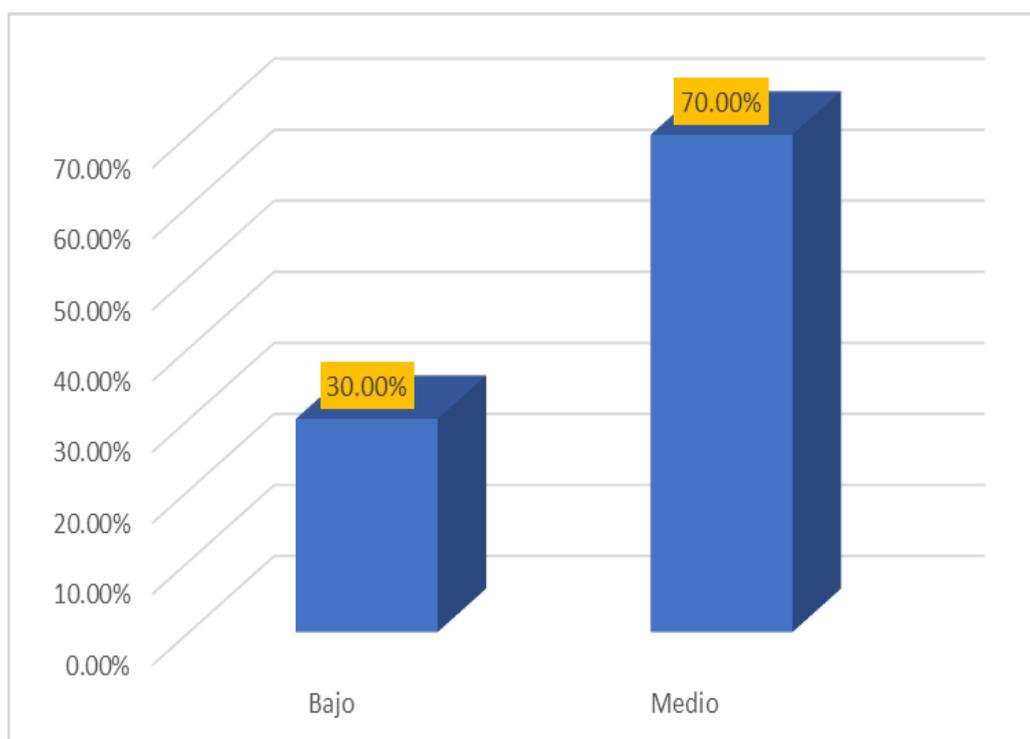


Tabla 2

Análisis de la Dimensión Principio del derecho laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	19	95.00%
Alto	1	5.00%

Nota. Fuente: Elaboración Propia

Figura 2

Análisis de la Dimensión Principio del derecho laboral

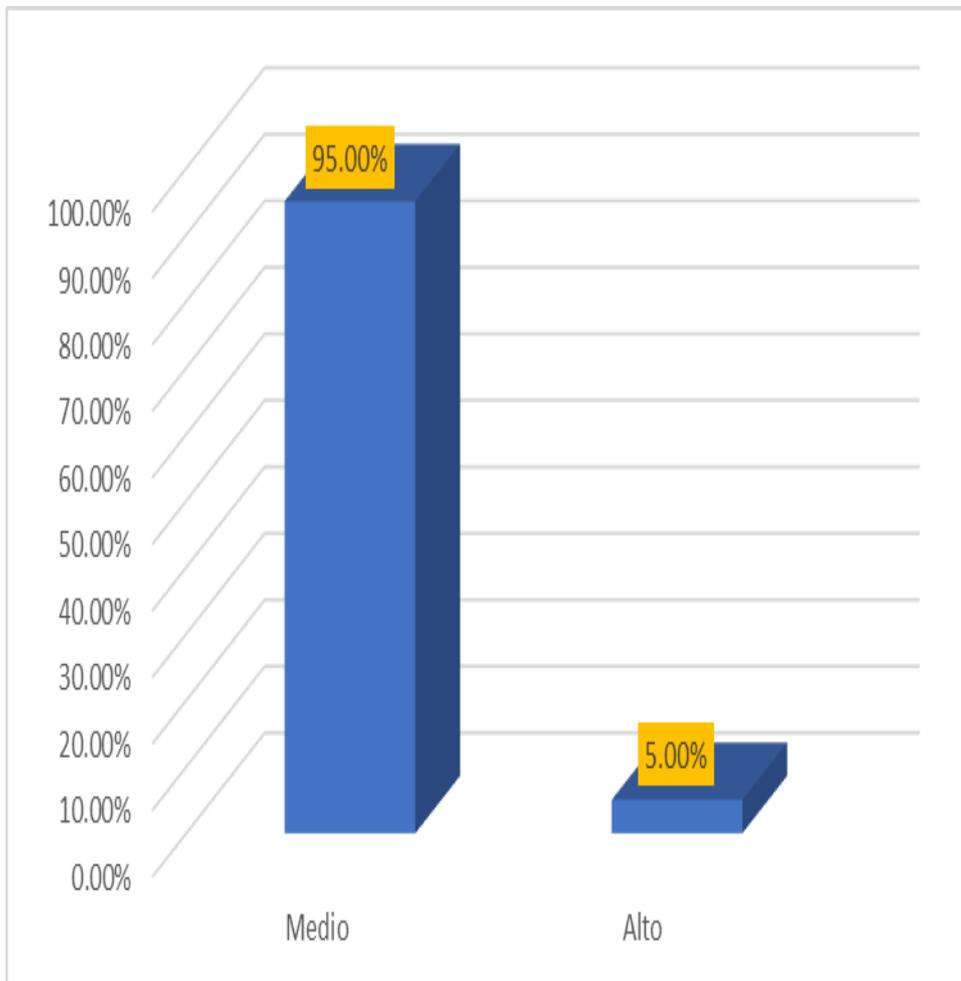


Tabla 3

Análisis de la Dimensión Protección frente a un despido arbitrario

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	35%
Medio	12	60%
Alto	1	5%

Nota. Fuente: Elaboración Propia

Figura 3

Análisis de la Dimensión Protección frente a un despido arbitrario

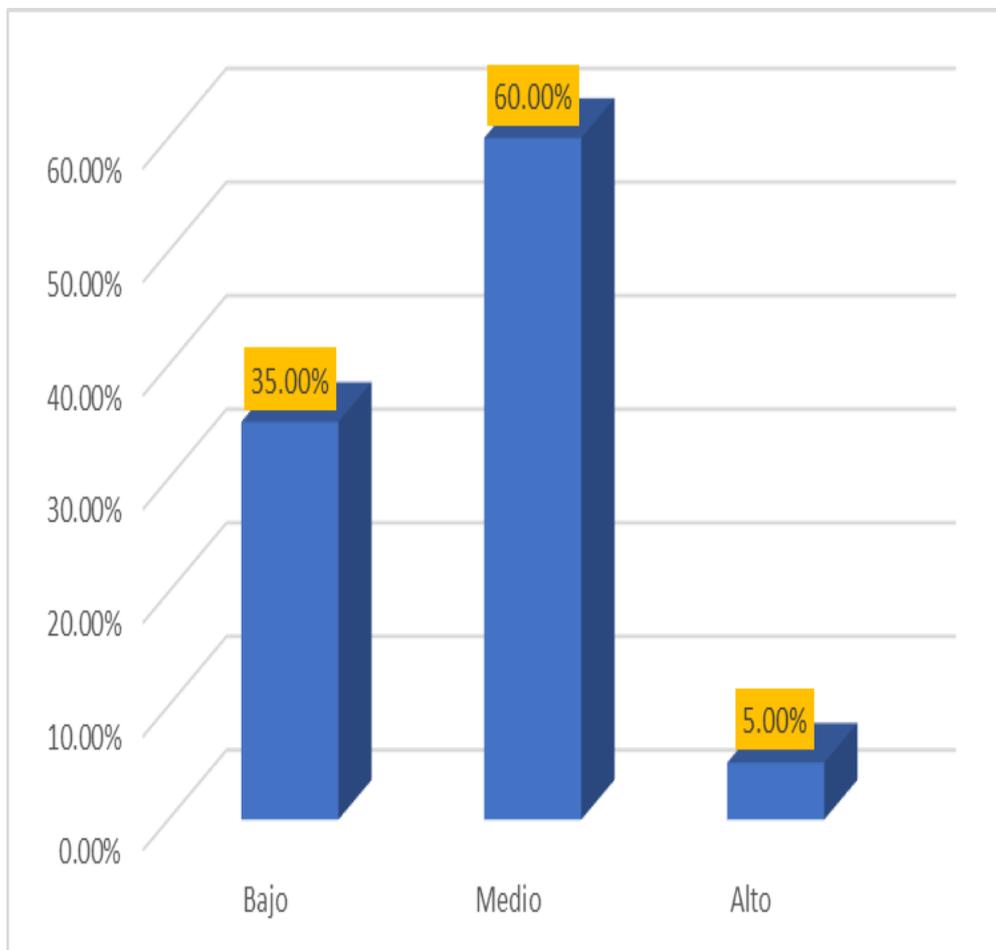


Tabla 4

Análisis de la Dimensión Contrato de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	10.00%
Medio	18	90.00%

Nota. Fuente: Elaboración Propia

Figura 4

Análisis de la Dimensión Contrato de trabajo

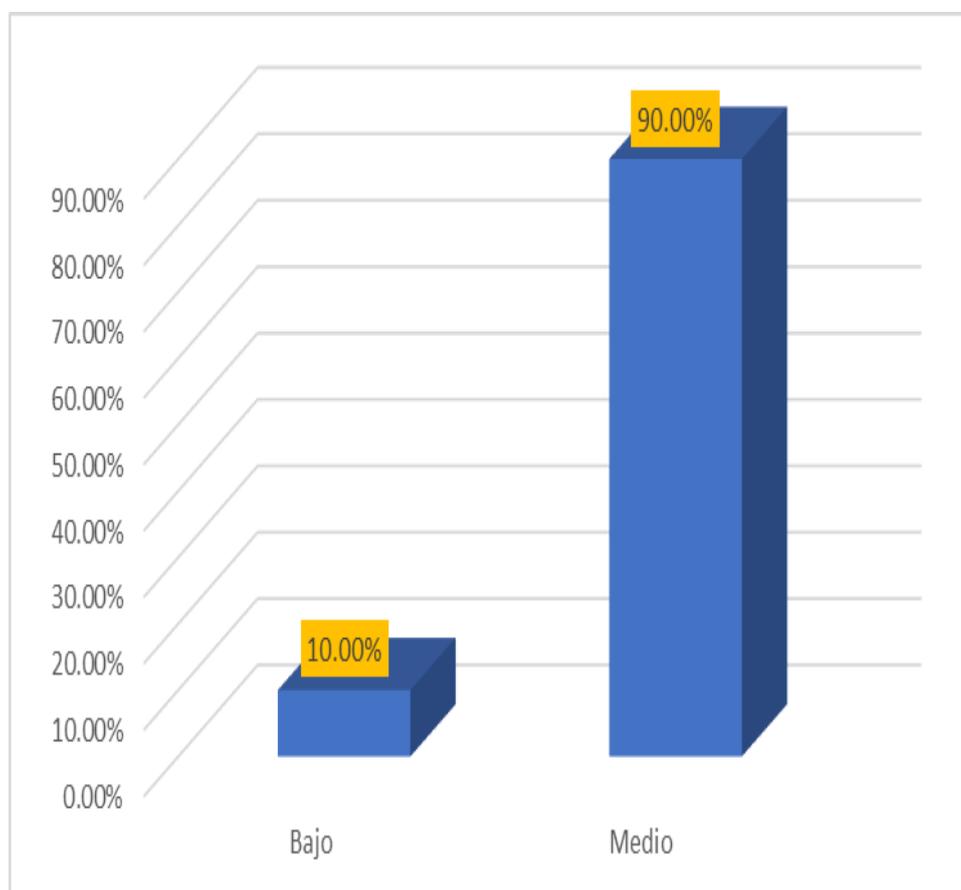


Tabla 5

Análisis de la Dimensión Tipos de contrato

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	45%
Medio	10	50%
Alto	1	5%

Nota. Fuente: Elaboración Propia

Figura 5

Análisis de la Dimensión Tipos de contrato

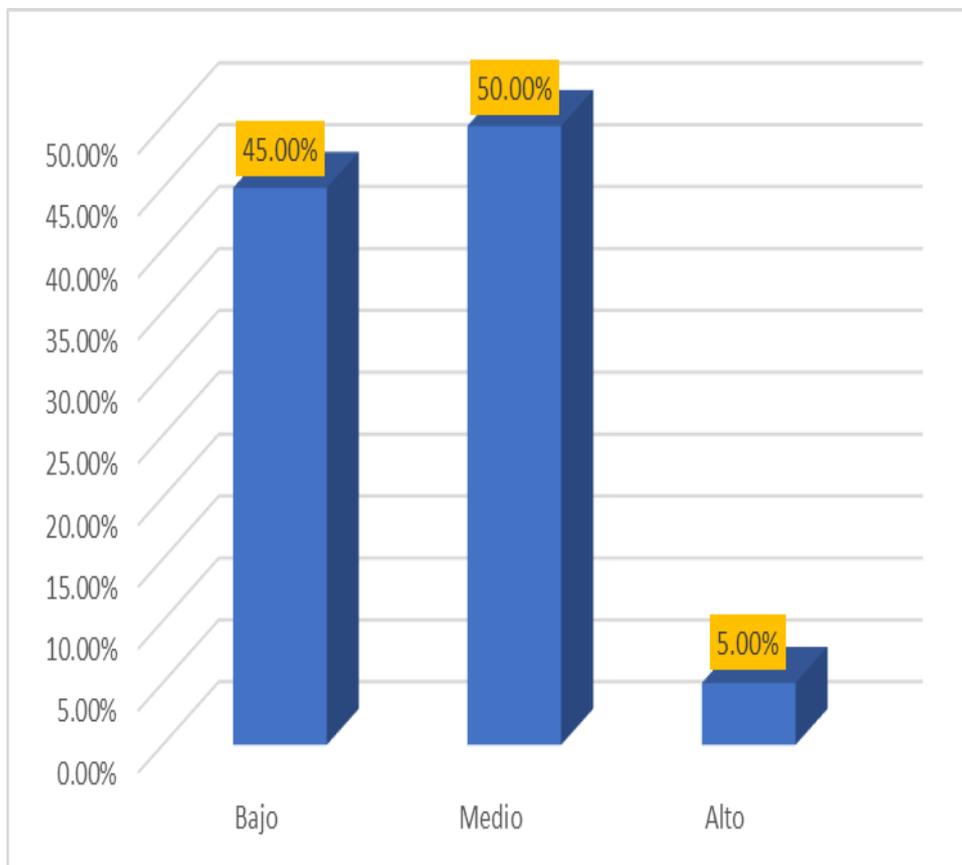


Tabla 6

Análisis de la Dimensión Clases de despidos

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	80%
Medio	3	15%
Alto	1	5%

Nota. Fuente: Elaboración Propia

Figura 6

Análisis de la Dimensión Clases de despidos

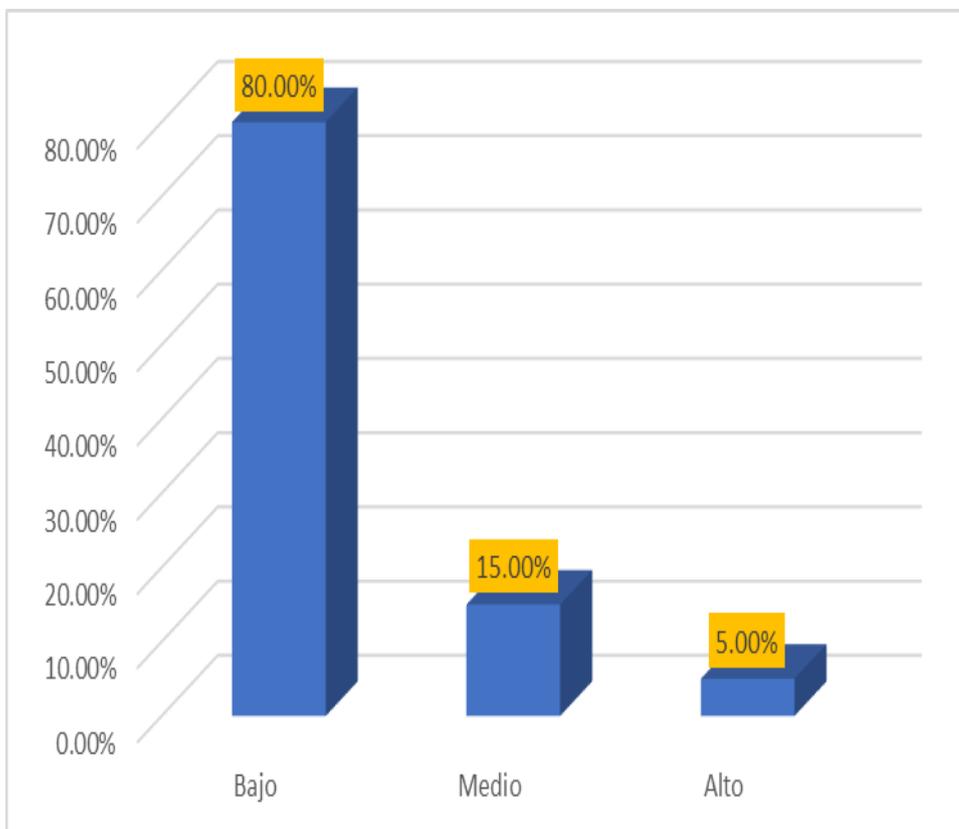


Tabla 7

Análisis de la Dimensión Despido arbitrario en el TUO del Decreto Legislativo N° 728

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	75.00%
Medio	5	25.00%

Nota. Fuente: Elaboración Propia

Figura 7

Análisis de la Dimensión Despido arbitrario en el TUO del Decreto Legislativo N° 728

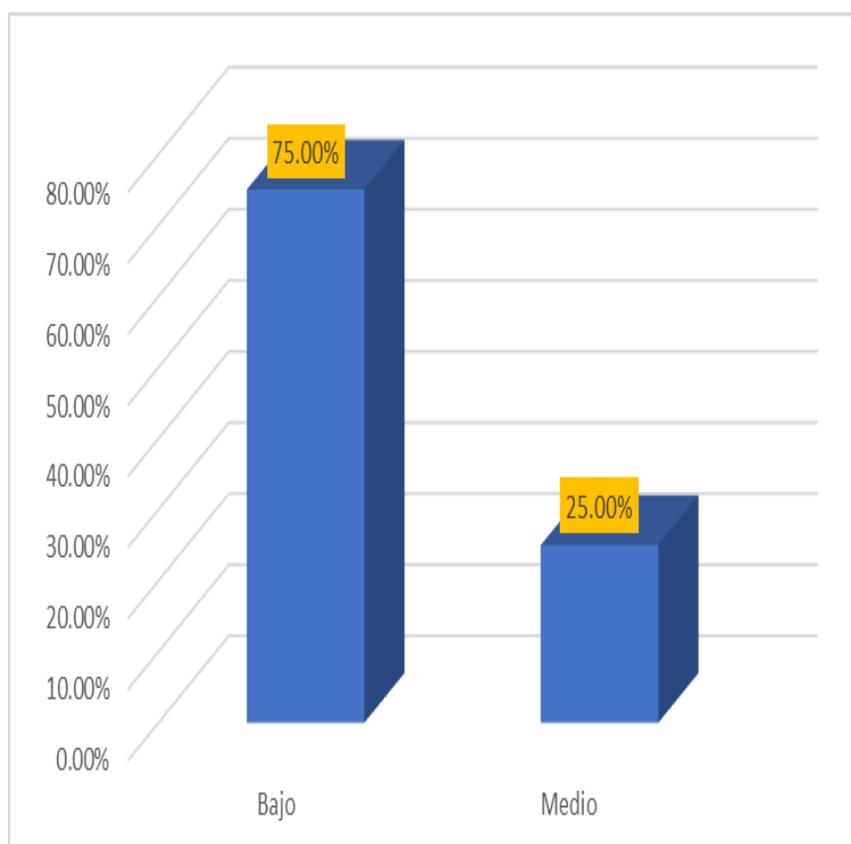


Tabla 8

Análisis de la Variable Indemnización por Despido Arbitrario

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	45.00%
Medio	11	55.00%

Nota. Fuente: Elaboración Propia

Figura 8

Análisis de la Variable Indemnización por Despido Arbitrario

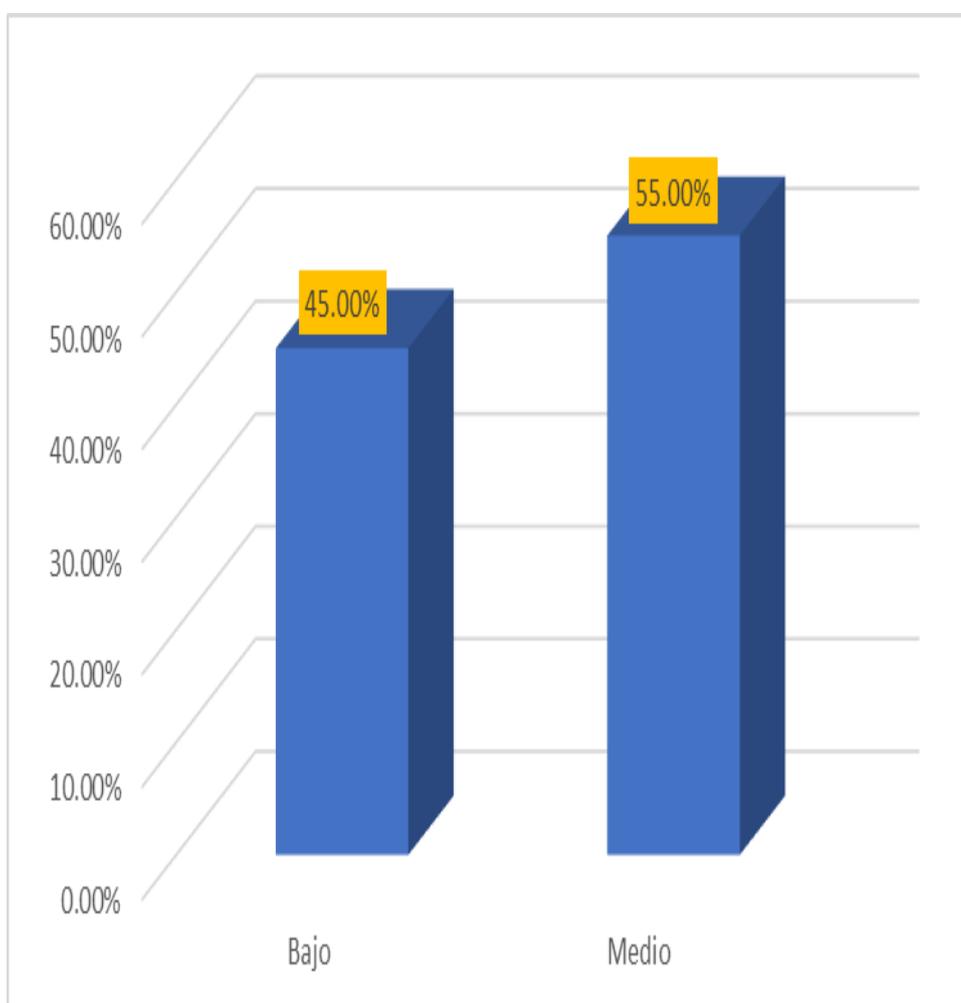


Tabla 9

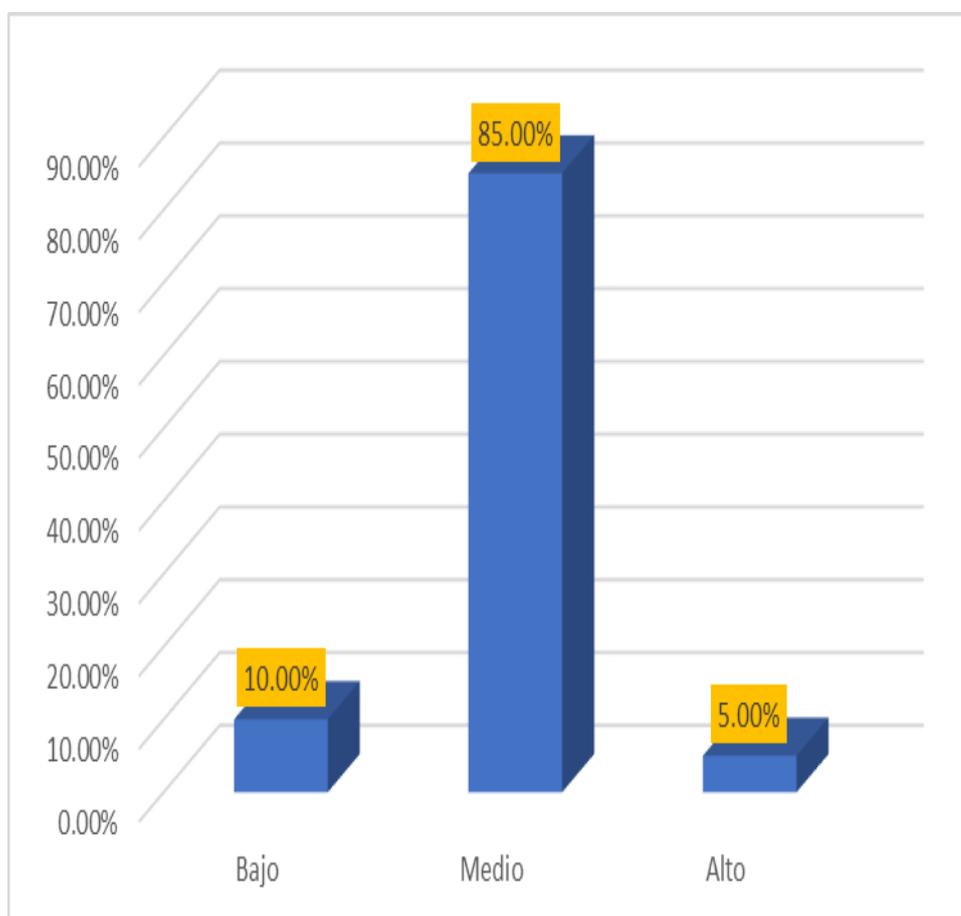
Análisis de la Variable Contratos de régimen laboral privado

	Frecuencia	Prcentaje
Bajo	2	10%
Medio	17	85%
Alto	1	5%

Nota. Fuente: Elaboración Propia

Figura 9

Análisis de la Variable Contratos de régimen laboral privado



5.2 Interpretación de resultados

Según la **Tabla 1 y figura 1** del análisis de la dimensión Autoridades competentes para la verificación se desprende que el 30% de los encuestados, es decir, 6 personas, consideran que el nivel de actuación de las autoridades competentes es bajo. Por otro lado, el 70%, que corresponde a 14 personas, lo perciben como medio. Esto indica que, aunque la mayoría percibe cierta intervención de las autoridades, consideran que esta no es lo suficientemente fuerte ni efectiva para garantizar el cumplimiento adecuado de la normativa sobre despido arbitrario.

Según la **Tabla 2 y figura 2** del análisis de la dimensión Principio del derecho laboral la verificación se desprende que el 95% de los encuestados, es decir, 19 personas, consideran que el nivel de aplicación del principio del derecho laboral es medio. Solo el 5%, que equivale a 1 persona, lo percibe como alto. Esto indica que la mayoría percibe que la aplicación de este principio es adecuada, pero no alcanza niveles óptimos.

Según la **Tabla 3 y figura 3** del análisis de la dimensión Protección frente a un despido arbitrario se desprende que el 60% de los encuestados, es decir, 12 personas, consideran que el nivel de protección frente a un despido arbitrario es medio. El 35%, equivalente a 7 personas, lo perciben como bajo, mientras que solo el 5%, correspondiente a 1 persona, lo considera alto. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados considera que existe una protección moderada, pero aún insuficiente frente a los despidos arbitrarios.

Según la **Tabla 4 y figura 4** del análisis de la dimensión Contrato de trabajo se desprende que el 90% de los encuestados, es decir, 18 personas, consideran que el nivel de conocimiento o aplicación sobre el contrato de trabajo es medio. Solo el 10%, equivalente a 2 personas, lo perciben como bajo. Esto indica que la gran mayoría de los encuestados considera que existe un nivel adecuado de comprensión o implementación del contrato de trabajo, aunque con margen para mejorar.

Según la **Tabla 5 y figura 5** del análisis de la dimensión Tipos de contrato se desprende que el 50% de los encuestados, es decir, 10 personas, consideran que el nivel de conocimiento o aplicación sobre los tipos de contrato es medio. El 45%, equivalente a 9 personas, lo perciben como bajo, mientras que solo el 5%, correspondiente a 1 persona, lo considera alto. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados perciben un nivel moderado o insuficiente de comprensión sobre los diferentes tipos de contrato, con pocas personas que los perciben como correctamente aplicados.

Según la **Tabla 6 y figura 6** del análisis de la dimensión Clases de despido se desprende que Según la tabla 6, el 80% de los encuestados, es decir, 16 personas, consideran que el nivel de conocimiento sobre las clases de despidos es bajo. El 15%, equivalente a 3 personas, lo perciben como medio, mientras que solo el 5%, correspondiente a 1 persona, lo considera alto. Esto indica que la mayoría de los encuestados tienen un conocimiento limitado sobre las diferentes clases de despidos, con una pequeña proporción que percibe un nivel adecuado o alto de comprensión.

Según la **Tabla 7 y figura 7** del análisis de la dimensión Despido arbitrario en el TUO del Decreto Legislativo 728 se desprende que el 75% de los encuestados, es decir, 15 personas, consideran que el nivel de conocimiento sobre el despido arbitrario en el TUO del Decreto Legislativo N° 728 es bajo. El 25%, equivalente a 5 personas, lo perciben como medio. Esto indica que la mayoría de los encuestados tienen un conocimiento limitado sobre el tema, con una pequeña proporción que lo percibe como adecuado.

Según la **Tabla 8 y figura 8** del análisis de la Variable Indemnización por Despido 1arbitrario se desprende que Según la tabla 8, el 55% de los encuestados, es decir, 11 personas, consideran que el nivel de conocimiento sobre la indemnización por despido arbitrario es medio. El 45%, equivalente a 9 personas, lo perciben como bajo. Esto indica que la mayoría de los encuestados tienen un conocimiento moderado sobre la indemnización por despido arbitrario, aunque aún hay un porcentaje significativo que lo percibe como insuficiente.

Según la **Tabla 9 y figura 9** del análisis de la Variable Contratos de régimen laboral privado se desprende que el 85% de los encuestados, es decir, 17 personas, consideran que el nivel de conocimiento sobre los contratos de régimen laboral privado es medio. El 10%, equivalente a 2 personas, lo perciben como bajo, mientras que solo el 5%, correspondiente a 1 persona, lo considera alto. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados tienen un conocimiento adecuado sobre los contratos de régimen laboral privado, aunque con un pequeño porcentaje que lo percibe como insuficiente.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1 Análisis inferencial.

Se procede a realizar el análisis estadístico de manera descriptiva de cada variable y dimensiones desarrolladas, procediendo a realizar la prueba de fiabilidad basado en el Alfa de Cronbach.

Tabla 10

Alfa de Cronbach de las variables

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Indemnización por Despido Arbitrario	0,759	15
Contratos de régimen laboral privado	0,805	8

Nota. Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 10, los valores del Alfa de Cronbach para las variables son relativamente aceptables. Para la variable Indemnización por Despido Arbitrario, el Alfa de Cronbach es de 0,759, lo que indica una fiabilidad aceptable, ya que un valor inferior entre 0,7 a 0,9 generalmente sugiere una consistencia aceptable. De manera similar, para la variable Contratos de régimen laboral privado, el Alfa de Cronbach es de 0,805, lo que también refleja una fiabilidad aceptable. Estos valores sugieren que las escalas utilizadas para medir estas variables podrían ser lo suficientemente consistentes.

Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Menos de 0,70	Baja
0,70 a 0,90	Aceptable
0,91 a 1,00	Redundancia

Fuente: Oviedo & Ocampo (2005)

6.2 Análisis de normalidad de Kolmogórov-Smirnov

La prueba de análisis de normalidad de las variables de estudio se realizó con la prueba de Kolmogórov-Smirnov, los resultados obtenidos fueron inferiores al nivel de significancia de 0.05 (ver Tabla 11); por lo que se concluye que no presentan una distribución normal y por tanto se justifica la aplicación de pruebas no paramétricas a través de la correlación de Spearman.

Tabla 11

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	Gl	Sig.
Indemnización por Despido Arbitrario	0.149	20	0.002
Contratos de régimen laboral privado	0.205	20	0.000

Nota. Fuente: Elaboración propia

6.3 Pruebas de Hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre la indemnización por despido arbitrario, según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 y la vulneración de los contratos de régimen laboral privado en Arequipa, 2025.

Tabla 12

Análisis de correlación de Indemnización por Despido Arbitrario y Contratos de régimen laboral privado (n=20)

		Contratos de régimen laboral privado	
		Rho	0,699
Rho de Spearman	Indemnización por Despido Arbitrario	Sig. (bilateral)	0,000

Nota. Fuente: Elaboración propia

En relación con la Tabla 12, que presenta el Análisis de correlación entre la Indemnización por Despido Arbitrario y los Contratos de régimen laboral privado, los resultados muestran que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,699, lo que indica una relación positiva y moderadamente fuerte entre ambas variables. Además, el valor de la significación bilateral es de 0,000, lo que es considerablemente menor a 0,05. Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa (H_a), lo que confirma que existe una relación significativa entre la indemnización por despido arbitrario y la vulneración de los contratos de régimen laboral privado en Arequipa, 2025. Estos resultados sugieren que las percepciones sobre la indemnización por despido arbitrario están estrechamente relacionadas con las percepciones sobre la vulneración de los contratos de régimen laboral privado.

Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre la indemnización por despido arbitrario, de acuerdo con el texto único ordenado del decreto legislativo 728, y los contratos de trabajo del régimen laboral privado en Arequipa 2025.

Tabla 13

Análisis de correlación de la Dimensión Contrato de trabajo y Indemnización por Despido Arbitrario (n=20)

		<i>Contrato de trabajo</i>	
Rho de Spearman	Indemnización por Despido Arbitrario	Rho	0,560
		Sig. (bilateral)	0,010

Nota. Fuente: Elaboración propia

En relación con la hipótesis específica 1, que establece que existe una relación significativa entre la indemnización por despido arbitrario, de acuerdo con el texto único ordenado del Decreto Legislativo 728, y los contratos de trabajo del régimen laboral privado en Arequipa 2025, los resultados obtenidos en el Análisis de correlación (Tabla 13) confirman esta afirmación. Según los datos, el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables Contrato de trabajo e Indemnización por Despido Arbitrario es de 0,560, lo que indica una relación positiva moderada entre ambas variables. Además, el valor de la significación bilateral es de 0,010, lo que es menor a 0,05, permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa (H_a). Estos resultados sugieren que existe una relación significativa entre los contratos de trabajo del régimen laboral privado y la indemnización por despido arbitrario, lo que implica que las percepciones sobre los contratos de trabajo están relacionadas con la forma en que se percibe la indemnización por despido arbitrario en Arequipa en el año 2025.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación significativa entre la indemnización por despido arbitrario, según el texto único ordenado del decreto legislativo 728, y los tipos de contratos del régimen laboral privado en Arequipa 2025.

Tabla 14

Análisis de correlación de la Dimensión Tipos de contrato Indemnización por Despido Arbitrario y Tipos de contrato (n=20)

		Tipos de contrato	
Rho de Spearman	Indemnización por Despido Arbitrario	Rho	0,493
		Sig. (bilateral)	0,027

Nota. Fuente: Elaboración propia

En relación con la hipótesis específica 2, que plantea que existe una relación significativa entre la indemnización por despido arbitrario, según el texto único ordenado del Decreto Legislativo 728, y los tipos de contratos del régimen laboral privado en Arequipa 2025, los resultados obtenidos en el Análisis de correlación (Tabla 14) confirman esta relación. El coeficiente de correlación de Spearman entre Indemnización por Despido Arbitrario y Tipos de contrato es de 0,493, lo que indica una relación positiva moderada entre ambas variables. Además, el valor de la significación bilateral es de 0,027, lo que es inferior a 0,05, permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa (H_a). Estos resultados sugieren que existe una relación significativa entre la indemnización por despido arbitrario y los tipos de contratos en el régimen laboral privado en Arequipa en 2025, implicando que las percepciones sobre la indemnización están asociadas con los tipos de contratos laborales existentes en la región.

Hipótesis específica 3

H_a : Existe relación significativa entre la indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 y las clases de despido del régimen laboral privado en Arequipa 2025.

Tabla 15

Análisis de correlación de la Dimensión Clases de despidos y Indemnización por Despido Arbitrario (n=20)

		Clases de despidos	
Rho de Spearman	Indemnización por Despido Arbitrario	Rho	0,793
		Sig. (bilateral)	0,000

Nota. Fuente: Elaboración propia

En relación con la hipótesis específica 3, que plantea que existe una relación significativa entre la indemnización por despido arbitrario, según el texto único ordenado del Decreto Legislativo 728, y las clases de despido del régimen laboral privado en Arequipa 2025, los resultados obtenidos en el Análisis de correlación (Tabla 15) confirman esta relación. El coeficiente de correlación de Spearman entre Indemnización por Despido Arbitrario y Clases de despidos es de 0,793, lo que indica una relación positiva fuerte entre ambas variables. Además, el valor de la significación bilateral es de 0,000, lo que es considerablemente menor a 0,05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa (Ha). Estos resultados sugieren que existe una relación significativa entre la indemnización por despido arbitrario y las clases de despido en el régimen laboral privado en Arequipa en 2025, lo que implica que las percepciones sobre la indemnización por despido arbitrario están estrechamente relacionadas con las clases de despido que se experimentan en el contexto laboral de la región.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1 Comparación de resultados.

Del estudio llevado a cabo en esta investigación, realizaremos una comparación con los precedentes de investigaciones tomadas en capítulos previos de la tesis, de la que derivamos que:

La investigación realizada Giraldo (2024) en su trabajo de investigación titulada *“La Deducibilidad de Las Indemnizaciones Por Despido Sin Justa Causa En El Impuesto Sobre La Renta: Una Problemática Sin Resolver”*, determino que el Consejo de Estado modificó su postura restrictiva de considerar improcedentes las deducciones de las indemnizaciones por despido sin justa causa a reconocer su validez, siempre y cuando cumplan con los criterios establecidos en el artículo 107 del Estatuto Tributario, y se ajusten a lo establecido en la Sentencia de Unificación 21329 de 2020, que fijó las cinco reglas sobre la interpretación y alcance del artículo 107 ibidem, del mismo modo si la comparamos con nuestra investigación resaltamos que si hay una relación entre la investigación realizada por Giraldo y la nuestra, siendo que los despidos sin causas justificadas están sujetos a recibir una indemnización ya que todo se encuentra dentro de sus Derechos laborales.

La investigación realizada por Burgos (2022) en su trabajo de investigación titulada *“Efectos Jurídicos Del Despido Injustificado En La Ciudad De Horqueta, Año - 2021”*, concluyo que el despido injustificado es más habitual de lo que se piensa y se produce principalmente debido a que el sector empleador se percibe como un ente con mayor capacidad, lo que viola los derechos establecidos y garantizados legalmente al empleado que, en su mayoría están alejados de una oficina de recursos o de recursos humanos, la misma que guarda relación con la presente investigación puesto que los despidos arbitrario son generados a razón que las empresas privadas sobrevaloran el trabajo de esta manera no velando por los derechos de los trabajadores y al no ser necesarios son despedidos arbitrariamente, no

teniendo el asesoramiento requerido en esos momentos por las áreas adecuadas.

La investigación realizada por Sandoval (2022) en su trabajo de investigación titulada *“El Impacto Socio-Jurídico De La Reincorporación Laboral Por Despidos Injustificados, Y La Necesidad De Reglamentar Los Salarios Devengados”*, concluyo que el despido injustificado no contemplado en el artículo 16 de la Ley General del Trabajo, es producto de relaciones laborales autoritarias de algunos empleadores. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social no ha generado una normativa que reglamente de forma precisa los salarios devengados en base al principio pro operario, generándose un vacío jurídico, ante la insuficiente aplicación de los Decretos N° 28699 y N° 0495, la misma que guarda relación con la presente investigación puesto que el Ministerio de Trabajo en la actualidad si un trabajador es despedido arbitrariamente, tiene derecho a una indemnización que incluye el pago de las remuneraciones devengadas esta equivale a media remuneración mensual por cada mes que el trabajador no labore hasta el final de su contrato.

La investigación realizada por Chanfla (2021) en su trabajo de investigación titulada *“Análisis Jurídico Del Despido Intempestivo Y Su Afectación En Los Derechos Laborales”*, concluyo que la configuración de la Institución del despido intempestivo en la norma laboral, va en contra de las garantías constitucionales que tienen los trabajadores en el desempeño de sus labores, razón por la cual es necesaria la reforma del Código del Trabajo; la misma que guarda relación con la presente investigación puesto que el despido arbitrario va en contra de las garantías constitucionales y contra el Derecho al Trabajo estando protegida por la normativa vigente de nuestra legislación Peruana.

La investigación realizada por Molina (2021) en su trabajo de investigación titulada *“El Despido Intempestivo Y El Principio De Estabilidad Laboral”*, concluyo que siendo el trabajo un derecho, un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía según el

artículo 33 de la Constitución de la República, este precepto es una norma de mera ostentación pública y de nulo cumplimiento, por permitirse un despido intempestivo en las condiciones que establece el artículo 192 del Código del Trabajo que contempla indemnizaciones exiguas y limitación en el tiempo para su cálculo; la misma que guarda relación con la presente investigación esta se encuentra amparada en el Art. 6, 22 y 23 de nuestra Constitución Política del Perú, donde se encuentra regulado de igual manera las indemnizaciones resultado de los despidos injustificados.

La investigación realizada por Bonilla et al (2024) en su trabajo de investigación titulada "*Indemnización por vulneración de derechos laborales inespecíficos en los casos de despido arbitrario, Huánuco, 2021-2022*", concluyo que la necesidad de establecer criterios claros y estandarizados para la indemnización y de mejorar los procedimientos de cumplimiento; la misma que guarda relación con la presente investigación puesto que al velar por los derechos del trabajador resaltan los lineamientos que están acordes con nuestra normativa vigente.

La investigación realizada por Tito (2023) en su trabajo de investigación titulada "*Los Derechos Labores Y Despidos Arbitrarios En Los Trabajadores De Contrato Administrativo De Servicios De Los Gobiernos Locales*", concluyó que existe relación entre los derechos laborales y el despido arbitrario en los trabajadores cas; la misma que guarda relación con la presente investigación puesto que al igual se tiene por relacionado los derechos laborales de los trabajadores frente a despidos arbitrarios ante los Contratos Administrativos de Servicio.

La investigación realizada por Queque (2023) en su trabajo de investigación titulada "*Tutela Jurídica En El Derecho Peruano Contra El Despido Arbitrario Y La Estabilidad En El Régimen Laboral Privado*", concluyó que la postura que adopta la ley y la jurisprudencia sobre la protección contra el despido es contradictoria, ya que ante casos de despido arbitrario la tutela que otorga al trabajador es la indemnizatoria, en cambio en la jurisprudencia el trabajador tiene posibilidad no solo a una indemnización sino también a la reposición y

en la vía ordinaria laboral; la misma que guarda relación con la presente investigación puesto que nuestra base legal amparada en la normativa vigente evalúa los casos de los diferentes despidos, indemnizándolos o en mejor de los casos muy aparte de la indemnización poder restituirlos en su puesto de trabajo, hasta el término de su contrato velando por sus derechos laborales.

La investigación realizada por Marengo (2021), en su trabajo de investigación titulada "*Despido Arbitrario Y Daño Moral En Los Trabajadores De La Municipalidad De Lima Metropolitana*", concluyó que si existe una relación positiva, fuerte, y estadísticamente significativa entre las variables de estudio, esto se logró corroborar gracias al análisis profundo de las bases teóricas contenidas en la presente investigación, además de la información recabada mediante el instrumento de recolección de datos y la utilización del sistema SPSS, con el cual se calculó el coeficiente Rho de Spearman que determino el nivel de correlación entre dichas variables, resultando ser de 0,702; la misma que guarda relación con la presente investigación puesto que realizando las estadísticas y el sistema SPSS llegamos a obtener los resultados del Rho Spearman teniendo como resultado de 0.699 existiendo una correlación con las variables y de igual manera con esta investigación.

La investigación realizada por Sanchez et al (2021) en su trabajo de investigación titulada "*Despido Arbitrario Y Su Afectación Al Derecho A La Estabilidad Laboral De Los Trabajadores Del Régimen Privado, Tarapoto 2009-2018*", concluyó que existe una relación significativa entre el despido arbitrario y la afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018, pues ($p=.05$; $gl=63$; $1-\alpha=.95$), mientras que el χ^2 calculado fue 81.983 y χ^2 tabulado fue 79.08; la misma que guarda relación con la presente investigación puesto que realizando las estadísticas y el sistema SPSS llegamos a obtener los resultados del Rho Spearman teniendo como resultado de 0.699, existiendo una relación significativa entre ambas variables.

La investigación realizada por Medina (2024) en su trabajo de investigación titulada “Análisis del daño moral y su cuantificación en el despido arbitrario, Arequipa, 2022”, concluyó que para establecer criterios uniformes, es necesario que exista una regulación o un pleno jurisdiccional que brinde orientación, así como también se ha encontrado que no existe predictibilidad en los procesos judiciales por despido arbitrario en cuanto a la indemnización por daño moral; la misma que guarda relación con la presente investigación puesto que en la actualidad tenemos entes reguladores los cuales permiten la orientación frente a estos hechos de despidos injustificados teniendo a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

La investigación realizada Herrera (2022) en su trabajo de investigación titulada “*Los despidos arbitrarios y la reposición de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022*”, concluyó que los despidos arbitrarios y la reposición de los trabajadores, en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022, presentan una relación positivamente moderada, ya que, el valor fue $r=,740^{**}$ y el valor de $p=0.000$, la cual es menor al parámetro límite ($p<0.05$), aceptando la hipótesis de correlación general; la misma que guarda relación puesto al realizar las estadísticas y el sistema SPSS llegamos a obtener los resultados del Rho Spearman teniendo como resultado de 0.699, existiendo una relación significativa entre sus variables permitiendo la correlación entre estas.

La investigación realizada por Ramírez (2022) en su trabajo de investigación titulada “El contrato de trabajo D.L. 728 y la exclusión de beneficios laborales en la modalidad de contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano, Arequipa 2020”, concluyó que Se logró determinar la relación entre contratos laborales y la exclusión de beneficios laborales en la modalidad de contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano, Arequipa 2020, a través de la r de Pearson ,774; este resultado encontrado al confrontar con la tabla de Hernández Sampiere demuestra que es una relación positiva considerable; la misma que guarda relación puesto al realizar las estadísticas y el sistema SPSS llegamos a obtener los resultados del Rho Spearman teniendo como

resultado de 0.699, existiendo una relación significativa entre sus variables permitiendo la correlación entre estas.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Se llevó a cabo un análisis sobre la compensación por despido injustificado basada en lo establecido por el Texto Único Ordenado del D. L. N° 728 relacionado con los contratos de trabajo bajo el sistema laboral privado para empleados de diversas compañías. Se concluyó que este proceso no se está manejando adecuadamente, ya que durante la investigación se evidenció que muchos empleados no comprenden conceptos como la indemnización al ser despedidos, ni conocen los derechos y protecciones que poseen según lo estipulado en el D. L. N° 728. Además, las estadísticas muestran que un 85% de los trabajadores afirman no sentirse respaldados ante un despido arbitrario. Asimismo, debido a la falta de entendimiento por parte de los empleados sobre estas figuras legales, las distintas empresas del sector privado no toman medidas respecto a la indemnización por despido injustificado.

SEGUNDA. El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 parece estar afectando el derecho del trabajador a recibir compensación por despido injustificado, ya que un 75% de los trabajadores opinan que la compensación no se aplica conforme a lo definido por el TUO del Decreto Legislativo N° 728. A pesar de que varios de sus apartados mencionan la protección que brinda el estado a los empleados que enfrentan despido injustificado y la compensación disponible para ellos, este solo establece un límite de 12 salarios, equivaliendo a una y media mensual por cada año laborado. Existe una clara violación al derecho a indemnización para aquellos trabajadores con más de 8 años de servicio, ya que la misma compañía desestima los años que superan las 12 remuneraciones.

TERCERA. La normativa en Perú establece ciertos derechos para los empleados que son despedidos de manera injustificada mediante leyes como el D. L. N° 728 y su Texto Único Ordenado, sin embargo, esta garantía no refleja completamente la situación de los trabajadores peruanos. Las estadísticas muestran que el 65% de los empleados no cuenta con resguardos ante un despido, de acuerdo a lo que establece el T. U. O. del Decreto Legislativo N° 728, ya que solo protege a aquellos que tienen poca antigüedad en sus trabajos, dejando desamparados a los que han

laborado durante muchos años. Esto se evidencia claramente en el Artículo 38 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

CUARTA. Dada la evidente falta de conocimiento sobre los derechos laborales y la protección estatal que tienen los empleados de diversas compañías privadas, se ha encontrado en nuestra investigación que el 45% de esos trabajadores sienten que no reciben resguardo gubernamental frente a despidos injustificados ni tampoco una adecuada compensación. Por lo tanto, se ha concluido que los empresarios de la mencionada compañía no ofrecen la indemnización correspondiente a sus empleados cuando llevan a cabo despidos injustificados, aprovechándose de esta falta de conocimiento para tratarlos como si fueran despidos ordinarios, a pesar de que cumplen con las características que los calificarían como despidos inadecuados.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. Se recomienda que las compañías del sector privado ofrezcan datos sobre los derechos laborales de sus empleados, así como desarrollar métodos que fomenten una conexión entre los intereses corporativos y las necesidades de los trabajadores. Esto busca alcanzar un entendimiento mutuo entre el empleador y el empleado, facilitando así la prevención de conflictos laborales.

SEGUNDA. Se recomienda que se realice un cambio en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 porque está afectando el pago adecuado de compensaciones a ciertos empleados en casos de despido injustificado, favoreciendo a los empleadores al reducir la cantidad que deben compensar a sus empleados, cuando en realidad, por el tiempo trabajado, el monto debería ser más elevado.

TERCERA. Se recomienda una mejora en la clasificación de Decretos Legislativos y normas laborales que se ajusten a la situación de los trabajadores peruanos, ya que aunque existe una disposición en nuestra legislación para resguardar a los trabajadores frente a despidos injustificados, en la práctica, sus derechos son con frecuencia ignorados. Además, es necesario realizar un cambio en el Artículo 38 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 con el fin de eliminar el límite de 12 salarios como compensación para aquellos trabajadores que han estado laborando por más de 8 años.

CUARTA. Se recomienda que el gobierno lleve a cabo una supervisión de las compañías privadas para asegurar que se respete adecuadamente la protección de los derechos laborales. También es importante que se brinden capacitaciones a los empleados sobre las protecciones que el estado asegura para quienes son despedidos injustamente, así como los derechos que, conforme a la ley y a nuestra Constitución, les corresponden. Esto es con el propósito de que ningún trabajador vea sus derechos comprometidos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abogados. (8 de Diciembre de 2019). *Abogados*. Obtenido de <http://iabogado.com/guia-legal/en-el-trabajo/el-periodo-de-prueba>
- Agencia de promoción de la inversión privada – Perú, P. (2012). *Régimen laboral de la actividad privada en el Perú*. Lima: Pro inversion.
- Aptitus. (11 de Septiembre de 2019). *Aptitus*. Obtenido de <https://aptitus.com/blog/beneficios-sociales-en-caso-de-despido-arbitrario/>
- Arroyo, C. L. (2010). *Los derechos fundamentales en la jurisprudencia del tribunal constitucional*. Lima: Palestra Editores.
- Asinom. (18 de Febrero de 2020). *Asinom*. Obtenido de <https://www.asinom.com/que-es-un-contrato-laboral.php>
- Basualdo, B. (7 de Agosto de 2009). *Legales.com*. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/consultaslegales/2009/08/07/despido-nulo-despido-incausado-despido-fraudulento/>
- Blancas Bustamante, C. (2011). *La cláusula de Estado social en la Constitución. Análisis de los Derechos Fundamentales laborales*. Lima: PUCP.
- Blancas, B. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima: Jurista editores
- Blancas, C. (2004). *Análisis de la regulación laboral en el Perú: comentarios y perspectivas hacia una nueva Ley General del Trabajo, lus et veritas*. Lima: lus et Veritas. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12437/12998>
- Blancas, C. (2006). *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Bumeran, P. (15 de abril de 2017). *¿Cómo reaccionar ante un despido arbitrario?* Obtenido de <https://www.bumeran.com.pe/noticias/beneficios-sociales-en-caso-de-despido-arbitrario/#:~:text=El%20derecho%20peruano%20protege%20al,trabajo%2C%20seg%C3%BAn%20sea%20el%20caso.>
- Bonilla S. et al (2024) Indemnización por vulneración de derechos laborales inespecíficos en los casos de despido arbitrario, Huánuco, 2021 – 2022

- <https://repositorio.unheval.edu.pe/item/63494ce0-cfb1-4093-a49e-0489d707641d>
- Burgos, N. (2022) en su trabajo de investigación titulada “*Efectos Jurídicos Del Despido Injustificado En La Ciudad De Horqueta, Año - 2021*”
- <https://www.utic.edu.py/repositorio/Tesis/Grado/Derecho/2022/Sede%20Horqueta/ TESIS%20NESTOR%20J%20BURGOS%20R.pdf>
- Castillo Córdova, L. (2017). Derecho al trabajo y la adecuada protección contra el despido arbitrario. *Cuadernos de análisis y crítica a la jurisprudencia constitucional*, 124-146.
- Castillo, R., & Villa, M. (2002). *Una nueva interpretación del Despido sin causa justa*. Bogotá - Colombia: Universidad Javeriana de Bogotá.
- Chanfla, C. (2021) “*Análisis Jurídico Del Despido Intempestivo Y Su Afectación En Los Derechos Laborales*”
- <https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/92ff291c-b1e8-4110-a765-dab4b1a5719a/content>
- Chavez, P. (2018). *El despido Arbitrario: Un vistazo a su regimen*. Lima.
- Código Civil, P. (10 de enero de 2018). *El contrato y el acto jurídico en el Código Civil peruano. Repaso sucinto de su interconexión jurídica*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/contrato-acto-juridico-codigo-civil-peruano-interconexion-juridica/>
- Colchado, J. C. (2018). Derechos fundamentales del trabajador, poder de dirección del empleador y principio de proporcionalidad. En C. Landa Arroyo, *Derechos fundamentales* (págs. 369-381). Lima: Palestra Editores.
- Conceptos jurídicos, P. (2014). *Conceptos jurídicos*. Obtenido de <https://www.conceptosjuridicos.com/pe/despido/>
- Cornet, M. (2018). *El principio de buena fe*. Lima .
- De la Cueva, M. (2002). *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Porrúa.
- Diccionario jurídico, P. (2020). *Diccionario jurídico*. Obtenido de [http://diccionariojuridico.mx//listado.php/competitividad/?para=definicion&titulo=competitividad#:~:text=de%20consumo...- ,La%20competitividad%20es%20un%20atributo%20de%20las%20pers onas%20\(f%C3%ADsicas%20o,derivadas%20de%20normas%20cultur ales%20o](http://diccionariojuridico.mx//listado.php/competitividad/?para=definicion&titulo=competitividad#:~:text=de%20consumo...- ,La%20competitividad%20es%20un%20atributo%20de%20las%20pers onas%20(f%C3%ADsicas%20o,derivadas%20de%20normas%20cultur ales%20o)

- Escobar, J. E. (2019). La interrupción de la prescripción de las acciones laborales y el principio protector. *IUS Revista de Investigación de la Facultad de Derecho*, 56-66.
- Fernandez, H. (2015). *Economía TIC*. Obtenido de <https://economytic.com/que-es-la-productividad/>
- Franco, D. (2019). *Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú*. Lima: Universidad del Norte.
- Galvez, M. (8 de Diciembre de 2019). *Galvez Monteagudo*. Obtenido de <https://www.galvezmonteagudo.pe/responsabilidad-por-danos-en-que-casos-se-pueden-justificar-los-hechos-danosos/>
- García, M. (1960). *Derecho del Trabajo*. Barcelona.
- Gerencie. (5 de Setiembre de 2019). *Gerencie*. Obtenido de <https://www.gerencia.com/despido-indirecto.html>
- Gestion, P. (18 de octubre de 2017). ¿Cuáles son los tipos de indemnización laboral que establece la legislación? *Gestion*, pág. 10.
- Giglio, W. D. (1984). *Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: Juspodivm.
- Giraldo, E. (2024) en su trabajo de investigación titulada “*La Deducibilidad De Las Indemnizaciones Por Despido Sin Justa Causa En El Impuesto Sobre La Renta: Una Problemática Sin Resolver*”
<https://repositorio.ucaldas.edu.co/server/api/core/bitstreams/0c6d3bc6-47c4-4bff-95eb-123a28ca7acf/content>
- Gonzales, C. (20 de Febrero de 2019). *Hablemos de empresa*. Obtenido de <https://hablemosdeempresas.com/pymes/contrato-indefinido/>
- Gutierrez, J. (27 de Septiembre de 2016). *Fortelles Advocats*. Obtenido de <https://fontelles.com/principio-protector-derecho-laboral/>
- Herrera Guerra, P. (2020). *Pago de indemnización por despido arbitrario es deducible*. Lima: El peruano. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/112559-pago-de-indemnizacion-por-despido-arbitrario-es-deducible#:~:text=De%20acuerdo%20con%20el%20art%C3%ADculo,d ozavos%20y%20treintavos%2C%20seg%C3%BAAn%20corresponda.>
- Herrera, R (2022) “*Los despidos arbitrarios y la reposición de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022*”,
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120842?show=full>

- Hispanico, P. (2013). *Panhispanico*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/arbitrariedad#:~:text=Acto%20o%20proceder%20contrario%20a,estas%20de%20cualquier%20fundamento%20serio>.
- Iglesias, K. (2016). *Vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente huatuco*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Instituto de Ciencias Hegel, P. (15 de marzo de 2021). *Derecho laboral: el despido de trabajadores en Perú*. Obtenido de <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-el-despido-de-trabajadores-en-peru/>
- Juridica, N. (2013). *Norma jurídica*. Obtenido de <https://www.conceptosjuridicos.com/pe/norma-juridica/>
- Kerlinger, F. (2002). *Enfoque conceptual de la Investigación del comportamiento*. Washintong.
- Lillo, A. (2019). *Principio de continuidad de la relación laboral*. Lima.
- Lopez, P. (2004). Poblacion, muestra y muestreo. *Scielo*, 69 - 74. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es
- Marengo, Juan (2021) DESPIDO ARBITRARIO Y DAÑO MORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LIMA METROPOLITANA <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1295/Marengo%20Lopez,%20Juan%20Antonio.pdf?sequence=1>
- Medina, C (2024) “Análisis del daño moral y su cuantificación en el despido arbitrario, Arequipa, 2022” <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6f1abc51-fd74-4212-a306-c1f880d979f6/content>
- Mendoza, C. (8 de Diciembre de 2019). *Corporación peruana de abogados*. Obtenido de <https://www.abogadosempresariales.pe/despido-laboral-tipos-de-despidos-peru/>
- Mendoza, J. (08 de octubre de 2014). *Instrumentos de recolección de datos*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/JoseMendozaCastillo/12-instrumentos-de-recoleccion-de-datos>
- Molina, B. (2021) “El Despido Intempestivo Y El Principio De Estabilidad Laboral” <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12712/1/MOLINA%20PAGUAY%20BRILLITTE%20VERONICA.-.-.pdf>

- Moreno Galindo, E. (07 de agosto de 2013). *Metodología de investigación, pautas para hacer tesis*. Obtenido de Limitaciones en una investigación: <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/limitaciones-del-problema-de.html#:~:text=Se%20refiere%20limitaciones%20o%20los,problema%20debido%20por%20alguna%20raz%C3%B3n>.
- Muñoz, G. E. (2018). *La extinción del contrato de trabajo*. Madrid. Obtenido de Madrid
- Muzio, V. (2017). *Suspensión del contrato de trabajo*. Lima.
- N° 746-2003-AA/TC, P. (2004). *N° 746-2003-AA/TC, P.* Lima: El Peruano.
- n°728, T. U. (20 de Febrero de 2020). Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Otero, M. (1995). *Anuario de Filosofía del Derecho XII*. Santiago.
- Pacheco, C. S. (2018). Principio de Continuidad en el régimen Laboral de los Docentes de instituciones educativas Particulares del Perú. *Vox juris*, 163-170.
- Pacori, C. (2011). *Sobre la Indemnización por Despido Arbitrario*. Arequipa.
- Palestra, C. (1997). *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Lima, Perú. Lima: El Peruano. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dec728.pdf
- Paredes, J. (2014). *Despido arbitrario*. Lima.
- Pastrana, F. (21 de marzo de 2017). *¿Es lo mismo indemnización que resarcimiento?* Obtenido de <https://lpderecho.pe/es-lo-mismo-indemnizacion-que-resarcimiento/>
- Peña, M. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima: Universidad Nacional de Educación.
- Perez, J. (2019). *Principio de razonabilidad*. Madrid.
- Peru, C. P. (23 de Febrero de 1993). Obtenido de Constitución Política del Perú : <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>

- Peruano, E. (16 de Diciembre de 2015). *El Peruano*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia-%C2%BFes-general-el-regimenlaboral-privado-i-36484.aspx>
- Plá Rodríguez, A. (1990). *Los principios del Derecho de Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Proinversion. (15 de Febrero de 2020). *Proinversion* . Obtenido de <http://www.proinversion.gob.pe/apec/pdf/4%20Regimen%20Laboral.pdf>
- Puntriano, C. (2019). *La prescripción laboral*. Lima.
- Queque, M. (2023) Tutela Jurídica En El Derecho Peruano Contra El Despido Arbitrario Y La Estabilidad En El Régimen Laboral Privado
https://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/19787/Queque_Condori_Milton.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Raffino, M. (2018). *Contrato de trabajo*. Argentina.
- Ríos, A. V. (2013). El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado. *Derecho PUCP*, 309-339.
- Robles, D. (2018). *Indemnización por despido arbitrario* . Lima.
- Rodríguez, M. G. (1946). *Bocetos jurídicos: la buena fe y la seguridad jurídica*. Santiago de Chile: AAMN.
- Rodríguez, P. (1998). *Los principios del Derecho del trabajo*. Buenos Aires.
- Roldan, P. N. (2020). *Economipedia: Haciendo fácil la economía*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/competitividad.html>
- Rus Arias, E. (2015). *Economipedia*. Obtenido de Tipos de investigación: <https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-investigacion.html#:~:text=Los%20tipos%20de%20investigaci%C3%B3n%20pueden,aspectos%20a%20tener%20en%20cuenta>.
- Saco, M. (2018). *El impacto de la Ley N° 30709 en reducción de remuneraciones: A propósito de la nueva redacción del literal b) del artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sanchez M. et al (2021) Despido arbitrario y su afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, TARAPOTO 2009-2018
<http://repositorio.ucp.edu.pe:8080/server/api/core/bitstreams/9f473750-066a-4ce0-86fd-b5174ca6bc7b/content>

Sandoval, N. (2022) en su trabajo de investigación titulada "*El Impacto Socio-Jurídico De La Reincorporación Laboral Por Despidos Injustificados, Y La Necesidad De Reglamentar Los Salarios Devengados*"

<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/30469/T-5818.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Silvestre, E. (2019). *Principio del derecho laboral*. Madrid.

Sordo, A. I. (2016). *Recolección de datos*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/marketing/recoleccion-de-datos>

STC Exp.N°976-2001-AA-TC, . P. (2001). *STC Exp.N°976-2001-AA-TC*, . Lima: El peruano.

STC N.º 3710-2005-PA/TC, P. (2005). *STC N.º 3710-2005-PA/TC*. Lima: El Peruano.

STC N° 0008-2005-PI/TC, P. (2005). *STC N° 0008-2005-PI/TC*. Lima: El peruano.

Tecana American University, P. (2014). *Tipos de investigación y diseño de investigación*. Madrid: Tecana American University.

Toyama Miyagusuku, J., & Bringas Díaz, G. (2012). Los principios de igualdad laboral y generalidad tributaria. Puntos de encuentro y desencuentros. *IUS ET VERITAS*, 290-308.

Toyama, J. (2019). *El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales* . Lima.

Trujillo, E. (22 de Febrero de 2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/indemnizacion.html>

TUO. (27 de Marzo de 1997). *Asesoría laboral* . Obtenido de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dec728.pdf

TUO del D. Leg. N° 728, P. (1998). *Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Lima: El peruano.

Txto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, "Ley de Productividad y Competitividad Lavoral. (2018).

Untuña, L. (2018). *Inversión de la Carga de la Prueba en Despido Intempestivo como Fenómeno de la Relación Laboral*. Quito - Ecuador Central del Ecuador: Universidad .

Valencia, J. (2019). *despido arbitrario*. Lima.

Yabar, E. (2015). *Necesidad de regular en el decreto legislativo 728, ley de productividad y competitividad laboral, el derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas frente a la facultad*

fiscalizadora del empleador, para evitar despidos... Arequipa:
Universidad Católica de Santa María.

Zila, A. (25 de septiembre de 2020). *Toda materia*. Obtenido de Metodo de investigacion: <https://www.todamateria.com/metodos-de-investigacion/#:~:text=Los%20m%C3%A9todos%20de%20investigaci%C3%B3n%20son,ensayos%20y%20grupos%20de%20enfoque.>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO CONFORME AL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N°728 EN CONTRATOS DE RÉGIMEN LABORAL PRIVADO EN AREQUIPA, 2025

Responsables: BRYAN PAUL RODRIGUEZ OCHOA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la indemnización por despido arbitrario, según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 y la vulneración de los contratos de régimen laboral privado en Arequipa, 2025?</p> <p>Problemas específicos P.E.1 ¿Cuál es la relación que existe entre la indemnización por despido arbitrario, de acuerdo con el texto único ordenado del decreto legislativo 728, y los contratos de trabajo del régimen laboral privado en Arequipa 2025? P.E.2 ¿Cuál es la relación que existe entre la indemnización por despido arbitrario, según el texto único ordenado del decreto legislativo 728, y los tipos de contratos del régimen laboral privado en Arequipa 2025?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la indemnización por despido arbitrario, según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 y la vulneración de los contratos de régimen laboral privado en Arequipa, 2025.</p> <p>Objetivos específicos: O.E.1 Determinar la relación que existe entre la indemnización por despido arbitrario, de acuerdo con el texto único ordenado del decreto legislativo 728, y los contratos de trabajo del régimen laboral privado en Arequipa 2025. O.E.2 Determinar es la relación que existe entre la indemnización por despido arbitrario, según el texto único ordenado del decreto legislativo 728, y los tipos de contratos del régimen laboral privado en Arequipa 2025.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la indemnización por despido arbitrario, según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 y la vulneración de los contratos de régimen laboral privado en Arequipa, 2025.</p> <p>Hipótesis específicas: H.E.1 Existe relación significativa entre la indemnización por despido arbitrario, de acuerdo con el texto único ordenado del decreto legislativo 728, y los contratos de trabajo del régimen laboral privado en Arequipa 2025 H.E.2 Existe relación significativa entre la indemnización por despido arbitrario, según el texto único ordenado del decreto legislativo 728, y los tipos de contratos del régimen laboral privado en Arequipa 2025.</p>	<p>Variable 1: Indemnización por despido arbitrario Dimensiones: - D.1: Autoridad administrativa de trabajo - D.2: Principio del derecho laboral - D.3: Protección frente a un despido</p> <p>Variable 2: Contratos de régimen laboral privado Dimensiones: - D.1: Contratos de trabajo - D.2: Tipos de contrato - D.3.: Clases de despido</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Básica Nivel de Investigación: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental</p> <p>Población: 40 Trabajadores</p> <p>Muestra: 20 Trabajadores No probabilístico - Conveniencia</p> <p>Técnica e instrumentos: Técnica: Encuesta Instrumentos: cuestionario con 23 preguntas cerradas con 03 alternativas</p> <p>Métodos de análisis de datos Estadística descriptiva e interferencial</p>

<p>P.E.3 ¿Cuál es la relación que existe entre la indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 y las clases de despido del régimen laboral privado en Arequipa 2025?</p>	<p>O.E.3 Determinar la relación que existe entre la indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 y las clases de despido del régimen laboral privado en Arequipa 2025.</p>	<p>H.E.3 Existe relación significativa entre la indemnización por despido arbitrario según el texto único ordenado del decreto legislativo 728 y las clases de despido del régimen laboral privado en Arequipa 2025.</p>		
---	---	---	--	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de preguntas

ENCUESTA REALIZADA A DIVERSOS TRABAJADORES CONTRATADOS
EN EL SECTOR LABORAL PRIVADO

I. INSTRUCCIONES

El propósito de este cuestionario es recopilar información sobre la indemnización por despido arbitrario en contratos de régimen laboral privado, abarcando a diversos trabajadores del sector. Este instrumento nos permitirá obtener datos valiosos sobre la situación actual, por lo que es fundamental que las respuestas sean sinceras y precisas. Para ello, le solicitamos que marque con una equis (X) la opción que considere correcta en cada caso.

SEXO: Masculino Femenino

EDAD: Años:

Marque con una X la respuesta de su elección, según corresponda.

1. ¿Piensa usted que la Autoridad Administrativa de Trabajo verdaderamente resguarda a los empleados despedidos de forma injusta?
 - a. Si
 - b. No
 - c. Desconoce/ no tiene opinión

2. ¿Considera que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral brinda protección a los empleados en situaciones de despido injustificado?
 - a. Si
 - b. No
 - c. Desconoce/ no tiene opinión

3. ¿Piensa usted que el Ministerio de Trabajo proporciona protección a los empleados despedidos de forma injusta?
 - a. Si
 - b. No
 - c. Desconoce/ no tiene opinión

4. ¿Considera usted que el Principio de Protección en el campo del derecho laboral verdaderamente está en contra de las arbitrariedades en este escenario?
 - a. Si funciona de manera efectiva
 - b. No funciona de manera efectiva
 - c. Desconoce/no tiene opinión

5. ¿Considera que el principio de irrenunciabilidad de los derechos en el entorno laboral verdaderamente funciona como un equilibrio contra el mal uso de derechos?
 - a. Si funciona de manera efectiva
 - b. No funciona de manera efectiva
 - c. Desconoce/no tiene opinión
6. ¿Piensa usted que el principio de continuidad de las relaciones de trabajo en el ámbito laboral ejerce un efecto eficaz en la batalla contra el uso arbitrario de tal derecho?
 - a. Si funciona de manera efectiva
 - b. No funciona de manera efectiva
 - c. Desconoce/no tiene opinión
7. ¿Considera usted que en el campo del derecho laboral, el Principio de Primacía de la Realidad actúa eficazmente contra la arbitrariedad?
 - a. Si funciona de manera efectiva
 - b. No funciona de manera efectiva
 - c. Desconoce/no tiene opinión
8. ¿Considera usted que el Principio de Razonabilidad en el ámbito laboral es verdaderamente eficaz para mitigar el maltrato en el despido?
 - a. Si funciona de manera efectiva
 - b. No funciona de manera efectiva
 - c. Desconoce/no tiene opinión
9. ¿Considera usted que el Principio De Buena Fe en el ámbito laboral tiene un impacto efectivo en el despido injustificado?
 - a. Si funciona de manera efectiva
 - b. No funciona de manera efectiva
 - c. Desconoce/no tiene opinión
10. ¿Considera usted que el precepto de no discriminación en el ámbito laboral es eficaz para neutralizar el uso del derecho arbitrario?
 - a. Si funciona de manera efectiva
 - b. No funciona de manera efectiva
 - c. Desconoce/no tiene opinión
11. ¿Considera usted que la Constitución Política del Perú proporciona una salvaguarda eficaz al empleado frente a despidos injustificados?
 - a. Si resguarda de manera eficaz
 - b. No brinda protección eficaz
 - c. Desconoce/No tiene opinión
12. ¿Piensa usted que la Doctrina Peruana funciona como un instrumento de salvaguarda contra despidos injustos?
 - a. Si es un instrumento de salvaguarda
 - b. No es un instrumento de salvaguarda
 - c. Desconoce/No tiene opinión

13. ¿Considera usted que el plazo de acción se implementa correctamente en los casos de compensación por despido injustificado?
 - a. Si se implementa de manera adecuada
 - b. No se implementa de manera adecuada
 - c. Desconoce/No tiene opinión

14. ¿Considera usted que la normativa de la compensación en el marco del contrato indefinido esta correctamente incluida en nuestras leyes?
 - a. Si esta adecuadamente regulado
 - b. No esta adecuadamente regulado
 - c. Desconoce/No tiene opinión

15. ¿Considera que nuestra legislación esta adecuada para regular el contrato indefinido en relación a la compensación?
 - a. Si esta adecuadamente regulado
 - b. No esta adecuadamente regulado
 - c. Desconoce/No tiene opinión

16. ¿Considera usted que el periodo de evaluación en un contrato laboral esta correctamente estipulado en el TÚO del Decreto Legislativo N° 728?
 - a. Si esta adecuadamente regulado
 - b. No esta adecuadamente regulado
 - c. Desconoce/No tiene opinión

17. ¿Considera usted que la normativa de la interrupción laboral esta correctamente incluida en el TUO del Decreto Legislativo N° 728?
 - a. Si esta adecuadamente regulado
 - b. No esta adecuadamente regulado
 - c. Desconoce/No tiene opinión

18. ¿Considera usted que la normativa acerca de la terminación del contrato laboral se encuentra adecuadamente definida en el TUO del Decreto Legislativo N° 728?
 - a. Si esta adecuadamente regulado
 - b. No esta adecuadamente regulado
 - c. Desconoce/No tiene opinión

19. ¿Considera usted que el empleado posee una protección adecuada frente a un despido justificado de acuerdo con el TUO del Decreto Legislativo N° 728?
 - a. Si esta adecuadamente protegido
 - b. No esta adecuadamente protegido
 - c. Desconoce/No tiene opinión

20. ¿Considera que el empleado esta correctamente resguardado ante un despido nulo de acuerdo con el TUO del Decreto Legislativo N° 728?
 - a. Si esta adecuadamente resguardado
 - b. No esta adecuadamente resguardado
 - c. Desconoce/No tiene opinión

21. ¿Considera usted que el empleado esta correctamente resguardado contra despidos injustificados de acuerdo a lo estipulado en el TUO del Decreto Legislativo N° 728?
- Si esta resguardado adecuadamente
 - No esta resguardado adecuadamente
 - Desconoce/No tiene opinión
22. ¿Considera usted que el despido injustificado se lleva a cabo de acuerdo con lo que dicta el TUO del Decreto Legislativo N° 728?
- Si se lleva de acuerdo al TUO del Decreto Legislativo N°728
 - No se lleva de acuerdo al TUO del Decreto Legislativo N°728
 - Desconoce/No tiene opinión
23. ¿Considera que el concepto de compensación se implementa de acuerdo a lo que dicta el TUO del Decreto Legislativo N° 728?
- Si se implementa según el TUO del Decreto Legislativo N°728
 - No se implementa según el TUO del Decreto Legislativo N°728
 - Desconoce/No tiene opinión

ANEXO 3: Ficha de validación de instrumentos de medición

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Indemnización Por Despido Arbitrario Conforme Al Texto Único Ordenado Del Decreto Legislativo N°728 En Contratos De Régimen Laboral Privado En Arequipa, 2025

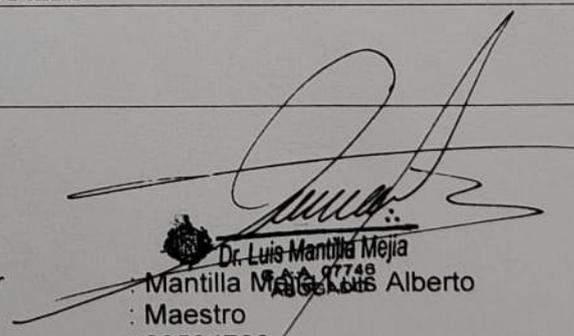
Nombre del Experto: Mg. Luis Alberto Mantilla Mejia

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/No cumple	Preguntas a 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

Apellido y nombre del validador
Grado Académico
Nro. DNI:


Dr. Luis Mantilla Mejia
: Mantilla Mejia, Luis Alberto
: Maestro
: 29534700

I. DATOS GENERALES

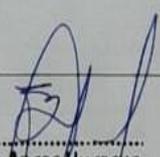
Título de la Investigación: Indemnización Por Despido Arbitrario Conforme Al Texto Único Ordenado Del Decreto Legislativo N°728 En Contratos De Régimen Laboral Privado En Arequipa, 2025

Nombre del Experto: Abg. Alberto Apaza Huaraya

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/No cumple	Preguntas a 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


Alberto Apaza Huaraya
ABOGADO
C.A.A. 15164

Apellido y nombre del validador

: Apaza Huaraya Alberto

Grado Académico

: Abogado

Nro. DNI:

: 29444147

I. DATOS GENERALES

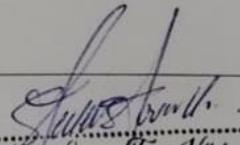
Título de la Investigación: Indemnización Por Despido Arbitrario Conforme Al Texto Único Ordenado Del Decreto Legislativo N°728 En Contratos De Régimen Laboral Privado En Arequipa, 2025

Nombre del Experto: Abg. Yamil Stevens Tovar Villafuerte

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/No cumple	Preguntas a 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


.....
Yamil Stevens Tovar Villafuerte
ABOGADO
C.A.A. N° 13477

Apellido y nombre del validador
Grado Académico
Nro. DNI:

: Tovar Villafuerte Yamil Stevens
: Abogado
: 44797377

Anexo 4: Base de datos

*SPSSE1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Ampliaciones Ventana Ayuda

1: V1 23 Visible: 41 de 41 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	D1
1	1	1	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	
2	2	3	1	2	1	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	1	3	2	2	2	3	
3	1	2	3	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	
4	2	1	2	1	2	3	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	
5	1	3	1	1	3	1	2	3	3	2	1	2	3	1	2	1	3	2	1	2	2	2	2	
6	1	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	3	
7	1	3	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
8	2	1	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	
9	1	2	3	1	2	2	1	2	2	3	1	3	1	1	2	2	3	1	2	3	2	2	3	
10	1	3	1	1	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	
11	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	
12	1	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	3	2	2	
13	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	1	3	1	1	2	1	2	1	3	2	2	2	3	
14	1	1	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	
15	1	3	2	3	2	2	1	2	2	3	1	3	2	1	2	1	3	1	3	2	2	2	2	
16	1	1	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1	2	2	3	2	
17	2	3	2	1	2	3	1	2	2	3	1	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	
18	1	1	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2	1	1	3	2	3	1	3	2	2	2	2	
19	1	1	2	1	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	
20	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	3	3	2	2	2	
21																								
22																								
23																								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Búsqueda

ESP LAA 21:24 4/04/2025

*SPSSE1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Ampliaciones Ventana Ayuda

22 : V1_A Visible: 41 de 41 variables

	P22	P23	D1	D2	D3	V1	D4	D5	D6	D7	V2	D1_A	D2_A	D3_A	V1_A	D4_A	D5_A	D6_A	D7_A	V2_A
1	2	2	4	13	6	23	5	5	4	2	16	1	2	1	1	1	2	1	1	2
2	2	3	6	13	12	31	5	5	4	3	17	2	2	2	2	1	2	1	2	2
3	2	2	6	13	8	27	8	4	4	2	18	2	2	1	2	2	1	1	1	2
4	2	2	5	14	10	29	5	5	4	2	16	2	2	2	2	1	2	1	1	2
5	2	2	5	15	9	29	6	3	4	2	15	2	2	2	2	2	1	1	1	2
6	1	3	6	14	10	30	5	4	3	3	15	2	2	2	2	1	1	1	2	2
7	2	2	6	15	10	31	6	4	4	2	16	2	2	2	2	2	1	1	1	2
8	3	2	5	16	11	32	6	5	6	2	19	2	2	2	2	2	2	3	1	2
9	2	3	6	13	8	27	6	5	4	3	18	2	2	1	2	2	2	1	2	2
10	2	2	5	16	11	32	5	5	5	2	17	2	2	2	2	1	2	2	1	2
11	2	2	5	14	10	29	6	4	4	2	16	2	2	2	2	2	1	1	1	2
12	2	2	7	14	8	29	8	5	5	2	20	2	2	1	2	2	2	2	1	3
13	2	3	6	16	8	30	4	5	4	3	16	2	2	1	2	1	2	1	2	2
14	2	2	3	18	13	34	7	4	4	2	17	1	3	3	2	2	1	1	1	2
15	2	2	6	15	9	30	5	5	4	2	16	2	2	2	2	1	2	1	1	2
16	3	2	3	14	9	26	4	3	5	2	14	1	2	2	2	1	1	2	1	1
17	2	3	7	14	10	31	8	4	4	3	19	2	2	2	2	2	1	1	2	2
18	2	2	4	15	8	27	6	5	4	2	17	1	2	1	2	2	2	1	1	2
19	2	2	4	15	11	30	4	4	4	2	14	1	2	2	2	1	1	1	1	1
20	2	2	4	13	8	25	6	6	4	2	18	1	2	1	1	2	3	1	1	2
21																				
22																				
23																				

Vista de datos Vista de variables

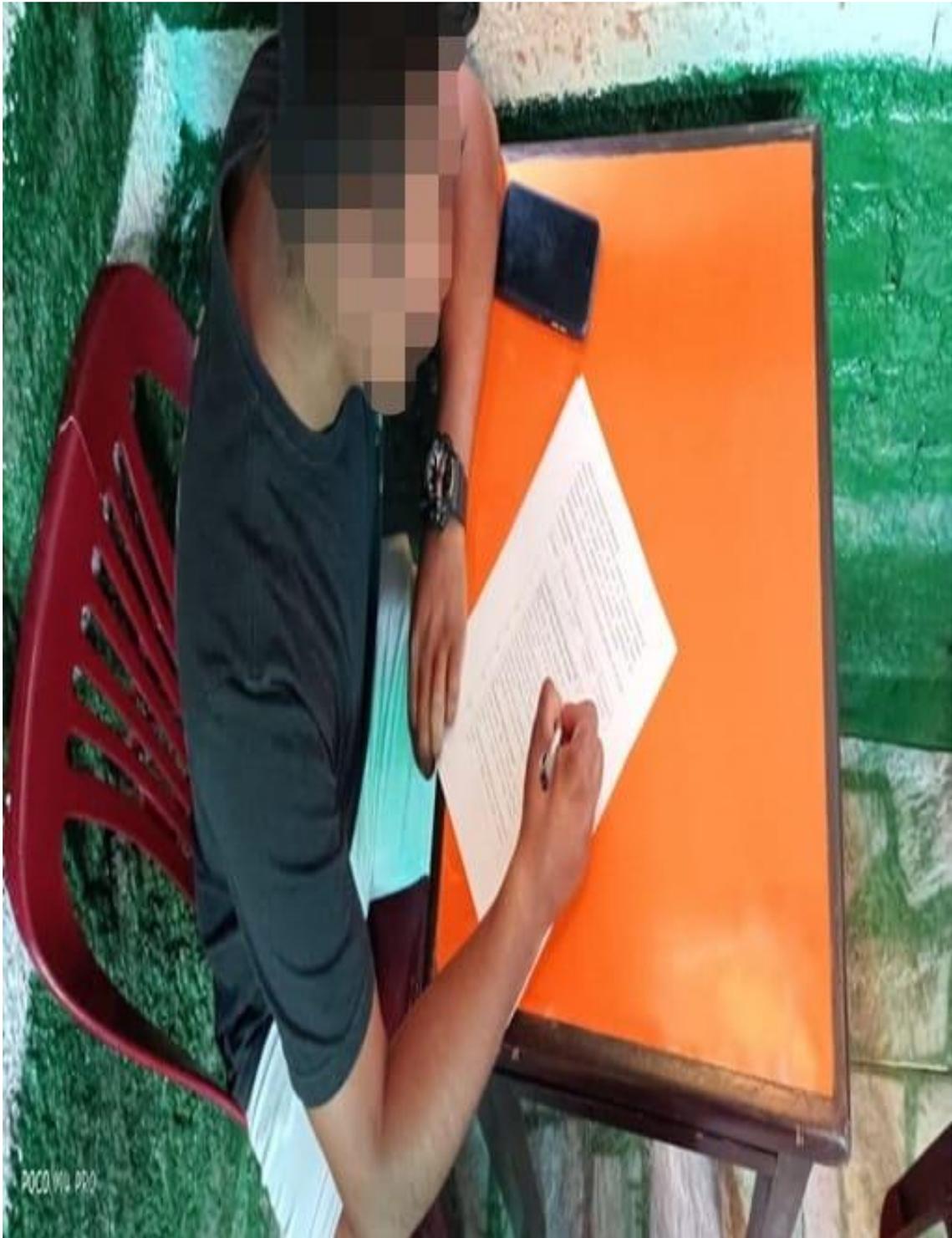
IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Búsqueda

ESP LAA 21:25 4/04/2025

Anexo 5: Evidencia fotográfica







Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud



Página 1 of 112 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::3117:470806390

1750866765_TESIS- BRYAN RODRIGUEZ - INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO.docx

📅 2025

📅 2025

🎓 Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:470806390

Fecha de entrega

30 jun 2025, 8:31 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

30 jun 2025, 8:42 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

1750866765_TESIS- BRYAN RODRIGUEZ - INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO.docx

Tamaño de archivo

1.7 MB

107 Páginas

20.186 Palabras

116.055 Caracteres



Página 1 of 112 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::3117:470806390

27% 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

- 25%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 11%  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.