



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**“EL DESPIDO ARBITRARIO Y LA AFECTACIÓN AL
DERECHO DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA - 2024”**

PRESENTADO POR

BACH. JAVIER MARCIAL POMA AROCUTIPA

BACH. JORGE JHONATAN CORZO VALDIVIA

ASESOR

Dr. BENITO VALVERDE CEDANO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

MOQUEGUA-PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS (FCJEP), certifica que el trabajo de investigación () / Tesis (X) / Trabajo de suficiencia profesional () /

“EL DESPIDO ARBITRARIO Y LA AFECTACIÓN AL DERECHO DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA - 2024”

Presentado por el (la):

BACH. JAVIER MARCIAL POMA AROCUTIPA
BACH. JORGE JHONATAN CORZO VALDIVIA

Para obtener el grado académico () o Título profesional (X) o Título de segunda especialidad () de ABOGADO asesorado por el/Dr. BENITO VALVERDE CEDANO con Resolución de Decanato N°1398-2024-FCJEP-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
DERECHO	BACH. JAVIER MARCIAL POMA AROCUTIPA BACH. JORGE JHONATAN CORZO VALDIVIA	“EL DESPIDO ARBITRARIO Y LA AFECTACIÓN AL DERECHO DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA - 2024”	23%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del 23%, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 01 de agosto de 2024

Dr. Teófilo Lauracio Ticona
Jefe Unidad de Investigación FCJEP

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA _____	1
PÁGINA DE JURADOS _____	ii
CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD _____	iii
DEDICATORIA _____	iv
AGRADECIMIENTO _____	v
ÍNDICE DE CONTENIDO _____	vi
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS. _____	xi
RESÚMEN _____	xiii
ABSTRACT _____	xiv
INTRODUCCIÓN _____	xv
CAPÍTULO I.- EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN _____	18
1.1.- Descripción de la realidad problemática _____	18
1.2.- Definición del problema _____	20
1.2.1.- Problema General _____	20
1.2.2.- Problemas específicos _____	20
1.3.- Objetivos de la Investigación _____	21
1.3.1.- Objetivo general _____	21
1.3.2.- Objetivos específicos _____	21
1.4.- Justificación y limitaciones de la investigación _____	22
1.4.1.- Justificación _____	22
1.4.2.- Limitaciones de la investigación _____	23
1.5.- Variables y Operacionalización _____	23
1.5.1.- Definición conceptual: Variable Despido arbitrario _____	23

1.5.2.- Definición Operacional: Variable Despido arbitrario _____	23
1.5.3.- Definición conceptual: Variable Afectación al derecho de la estabilidad laboral. _____	24
1.5.4.- Definición Operacional: Variable Afectación al derecho de la estabilidad laboral _____	24
1.5.5.- Operacionalización de las variables _____	24
1.6. - Hipótesis de la Investigación _____	26
1.6.1.- Hipótesis general _____	26
1.6.2.- Hipótesis específicos _____	26
CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO _____	27
2.1.- Antecedentes de la Investigación _____	27
2.1.1.- Antecedentes internacionales _____	27
2.1.2.- Antecedentes Nacionales _____	28
2.1.3.- Antecedentes Locales _____	30
2.2.- Bases Teóricas _____	31
2.2.1.- Despido arbitrario _____	31
2.2.1.1.- Características del despido _____	32
2.2.1.2.- Causas del despido arbitrario. _____	33
2.2.1.3.- Consecuencias del despido arbitrario _____	33
2.2.1.4.- Medidas de protección contra el despido arbitrario _____	33
2.2.2.- Despido Nulo _____	34
2.2.3.- Despido Fraudulento _____	34
2.2.4.- Despido incausado _____	35
2.2.4.1.- Requisitos para que sea un despido legítimo _____	35
2.2.5.- Afectación al derecho de la estabilidad laboral _____	36

2.2.5.1.- El derecho _____	36
2.2.5.2.- Estabilidad laboral _____	36
2.2.5.2.- Derecho de estabilidad laboral. _____	36
2.2.6.- Estabilidad laboral de entrada _____	37
2.2.7.- Estabilidad laboral absoluta _____	37
2.2.8.- Estabilidad laboral relativa _____	37
2.2.9.- Teorías _____	38
2.2.9.1.- Teoría de los hechos cumplidos _____	38
2.2.9.2.- Teoría de los derechos adquiridos _____	38
2.3.- Marco Conceptual _____	39
CAPÍTULO III: MÉTODO _____	41
3.1. Tipo y Nivel de investigación _____	41
3.1.1.- Investigación científica Básica. _____	41
3.1.2.- Nivel de investigación Descriptivo – Relacional _____	41
3.2. Diseño de investigación _____	41
3.2.1.- No experimental de corte transversal _____	41
3.3. Población y muestra: _____	42
3.3.1. Población: _____	42
3.3.2. Muestra _____	42
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos _____	43
3.4.1.- La Encuesta _____	44
3.4.2.- Cuestionario _____	44
3.4.2.1.- Elementos esenciales del instrumento. _____	44
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos _____	46

3.5.1.- Análisis descriptivo _____	46
3.5.2.- Análisis inferencial _____	47
3.6.- Aspectos éticos _____	47
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS ____	48
4.1. Presentación de resultados por Variable _____	48
4.1.1.- Análisis descriptivo _____	48
4.1.2.- Análisis descriptivo de la variable: Despido arbitrario _____	49
4.1.3.- Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable: Despido arbitrario _____	50
4.1.3.1.- Dimensión: Despido nulo _____	50
4.1.3.2.- Dimensión: Despido fraudulento _____	52
4.1.3.3.- Dimensión: Despido incausado _____	53
4.1.4.- Análisis descriptivo de la variable: Afectación al derecho de la estabilidad laboral _____	55
4.1.5.- Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable: Afectación del derecho a la estabilidad laboral _____	56
4.1.5.1.- Dimensión: Estabilidad laboral de entrada _____	56
4.1.5.2.- Dimensión: Estabilidad laboral absoluta _____	58
4.1.5.3.- Dimensión: Estabilidad laboral relativa _____	59
4.2.- Contrastación de hipótesis _____	61
4.2.1.- Prueba de normalidad _____	61
4.2.2.- Contrastación de la hipótesis general _____	62
4.2.3.- Contrastación de las hipótesis específicas _____	65
4.3. Discusión de Resultados _____	70
4.3.1 Discusión de resultados en relación a la hipótesis general _____	70
4.3.2 Discusión de resultados en relación a las hipótesis específicas ____	71

CAPÍTULO V.- CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES	75
5.1.- Conclusiones	75
5.2.- Recomendaciones	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	¡Error! Marcador no definido.
ANEXOS	88
6.1.- Ficha Técnica e Instrumentos	88
6.2.- Validación de los instrumentos por juicio de expertos	92
6.3. Solicitud y respuesta de la Municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa	98
6.4.- Base de datos en Excel de toda la muestra	100
6.5.- Base de datos procesados en el SPSSv26	102
6.7.- Matriz de consistencia.	104

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS.

TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de la variable: Despido arbitrario</i>	25
Tabla 2 <i>Operacionalización de la variable: Afectación al derecho de la estabilidad laboral</i>	25
Tabla 3 <i>Validación de los instrumentos por juicio de expertos</i>	44
Tabla 4 <i>Niveles y rangos de las variables: Despido arbitrario y Afectación al derecho de la estabilidad laboral</i>	48
Tabla 5 <i>Frecuencias de la variable: Desigualdad de género</i>	49
Tabla 6 <i>Análisis descriptivo de la dimensión Despido nulo</i>	50
Tabla 7 <i>Frecuencias de la dimensión: Despido fraudulento</i>	52
Tabla 8 <i>Frecuencias de la dimensión: Despido incausado</i>	53
Tabla 9 <i>Frecuencias de la variable: Afectación al derecho de la estabilidad laboral</i>	55
Tabla 10 <i>Frecuencias de la dimensión: Estabilidad laboral de entrada</i>	56
Tabla 11 <i>Frecuencias de la dimensión: Estabilidad laboral absoluta</i>	58
Tabla 12 <i>Frecuencias de la dimensión: Estabilidad laboral relativa</i>	59
Tabla 13 <i>La prueba de normalidad de los datos</i>	61
Tabla 14 <i>Correlación de las variables: Despido arbitrario y Afectación al derecho de la estabilidad laboral</i>	63
Tabla 15 <i>Comprobación de la hipótesis específica 01: Despido nulo y la afectación al derecho de la estabilidad laboral</i>	65
Tabla 16 <i>Comprobación de la hipótesis específica 02: Despido fraudulento y la afectación al derecho de la estabilidad laboral</i>	67
Tabla 17 <i>Comprobación de la hipótesis específica 03: Despido incausado y la afectación al derecho de la estabilidad laboral</i>	69

FIGURAS

Figura 1 <i>Esquema del nivel descriptivo-correlacional y no experimental</i>	42
Figura 2 <i>Fórmula para determinar la muestra de una población finita</i>	43
Figura 3 <i>Interpretación del Grado de confiabilidad de los instrumentos</i>	45
Figura 4 <i>Confiabilidad del instrumento Despido arbitrario</i>	45
Figura 5 <i>Confiabilidad del instrumento afectación al derecho de la estabilidad</i>	46
Figura 6 <i>Gráfico de resultados de la variable Despido arbitrario</i>	50
Figura 7 <i>Gráfico de la dimensión: Despido Nulo</i>	51
Figura 8 <i>Gráfico de la dimensión: Despido fraudulento</i>	53
Figura 9 <i>Gráfico de la dimensión: Despido incausado</i>	54
Figura 10 <i>Gráfico de la variable: Afectación al derecho de la estabilidad laboral</i>	56
Figura 11 <i>Gráfico de la dimensión: Estabilidad laboral de entrada</i>	57
Figura 12 <i>Gráfico de la dimensión: Estabilidad laboral absoluta</i>	59
Figura 13 <i>Gráfico de la dimensión: Estabilidad laboral relativa</i>	60
Figura 14 <i>Regla de Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.</i>	64

RESÚMEN

El propósito principal de este estudio transversal, descriptivo, relacional, y no experimental, es determinar la relación entre el despido arbitrario y la afectación al derecho de la estabilidad laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna 2024. En una muestra de 80 trabajadores con vínculo laboral, que pertenecen a los diversos regímenes laborales de la entidad. El despido arbitrario y la afectación al derecho de la estabilidad laboral, fueron los instrumentos utilizados. De acuerdo con los resultados, para las variables de despido nulo y la afectación al derecho de la estabilidad laboral de entrada, existe una relación positiva baja con un nivel de confianza del 99%, debido a que se obtuvo (Sig. = 0.006, Rho de Spearman = 0,306**). Asimismo, para las variables de despido fraudulento y la afectación al derecho de la estabilidad laboral absoluta, se establece que existe una relación positiva alta con un nivel de confianza del 99%, debido a que se obtuvo (Sig.= 0.000, y Rho de Spearman = 0,687**). De igual modo, para las variables despido incausado y la afectación al derecho de la estabilidad laboral relativa, existe una relación positiva moderada con un nivel de confianza del 99%, debido a que se obtuvo (Sig. = 0.000, y Rho de Spearman = 0,490**). En consecuencia, las conclusiones finales de este estudio son que existe una relación positiva alta con un nivel de confianza del 99% entre las variables: Despido arbitrario y la afectación al derecho de la estabilidad laboral, debido a que se obtuvo (Sig. = 0.000; rho de Spearman = 0.706**). A partir de estos resultados se puede afirmar que, ante un incremento de despidos arbitrarios sin justificar una causa justa o que no se pueda probar en juicio, el derecho a la estabilidad laboral, que es un principio de continuidad en el empleo, será afectado de manera constante con la misma intensidad y fuerza.

Palabras clave: Afectación, vínculo laboral, trabajadores, causa justa, despido nulo, despido fraudulento, despido incausado, estabilidad, prueba en juicio.

ABSTRACT

The main purpose of this cross-sectional, descriptive, relational, and non-experimental study is to determine the relationship between arbitrary dismissal and the impact on the right to job stability in the workers of the District Municipality of Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna 2024. In a sample of 80 workers with an employment relationship, who belong to the various labor regimes of the entity. Arbitrary dismissal and the impact on the right to job stability were the instruments used. According to the results, for the variables of null dismissal and the impact on the right of entry job stability, there is a low positive relationship with a confidence level of 99%, because it was obtained (Sig. = 0.006, Rho Spearman = 0.306**). Likewise, for the variables of fraudulent dismissal and the impact on the right to absolute job stability, it is established that there is a high positive relationship with a confidence level of 99%, because it was obtained (Sig.= 0.000, and Rho of Spearman = 0.687**). Similarly, for the variables unjustified dismissal and the impact on the right to relative job stability, there is a moderate positive relationship with a confidence level of 99%, because it was obtained (Sig. = 0.000, and Spearman's Rho = 0.490**). Consequently, the final conclusions of this study are that there is a high positive relationship with a confidence level of 99% between the variables: Arbitrary dismissal and the impact on the right of job stability, because it was obtained (Sig. = 0.000; Spearman's rho = 0.706**). Based on these results, it can be stated that, in the event of an increase in arbitrary dismissals without justifying a just cause or that cannot be proven in court, the right to job stability, which is a principle of continuity in employment, will be significantly affected. constantly with the same intensity and strength.

Keywords: Affectation, employment relationship, workers, just cause, null dismissal, fraudulent dismissal, unjustified dismissal, stability, evidence in court.

INTRODUCCIÓN

Tanto en el Perú como en el mundo, el problema del despido arbitrario, se traduce como una situación en la que los trabajadores son despedidos sin una causa justificada o en la que la causa del despido no puede ser probada. Esta práctica no solo tiene implicaciones legales, sino que también puede tener un impacto significativo en la salud organizacional y la moral de las instituciones, así como en la estabilidad laboral, económica y social de los trabajadores afectados.

En el contexto peruano Chanamé (2022), expresa que en el artículo 34 del TUO de la LPCL núm. 728, reconoce el concepto de despido arbitrario. Según la legislación laboral peruana, los empleados que son despedidos arbitrariamente tienen derecho a una indemnización para mitigar los daños sufridos. Además, la ley ofrece la opción de solicitar la reincorporación al puesto en casos de despido arbitrario.

La característica principal de la problemática del despido arbitrario, según Paz (2024), es la ocurrencia de esta situación se caracteriza por una acción unilateral tomada por el empleador, sin la participación del trabajador y carente de una justificación legítima y válida. En consecuencia, las únicas opciones disponibles para el empleado son aceptar o impugnar el despido. El objetivo principal de este despido es rescindir el vínculo laboral existente entre el empleador y el empleado.

El derecho al trabajo, según Blancas (2016), el artículo 22 de la Constitución peruana reconoce la importancia del trabajo, afirmando que es tanto un deber como un derecho fundamental crucial para el bienestar social y la autorrealización individual. Este principio no solo se refleja en esta disposición legal, sino que también se articula en el artículo 6, párrafo 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Como resultado, la legislación nacional garantiza la seguridad laboral de los empleados. Si un empleado se enfrenta a un despido injustificado, tiene derecho a una indemnización o a la reincorporación, junto con cualquier otro derecho especificado en las leyes nacionales.

Por lo tanto, las repercusiones del despido arbitrario, puede acarrear diversas consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para las instituciones. Porque los trabajadores que son afectados por el despido pueden experimentar estrés, ansiedad y dificultades económicas y las instituciones se pueden ver afectadas por demandas y obligaciones de pagar indemnizaciones a los trabajadores afectados y así también pueden afectar la reputación de la institución tanto interna como externa. (Aguilar, 2024). Por lo que es fundamental promover un entorno laboral justo y respetuoso, en el que se repete los derechos laborales.

En este marco, esta investigación, pretende establecer la asociación entre el despido arbitrario y la afectación al derecho de la estabilidad laboral. Esto nos dará la oportunidad de que los resultados contribuyan significativamente a lograr una un entorno laboral justo y respetuoso, en el que se repete los derechos laborales.

Como metodología este estudio empleó una investigación básica, de diseño transversal no experimental, de nivel descriptivo correlacional en la que se aplicó dos cuestionarios en una muestra de 80 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa. Para profundizar en este tema y comprender la progresión de este estudio, se ha estructurado en cinco capítulos con el siguiente contenido:

En el capítulo I: Se brinda una explicación minuciosa del problema de investigación, enfocándolo desde una perspectiva general hasta los aspectos más específicos de la situación problemática. De igual modo, se formulan las preguntas, objetivos e hipótesis de la investigación, así como su justificación y relevancia.

En el capítulo II: El marco teórico se estructura de forma lógica y consistente, presentando los antecedentes relacionados con el ámbito de investigación, seguido de una exploración de los aspectos teóricos de las variables y sus dimensiones, concluyendo en un marco conceptual.

En el capítulo III: Se explica el método de investigación, describiendo su tipo, nivel y diseño. Asimismo, se establece la población y la muestra involucrada

en el análisis. Se describe de manera precisa la técnica de recolección de datos y el procedimiento implementado.

En el Capítulo IV, se presentan los resultados descriptivos e inferenciales a través de tablas de frecuencias y gráficos descriptivos e inferenciales. Estos resultados son examinados y comparados con estudios previos llevados a cabo en el +ámbito internacional, nacional y local.

En el Capítulo V, se presentan las conclusiones finales del estudio y se brindan recomendaciones en relación con los hallazgos obtenidos para resolver el problema abordado en esta investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.- Descripción de la realidad problemática

Los despidos arbitrarios son una práctica que afecta la estabilidad laboral de los trabajadores en todo el mundo, conduce a la inseguridad laboral y viola los derechos fundamentales de los trabajadores. Y esto se manifiesta de diversas formas, desde despidos improcedentes hasta el uso de contratos de duración determinada para eludir obligaciones laborales. Esta práctica impacta negativamente en la calidad de vida de los trabajadores y genera estrés, inseguridad y desigualdad en el lugar de trabajo.

A Nivel Mundial

Organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (2024) ha destacado la importancia de proteger a los trabajadores de los despidos arbitrarios para garantizar relaciones laborales justas e igualitarias. Esta regulación de los despidos arbitrarios está condicionada en varios países por el Convenio Nro. 158 de 1982 de la OIT, que regula la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador. Sin embargo, este convenio ha sido ratificado por un número relativamente pequeño de países de la Unión Europea, incluidos Chipre, Eslovenia, España, Finlandia, Francia, Letonia, Luxemburgo, Portugal y Suecia. En ese mismo sentido Alvares (2024), indica que Este acuerdo establece, como regla general, que el despido debe estar justificado por motivos relacionados con la capacidad del trabajador para trabajar, su comportamiento o las necesidades

de la empresa. También se han establecido una serie de razones que en ningún caso pueden justificar el despido por discriminación, maternidad, represalias o afiliación sindical. También está prohibido el despido por enfermedad, pero se permiten excepciones en la aplicación del convenio. Como cuestión de procedimiento, se exige una notificación "razonable", a la que se puede renunciar en caso de violaciones graves.

En Latinoamérica

En Latinoamérica, la problemática del despido arbitrario es especialmente relevante debido a la informalidad laboral y a la debilidad de las normativas de protección laboral en algunos países de la región. Según Alaimo y Pagés (2016), Ocho países de la región, como Bahamas, Bolivia, Chile, Costa Rica, República Dominicana, Guatemala, Panamá y El Salvador, no tienen requisitos legales adicionales para el despido arbitrario, mientras que México, Colombia y Argentina tienen los más estrictos. Venezuela y Uruguay tienen reglas más estrictas con respecto a los trabajadores temporales.

En el Perú

En el contexto peruano, el despido arbitrario es un problema que afecta a muchos trabajadores, especialmente a aquellos que trabajan en sectores vulnerables o en condiciones precarias. Aunque existen disposiciones que regulan los despidos, su implementación efectiva y la protección de los trabajadores siguen siendo cuestiones importantes. El impacto del despido arbitrario sobre la estabilidad laboral en el Perú se refleja en la inestabilidad laboral, la falta de protección social y la desigualdad en el acceso a un trabajo estable y decente.

En la Región de Tacna

En la región de Tacna, en el sur del Perú, la cuestión de los despidos arbitrarios adquiere matices locales en un contexto en el que la economía y el empleo pueden verse influenciados por factores regionales específicos. La falta de oportunidades de empleo formal y la presencia del sector informal pueden aumentar

la vulnerabilidad de los trabajadores al despido arbitrario. Además, la dinámica económica de la región puede afectar la estabilidad laboral de los trabajadores, especialmente en sectores como el comercio, la agricultura y el turismo.

En consecuencia, los despidos arbitrarios y su impacto en la estabilidad laboral representan un problema global que afecta a trabajadores de todo el mundo, incluyendo América Latina, Perú y la región de Tacna. Es importante promover una protección efectiva contra los despidos arbitrarios, fortalecer las regulaciones laborales y garantizar condiciones laborales justas y equitativas para garantizar la estabilidad y dignidad de los trabajadores en estos diferentes contextos. Por lo tanto, el objetivo de esta investigación fue determinar si existe una relación entre el despido arbitrario y el impacto en el derecho a la estabilidad laboral entre los empleados del Municipio Distrital de Gregorio Albarracín. Por tanto, planteamos el siguiente problema general.

1.2.- Definición del problema

1.2.1.- Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el despido arbitrario y la afectación al derecho de la estabilidad laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna 2024?

1.2.2.- Problemas específicos

Primer problema específico

¿Cuál es la relación que existe entre el despido nulo y la afectación al derecho de la estabilidad laboral de entrada en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna 2024?

Segundo problema específico

¿Cuál es la relación que existe entre el despido fraudulento y la afectación al derecho de la estabilidad laboral absoluta en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna 2024?

Tercer problema específico

¿Cuál es la relación que existe entre el despido incausado y la afectación al derecho de la estabilidad laboral relativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna 2024?

1.3.- Objetivos de la Investigación

1.3.1.- Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el despido arbitrario y la afectación al derecho de la estabilidad laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna 2024.

1.3.2.- Objetivos específicos

Primer objetivo específico

Determinar la relación que existe entre el despido nulo y la afectación al derecho de la estabilidad laboral de entrada en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna 2024.

Segundo objetivo específico

Determinar la relación que existe entre el despido fraudulento y la afectación al derecho de la estabilidad laboral absoluta en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna 2024.

Tercer objetivo específico

Determinar la relación que existe entre el despido incausado y la afectación al derecho de la estabilidad laboral relativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna 2024.

1.4.- Justificación y limitaciones de la investigación

1.4.1.- Justificación

Justificación teórica

La justificación teórica de la investigación radica en determinar la relación que existe entre el despido arbitrario y la afectación al derecho de la estabilidad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín, el mismo nos permitirá conocer y mejorar el conocimiento existente acerca del tema abordado. Así mismo nos permitirá valorar los aportes teóricos y metodológicos y nuevos resultados confiables, producto de la utilización de instrumentos de recolección de datos que poseen los dos elementos como son la validez y la confiabilidad.

Justificación Práctica

La justificación práctica de la presente investigación, busca despertar y tomar conciencia de la importancia de la estabilidad laboral y como esta es afectada por el despido arbitrario. El analizar dicha problemática nos permite ver los problemas laborales bajo otra óptica con la finalidad de poder ayudar a la población trabajadora ya que el objetivo de la estabilidad laboral es proteger el derecho al trabajo e impedir los actos arbitrarios de los empleadores.

Justificación Metodológica

Para poder medir la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín, se elaboró dos instrumentos de investigación, los cuales se validaron por juicio de expertos, y se determinó su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach con una prueba piloto de 30 elementos con la finalidad de

lograr resultados precisos y confiables, los cuales servirán para futuras investigaciones.

1.4.2.- Limitaciones de la investigación

El impacto del despido arbitrario en el derecho de la estabilidad laboral en el Perú es significativo, ya que pone en riesgo la seguridad laboral de los trabajadores al permitir que sean despedidos sin una causa válida. Esto afecta la protección de los derechos laborales y la dignidad de las personas, generando inseguridad en el empleo y desequilibrios en las relaciones laborales. En ese sentido una de las limitaciones que se pudo evidenciar es el desconocimiento de los derechos laborales y además la falta de apoyo de parte de representada para poder ilustrar de manera efectiva nuestra investigación. Los trabajadores municipales tienen horarios y cargas de trabajo muy variables lo que dificultó su participación y disponibilidad para colaborar con la investigación.

1.5.- Variables y Operacionalización

1.5.1.- Definición conceptual: Variable Despido arbitrario

Raga (2023) es una terminación de contrato de trabajo realizada por el empleador unilateralmente expresando una causa para el despido, pero estas no se encuentran contempladas o no están permitidas por la ley. Por lo que le corresponde el pago de una indemnización mayor, de acuerdo a la ley. El trabajador puede optar entre la reposición en su puesto de trabajo o el pago de la indemnización.

1.5.2.- Definición Operacional: Variable Despido arbitrario

La variable despido arbitrario, se cuantificó, con la aplicación de una encuesta a través de su instrumento, el cuestionario con respuestas en escala de Likert de 15 ítems, que se aplicará a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín. Para recoger los datos cuantitativos y posteriormente ser ingresados a los programas estadísticos en Excel y el SPSS. Para procesar dicha información, este cuestionario se ha dividido en tres dimensiones: Despido nulo (5 ítems), Despido fraudulento (5 ítems), Despido incausado (5 ítems).

1.5.3.- Definición conceptual: Variable Afectación al derecho de la estabilidad laboral.

Morales (2021), La estabilidad laboral es el derecho del trabajador a conservar su puesto de trabajo durante el tiempo que se acuerde o establezca la ley durante la relación laboral. Este derecho sólo puede perderse si existen causas legalmente justificadas para extinguir la relación laboral sin que el empleador sea responsable.

1.5.4.- Definición Operacional: Variable Afectación al derecho de la estabilidad laboral

La variable afectación al derecho de la estabilidad laboral, se cuantificó, con la aplicación de una encuesta a través de su instrumento, el cuestionario con respuestas en escala de Likert de 15 ítems, que se aplicará a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa. Para recoger los datos cuantitativos y posteriormente ser ingresados a los programas estadísticos en Excel y el SPSS. Para procesar dicha información, este cuestionario se ha dividido en tres dimensiones: Estabilidad laboral de entrada (5 ítems), Estabilidad laboral absoluta (5 ítems), Estabilidad laboral relativa (5 ítems).

1.5.5.- Operacionalización de las variables

Tabla 1*Operacionalización de la variable: Despido arbitrario*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA/ NIVEL
Despido arbitrario	Raga (2023) es una terminación de contrato de trabajo realizada por el empleador unilateralmente expresando una causa para el despido, pero estas no se encuentran contempladas o no están permitidas por la ley. Por lo que le corresponde el pago de una indemnización y reposición en su puesto de trabajo.	La variable despido arbitrario, se cuantificó, con la aplicación de una encuesta a través de su instrumento, el cuestionario con respuestas en escala de Likert de 16 ítems, que se aplicará a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa. Para procesar dicha información, este cuestionario se ha dividido en tres dimensiones.	<p>Dimensión 1 Despido nulo</p> <p>Dimensión 2 Despido fraudulento</p> <p>Dimensión 3 Despido incausado</p>	<p>Escala Tipo Likert: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Neutral (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)</p> <p>Niveles: Nada frecuente (15 – 35) Poco frecuente (36 – 55) Muy frecuente (56 – 76)</p>

Nota. Elaboración propia.**Tabla 2***Operacionalización de la variable: Afectación al derecho de la estabilidad laboral*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA y NIVELES
Variable 2 Afectación al derecho de la estabilidad laboral	Morales (2021), La estabilidad laboral es el derecho del trabajador a conservar su puesto de trabajo durante el tiempo que se acuerde o establezca la ley durante la relación laboral. Este derecho sólo puede perderse si existen causas legalmente justificadas para extinguir la relación laboral sin que el empleador sea responsable.	La variable afectación al derecho de la estabilidad laboral, se cuantificó, con la aplicación de una encuesta a través de su instrumento, el cuestionario con respuestas en escala de Likert de 15 ítems, que se aplicará a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa. Para procesar dicha información, este cuestionario se ha dividido en tres dimensiones.	<p>Dimensión 1 Estabilidad laboral de entrada</p> <p>Dimensión 2 Estabilidad laboral absoluta</p> <p>Dimensión 3 Estabilidad laboral relativa</p>	<p>Escala Tipo Likert: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Neutral (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)</p> <p>Niveles: Leve (15 – 35) Moderado (36 – 55) Alta (56 – 76)</p>

Nota. Elaboración propia.

1.6. - Hipótesis de la Investigación

1.6.1.- Hipótesis general

El despido arbitrario se relaciona significativamente con la afectación al derecho de la estabilidad laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna 2024.

1.6.2.- Hipótesis específicos

Primera hipótesis específica

El despido nulo se relaciona significativamente con la afectación al derecho de la estabilidad laboral de entrada en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna 2024

Segunda hipótesis específica

El despido fraudulento se relaciona significativamente con la afectación al derecho de la estabilidad laboral absoluta en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna 2024.

Tercera hipótesis específica

El despido incausado se relaciona significativamente con la afectación al derecho de la estabilidad laboral relativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna 2024.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.- Antecedentes de la Investigación

2.1.1.- Antecedentes internacionales

Sandoval (2022), En su investigación sobre el impacto de los despidos injustificados, se ha propuesto analizar lo efectos jurídicos y sociales de la reincorporación laboral con el propósito de ejercer efectivamente los derechos de los trabajadores y regular el pago de los salarios devengados. Utilizando el método dialectico-deductivo su investigación concluye que la normativa boliviana prevé la protección de los empleados en situaciones de despido injustificado y el consiguiente pago de salarios impagos. La protección contra el despido garantiza la seguridad en el empleo.

Borbor y Javier (2022), En su trabajo de investigación estudio jurídico del despido intempestivo se planteó como objetivo de la investigación examinar los aspectos legales de la terminación anticipada del empleo en Colombia, Perú y Ecuador, y sustentar su validez con razonamientos y evidencias legales. Bajo el enfoque cualitativo, en una muestra no probabilística llegó a la siguiente conclusión, el despido anticipado, aunque regulado por el Código del Trabajo ecuatoriano, es un acto ilegal y representa una clara vulneración de la estabilidad laboral y de los derechos laborales, ya que la relación laboral se termina en la mayoría de los casos sin motivo comprobado.

Rincón y Salamanca (2021), En su investigación la compensación del daño moral ante un despido arbitrario tuvo como objetivo determinar el valor del trabajo como derecho fundamental en el ordenamiento jurídico colombiano y su protección frente al despido arbitrario. Según este estudio cualitativo, inductivo, se puede argumentar que el derecho al trabajo no solo es un derecho fundamental, sino que también tiene una connotación de valores y principios que lo hacen sujeto a la protección especial de la carta política. La tutela es un mecanismo ideal para combatir cualquier posible violación de estos derechos fundamentales.

2.1.2.- Antecedentes Nacionales

Chalan y Castillejo (2021), En su investigación el despido arbitrario como causa de daños y perjuicios al trabajador, su propósito es identificar las razones que motivan a un empleador a despedir arbitrariamente a un trabajador del régimen laboral privado de la provincia de Barranca. Para obtener los resultados utilizó la técnica de análisis de documentos, en una investigación no experimental con el método deductivo para finalizar identificando las razones por las cuales se vulnera el derecho al trabajo: La primera, es el punto de vista del sistema liberal que ve al despido laboral como un acto de libertad sin límites a lo sumo a una compensación económica. En segundo lugar, la Constitución y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales no se aplican y se limitan a normas de nivel inferior. En tercer lugar, falta una cultura que considere a la fuerza laboral como "capital humano", como centro y punto final.

Marengo (2020), En su investigación el despido arbitrario y el daño moral en los trabajadores de la municipalidad de Lima, se propuso determinar la relación entre los despidos arbitrarios y el crecimiento de la demanda laboral en el área metropolitana de Lima. Aplicando una metodología de investigación básica, de nivel descriptivo relacional con una población de 50 trabajadores. Este estudio concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre las dos variables y así se confirmó mediante el cálculo del coeficiente Rho de Spearman (0,990).

Sánchez y Noriega (2021), En su investigación despido arbitrario y su afectación al derecho de la estabilidad laboral se trazó como objetivo determinar la relación entre el despido arbitrario y el impacto de los derechos de los trabajadores a la estabilidad en los regímenes privados. La investigación se llevó a cabo mediante un diseño no experimental de corte transversal retrospectivo-correlacional, la población y muestra fueron 30 expedientes, la técnica empleada fue el análisis documental y fichaje, y el instrumento fue la guía de análisis documental. Finaliza concluyendo que existe una relación significativa entre el despido arbitrario y el impacto de los derechos de los trabajadores a la estabilidad laboral en el sistema privado, ya que el valor de significancia es igual a 0.05, con un nivel de confianza de 63 grados de libertad ($gl=63$).

Calcina (2021), En su investigación sobre el derecho al trabajo y la estabilidad laboral se trazó como propósito determinar si existe relación entre la estabilidad laboral y el despido arbitrario de los trabajadores con contratos de servicios administrativos en la administración pública. En su investigación Básica de nivel descriptivo, no experimental y mediante el instrumento la entrevista se recogió los datos de 20 abogados. La misma concluye indicando que el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, prevé una adecuada protección de los trabajadores contra el despido arbitrario, sin especificar la forma de protección ni las características que la califican como adecuada. Por lo tanto, para los contratos en la administración pública, según la ley, se considera que los empleados contratados por méritos mediante concurso abierto tienen empleo permanente, mientras que otros contratos que no se celebran mediante concurso abierto se desnaturalizan y no se consideran contratos de entrada si no de salida y en consecuencia está sujeta a indemnización.

Vera (2023), En su investigación indemnización de los despidos arbitrarios se trazó como objetivo identificar los factores del despido arbitrario contrario a la ley penal en los juzgados de la Corte Suprema de Lima, que inciden en la violación de la legislación laboral. El Tipo de investigación fue Básica, tipo no experimental, transversal con un enfoque cualitativo, concluye indicando que los derechos de los trabajadores siempre son violados arbitrariamente por los empleadores a través de

la misma conducta reiterada, y que no existen disposiciones que sancionen o pongan límites a dicha conducta fraudulenta por parte del empleador. Las violaciones de la legislación laboral y los despidos improcedentes en todas sus formas constituyen un peligro social a largo plazo que requiere una protección jurídica más eficaz y eficiente para corregir la ausencia de control social sobre el trabajo. Un despido unilateral es un acto antisocial por parte del empleador, que crea una falta de control social y causa daño no sólo al empleado, sino también a la sociedad misma y, por tanto, al gobierno.

2.1.3.- Antecedentes Locales

Alderete y Ccama (2023), En su investigación indemnización por despidos arbitrarios se propuso demostrar que existe correspondencia entre los daños del despido arbitrario y el daño moral causado por el despido improcedente en Moquegua 2023. Bajo la metodología de una investigación básica de tipo correlacional, no experimental, se consultaron opiniones de 35 abogados y se revisaron 36 expedientes legales. Los hallazgos del estudio revelaron diversos grados de correlación entre las variables examinadas. Por lo que el estudio concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre la percepción de daño moral y emocional y la obtención de compensación e indemnización. El coeficiente de correlación de 0,595 muestra una relación positiva moderada entre estas dos variables, lo que implica que a medida que una aumenta, una variable, aumenta también la otra; dado el nivel de significancia de 0,01.

Zúñiga (2023), En su investigación sobre las indemnizaciones por el despido arbitrario se trazó como propósito identificar los aspectos controvertidos de la indemnización por daño moral causado por el despido arbitrario de trabajadores amparados por el Decreto-Ley 728 en los juzgados laborales de la Corte Superior de Tacna en el período 2017-2019. Esta investigación es de nivel descriptiva, enfoque mixto, una muestra no probabilística que consta de 75 sentencias, la técnica empleada es el análisis documental, usando como instrumento la guía de análisis documental. La misma concluyó que efectivamente existen aspectos inconsistentes en las indemnizaciones de daño moral causado por despido

arbitrario de trabajadores sujetos al D. L. 728, en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017-2019.

Maita (2020), En su estudio indemnización por daños y perjuicios derivado por los despidos arbitrarios se planteó como propósito identificar los criterios utilizados por la Corte Superior de Justicia de Tacna, para determinar el monto de la indemnización por lucro cesante en casos de despido incausado y fraudulento. Utilizó como instrumentos de recolección de datos una guía de investigación documental y un cuestionario anónimo a 37 operadores de justicia laboral y 126 sentencias por despido arbitrario. La misma concluyó que los juzgados laborales de Tacna, donde se tramitan las demandas de indemnización por despidos injustificados y fraudulentos, siguen un proceso lento que afecta el derecho del trabajador a una indemnización inmediata por pérdida de ingresos. Esto significa que además del despido en sí, por su carácter infundado y fraudulento, el trabajador tendrá que sufrir una vulneración adicional de sus derechos laborales y económicos e incluso podría tener una afectación a sus derechos humanos, ya que la demora en que se produjo el despido Aunque los tribunales confirmen su tramitación y resolución de demandas, esto representa otra forma de abuso, por lo que los jueces laborales deben aplicar principios procesales al resolver asuntos laborales como la oralidad, celeridad y economía procesal.

2.2.- Bases Teóricas

2.2.1.- Despido arbitrario

Raga (2023), Es una suspensión unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador indicando el argumento del despido, pero no está permitida por la ley. Por lo tanto, el pago de una indemnización superior se ajusta a la ley. Los trabajadores pueden escoger por regresar al trabajo o al desembolso de una compensación.

Cortes (2023), las causas no están reguladas en la Ley.

Alva (2016), El despido arbitrario, es cuando no se expresa la causa o no existe motivo que lo justifique, afectando así el principio de causalidad, principio en el que se basan todos los tipos de despido.

El Instituto Hegel (2021), Cuando los empleadores deciden despedir a sus empleados, esta decisión puede o no estar acorde con las normas. Porque la ley define claramente los motivos para despedir a un empleado y los requisitos que deben seguirse.

La ley de productividad y Competitividad laboral (1997), Es arbitraria porque no se exponen razones o no se puede probar. Los empleados tienen derecho a una compensación de conformidad con el artículo 38.

Chocano (2022), se alega una falta con base en hechos, se siguieron los procedimientos legalmente establecidos, pero las pruebas fácticas fueron insuficientes para convencer a un juez laboral del hecho. Su reparación es la indemnización.

2.2.1.1.- Características del despido

Las características de un despido arbitrario, Según Díaz (2018),

Este despido es Unilateral, es decir que el empleador es quien toma la decisión de poner fin al empleo, sin la participación del empleado. Es Extintivo, porque tiene la finalidad de poner fin la relación laboral. Además, es Receptivo, porque el trabajador debe tener conocimiento de su despido para que la acción surta efecto.

Estas características resaltan la importancia de cumplir con los procedimientos y requisitos establecidos por la ley al momento de realizar despidos en el ámbito laboral en el Perú.

2.2.1.2.- Causas del despido arbitrario.

Las causas más comunes del despido arbitrario en el Perú, Según Cortes (2023), incluyen la discriminación por motivos de raza, color, sexo, edad, religión, opinión y participación política, afiliación sindical o condición social. También las represalias por demandar al empleador o ejercer sus derechos laborales.

No obstante, las causas más habituales de despido arbitrario son aquellas que no pueden ser probadas en un proceso o que no están contempladas por la normativa. Es fundamental que tanto empleadores como trabajadores estén al tanto de estas causas y soliciten asesoramiento legal en caso de enfrentar situaciones de despido arbitrario.

2.2.1.3.- Consecuencias del despido arbitrario

Las consecuencias de un despido arbitrario en el Perú pueden ser significativas tanto para el empleador como para el trabajador, Según Vreede (2024):

El trabajador involucrado tendrá derecho a recibir una compensación por daños y perjuicios, que será igual a una remuneración mensual por cada año de trabajo, con un límite máximo de doce remuneraciones. También tiene derecho a ser reincorporado a su puesto de trabajo, en el caso de que así lo solicite. Además, para el empleador, las consecuencias implican sanciones económicas impuestas por las entidades correspondientes, como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Igualmente, reemplazar a un empleado despedido de manera arbitraria puede resultar un costo significativo, como los costos de reclutamiento, capacitación y la pérdida de productividad durante la transición.

2.2.1.4.- Medidas de protección contra el despido arbitrario

Según Chávarry (2023), en el Perú pueden considerarse necesarias ciertas protecciones contra el despido arbitrario, como el requisito de que el contrato de trabajo debe ser por escrito, para garantizar la estabilidad laboral y evitar los

despidos arbitrarios. Además, el empleador está obligado a mantener registros de personal, que detallan las condiciones de trabajo y los derechos laborales de cada miembro del personal. El empleador también tiene la obligación de seguir el debido proceso legal, informar al trabajador sobre las razones del despido y brindarle la oportunidad de defenderse. El incumplimiento de estas directrices conlleva la imposición de sanciones a los empleadores, tal como se estipula en la Ley de Relaciones Laborales Colectivas y Estabilidad Laboral, que pueden incluir multas y la prohibición de contratar trabajadores durante un período determinado.

2.2.2.- *Despido Nulo*

Cáceres, Pingo y Jiménez (2021), El despido nulo, es el acto malicioso del empleador de querer justificar el despido del empleado a pesar de que no merece su despido o no existe motivo legítimo para ello.

Cayra (2021), Una terminación es nula si se fundamenta en las causas descritas en el artículo 29 de la Ley de productividad y competitividad laboral.

Chocano (2022), Cuando el despido viola el ejercicio de derechos constitucionales, tales como: trabajador sindicalizado, trabajadora embarazada, trabajador que ha presentado denuncia contra el empleador, trabajador discriminado. Su reparación es la reposición o la indemnización.

2.2.3.- *Despido Fraudulento*

Cayra (2021), Este despido se da cuando el empleado es despedido con intenciones perversas y es incentivado por engaños basados en hechos inexistentes, falsos o imaginarios. Se le imputa un delito no previsto en la ley en violación del principio de tipicidad.

Alva (2016), Es un despido realizado con intenciones perversas y promovido por el engaño. Esto significa que la relación laboral se termina arbitrariamente, lo que se considera despido arbitrario.

Chocano (2022), Se imputa un delito grave que no está previsto en la ley. Se formula una acusación de un delito previsto por la ley, pero que es falsa o no está probada. Se alega una falta que no tiene relación con los hechos probados. Su reparación es la reposición o la indemnización.

2.2.4.- Despido incausado

Cayra (2021), es cuando un trabajador es despedido de manera efectiva o verbal o por escrito, sin expresar los motivos o causas que requieren tales sanciones.

Alva (2016), Es aquel despido realizado de manera verbal o escrita, pero sin expresar el motivo. Por lo tanto, el Tribunal Constitucional determinó la reintegración de los trabajadores producto del despido improcedente.

Chocano (2022), El despido incausado, es aquella en la que un empleador, no imputa una falta grave o el motivo de su despido, cuya reparación es reposición o indemnización.

2.2.4.1.- Requisitos para que sea un despido legítimo

Es de conocimiento que el despido es una forma de terminar una relación laboral basada en una decisión unilateral del empleador. Sin embargo, la legislación laboral peruana y la jurisprudencia establecen requisitos específicos para que esto sea legal. En primer lugar, el motivo debe estar relacionado con el desempeño y el comportamiento del trabajador. En segundo lugar, para que el trabajador tenga derecho a defenderse, debe ser informado con anticipación. En tercer lugar, los principios de inmediatez y razonabilidad deben ser respetadas en la sanción. Si no se cumplen estos requisitos, el trabajador tiene derecho a recibir una compensación legal.

2.2.5.- Afectación al derecho de la estabilidad laboral

2.2.5.1.- El derecho

Morales (2021), Es un conjunto de normas diseñadas para resolver cualquier conflicto de trascendencia jurídica, y regular la convivencia entre los miembros de la sociedad y entre estos y el Estado.

Vilca (2017), El derecho es la razón humana, la que enseña lo que está permitido y lo prohibido, lo que es justo y lo que no, lo que es verdadero y lo que es falso.

2.2.5.2.- Estabilidad laboral

Paredes (2012), La estabilidad laboral, significa empleo permanente, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, se mantenga por un periodo más largo de tiempo, que no termine de un momento a otro sin ningún motivo.

Neves (1923), La estabilidad laboral, es la continuidad de la relación laboral lo que se pretende asegurar la permanencia del trabajador, aunque se modifique o suspenda el contrato. Esto lleva a la prohibición de los despidos arbitrarios.

2.2.5.2.- Derecho de estabilidad laboral.

Paredes (2012), Este derecho es el que garantiza a los trabajadores el mantenimiento de su trabajo, pero requiere de normas legales que lo garanticen o al menos lo regulen.

Respecto al derecho a la estabilidad laboral, Summers (2017), señala que;

Es el derecho que otorga la ley a un trabajador formal a mantener su puesto de trabajo indefinidamente, no pudiendo ser declarado desempleado antes de obtener el derecho a jubilarse, salvo por causas especiales y predeterminadas o por circunstancias muy especiales que así lo requieran. la continuación es imposible. La estabilidad en el empleo confiere un

carácter permanente a la relación laboral entre el empleador y el empleado, donde la terminación de la relación laboral depende únicamente de la voluntad del empleado, y sólo con excepciones, de la voluntad del empleador.

2.2.6.- Estabilidad laboral de entrada

Blancas (2021), Se trata de una protección especial contra el despido y prioriza el principio de continuidad y contratos de duración indefinida.

Carrillo (2023), es la relación que existe entre la naturaleza del trabajo a realizar y la duración del contrato a realizar, según el cual, una tarea permanente corresponde a un contrato de trabajo cuya duración es ilimitada, con la excepción de la temporalidad.

Herrera (2023), es cuando la contratación por tiempo indefinido prevalece desde el inicio del contrato, y se concreta en las siguientes reglas: para tareas regulares y permanentes en una empresa o institución, contrato por tiempo indefinido.

2.2.7.- Estabilidad laboral absoluta

Herrera (2023), exige que, en caso de despido improcedente o injustificado, el empleado debe ser reintegrado a su puesto de trabajo.

Marín (2015), este tipo de estabilidad crea a favor del sujeto que la disfruta el derecho a reintegrarse en un puesto del que fue privado por su empleador.

Ortega y Cabrera (2023), que consiste en el derecho a la reintegración en un puesto de trabajo que ayude al despedido.

2.2.8.- Estabilidad laboral relativa

Herrera (2023), señala que, en caso de despido improcedente o injustificado, el empleador no podrá reintegrar al empleado en su puesto de trabajo.

Marín (2015), Esta estabilidad da lugar al derecho a una indemnización a favor del empleado sólo cuando se jubila o es despedido por causas imputables a su empleador.

Ortega y Cabrera (2023), es quien, por ley, puede elegir entre pagar una indemnización o ser reintegrado al trabajo, dejándolo en manos del juez, el empleado o el empleador, según lo dispuesto por el legislador.

2.2.9.- Teorías

2.2.9.1.- Teoría de los hechos cumplidos

Cuba (2020), Esta teoría del hecho consumado, defendida por Planiol en Francia y Coviello en Italia, está consagrada en el artículo 103 de la Constitución peruana, que establece:

Todas las leyes deben aplicarse a hechos que ocurren durante su vigencia, es decir, durante su vigencia inmediata. En otras palabras, toda ley debe aplicarse a los hechos que ocurren cuando se implementa. De modo que si un derecho surge bajo una primera ley y esa segunda ley lo modifica después de cierto efecto, el nuevo efecto del derecho debe corresponder a esa nueva ley y la regla anterior ya no se aplica.

2.2.9.2.- Teoría de los derechos adquiridos

Cuba (2020), Esta teoría fue incluida en la Constitución de 1979 y también consagrada en el artículo 103 de la Constitución de 1993 de la siguiente manera:

Una vez que un derecho surge y se establece dentro de un sujeto, las normas adoptadas posteriormente no pueden afectar ese derecho. Esto significa que los derechos que nos otorgan no pueden ser revocados. Por lo tanto, esta ley continúa teniendo la misma fuerza que tenía prevista en el momento de su publicación. Esta teoría tiene como objetivo proteger la seguridad de los derechos de las personas. Su tendencia es mantener el statu quo mientras se niegan a cambiarlo mediante la creación de nuevas normas legales.

2.3.- Marco Conceptual

Despido incausado

Es un despido que se produce verbalmente o por escrito sin mencionar el motivo.(Alva Canales, 2016)

Causa Justificada de despido

Es un requisito por causa justificada prevista por la ley y razonablemente justificada. (Chocano, 2022)

Plazo de preaviso

Es la comunicación oral o escrita que debe proporcionar la parte del contrato de trabajo que quiere poner fin a la relación familiar y debe ser clara y precisa. (Nogales, 2023)

Derechos fundamentales del trabajador

Son derechos que toda persona posee intrínsecamente en virtud de su dignidad humana, independientemente de su raza, condición, género o religión. (Huerta, 2023)

Principio de Causalidad

Es un principio que subyace o impulsa todo tipo de despidos.(Alva Canales, 2016)

Principio de continuidad laboral

Se establece que si un empleado continúa trabajando más allá del período máximo legal de servicio (05 años), goza de protección contra el despido y no puede ser despedido salvo lo dispuesto por la ley.(Montoya Obregón, 2019)

Principio de razonabilidad

Este principio rige el ejercicio de los derechos en la aplicación de normas y ayuda a prevenir abusos por parte de trabajadores y empleadores. (Montoya Obregón, 2019)

Desconfianza en el ambiente laboral

También es conocida como inseguridad laboral, hace referencia a esos miedos que surgen en el entorno laboral. (Castro, 2023)

Contrato de duración determinada

Es un contrato de trabajo que tiene un período de vigencia limitado establecido o conocido por las partes al momento de formalizar la relación laboral. (Real Academia Española, 2023)

Derecho de reposición

Es el derecho del trabajador a regresar a su trabajo si fue despedido injustamente. (LP. pasión por el derecho, 2021)

Estabilidad laboral de salida relativa propia

Cuando cabe elegir entre pagar una indemnización al trabajador o reincorporarlo al trabajo, decisión que puede depender, por opción legislativa, del propio trabajador, del juez o del empleador. (Obregón Sevillano, 2016)

Estabilidad laboral de salida relativa impropia

Cuando los trabajadores que se enfrentan al despido tienen derecho a una indemnización. (Obregón Sevillano, 2016)

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Tipo y Nivel de investigación

3.1.1.- Investigación científica Básica.

La investigación es básica o pura, teórica según, Valderrama (2015), porque el objetivo principal es crear nuevos conocimientos teóricos, no orientados a la aplicación práctica sino a proporcionar los conocimientos necesarios para desarrollar soluciones a largo plazo.

3.1.2.- Nivel de investigación Descriptivo – Relacional

La investigación es descriptiva – relacional, según, Valderrama (2015), debido a que su propósito es examinar y describir de manera detallada las características de una o más variables. Es relacional porque se trata de medir el grado de asociación entre estas variables.

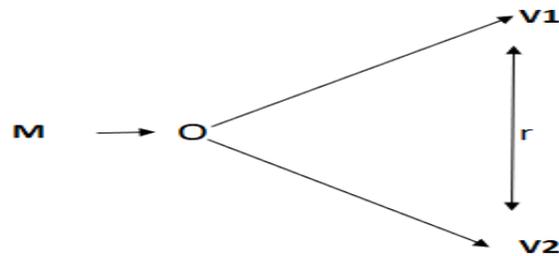
3.2. Diseño de investigación

3.2.1.- No experimental de corte transversal

Valderrama (2015), no es un proceso experimental, las variables no se manipulan intencionalmente; solo se observan en su contexto natural. Debido a que los datos se recopilan en un momento determinado, es transversal.

Figura 1

Esquema del nivel descriptivo-correlacional y no experimental



Nota: Se observa, describe las variables de estudio y luego determina su correlación

En los diseños no experimentales:

- M es la muestra,
- O es la observación o medición de las variables
- V1 es la variable observada: Despido arbitrario
- V2 es la variable observada: Afectación del derecho a la estabilidad laboral
- r es el coeficiente de correlación entre ambas variables

3.3. Población y muestra:**3.3.1. Población:**

Valderrama (2015), es el conjunto total de individuos u objetos que poseen atributos o características similares y son susceptibles de ser observados.

Para la investigación en curso la población total al 12 de junio del 2024 es de 330 trabajadores del área administrativa de la Municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa.

3.3.2. Muestra

Valderrama (2015), lo define como un sub conjunto representativo de la población seleccionada para llevar a cabo la investigación.

La muestra para esta investigación será de 80 trabajadores, que se determinaron mediante la aplicación de una fórmula de poblaciones finitas.

Figura 2

Fórmula para determinar la muestra de una población finita

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Nota. Cálculo de la muestra para la investigación

Para determinar la muestra de médicos

- n: Es la muestra a investigar
- N: Total (330 trabajadores del área administrativa)
- Z: Nivel de Confianza (90% sería igual a 1.645)
- E: El margen de error permitido (6% = 0.06)
- P: Probabilidad de ocurrencia a favor (5% = 0.5)
- Q: Probabilidad de no ocurrencia (5% = 0.5)

$$n = \frac{(330)(1.645)^2(0.5)(0.5)}{(0.08)^2(330 - 1) + (1.645)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(330)(2.71) (0.5)(0.5)}{(0.0064) (329) + (2.71) (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(223.58)}{(2.1056)+(0.678)} = \frac{223.58}{2.7836}$$

$$n = 80$$

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica e instrumentos de recolección de datos son herramientas utilizadas para recopilar información necesaria para la investigación. La técnica utilizada será una encuesta con su instrumento un cuestionario. Estas herramientas permiten revelar cómo piensan, sienten y actúan los sujetos involucrados en una investigación.

3.4.1.- La Encuesta

Briceño et al. (2018), Es la técnica destinada a obtener datos de la muestra determinada para la investigación.

3.4.2.- Cuestionario

Valderrama (2015), se trata de un conjunto de preguntas estructuradas que permitirán recopilar datos relevantes y precisos acerca del tema de investigación.

3.4.2.1.- Elementos esenciales del instrumento.

Validez

Valderrama (2015), Se trata del nivel en el que una medición refleja de manera precisa la característica o dimensión que se pretende evaluar. Este instrumento de investigación será respaldado por el juicio de expertos, es decir, un conjunto de opiniones proporcionadas por profesionales cualificados. Para esta investigación los instrumentos fueron validados de la siguiente manera:

Tabla 3

Validación de los instrumentos por juicio de expertos

VARIABLES	NRO.	EXPERTO	PROMEDIO DE VALIDEZ	OPINIÓN DEL EXPERTO
DESPIDO ARBITRARIO	1	Dr. Chambilla Quispe, José Luís	0.90	Validez muy buena
	2	Mag. Bernedo Quispe, Fredy Wilbert	0.92	Validez muy buena
	3	Mag. Vallejos Bernedo José Armando	0.90	Validez muy buena
AFECTACIÓN AL DERECHO DE LA ESTABILIDAD LABORAL	1	Dr. Chambilla Quispe, José Luís	0.94	Validez muy buena
	2	Mag. Bernedo Quispe, Fredy Wilbert	0.92	Validez muy buena
	3	Mag. Vallejos Bernedo José Armando	0.90	Validez muy buena

Nota. El juicio de expertos es un método de validación útil para verificar la fiabilidad de una investigación.

Confiabilidad

Valderrama (2015), se trata de la consistencia y la estabilidad de los resultados obtenidos a través de dicho instrumento en diferentes momentos.

En el ámbito de esta investigación, su confiabilidad se determinó mediante una prueba piloto, utilizando el coeficiente del alfa de Cronbach. Los hallazgos se pueden apreciar en las figuras 4 y 5 respectivamente.

Figura 3

Interpretación del Grado de confiabilidad de los instrumentos

RANGO			CONFIABILIDAD
0.53	a	menos	Confiabilidad nula
0.54	a	0.59	Confiabilidad baja
0.60	a	0.65	Confiable
0.66	a	0.71	Muy confiable
0.72	a	0.99	Excelente confiabilidad
1.00			Confiabilidad perfecta

Nota. Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes.

Figura 4

Confiabilidad del instrumento Despido arbitrario

SUJETOS	DESPIDO ARBITRARIO															TOTAL
	Despido nulo					Despido fraudulento					Despido incausado					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	33
3	2	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	5	1	5	5	34
4	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	3	1	1	4	5	28
5	4	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
6	5	1	1	1	3	4	2	2	5	1	1	4	3	5	5	43
7	3	2	2	1	3	2	3	2	2	1	3	4	2	4	4	38
8	3	1	1	1	5	2	3	1	5	1	5	5	1	5	5	44
9	4	4	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	44
10	3	4	1	1	3	2	3	2	4	1	1	1	1	1	5	33
11	2	3	3	2	4	2	2	2	4	2	2	2	1	2	5	38
12	3	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	27
13	3	4	1	1	3	1	3	2	4	1	3	4	2	4	5	41
14	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	27
15	2	3	3	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	39
16	3	5	3	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	43
17	3	4	1	1	3	2	3	2	4	1	3	4	2	4	5	42
18	3	5	3	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	43
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	34
20	4	1	1	1	4	2	2	2	4	1	4	4	1	4	4	39
21	5	5	1	5	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	51
22	1	1	1	1	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	5	31
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
24	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	24
25	5	2	3	1	1	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	42
26	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	21
27	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	45
28	5	4	2	1	5	4	4	4	5	3	2	4	2	4	4	53
29	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	46
30	4	2	2	2	4	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	47
Varianza	1.262	1.907	0.662	0.973	1.579	1.232	1.182	1.44	1.76	0.632	1.077	1.832	0.862	1.872	1.262	1142.00

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α : Alfa de Cronbach
 k: Número de ítems
 V_i: Varianza de cada ítem
 V_t: Varianza del total

k=	16
V _i =	19.536
V _t =	69.662
α =	0.768

RANGO	CONFIABILIDAD		
0.53	a menos	Confiabilidad nula	
0.54	a	0.59	Confiabilidad baja
0.60	a	0.65	Confiable
0.66	a	0.71	Muy confiable
0.72	a	0.99	Excelente confiabilidad
1.00			Confiabilidad perfecta

Sumatoria de varianzas de los ítems (Vi)	19.54
Varianza de la suma de los ítems (Vt)	69.66

Nota. El grado en que una herramienta produce resultados consistentes y confiables.

Figura 5

Confiabilidad del instrumento afectación al derecho de la estabilidad

SUJEVO	AFECTACION AL DERECHO DE LA ESTABILIDAD LABORAL															TOTAL
	Estabilidad laboral de entrada					Estabilidad laboral absoluta					Estabilidad laboral relativa					
	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	36
2	1	5	4	4	4	5	2	1	1	2	2	1	1	4	4	41
3	1	5	4	4	4	5	2	1	1	2	2	1	1	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	53
5	4	5	4	5	5	3	1	2	2	4	2	2	3	3	1	46
6	3	4	3	3	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	40
7	1	2	2	1	2	1	2	1	1	3	2	2	2	5	3	30
8	3	4	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	43
9	3	3	4	3	4	4	1	1	1	4	2	1	1	5	3	40
10	4	3	4	3	4	3	2	1	2	4	1	1	1	5	3	41
11	3	4	4	3	4	4	1	1	1	3	1	1	1	5	3	39
12	3	4	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	49
13	1	4	4	4	4	5	1	1	1	3	2	3	3	5	3	44
14	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	55
15	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	24
16	2	3	4	3	4	4	1	1	1	3	1	1	1	5	3	37
17	3	4	4	3	4	5	1	1	1	3	2	2	1	2	1	37
18	3	4	1	5	1	4	4	2	5	4	1	1	4	2	4	45
19	2	1	4	3	4	4	4	1	4	2	1	1	3	4	1	39
20	1	1	1	1	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
21	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	49
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
23	2	4	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	1	31
24	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	5	5	49
25	4	3	2	2	3	5	3	1	1	3	2	2	2	5	3	41
26	3	3	1	1	1	1	3	5	3	5	5	2	3	3	4	43
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
28	3	4	4	4	5	4	2	1	1	2	3	2	2	5	3	45
29	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	48
30	3	5	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	3	4	4	52
Varian	0.907	1.049	1.249	1.099	1.423	1.373	1.107	1.299	1.206	0.832	0.912	0.823	0.899	1.329	0.996	1256.00

$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$		α : Alfa de Cronbach	
		k : Número de ítems	
		V _i : Varianza de cada ítem	
		V _t : Varianza del total	
k=	16	RANGO	
V _t =	16.50	0.53	a menos
V _i =	51.05	0.54	a 0.59
		0.60	a 0.65
		0.66	a 0.71
α=	0.722	0.72	a 0.99
		1.00	Excelente confiabilidad
			Confiabilidad perfecta
Sumatoria de varianzas de los ítems	(V _i)	16.50	
Varianza de la suma de los ítems	(V _t)	51.05	

Nota. El grado en que una herramienta produce resultados consistentes y confiables.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento y el análisis de datos son fundamentales para la investigación. Estas acciones convierten los datos recopilados en conocimiento valioso y proporcionan una base sólida para la toma de decisiones. En consecuencia, cada variable se cuantificó mediante preguntas, las cuales fueron formuladas teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores. Tras aplicar el cuestionario a la población objetiva, se empleó el programa de EXCEL, para elaborar una base de datos de la cual se obtuvieron como resultados las tablas de frecuencia y los gráficos correspondientes que impulsaron nuestro análisis descriptivo. Posteriormente, se utilizó el programa estadístico SPSS versión 26, para llevar a cabo la prueba de normalidad de las variables y determinar el coeficiente de correlación, con el fin de contrastar las hipótesis.

3.5.1.- Análisis descriptivo

El propósito principal de la estadística descriptiva es establecer un conjunto de datos con el fin de simplificar el análisis de una muestra de trabajadores en el Municipio de Gregorio Albarracín Lanchipa. Posteriormente, se elaborarán

representaciones gráficas y tablas de frecuencia mediante la plataforma del paquete SPSS v26 y el programa estadístico Excel.

3.5.2.- Análisis inferencial

El propósito de la estadística inferencial consiste en examinar las hipótesis de investigación. Para alcanzar este objetivo, se realizará una prueba de normalidad con el fin de determinar si los datos tienen una distribución normal o no, y de conformidad con esto se decidirá qué coeficiente de correlación se utilizará: rho de Spearman o r de Pearson.

3.6.- Aspectos éticos

La ética en la investigación científica garantiza la autenticidad, la confiabilidad y la validez de los resultados. Por lo tanto, tomamos en cuenta el consentimiento informado, la protección de su privacidad y confidencialidad, entre otros aspectos importantes de su desarrollo. Además, se han tomado en cuenta las pautas APA versión 7 y el reglamento de grados y títulos de la Universidad José Carlos Mariátegui.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por Variable

4.1.1.- Análisis descriptivo

En las tablas 04, se presentan los rangos para cada variable y sus dimensiones, para determinar los niveles de opinión de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa.

Tabla 4

Niveles y rangos de las variables: Despido arbitrario y Afectación al derecho de la estabilidad laboral

VARIABLE									
01:		DESPIDO ARBITRARIO							
Niveles de la Variable X:		Rangos		D1X		D2X		D3X	
Categorías	Niveles	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
1	Nada frecuente	15	35	5	12	5	12	5	12
2	Poco frecuente	36	55	13	19	13	19	13	19
3	Muy frecuente	56	76	20	25	20	25	20	25

VARIABLE									
02:		AFECTACIÓN AL DERECHO DE LA ESTABILIDAD LABORAL							
Niveles de la Variable Y:		Rangos		D1Y		D2Y		D3Y	
Categorías	Niveles	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
1	Leve	15	35	5	12	5	12	5	12
2	Moderado	36	55	13	19	13	19	13	19
3	Alta	56	76	20	25	20	25	20	25

Nota. Niveles de opinión de los trabajadores municipales

4.1.2.- Análisis descriptivo de la variable: Despido arbitrario

Tabla 5

Frecuencias de la variable: Despido arbitrario

RESULTADOS GENERALES DE LA VARIABLE: DESPIDO ARBITRARIO					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min	Max.			
NADA FRECUENTE	15	35	6	8%	8%
POCO FRECUENTE	36	55	72	90%	98%
MUY FRECUENTE	56	76	2	3%	100%
TOTAL			80	100%	

Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores de la municipalidad de Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis:

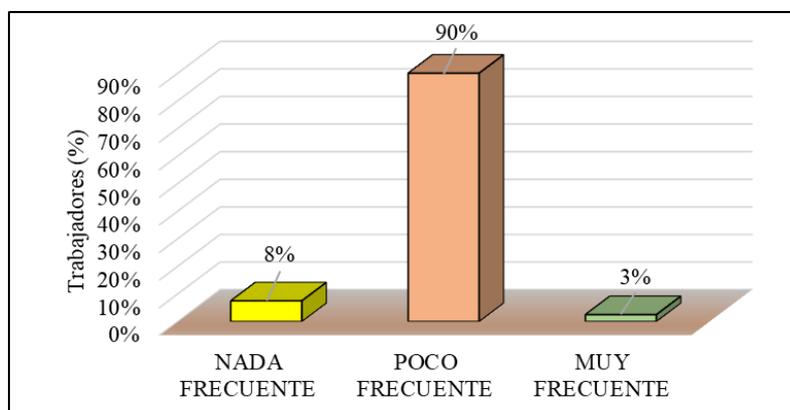
Según la tabla 5, se puede apreciar que, en la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, hay un 90% de nivel poco frecuente de despido arbitrario y solo un 3% en un nivel muy frecuente.

Estos resultados indicarían que, en la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, tiene una baja incidencia de despidos arbitrarios percibidos por sus trabajadores, lo que constituye un indicador positivo de sus actividades laborales. No obstante, la presencia de un 3% de nivel muy frecuente podría indicar casos aislados o excepcionales de despidos percibidos como arbitrarios. Estos podrían ser situaciones específicas que requieren una investigación más detallada. Por consiguiente, podemos inferir que aún se encuentra áreas que deben mejorarse en la gestión de los recursos humanos y en la protección de los derechos laborales de los trabajadores municipales.

Estos resultados se pueden apreciar mejor en la figura Nro. 6.

Figura 6

Gráfico de resultados de la variable Despido arbitrario



Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores de la municipalidad de Gregorio Albarracín Lanchipa

4.1.3.- Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable: Despido arbitrario

4.1.3.1.- Dimensión: Despido nulo

Tabla 6

Análisis descriptivo de la dimensión Despido nulo

DIMENSIÓN DEL DESPIDO ARBITRARIO: DESPIDO NULO					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min.	Max.			
NADA FRECUENTE	5	12	30	38%	38%
POCO FRECUENTE	13	19	49	61%	99%
MUY FRECUENTE	20	26	1	1%	100%
Total			80	100%	

Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores de la municipalidad de Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis:

Según la tabla 6, se observa que, en la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, un 61% de los trabajadores refieren que un despido nulo es

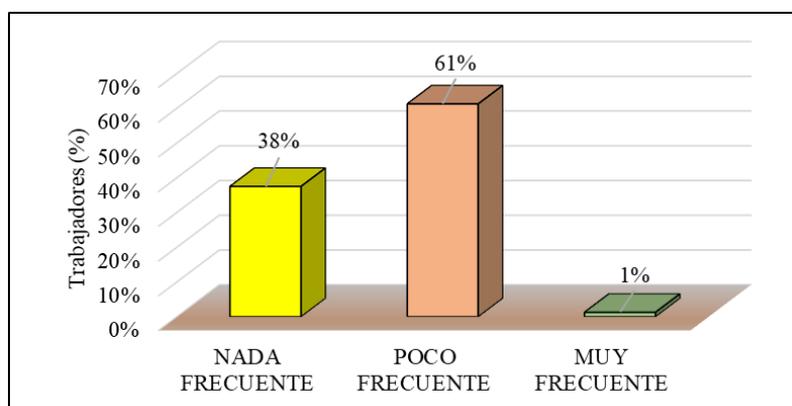
poco frecuente, mientras que un 38% refiere que no es nada frecuente, y solo el 1% refiere un nivel muy frecuente respecto al despido nulo.

Estos porcentajes indican que, en la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, los despidos nulos son percibidos como acontecimientos poco frecuentes o inexistentes por la gran mayoría de los trabajadores. Esto constituye un indicio positivo de las prácticas laborales y el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores de dicha institución. No obstante, la presencia del 1% que indica un nivel muy frecuente de despidos nulos podría representar situaciones aisladas o percepciones individuales que merecen atención, ya que este reducido porcentaje que percibe una frecuencia elevada, subraya la importancia de mantener y mejorar constantemente las políticas y prácticas laborales para prevenir cualquier tipo de despido nulo.

Estos resultados se pueden apreciar mejor en la figura Nro. 7.

Figura 7

Gráfico de la dimensión: Despido Nulo



Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores de la municipalidad de Gregorio Albarracín Lanchipa

4.1.3.2.- Dimensión: Despido fraudulento

Tabla 7

Frecuencias de la dimensión: Despido fraudulento

DIMENSIÓN DEL DESPIDO ARBITRARIO: DESPIDO FRAUDULENTO					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min.	Max.			
NADA FRECUENTE	5	12	10	13%	13%
POCO FRECUENTE	13	19	65	81%	94%
MUY FRECUENTE	20	26	5	6%	100%
Total			80	100%	

Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores de la municipalidad de Gregorio Albarracín Lanchipa

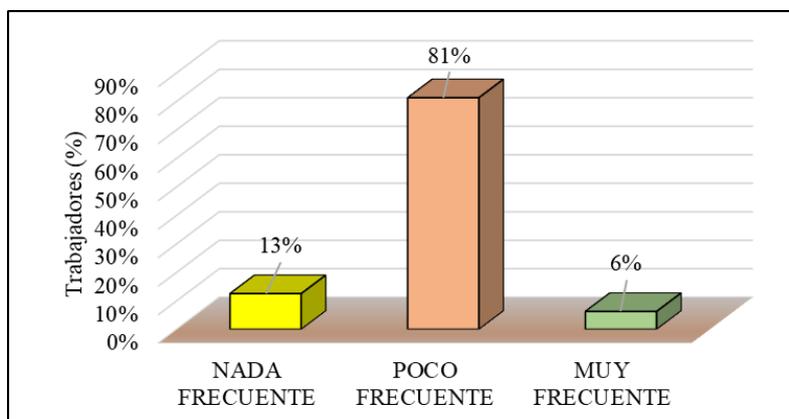
Análisis. – En la tabla 7, se observa que, en la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, un 81% de los trabajadores refieren que un despido fraudulento es poco frecuente y un 13% indica que es nada frecuente, y solo el 6% refiere con respecto al despido fraudulento es muy frecuente.

Estos resultados indican que, en la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, los despidos fraudulentos son considerados como actos poco habituales por la gran mayoría de los trabajadores. Esto indica que la municipalidad actúa de manera transparente y legal en sus prácticas de terminación de empleo. No obstante, la presencia de un reducido porcentaje del 6% que percibe una frecuencia elevada, podría indicar casos aislados, pero subraya la importancia de mantener y mejorar constantemente las políticas y prácticas laborales para prevenir cualquier forma de despido fraudulento, así como la necesidad de mantener una comunicación abierta y transparente con todos los trabajadores de la municipalidad.

Estos resultados se pueden apreciar mejor en la figura Nro. 8

Figura 8

Gráfico de la dimensión: Despido fraudulento



Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores de la municipalidad de Gregorio Albarracín Lanchipa

4.1.3.3.- Dimensión: Despido incausado

Tabla 8

Frecuencias de la dimensión: Despido incausado

DIMENSIÓN DEL DESPIDO ARBITRARIO: DESPIDO INCAUSADO					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min	Max.			
NADA FRECUENTE	5	12	7	9%	9%
POCO FRECUENTE	13	19	72	90%	99%
MUY FRECUENTE	20	27	1	1%	100%
Total			80	100%	

Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores de la municipalidad de Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis:

En la tabla 8, se observa que, en la Municipalidad de Gregorio Albarracín Lanchipa, el 90% de los trabajadores refieren que el despido incausado es poco

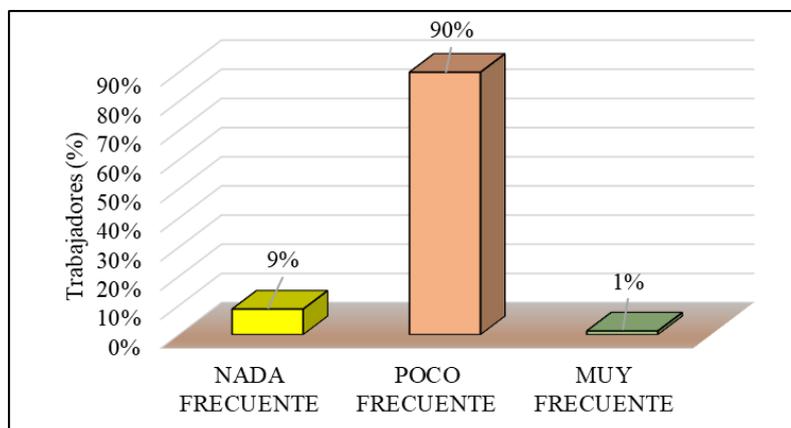
frecuente, mientras que un 9% es nada frecuente, y solo el 1% refiere que es muy frecuente.

Este resultado sobre el despido incausado en la Municipalidad de Gregorio Albarracín Lanchipa sugieren que el 99% de los trabajadores, percibe una baja incidencia de este tipo de despido y podría reflejar un ambiente trabajo con alto grado de estabilidad laboral, donde los trabajadores se sienten seguros en sus puestos de trabajo y confían en que no serán despedidos sin una causa justificada. Sin embargo, es importante que la municipalidad mantenga estas buenas prácticas, continúe educando a sus empleados sobre sus derechos laborales, y esté atenta a cualquier caso aislado de percepción de despido incausado para abordar cualquier preocupación de manera proactiva.

Estos resultados se pueden apreciar mejor en la figura Nro. 9

Figura 9

Gráfico de la dimensión: Despido incausado



Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores de la municipalidad de Gregorio Albarracín Lanchipa

4.1.4.- Análisis descriptivo de la variable: *Afectación al derecho de la estabilidad laboral*

Tabla 9

Frecuencias de la variable: Afectación al derecho de la estabilidad laboral

RESULTADOS GENERALES DE LA VARIABLE: AFECTACIÓN AL DERECHO DE LA ESTABILIDAD LABORAL					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min	Max.			
LEVE	15	35	4	5%	5%
MODERADO	36	55	63	79%	84%
ALTA	56	76	13	16%	100%
Total			80	100%	

Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores de la municipalidad de Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis:

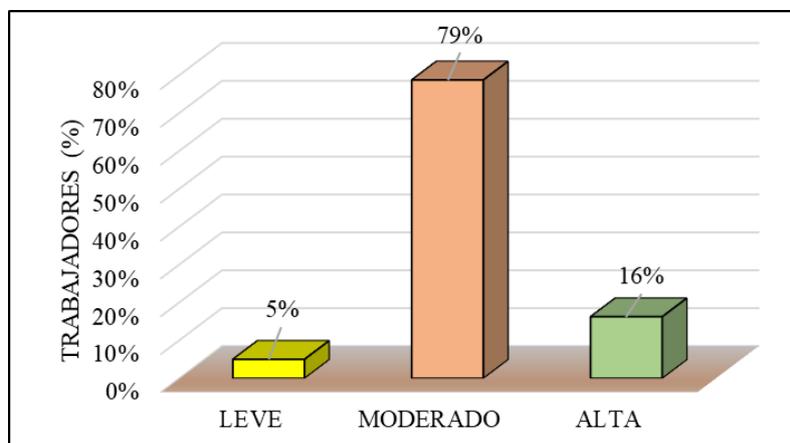
Según la tabla 9, se puede apreciar que, en la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, hay un 79% de nivel moderado de afectación al derecho de la estabilidad laboral y un 16% de nivel alto.

Según con los resultados obtenidos, sobre la afectación al derecho de la estabilidad laboral en la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa. El nivel moderado del 79%, indica que la mayoría de los trabajadores percibe cierto grado de afectación a su derecho de estabilidad laboral, aunque no en un nivel extremo. Esto indica que existen preocupaciones o problemas relacionados con la estabilidad laboral, no obstante, no son considerados como graves por la mayoría. El 16% que reporta un nivel alto de afectación, es un porcentaje considerable que no debe ignorarse. Esto evidencia que una minoría de los trabajadores piensan que su derecho a la estabilidad laboral está siendo seriamente comprometido. Por consiguiente, existe una urgencia clara de abordar los problemas relacionados con la estabilidad laboral en la municipalidad.

Esto resultados se puede apreciar mejor en la figura Nro. 10

Figura 10

Gráfico de la variable: Afectación al derecho de la estabilidad laboral



Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores de la municipalidad de Gregorio Albarracín Lanchipa

4.1.5.- Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable: Afectación del derecho a la estabilidad laboral

4.1.5.1.- Dimensión: Estabilidad laboral de entrada

Tabla 10

Frecuencias de la dimensión: Estabilidad laboral de entrada

DIMENSIÓN: AFECTACIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL DE ENTRADA					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min	Max.			
LEVE	5	12	1	1%	1%
MODERADO	13	19	66	83%	84%
ALTA	20	25	13	16%	100%
Total			80	100%	

Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores de la municipalidad de Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis:

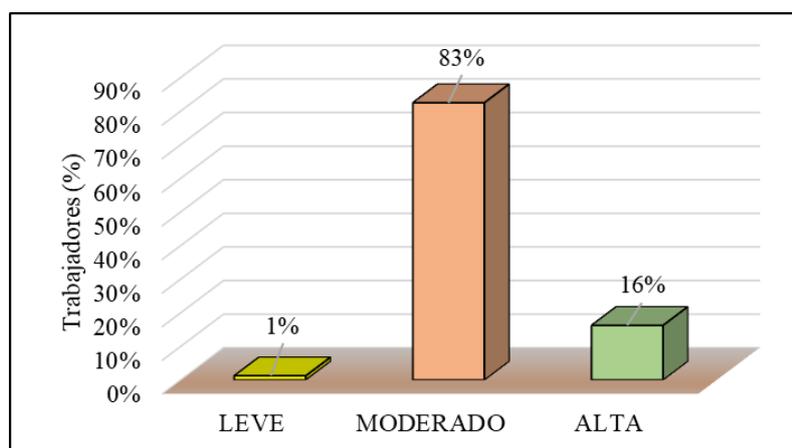
En la tabla 10, se observa que, en la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, el 83% de los trabajadores refieren que un despido arbitrario afecta en nivel moderado al derecho de la estabilidad laboral de entrada, mientras que un 16% refiere un nivel Alto.

Según estos resultados, en la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, existe una percepción general de que el despido arbitrario afecta moderadamente el derecho a la estabilidad laboral de entrada, con un segmento significativo que percibe una alta afectación. Esto indica que los trabajadores, en particular los que son nuevos, son vulnerables a posibles despidos arbitrarios durante las etapas iniciales de su empleo. En consecuencia, la municipalidad debería considerar estas conclusiones como una oportunidad para volver a evaluar sus procedimientos de contratación y las salvaguardias ofrecidas a los nuevos empleados. Es crucial mejorar la difusión de la información sobre las garantías de estabilidad laboral durante el período inicial de empleo, proporcionando una mejor orientación y apoyo a los empleados en las etapas iniciales de su permanencia en la organización.

Esto resultados se puede apreciar mejor en la figura Nro. 11

Figura 11

Gráfico de la dimensión: Estabilidad laboral de entrada



Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores de la municipalidad de Gregorio Albarracín Lanchipa

4.1.5.2.- Dimensión: Estabilidad laboral absoluta

Tabla 11

Frecuencias de la dimensión: Estabilidad laboral absoluta

DIMENSIÓN: AFECTACIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL ABSOLUTA					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min	Max.			
LEVE	5	12	14	18%	18%
MODERADO	13	19	52	65%	83%
ALTA	20	25	14	18%	100%
Total			80	100%	

Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores de la municipalidad de Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis:

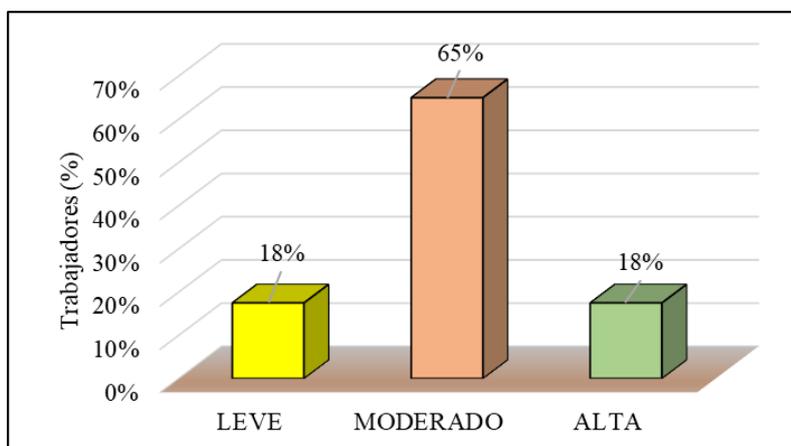
En la tabla 11, se observa que, en la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, el 65% de los trabajadores refieren que un despido arbitrario afecta en nivel moderado al derecho de la estabilidad laboral absoluta, mientras que un 18% refiere un nivel Alto.

Según estos resultados, sobre cómo el despido arbitrario afecta el derecho a la estabilidad laboral absoluta en la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa. Dado que el 65% de los trabajadores, perciben una afectación moderada, esto sugiere que la mayoría de los trabajadores reconocen que el despido arbitrario tiene un impacto significativo en la estabilidad laboral absoluta, pero no lo consideran una amenaza extrema, pero sí una preocupación. No obstante, un 18% ha registrado un nivel alto de afectación, lo cual indica que los trabajadores comprenden que la estabilidad laboral no existe en su totalidad, ya que se aprecia cierto nivel de afectación y esto recomienda aclarar las políticas relacionadas con la estabilidad laboral y los procesos de despido en la municipalidad.

Esto resultados se puede apreciar mejor en la figura Nro. 12

Figura 12

Gráfico de la dimensión: Estabilidad laboral absoluta



Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores de la municipalidad de Gregorio Albarracín Lanchipa

4.1.5.3.- Dimensión: Estabilidad laboral relativa

Tabla 12

Frecuencias de la dimensión: Estabilidad laboral relativa

DIMENSIÓN: AFECTACIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL RELATIVA					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min	Max.			
LEVE	5	12	13	16%	16%
MODERADO	13	19	66	83%	99%
ALTA	20	26	1	1%	100%
Total			80	100%	

Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores de la municipalidad de Gregorio Albarracín Lanchipa

En la tabla 12, se observa que, en la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, el 83% de los trabajadores refieren que un despido arbitrario

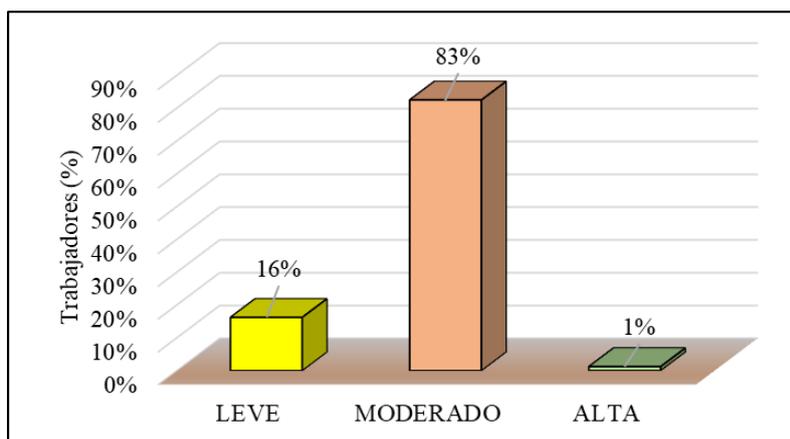
afecta en nivel moderado al derecho de la estabilidad laboral relativa, mientras que un 16% refiere un nivel Alto.

Estos resultados indican que el 83% de los trabajadores perciben una afectación moderada, lo cual sugiere que la mayoría de los trabajadores reconocen que el despido arbitrario tiene un impacto significativo en la estabilidad laboral relativa, pero no es una amenaza extrema, sino una preocupación. Estos hallazgos podrían indicar que los trabajadores comprenden el valor de la estabilidad laboral relativa, que pretende equilibrar el poder entre el empleador y el empleado, y protegerlos de despidos injustificados. No obstante, no garantiza la permanencia en el empleo en su totalidad. De esta forma, un 16% de los trabajadores reconoce que han experimentado un nivel alto de afectación al derecho de estabilidad relativa. Es esencial tener en cuenta que este derecho no permite a un empleador despedir a un trabajador, pero establece que debe existir una razón legítima y legal para hacerlo.

Esto resultados se puede apreciar mejor en la figura Nro. 13

Figura 13

Gráfico de la dimensión: Estabilidad laboral relativa



Nota. Base de datos de las encuestas realizadas a trabajadores de la municipalidad de Gregorio Albarracín Lanchipa

4.2.- Contrastación de hipótesis

4.2.1.- Prueba de normalidad

Según Flores y Flores (2021), Estos análisis posibilitan evaluar los datos obtenidos de una muestra previamente determinada y verificar si estos datos se ajustan a una distribución normal o no, lo cual es fundamental para la selección apropiada del método estadístico a utilizar para la prueba de hipótesis.

Paso 1.- Se determina la prueba de normalidad a utilizar

Según Flores y Flores (2021), se requiere tener en cuenta lo siguiente: Si el número de muestra es superior a 50, se aplicará la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Si la muestra es menor a 50, se aplicará la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. En consecuencia, la prueba de normalidad que utilizamos es Kolmogorov-Smirnov debido a que el tamaño de la muestra de este estudio es 80.

Paso 2.- Fijamos nuestras hipótesis estadísticas

- ❖ Ho: Los datos se distribuyen normalmente.
- ❖ Ha: Los datos no se distribuyen normalmente.

Paso 3.- Se determina la significancia estadística

- ❖ Nivel de Confianza: 95%
- ❖ Nivel del Alfa (α): 5%

Tabla 13

La prueba de normalidad de los datos

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DESPIDO ARBITRARIO	,104	80	,031	,979	80	,214
AFECTACIÓN AL DERECHO DE LA ESTABILIDAD LABORAL	,086	80	,200*	,987	80	,574

Nota. Con esta prueba se determina si los datos tienen una distribución normal o no

Paso 4.- Formulación de las reglas de decisión

- I. Si la Significancia bilateral (Sig.) es MAYOR que el nivel del alfa (0.05), se acepta la hipótesis nula.
- II. Si la significancia bilateral (Sig.) es MENOR o IGUAL que el nivel del alfa (0.05) se acepta la hipótesis alterna.
- III. Si la significancia bilateral en una variable es menor que el nivel del alfa (0.05) y la otra es mayor. Al no cumplir con el principio de normalidad, se considera que los datos no tienen una distribución normal.

Paso 5.- Toma de decisión

Según la tabla Nro.13, la variable despido arbitrario tiene una significancia bilateral (sig.) de 0.031, mientras que la variable afectación al derecho de la estabilidad laboral tiene una significancia bilateral (sig.) de 0.200. Este resultado se ajusta a la regla de decisión nro. III, que establece: que si la significancia bilateral de una variable es menor que el nivel alfa (0.05) y la otra variable es mayor. Significa que los datos no tienen una distribución normal

Paso 6.- Resultado

Debido a que los datos no se ajustan una distribución normal, se utilizarán pruebas no paramétricas como rho de Spearman. Según Barreto (2011), afirma que cuando los datos no se distribuyen de manera normal, las hipótesis se contrastan con el coeficiente de correlación rho de Spearman.

4.2.2.- Contrastación de la hipótesis general

Paso 01.- Plantear la hipótesis nula y la hipótesis alterna

- ❖ Ho: El despido arbitrario no se relaciona significativamente con la afectación al derecho de la estabilidad laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna 2024.

- ❖ Ha: El despido arbitrario se relaciona significativamente con la afectación al derecho de la estabilidad laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna 2024.

Paso 2.- Establecer las reglas de decisión

- I. Si la significancia bilateral es MENOR o igual que el alfa (0.05), se acepta la hipótesis alterna.
- II. Si la significancia bilateral es MAYOR que el alfa (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Paso 3.- Determinar el Nivel de confianza y el Valor del Alfa

- ❖ Nivel de Confianza: 95%
- ❖ Nivel Alfa (α): 5%

Tabla 14

Correlación de las variables: Despido arbitrario y Afectación al derecho de la estabilidad laboral

Correlaciones			DESPIDO ARBITRARIO		AFECTACIÓN AL DERECHO DE LA ESTABILIDAD LABORAL	
Rho de Spearman	DESPIDO ARBITRARIO	Coefficiente de correlación	1,000			,706**
		Sig. (bilateral)	.			,000
		N	80			80
	AFECTACIÓN AL DERECHO DE LA ESTABILIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación		,706**		1,000
		Sig. (bilateral)		,000		.
		N		80		80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Resultado al procesar los datos en el paquete estadístico SPSSv26.

Paso 4.- Decisión estadística

Según la regla de decisión I, se acepta la hipótesis alterna (Ha), ya que la tabla número 14 muestra que el valor de significancia bilateral (Sig.) para ambas variables es de 0.000, un valor menor que el nivel alfa (0.05). Por lo tanto, podemos

afirmar que el despido arbitrario se relaciona significativamente con la afectación al derecho de la estabilidad laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa.

Figura 14

Regla de Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

REGLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN		
RANGO		Grado de correlación
0.91	1	Correlación Positiva perfecta
0.80	0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.60	0.79	Correlación positiva alta
0.40	0.59	Correlación positiva moderada
0.11	0.39	Correlación positiva baja
0.01	0.10	Correlación positiva muy debil

Nota. La interpretación de los valores de correlación más utilizados es de Hernández et al. (1998)

Paso 5.- Determinar el grado de relación entre las variables

Según la tabla 14, El coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,706**, y según la figura No. 14 de Hernández et al., existe una correlación positiva alta, pero muy significativa con un nivel de confianza del 99 % entre el despido arbitrario y la afectación al derecho de la estabilidad laboral.

Paso 6.- Interpretación

Los resultados muestran que existe una alta correlación positiva entre las variables, y existe un 99% de probabilidad de que esta relación sea real y no producto del azar. Dado que la rho de Spearman (0.706) es positiva, significa que no solo están relacionadas, sino que también cambian o avanzan en la misma dirección. En otras palabras, ante un incremento de despidos arbitrarios sin justificar una causa justa o que no se pueda probar en juicio, el derecho a la estabilidad laboral, que es un principio de continuidad en el empleo, será afectado de manera constante con la misma intensidad y con la misma fuerza.

4.2.3.- *Contrastación de las hipótesis específicas*

Hipótesis específica 01

Paso 01.- Plantear la hipótesis nula y la hipótesis alterna

- ❖ Ho: El despido nulo no se relaciona significativamente con la afectación al derecho de la estabilidad laboral de entrada en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna 2024
- ❖ Ha: El despido nulo se relaciona significativamente con la afectación al derecho de la estabilidad laboral de entrada en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna 2024

Paso 2.- Determinar el Nivel de confianza y el Valor del Alfa

- ❖ Nivel de Confianza: 95%
- ❖ Nivel Alfa (α): 5%

Paso 3.- Establecer las reglas de decisión

- I. Si la significancia bilateral es menor que el nivel alfa (0.05), se acepta la hipótesis alterna.
- II. Si la significancia bilateral es mayor que el nivel alfa (0.05) se acepta la hipótesis nula.

Tabla 15

Comprobación de la hipótesis específica 01: Despido nulo y la afectación al derecho de la estabilidad laboral de entrada

Correlaciones			Estabilidad laboral de entrada	
Rho de Spearman	Despido nulo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	Despido nulo	de entrada
			1,000	,306**
			.	,006
			80	80
	Estabilidad laboral de entrada	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,306**	1,000
			,006	.
			80	80

Nota. Resultado al procesar los datos en el paquete estadístico SPSSv26.

Paso 4.- Decisión estadística

En la tabla Nro. 15, se observa que el valor de la significancia bilateral (Sig.) de ambas variables es de 0.006, el cual es menor que el nivel Alfa (0.05), según la regla decisión I se acepta la hipótesis alterna (H_a). Por lo tanto, podemos afirmar que el despido nulo se relaciona significativamente con la afectación al derecho de la estabilidad laboral de entrada en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa.

Paso 5.- Determinar el grado de relación entre las variables

Según la tabla 15, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,306**, y según la figura No. 14, proporcionada por Hernández et al., le corresponde una correlación positiva baja, pero significativa, con un nivel de confianza del 99 %, entre el despido nulo y la afectación al derecho de la estabilidad laboral de entrada.

Paso 6.- Interpretación

Los resultados muestran que existe una alta correlación positiva entre las variables, y existe un 99% de probabilidad de que esta relación sea real y no producto del azar. Dado que la rho de Spearman (0.706) es positiva, significa que no solo están relacionadas, sino que también cambian o avanzan en la misma dirección. En otras palabras, al incremento de despidos nulos que comprende situaciones en las que no se respetan los derechos fundamentales, las prioridades de permanencia en el trabajo, o cuando el despido es considerado discriminatorio, el derecho a la estabilidad laboral de entrada, que es una garantía para el trabajador de que no será despedido sin motivo válido desde el inicio de su relación laboral, será afectado de forma continua con la misma intensidad y con la misma fuerza.

Hipótesis específica 02

Paso 01.- Plantear la hipótesis nula y la hipótesis alterna

- ❖ Ho: El despido fraudulento no se relaciona significativamente con la afectación al derecho de la estabilidad laboral absoluta en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna 2024.
- ❖ Ha: El despido fraudulento se relaciona significativamente con la afectación al derecho de la estabilidad laboral absoluta en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna 2024.

Paso 2.- Determinar el Nivel de confianza y el Valor del Alfa:

- ❖ Nivel de Confianza: 95%
- ❖ Nivel Alfa (α): 5%

Paso 3.- Establecer las reglas de decisión

- I. Si la Significancia bilateral es MENOR o igual que el alfa (0.05), se acepta la hipótesis alterna.
- II. Si la Significancia bilateral es MAYOR que el alfa (0.05) se acepta la hipótesis nula.

Tabla 16

Comprobación de la hipótesis específica 02: Despido fraudulento y la afectación al derecho de la estabilidad laboral absoluta

Correlaciones			Despido fraudulento	Estabilidad laboral absoluta
Rho de Spearman	Despido fraudulento	Coeficiente de correlación	1,000	,687**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Estabilidad laboral absoluta	Coeficiente de correlación	,687**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Resultado al procesar los datos en el paquete estadístico SPSSv26.

Paso 4.- Decisión estadística

En la tabla Nro. 16, se observa que el valor de la significancia bilateral (Sig.) para ambas variables es de 0.000, valor que es menor que el nivel Alfa (0.05), según la regla decisión I, se acepta la hipótesis alterna (Ha). Por lo que podemos afirmar que: El despido fraudulento se relaciona significativamente con la afectación al derecho de la estabilidad laboral absoluta en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna 2024.

Paso 5.- Determinar el grado de relación entre las variables

Según la tabla 16, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,687**, y según la figura No. 14 proporcionada por Hernández et al., le corresponde una correlación positiva alta, pero significativa con un nivel de confianza del 99 % entre el despido fraudulento y la afectación al derecho de la estabilidad laboral absoluta.

Paso 6.- Interpretación

Los resultados muestran que existe una alta correlación positiva entre las variables, y existe un 99% de probabilidad de que esta relación sea real y no producto del azar. Dado que la rho de Spearman (0.687), es positiva alta, significa que no solo están relacionadas, sino que también cambian o avanzan en la misma dirección. En otras palabras, ante el incremento de despidos fraudulentos que implica imputar al trabajador hechos falsos o inexistentes, con el propósito de vulnerar sus derechos fundamentales al trabajo. El derecho a la estabilidad laboral absoluta, que es una medida de protección para los trabajadores, asegurando que no puedan ser despedidos de forma arbitraria o injustificada, esta aumentará con la misma intensidad y con la misma fuerza.

Hipótesis específica 03

Paso 01.- Plantear la hipótesis nula y la hipótesis alterna

- ❖ Ho: El despido incausado no se relaciona significativamente con la afectación al derecho de la estabilidad laboral relativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna 2024.

- ❖ Ha: El despido incausado se relaciona significativamente con la afectación al derecho de la estabilidad laboral relativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna 2024.

Paso 2.- Determinar el Nivel de confianza y el Valor del Alfa:

- ❖ Nivel de Confianza: 95%
- ❖ Nivel Alfa (α): 5%

Paso 3.- Establecer las reglas de decisión

- I. Si la Significancia bilateral es MENOR o igual que el alfa (0.05), se acepta la hipótesis alterna.
- II. Si la Significancia bilateral es MAYOR que el alfa (0.05) se acepta la hipótesis nula.

Tabla 17

Comprobación de la hipótesis específica 03: Despido incausado y la afectación al derecho de la estabilidad laboral relativa

Correlaciones			Despido incausado	Estabilidad laboral relativa
Rho de Spearman	Despido incausado	Coefficiente de correlación	1,000	,490**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Estabilidad laboral relativa	Coefficiente de correlación	,490**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Resultado al procesar los datos en el paquete estadístico SPSSv26.

Paso 4.- Decisión estadística

En la tabla Nro. 17, se observa que el valor de la significancia bilateral (Sig.) para ambas variables es de 0.000, valor que es menor que el nivel Alfa (0.05), según la regla decisión I, se acepta la hipótesis alterna (Ha). Por lo que podemos afirmar

que: El despido incausado se relaciona significativamente con la afectación al derecho de la estabilidad laboral relativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna 2024.

Paso 5.- Determinar el grado de relación entre las variables

Según la tabla 17, El coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,490**, y según la figura No. 14 proporcionada por Hernández et al., le corresponde una correlación positiva moderada, pero significativa con un nivel de confianza del 99 % entre el despido incausado y la afectación al derecho de la estabilidad laboral relativa.

Paso 6.- Interpretación

Los resultados muestran que existe una alta correlación positiva entre las variables, y existe un 99% de probabilidad de que esta relación sea real y no producto del azar. Dado que la rho de Spearman (0.490) es positiva, significa que no solo están relacionadas, sino que también cambian o avanzan en la misma dirección. En otras palabras, ante el incremento de despido incausado en la que no existe una causa justificada para la terminación del contrato laboral que esté relacionado con la conducta o capacidad del trabajador, el derecho a la estabilidad laboral de relativa, que implica que el empleador no puede despedir al trabajador sin invocar una causa justa previstas en la Ley y que una garantía a la continuidad del empleo, aumentará con la misma intensidad y con la misma fuerza.

4.3. Discusión de Resultados

4.3.1 Discusión de resultados en relación a la hipótesis general

Luego del análisis de los resultados, las variables despido arbitrario y la afectación al derecho de la estabilidad laboral, están relacionadas entre sí porque se obtuvo una significancia bilateral de (0.000), y según el coeficiente de correlación Rho de Spearman (0,706**), le corresponde una correlación positiva alta, pero muy significativa con un nivel de confianza del 99 % entre estas variables.

Según estos resultados muestran que existe una alta correlación positiva entre las variables, y existe un 99% de probabilidad de que esta relación sea real y no producto del azar. Dado que la rho de Spearman (0.706) es positiva, significa que no solo están relacionadas, sino que también cambian o avanzan en la misma dirección. En otras palabras, ante un incremento de despidos arbitrarios sin justificar una causa justa o que no se pueda probar en juicio, el derecho a la estabilidad laboral, que es un principio de continuidad en el empleo, será afectado de manera constante con la misma intensidad y con la misma fuerza.

Estos resultados concuerdan con Alva (2016), que cuando no se expresa la causa o no exista un motivo que lo justifique, es un despido arbitrario. Por lo que trasgrede y afecta el principio de causalidad, y el derecho a la estabilidad laboral, En ese entender, Borbor y Javier (2022), considera al despido arbitrario, aunque este regulado por el Código del Trabajo ecuatoriano, como un acto ilegal y representa una clara vulneración de la estabilidad laboral y de los derechos laborales. Asimismo, Sánchez y Noriega (2021), concluye en su investigación que existe una relación significativa entre el despido arbitrario y el impacto de los derechos de los trabajadores a la estabilidad laboral en el sistema privado. En esa misma línea, Maita (2020), concluye que además del despido en sí, por su carácter infundado y fraudulento, el trabajador sufre una vulneración adicional de sus derechos laborales y económicos e incluso podría tener una afectación a sus derechos humanos.

4.3.2 Discusión de resultados en relación a las hipótesis específicas

Hipótesis específica 01

Luego del análisis de los resultados, las variables despido nulo y la afectación a la estabilidad laboral de entrada están relacionadas entre sí porque se obtuvo una significancia bilateral de (0.000), y según el coeficiente de correlación Rho de Spearman (0.306**), le corresponde una correlación positiva baja, pero muy significativa con un nivel de confianza del 99 % entre estas variables.

Los resultados muestran que existe una alta correlación positiva entre las variables, y existe un 99% de probabilidad de que esta relación sea real y no producto del azar. Dado que la rho de Spearman (0.706) es positiva, significa que no solo están relacionadas, sino que también cambian o avanzan en la misma dirección. En otras palabras, al incremento de despidos nulos que comprende situaciones en las que no se respetan los derechos fundamentales, las prioridades de permanencia en el trabajo, o cuando el despido es considerado discriminatorio, el derecho a la estabilidad laboral de entrada, que es una garantía para el trabajador de que no será despedido sin motivo válido desde el inicio de su relación laboral, será afectado de forma continua con la misma intensidad y con la misma fuerza.

Estos resultados concuerdan con Cáceres, Pingo y Jiménez (2021), que considera que todo acto malicioso del empleador al querer justificar el despido de un trabajador a pesar de que no merece su despido o no existe motivo legítimo para ello es considerado un despido nulo. En ese entender Vera (2023), concluye que los derechos de los trabajadores siempre son violados arbitrariamente por los empleadores a través de la misma conducta reiterada, y que no existen disposiciones que sancionen o pongan límites a dicha conducta fraudulenta por parte del empleador. Las violaciones de la legislación laboral y los despidos improcedentes en todas sus formas constituyen un peligro social a largo plazo que requiere una protección jurídica más eficaz y eficiente. Un despido unilateral es un acto antisocial por parte del empleador, que crea una falta de control social y causa daño no sólo al empleado, sino también a la sociedad misma.

Hipótesis específica 02

Luego del análisis de los resultados, las variables despido fraudulento y la afectación al derecho de estabilidad laboral absoluta, están relacionadas entre sí porque se obtuvo una significancia bilateral de (0.000), y según el coeficiente de correlación Rho de Spearman (0.687**), le corresponde una correlación positiva alta, pero muy significativa con un nivel de confianza del 99 % entre estas variables.

Los resultados muestran que existe una alta correlación positiva entre las variables, y existe un 99% de probabilidad de que esta relación sea real y no

producto del azar. Dado que la rho de Spearman (0.687), es positiva alta, significa que no solo están relacionadas, sino que también cambian o avanzan en la misma dirección. En otras palabras, ante el incremento de despidos fraudulentos que implica imputar al trabajador hechos falsos o inexistentes, con el propósito de vulnerar sus derechos fundamentales al trabajo. El derecho a la estabilidad laboral absoluta, que es una medida de protección para los trabajadores, asegurando que no puedan ser despedidos de forma arbitraria o injustificada, esta aumentará con la misma intensidad y con la misma fuerza.

Este resultado concuerda con Cayra (2021), que concluye que cuando el trabajador es despedido con intenciones perversas y es incentivado por engaños basados en hechos inexistentes, falsos o imaginarios, es considerado un despido fraudulento. Calcina (2021), concluye indicando que el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, prevé una adecuada protección de los trabajadores contra cualquier despido arbitrario. Marengo (2020), En su investigación se planteó determinar la relación entre los despidos arbitrarios y el crecimiento de la demanda laboral en el área metropolitana de Lima. Este estudio concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre las dos variables y así se confirmó mediante el cálculo del coeficiente Rho de Spearman (0,990).

Hipótesis específica 03

Luego del análisis de los resultados, las variables despido incausado y la afectación al derecho de la estabilidad relativa, están relacionadas entre sí porque se obtuvo una significancia bilateral de (0.000), y según el coeficiente de correlación Rho de Spearman (0,490**), por lo que le corresponde una correlación positiva moderada, pero muy significativa con un nivel de confianza del 99 % entre estas variables.

Los resultados muestran que existe una alta correlación positiva entre las variables, y existe un 99% de probabilidad de que esta relación sea real y no producto del azar. Dado que la rho de Spearman (0.490) es positiva, significa que no solo están relacionadas, sino que también cambian o avanzan en la misma dirección. En otras palabras, ante el incremento de despido incausado en la que no

existe una causa justificada para la terminación del contrato laboral que esté relacionado con la conducta o capacidad del trabajador, el derecho a la estabilidad laboral de relativa, que implica que el empleador no puede despedir al trabajador sin invocar una causa justa previstas en la Ley y que una garantía a la continuidad del empleo, aumentará con la misma intensidad y con la misma fuerza.

Este resultado concuerda con Chocano (2022), que concluye que cuando el empleador, no imputa una falta grave o no expresa el motivo de su despido, es una clara afectación a los derechos fundamentales de los trabajadores. En esa misma línea Neves (1923), expresa que la estabilidad laboral, es la continuidad de la relación laboral, es la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, aunque se modifique o suspenda el contrato. Esto lleva a la prohibición de los despidos incausado o cualquier otro tipo de despidos arbitrarios e ilegales. Rincón y Salamanca (2021). expresa que el derecho al trabajo no solo es un derecho fundamental, sino que también tiene una connotación de valores y principios que lo hacen sujeto a la protección especial de la carta política. La tutela es un mecanismo ideal para combatir cualquier posible violación de estos derechos fundamentales.

CAPÍTULO V

CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

5.1.- Conclusiones

Primera: Respecto al objetivo general el análisis estadístico demostró la existencia de una correlación positiva alta entre las variables despido arbitrario y la afectación al derecho de la estabilidad laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa. Esto se evidencia al obtener una significancia bilateral de (0.000), un coeficiente de correlación Rho de Spearman (0,706**), correspondiente a una correlación positiva alta, pero muy significativa con un nivel de confianza del 99 % entre las variables. Sobre la base de estos resultados podemos afirmar que ante un incremento de despidos arbitrarios sin justificar una causa justa o que no se pueda probar en juicio, el derecho a la estabilidad laboral, que es un principio de continuidad en el empleo, será afectado de manera constante con la misma intensidad y con la misma fuerza.

Segunda: Respecto al objetivo específico 1, el análisis estadístico demostró la existencia de una correlación positiva baja entre las variables despido nulo y la afectación al derecho de la estabilidad laboral de entrada en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa. Esto se evidencia al obtener una significancia bilateral de (0.000), un coeficiente de correlación Rho de Spearman (0,306**), correspondiente a una correlación positiva baja, pero muy significativa con un nivel de confianza del 99 % entre las variables. Sobre la base de estos resultados podemos afirmar que ante el incremento de despidos nulos que comprende situaciones en las que no se respetan los derechos fundamentales, las

prioridades de permanencia en el trabajo, o cuando el despido es considerado discriminatorio, el derecho a la estabilidad laboral de entrada, que es una garantía para el trabajador de que no será despedido sin motivo válido desde el inicio de su relación laboral, será afectado de forma continua con la misma intensidad y con la misma fuerza.

Tercera: Respecto al objetivo específico 2, el análisis estadístico demostró la existencia de una correlación positiva alta entre las variables despido fraudulento y la afectación al derecho de la estabilidad laboral absoluta en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa. Esto se evidencia al obtener una significancia bilateral de (0.000), un coeficiente de correlación Rho de Spearman (0,687**), correspondiente a una correlación positiva alta, pero muy significativa con un nivel de confianza del 99 % entre las variables. Sobre la base de estos resultados podemos afirmar que, ante el incremento de despidos fraudulentos que implica imputar al trabajador hechos falsos o inexistentes, con el propósito de vulnerar sus derechos fundamentales al trabajo. El derecho a la estabilidad laboral absoluta, que es una medida de protección para los trabajadores, asegurando que no puedan ser despedidos de forma arbitraria o injustificada, esta aumentará con la misma intensidad y con la misma fuerza.

Cuarta: Respecto al objetivo específico 3, el análisis estadístico demostró la existencia de una correlación positiva moderada entre las variables despido incausado y la afectación al derecho de la estabilidad laboral relativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa. Esto se evidencia al obtener una significancia bilateral de (0.000), un coeficiente de correlación Rho de Spearman (0,490**), correspondiente a una correlación positiva moderada, pero muy significativa con un nivel de confianza del 99 % entre las variables. Sobre la base de estos resultados podemos afirmar que, ante el incremento de despido incausado en la que no existe una causa justificada para la terminación del contrato laboral que esté relacionado con la conducta o capacidad del trabajador, el derecho a la estabilidad laboral de relativa, que implica que el empleador no puede despedir al trabajador sin invocar una causa justa previstas en

la Ley y que una garantía a la continuidad del empleo, aumentará con la misma intensidad y con la misma fuerza.

5.2.- Recomendaciones

Primera. Teniendo en cuenta la correlación positiva alta muy significativa entre despido arbitrario y la afectación al derecho de la estabilidad laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2024.

Se recomienda, a la municipalidad revisar y actualizar sus políticas de despido, tales como el reglamento interno de trabajo y otros documentos, con el propósito de reforzar las garantías contra el despido arbitrario y, esta forma, incrementar la percepción de estabilidad laboral entre los trabajadores de la Municipalidad. Su implementación debe estar acompañada de una comunicación clara y constante con los trabajadores para asegurar que comprendan sus derechos y los procedimientos establecidos para protegerlos.

Segunda. Teniendo en cuenta la correlación positiva baja muy significativa entre despido nulo y la afectación al derecho de la estabilidad laboral de entrada en los trabajadores de la municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2024.

Se recomienda, a la municipalidad capacitar a todos los gerentes, supervisores y trabajadores, sobre los derechos laborales y las leyes que los protegen. Esto contribuirá a prevenir despidos nulos y el respeto al derecho a la estabilidad laboral, al asegurarse de que los responsables de tomar decisiones se manejen de conformidad con la ley y se respeten los derechos de los trabajadores.

Tercera. Teniendo en cuenta la correlación positiva alta muy significativa entre despido fraudulento y la afectación al derecho de la estabilidad laboral absoluta en los trabajadores de la municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2024.

Se recomienda, implementar un procedimiento de auditorías legales para revisión de contratos laborales y los despidos para asegurar el cumplimiento continuo de las leyes laborales y la protección de los derechos de los trabajadores y así prevenir todos los tipos de despidos. Este proceso podría implicar la revisión de todas las decisiones de despido por un comité o un tercero neutral con el fin de asegurarse de que estén plenamente justificadas y fundamentadas. Estas medidas pueden contribuir a disminuir la incidencia de despidos fraudulentos y a garantizar que se respete el derecho a la estabilidad laboral absoluta de los trabajadores.

Cuarta. Teniendo en cuenta la correlación positiva moderada muy significativa entre despido incausado y la afectación al derecho de la estabilidad laboral relativa en los trabajadores de la municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2024.

Se recomienda, establecer un sistema de monitoreo y evaluación continua con el fin de detectar y abordar cualquier incidencia de despidos, y adoptar medidas correctivas según sea necesario. Asimismo, implementar un sistema de denuncia confidencial para que los trabajadores puedan reportar casos de despidos que consideren arbitrarios o injustos. Estas acciones pueden contribuir a minimizar y prevenir el despido incausado y proteger el derecho de estabilidad laboral relativa de los trabajadores en la municipalidad. Es fundamental que la institución tenga en cuenta estas recomendaciones en el contexto de su situación específica y solicite asesoramiento legal y de recursos humanos según sea necesario.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, K. (2024). *El despido y sus consecuencias*. Obtenido de <https://www.camaratru.org.pe/web2/index.php/2016/item/5797-el-despido-y-sus-consecuencias>
- Alaimo, V., & Carmen, P. (19 de Julio de 2016). *Están protegidos ante el despido los trabajadores de América Latina y el Caribe?* Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/proteccion-ante-el-despido-america-latina-y-el-caribe/>
- Alderete Espejo, H., & Ccama Geri, R. (2023). Indemnización por perjuicios en despido arbitrario y el daño moral, en Moquegua 2023. *Tesis para optar el Título profesional de Abogado*. Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, Perú.
- Alva Canales, A. (2016). Despido laboral: Nuevos criterio jurisprudenciales. En G. Jurídica (Ed.). Lima.
- Alva Canales, A. (2016). *Despido laboral: Nuevos criterio jurisprudenciales*. (G. Jurídica, Ed.) Obtenido de <https://juris.pe/blog/despido-incausado-despido-fraudulento-creado-jurisprudencia-concepto-origen-efectos/#:~:text=El%20despido%20incausado%20es%20entendido,de%20las%20relaciones%20laborales%3B%20aun>
- Álvares de Cuvillo, A. (25 de marzo de 2024). *Informe sobre la regulación del despido en Europa*. Obtenido de <file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Downloads/Dialnet-InformeSobreLaRegulacionDelDespidoEnEuropa-2991404.pdf>
- Barreto R., C. (marzo de 2011). *Introducción a la estadística no paramétrica- Prueba de correlación de Spearman*. Obtenido de <https://www.scientific->

european-federation-osteopaths.org/wp-content/uploads/2019/01/Coeficiente-de-correlación-de-Spearman-.pdf

Blancas Bustamante, C. (21 de setiembre de 2016). *El derecho al trabajo y el despido arbitrario a propósito de una sentencia del Tribunal Constitucional*. Obtenido de file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Downloads/16213-Texto%20del%20artículo-64434-1-10-20170120.pdf

Blancas Bustamante, C. (octubre de 2021). *Estado actual de la estabilidad laboral*. Obtenido de [https://www.sptdss.org.pe › uploads › 2021/10](https://www.sptdss.org.pe/uploads/2021/10)

Borbor Reyes, J. G., & Javier de la Triviño, F. (2022). Estudio jurídico del artículo 188 del despido intespestivo. *Obtencion de Título de Abogado*. Universidad Estatal Peninsula de santa Elena, La Libertad, Ecuador.

Briceño, Y., Duran, Y., & Luque, R. (15 de diciembre de 2018). *El uso de la tecnología de la información en los procesos de capacitación laboral en los medios de comunicación impresos del Estado Trujillo*. Obtenido de [https://www.redalyc.org/journal/5530/553066097005/#:~:text=Según%20Tamayo%20y%20Tamayo%20\(2008,rigor%20de%20la%20información%20obtenida](https://www.redalyc.org/journal/5530/553066097005/#:~:text=Según%20Tamayo%20y%20Tamayo%20(2008,rigor%20de%20la%20información%20obtenida)”.

Cáceres Carrillo, K. V., Pingo More, A. I., & Jimenez Ordinola, L. M. (10 de agosto de 2021). *El despido fraudulento a la luz de jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Obtenido de <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1864/2422>

Calcina Yasan, M. L. (2021). El derecho al trabajo y la estabilidad laboral en los trabajadores de contrato administrativo de servicios. *Tesis para obtener el Título de Abogada*. Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.

Carrillo Calle, M. (2023). *La estabilidad de entrada y de salida como expresiones del principio de continuidad. Una aaproximación desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano*. Obtenido de

file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Downloads/%23%23common.file.namingP
attem%23%23%20(1).pdf

Castro, S. (30 de octubre de 2023). *Inseguridad en el trabajo: Como superarla*.
Obtenido de <https://www.iepp.es/inseguridad-trabajo-como-superarla/#:~:text=La%20inseguridad%20laboral%20o%20la,o%20actividad%20concreta%20por%20primera>

Cayra Quispe, A. (octubre de 2021). *El despido arbitrario por vulneración de derechos constitucionales del trabajador en el Perú, desde la visión de los derechos humanos*. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-I-432-454.pdf>

Chalan Ortiz, L. J., & Castillejo Rojas, C. F. (2021). El despido arbitrario como causa de los daños y perjuicios al trabajador del régimen privado de la provincia de Barranca, 2018. *Para optar el Título de Abogado*. Universidad nacional de Barranca, Barranca, Perú.

Chanamé Arriola, J. M. (12 de febrero de 2022). *Que es un despido arbitrario - corresponde indemnización o reposición*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/despido-arbitrario-corresponde-indemnizacion-reposicion/>

Chocano, F. (10 de agosto de 2022). *Cuales son las causas legales justas de un despido laboral en el Perú*. Obtenido de <https://perulegal.larepublica.pe/temas-legales/laboral/2022/08/09/el-despido-laboral-todo-lo-que-debes-saber-3312>

Chocano, F. (10 de agosto de 2022). *El despido supone la extinción de la relación laboral por la voluntad unilateral del empleador*. Obtenido de <https://perulegal.larepublica.pe/temas-legales/laboral/2022/08/09/el-despido-laboral-todo-lo-que-debes-saber-3312>

- Cortes, N. (mayo de 2023). *Despido arbitrario: Lo que necesitas saber*. Obtenido de <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/despido-arbitrario/>
- Cortes, N. (05 de enero de 2023). *El despido arbitrario: Lo que necesitas saber*. Obtenido de <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/despido-arbitrario/>
- Cuba Aranda, D. (08 de julio de 2020). *Derechos adquiridos o hechos cumplidos: Cual es la teoría aceptada por nuestro ordenamiento jurídico*. Obtenido de <https://ius360.com/derechos-adquiridos-o-hechos-cumplidos-cual-es-la-teoria-aceptada-por-nuestro-ordenamiento-juridico-daniel-cuba/>
- Diaz, P. (16 de mayo de 2018). *Se debe acreditar ánimo perverso del empleador para configurar despido fraudulento [Cas. Lab. 18225-2016, Del Santa]*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/acreditar-animo-perverso-empleador-configurar-despido-fraudulento-cas-lab-18225-2016-del-santa/>
- Flores Tapia, C. E., & Flores Cevallos, K. L. (27 de mayo de 2021). *Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov*. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/3412237018.pdf>
- Guerrero Muñoz, R. A. (2023). *La vulneración del derecho al trabajo y el despido arbitrario frente al código penal en los Juzgados laborales de la Corte Superior de Lima, Año 2018. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Derecho Penal*. Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1998). *Metodología de la investigación*. México: Panamericana Formas e Impresos S.A. .
- Herrera Vásquez, R. (2023). *La estabilidad laboral de salida en las modificaciones a la ley de fomento del empleo*. Obtenido de

file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Downloads/15519-
 Texto%20del%20artículo-61603-1-10-20161005.pdf

Huerta, C. (2023). *Sobre la distinción entre derechos fundamentales y derechos humanos*. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r28772.pdf>

Instituto Hegel. (19 de junio de 2021). *Guía completa ante un despido arbitrario en el Perú*. Obtenido de <https://hegel.edu.pe/blog/guia-completa-ante-un-despido-arbitrario-en-el-peru/>

LP. pasión por el derecho. (21 de jul de 2021). *Jurisprudencia relevante sobre la reposición laboral*. Obtenido de https://www.google.com/search?q=derecho+de+reposición+laboral&client=opera&sca_esv=12ccb0fb0fe1b570&sca_upv=1&sxsrf=ACQVn08ku0zG5-2YyUtuABYJtUTaNVGadg%3A1712036309389&ei=1ZkLZtOxF7Wd5OUP0OKr4AM&ved=0ahUKEwiT8MCg6KKFAxW1DrkGHVDxCjwQ4dUDCBA&uact=5&oq=derech

Maita Cruz, A. J. (2020). El Quantum de la indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante derivado de despido incausado o fraudulento en los juzgados de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Tacna en los años 2015-2017. *Tesis para optar el grado académicos de Maestro en Ciencias con mención en derecho Civil y Comercial*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohoman de Tacna, Tacna, Perú.

Marengo López, J. A. (2020). Despido arbitrario y daño moral en los trabajadores de la municipalidad de Lima metropolitana. *Tesis para obtener el título de Abogado*. Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.

Marín Boscan, F. J. (02 de julio de 2015). *La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos e la LOTTT*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1275/127546588002.pdf>

- Montoya Obregón, L. M. (agosto de 2019). *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf
- Morales Arredondo, L. E. (diciembre de 2021). *La estabilidad en el empleo y la reinstalación obligatoria. Apartado A del artículo 123 constitucional mexicano*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702021000200069#:~:text=La%20estabilidad%20en%20el%20empleo%20es%20un%20derecho%20de%20los,sin%20responsabilidad%20para%20el%20patrón.
- Morales Taquía, D. (20 de setiembre de 2021). *Que es el derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/que-es-derecho/>
- Neves Mujica, J. (1923). *La estabilidad laboral en la Constitución*. Obtenido de Dialnet <https://dialnet.unirioja.es>
- Nogales, L. (05 de Noviembre de 2023). *Cuando hay que dar preaviso y que pasa si no se comunica*. Obtenido de <https://payfit.com/es/contenido-practico/preaviso-fin-contrato/>
- Obregón Sevillano, T. M. (16 de febrero de 2016). *La Estabilidad laboral no es sinónimo de reposición*. Obtenido de [file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Downloads/18832-Texto%20del%20artículo-74661-1-10-20170719%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Downloads/18832-Texto%20del%20artículo-74661-1-10-20170719%20(1).pdf)
- OIT. (25 de marzo de 2024). *Nota sobre el convenio Nro. 158 y la recomendación Nro. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_171432.pdf

Ortega, G., & Cabrera, T. (02 de enero de 2023). *Estabilidad laboral relativa y derecho a reintegro en la Legislación Ecuatoriana*. Obtenido de <https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/198/244>

Paredes infanzón, J. (15 de mayo de 2012). *La estabilidad laboral en el Perú*. Obtenido de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb#:~:text=La%20estabilidad%20laboral%2C%20significa%20en,momento%20a%20otro%20sin%20

Paz, S. (2024). *Despido arbitrario e indemnización*. Obtenido de Vinatea & Toyama: <https://www.vinateatoyama.com/despido-arbitrario-e-indemnizacion/#:~:text=El%20despido%20arbitrario%20es%20aquel,Está%20injustificado>

Raga, C. (18 de agosto de 2023). *Despido arbitrario: Conoce tus derechos e indemnizaciones*. Obtenido de <https://www.sesamehr.pe/blog/despido-arbitrario/#:~:text=En%20el%20despido%20incausado%2C%20el,ley%20o%20no%20tiene%20sustento>.

Ramírez Chávarry, W. (10 de julio de 2023). *Protección contra el despido arbitrario*. Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/protección-contra-el-despido-arbitrario-willy-ramírez-chávarry>

Real Academia Española. (2023). *Contrato de trabajo de duración determinada*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/contrato-de-trabajo-de-duración-determinada#:~:text=Contrato%20de%20trabajo%20cuya%20vigencia,empresarial%20de%20naturaleza%20estrictamente%20temporal>.

Rincón Lombana, J. A., & Salamanca Cruz, D. H. (2021). La posibilidad de compensar el daño moral ante un despido injustificado. *Trabajo de grado*

presentado como requisito para optar al título de Abogado. Universidad Santo Tomás, Villavicencio, Colombia.

Sánchez Bardales, M. T., & Noriega Murrieta, J. (2021). Despido arbitrario y su afectación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen privado, Tarapoto 2009-2018. *Tesis para optar el Título Profesional de Abogado.* Universidad Científica del Perú, San Martín, Perú.

Sandoval Flores, N. (2022). El impacto socio-jurídico de la reincorporación laboral por despidos injustificados y la necesidad de reglamentar los salarios devengados. *Tesis para optar el grado de licenciatura en derecho.* Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia.

Summeres, R. S. (2017). *La estabilidad laboral y la rigidez laboral: Dos aberraciones en la política pública peruana.* Obtenido de <https://revistas.upc.edu.pe/rgm/article/viewFile>

TUO D.L. 728. (27 de 03 de 1997). *Ley de productividad y competitividad laboral.* Obtenido de https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/compendio/28122017_Compendio_Normas_2017.pdf

Valderrama Mendoza, S. (2015). *Paso para elaborar proyectos de investigación científica* (Quinta edición ed.). (T. edición, Ed.) Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L., editor. Recuperado el 25 de marzo de 2024

Vilca, R. (02 de febrero de 2017). *Definición del derecho según José María Químper.* Obtenido de LP-PASIÓN POR EL DERECHO: <https://lpderecho.pe/definicion-derecho-segun-jose-maria-quimper/>

Vreede, C. (28 de febrero de 2024). *Despido Laboral: Causas, consecuencias y derechos del trabajador.* Obtenido de <https://www.shiftbase.com/es/glosario/despido-laboral#:~:text=El%20despido%20puede%20tener%20un,p%C3%BAblicos%20y%20los%20gastos%20diarios.>

Zúñiga Monje, S. E. (2023). Inconsistencias en la indemnización de daño moral causado por el despido arbitrario en la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017-2019. *Tesis para obtener el título profesional de Abogada*. Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú.