



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**JURISPRUDENCIA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA  
PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR FRENTE A  
DESPIDOS ARBITRARIOS, DE ACUERDO CON  
OPERADORES DE JUSTICIA, DISTRITO JUDICIAL DE  
MOQUEGUA, 2024**

**PRESENTADO POR**

**BACH. ERICKSON JUAN APAZA VENTURA**

**BACH. EDUARDIÑO JHOSIMAR REYNOSO LUQUE**

**ASESOR**

**DR. JESUS SALVADOR PAREDES AMANQUI**

**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 ( ) /

### **JURISPRUDENCIA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS, DE ACUERDO CON OPERADORES DE JUSTICIA, DISTRITO JUDICIAL DE MOQUEGUA, 2024**

Presentado por el (la):

**BACH. ERICKSON JUAN APAZA VENTURA  
BACH. EDUARDIÑO JHOSIMAR REYNOSO LUQUE**

Para obtener el grado académico ( ) o Título profesional (X) o Título de segunda especialidad ( ) ABOGADO asesorado por el/ DR. JESUS SALVADOR PAREDES AMANQUUI con Resolución de Decanato N°1918-2024-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. ERICKSON JUAN APAZA VENTURA BACH. EDUARDIÑO JHOSIMAR REYNOSO LUQUE	JURISPRUDENCIA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS, DE ACUERDO CON OPERADORES DE JUSTICIA, DISTRITO JUDICIAL DE MOQUEGUA, 2024	16%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del 16% 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, 12 de SETIEMBRE de 2024

Dr. Teófilo Lauracio Ticona  
Jefe Unidad de Investigación FCJEP

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>PORTADA .....</b>	<b>i</b>
<b>PÁGINA DE JURADO .....</b>	<b>ii</b>
<b>CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD .....</b>	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTOS .....</b>	<b>v</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS .....</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>ix</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>xii</b>
<b>CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Descripción de la realidad problemática.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Definición del problema.....</b>	<b>3</b>
<b>1.3. Objetivos de la investigación .....</b>	<b>3</b>
<b>1.4. Justificación y limitaciones de la investigación .....</b>	<b>4</b>
<b>1.5. Variables .....</b>	<b>5</b>
<b>1.6. Hipótesis de la investigación.....</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1. Antecedentes de la investigación.....</b>	<b>7</b>
<b>2.2. Bases teóricas .....</b>	<b>10</b>
<b>2.3. Marco conceptual .....</b>	<b>17</b>

<b>CAPÍTULO III MÉTODO.....</b>	<b>19</b>
<b>3.1. Tipo de investigación .....</b>	<b>19</b>
<b>3.2. Diseño de investigación .....</b>	<b>19</b>
<b>3.3. Población y muestra .....</b>	<b>20</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....</b>	<b>21</b>
<b>3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....</b>	<b>22</b>
<b>CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	<b>23</b>
<b>4.1. Presentación de resultados por variables.....</b>	<b>23</b>
<b>4.2. Contrastación de hipótesis.....</b>	<b>31</b>
<b>4.3. Discusión de resultados.....</b>	<b>32</b>
<b>CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>36</b>
<b>5.1. Conclusiones .....</b>	<b>36</b>
<b>5.2. Recomendaciones .....</b>	<b>37</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>38</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>44</b>

**ÍNDICE DE TABLAS**

<b>Tabla 1</b> <i>Confiabilidad</i> .....	22
<b>Tabla 2</b> <i>Prueba de normalidad</i> .....	31
<b>Tabla 3</b> <i>Relación entre “Jurisprudencia laboral” y “Protección del trabajador frente a despidos arbitrarios”</i> .....	31
<b>Tabla 4</b> <i>Relación entre “Sentencias en materia laboral” y “Protección del trabajador frente a despidos arbitrarios”</i> .....	32
<b>Tabla 5</b> <i>Relación entre “Cumplimiento de las sentencias laborales” y “Protección del trabajador frente a despidos arbitrarios”</i> .....	32

**ÍNDICE DE FIGURAS**

<b>Figura 1</b> <i>Diagrama de relación</i> .....	20
<b>Figura 2</b> <i>Análisis de la variable “Jurisprudencia laboral”</i> .....	23
<b>Figura 3</b> <i>Análisis de la dimensión “Sentencias en materia laboral”</i> .....	24
<b>Figura 4</b> <i>Análisis de la dimensión “Cumplimiento de las sentencias laborales”</i> 25	
<b>Figura 5</b> <i>Análisis de la variable “Protección del trabajador frente a despidos arbitrarios”</i> .....	26
<b>Figura 6</b> <i>Análisis de la dimensión “Eficacia restitutoria”</i> .....	27
<b>Figura 7</b> <i>Análisis de la dimensión “Reconocimiento de derechos laborales”</i> ....	28
<b>Figura 8</b> <i>Análisis de la dimensión “Uniformidad en el criterio jurisprudencia”</i> 29	
<b>Figura 9</b> <i>Análisis de la dimensión “Técnicas legislativas”</i> .....	30

## RESUMEN

Ante la exigencia de determinar la incidencia entre la jurisprudencia laboral y la protección del trabajador frente a despidos arbitrarios, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024, el estudio planteado fue el correlacional, aplicando el cuestionario en un total de 51 especialistas. Los resultados indicaron que la jurisprudencia laboral mostró una correlación de 0.756 al ofrecer un marco interpretativo de las leyes laborales, garantizando una protección robusta contra despidos arbitrarios. Las sentencias en esta materia presentaron una correlación de 0.679, aplicando directamente las normas y estableciendo precedentes que refuerzan la defensa de los derechos laborales. Además, el cumplimiento de estas sentencias exhibió una correlación de 0.742, asegurando que las decisiones que protegen a los trabajadores sean respetadas y ejecutadas, disuadiendo futuras violaciones por parte de los empleadores. Se ha concluido que, la interpretación judicial y el cumplimiento de las sentencias son esenciales para la protección efectiva de los trabajadores. La aplicación uniforme de las leyes laborales y la ejecución rigurosa de las decisiones judiciales no solo resguardan los derechos laborales, sino que también promueven un entorno de justicia y equidad en el ámbito del empleo.

**Palabras clave:** Jurisprudencia laboral, protección, trabajador, despido arbitrario, sentencia laboral.

## ABSTRACT

Given the requirement to determine the incidence between labor jurisprudence and the protection of the worker against arbitrary dismissals, according to justice operators, Judicial District of Moquegua, 2024, the study proposed was correlational, applying the questionnaire in a total of 51 specialists. The results indicated that labor jurisprudence showed a correlation of 0.756 in offering an interpretative framework for labor laws, guaranteeing robust protection against arbitrary dismissals. The rulings in this matter presented a correlation of 0.679, directly applying the rules and establishing precedents that reinforce the defense of labor rights. Furthermore, compliance with these sentences exhibited a correlation of 0.742, ensuring that decisions that protect workers are respected and enforced, deterring future violations by employers. It has been concluded that judicial interpretation and compliance with sentences are essential for the effective protection of workers. The uniform application of labor laws and rigorous enforcement of judicial decisions not only safeguard labor rights, but also promote an environment of justice and equity in the field of employment.

**Keywords:** Labor jurisprudence, protection, worker, arbitrary dismissal, labor ruling.

## INTRODUCCIÓN

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) destaca que el despido arbitrario es un problema global que afecta los derechos laborales en varios países (Peña, 2023). A pesar de que la protección al trabajador es un derecho fundamental, su aplicación es deficiente (Medina, 2021). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) subraya que esta situación vulnera los derechos laborales, especialmente en mujeres, predominando en países en desarrollo (Bidegain y otros, 2023).

Durante la pandemia del Covid-19, muchos trabajadores fueron despedidos arbitrariamente, lo que vulneró sus derechos, y las demandas presentadas fueron archivadas por razones legales (Ganoza, 2020). El Tribunal Constitucional reveló que la Corte Suprema ha excluido la relación laboral por pérdida de confianza como despido arbitrario, afectando a numerosos trabajadores en Trujillo (Rodríguez & Vergara, 2020).

En el ámbito regional, numerosos trabajadores enfrentaron despidos arbitrarios, presentando demandas que fueron archivadas, lo cual vulnera sus derechos y muestra una falta de protección estatal y jurídica (Aderete & Ccama, 2023).

En Moquegua, se observa variabilidad en la interpretación de las leyes laborales, generando incertidumbre y percepciones de injusticia, destacando la necesidad de una aplicación más uniforme y clara de la jurisprudencia laboral para proteger efectivamente a los trabajadores. La pregunta fue ¿Cuál es la incidencia entre la jurisprudencia laboral y la protección del trabajador frente a despidos arbitrarios, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024?

El estudio abordó la influencia de las interpretaciones judiciales en los derechos laborales en Moquegua, resaltando la importancia de examinar la protección jurídica contra despidos arbitrarios.

Este análisis buscó clarificar las garantías legales y su efectividad, proporcionando información valiosa para operadores de justicia sobre la coherencia

en la aplicación de leyes laborales. Identificar patrones de interpretación puede mejorar la práctica judicial y asegurar una administración equitativa de los derechos laborales.

La investigación se estructuró en cinco segmentos cruciales para cumplir con los objetivos establecidos. Primero, se definió el problema de investigación, estableciendo metas específicas, identificando variables cruciales y resaltando la relevancia del tema. Posteriormente, se elaboró el marco teórico a través de una exhaustiva revisión bibliográfica. Las metodologías para la recopilación de datos se detallaron a continuación. En la sección de resultados, se analizaron y sintetizaron los datos obtenidos, incluyendo las perspectivas de expertos en el campo. Finalmente, se presentaron las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio, acompañadas de un resumen de referencias y apéndices que reforzaron la solidez y claridad del proyecto.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

A nivel internacional, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) señalaron que, el despido arbitrario es un problema de interés global que afecta los derechos de los colaboradores en varios países (Peña, 2023). La protección al trabajador y derecho al trabajo es un derecho inherente de todo individuo, sin embargo, este no es debidamente aplicado (Medina, 2021).

Mientras que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indicó que, este despido arbitrario vulnera el derecho a la protección al trabajo en varios países, señalado además que la mayoría de estas destituciones se dan en las mujeres en un 82% en comparación con los varones en un 42%, principalmente este escenario ocurre con mayor notoriedad en aquellos países que se hallan en vías de desarrollo, donde la vulneración a los trabajadores es un problema social (Bidegain y otros, 2023).

La corte Constitucional de Colombia manifestó que, el tratamiento normativo tiende a otorgar amplia protección a los colaboradores ante sus derechos laborales, sin embargo, algunos de estos derechos se hallan vulnerados, en la medida que las empresas no les cumplen con todos los beneficios laborales. Mientras que, en México el Derecho Laboral al igual que en la legislación peruana está la figura del trabajador de confianza, no obstante, estudios manifestaron que, muchas empresas prescinden del vínculo laboral cuando hay motivo de pérdida de confianza, anulando el contrato y dejando fuera de labores al trabajador. Por otro

lado, en México la vulneración a los derechos de los colaboradores se da cuando estos son sometidos a jornadas largas que sobrepasan las horas fijadas y cuando son despedidos por motivos injustificados (Morales, 2020).

A nivel nacional, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo indicó que durante la pandemia originada por el Covid-19 muchos trabajadores fueron despedidos de manera arbitraria de sus puestos de trabajo, presentado dicho escenario una significativa vulnerabilidad concerniente a los derechos de muchos colaboradores, donde varios de estos presentaron demandas, las cuales fueron archivadas por razones legales (Ganoza, 2020).

Asimismo, según el Tribunal Constitucional reveló que, tras el transcurrir de años, la Corte Suprema ha ido corroborando su criterio, donde ha excluido la relación laboral por exclusión de confianza, motivo subjetivo, no compone el despido arbitrario, donde este escenario tiende a vulnerar el derecho esencial a la protección contra el despido arbitrario, donde el 75% de trabajadores en Trujillo tiende a verse efecto mediante esta vulneración (Rodríguez & Vergara, 2020).

En el ámbito regional, estudios señalaron que, el problema que han presentado varios colaboradores ha sido el despido arbitrario, donde muchos de estos han interpuesto demandas por perjuicios y daños, no obstante, muchas de estas han sido archivadas, vulnerando no sólo los derechos trabajadores, sino también evidenciando que el estado y las instancias jurídicas no protegen a los trabajadores, sin dejar de lado la desprotección de las empresas ante estos despidos (Aderete & Ccama, 2023).

En el contexto del Distrito Judicial de Moquegua, se ha observado una serie de inquietudes relacionadas con la jurisprudencia laboral, especialmente en lo que respecta a su efectividad en la protección de los trabajadores frente a despidos arbitrarios. Aunque los operadores de justicia se centran en asegurar cumplimiento y equidad, la falta de uniformidad en las decisiones judiciales y la variabilidad en la interpretación de las leyes laborales han generado incertidumbre y percepciones de injusticia entre los trabajadores afectados. Estos desafíos se manifiestan en diferencias sustanciales en los resultados de casos similares, lo que potencialmente puede debilitar la confianza en el sistema judicial. Además, la escasa claridad en la

jurisprudencia puede llevar a una aplicación inconsistente de sanciones en casos de despidos no justificados, afectando así la percepción de la ley como un verdadero escudo protector para los empleados. Este escenario subraya la necesidad de examinar cómo la interpretación y aplicación de la jurisprudencia laboral por parte de los operadores de justicia inciden directamente en la protección efectiva de los derechos laborales en la región.

## **1.2. Definición del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la incidencia entre la jurisprudencia laboral y la protección del trabajador frente a despidos arbitrarios, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la incidencia entre las sentencias en materia laboral y la protección del trabajador frente a despidos arbitrarios, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024?

¿Cuál es la incidencia entre el cumplimiento de las sentencias laborales y la protección del trabajador frente a despidos arbitrarios, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la incidencia entre la jurisprudencia laboral y la protección del trabajador frente a despidos arbitrarios, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024

### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar la incidencia entre las sentencias en materia laboral y la protección del trabajador frente a despidos arbitrarios, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024

Identificar la incidencia entre el cumplimiento de las sentencias laborales y la protección del trabajador frente a despidos arbitrarios, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024

#### **1.4. Justificación y limitaciones de la investigación**

El estudio se sustentó en la necesidad de comprender cómo las interpretaciones judiciales afectan directamente la vida y los derechos laborales de los individuos en Moquegua. La **justificación social** de examinar la protección que ofrece la jurisprudencia en casos de despido arbitrario es crítica, dado que afecta la estabilidad laboral y económica de los trabajadores. Al explorar este aspecto, se buscó proporcionar un panorama más claro sobre las garantías legales actuales y su efectividad en la salvaguarda de los derechos laborales, un tema de relevancia para la comunidad y los sectores legales involucrados.

Desde un **enfoque práctico**, este estudio ofreció datos esenciales para los operadores de justicia, permitiendo una evaluación de la coherencia en la aplicación de las leyes laborales. Mediante el análisis de casos de despido arbitrario, se pretende identificar patrones de interpretación y aplicación que puedan estar influyendo en la protección insuficiente o excesiva de los trabajadores. Esta evaluación tiene el potencial de generar información que permita mejorar la práctica judicial y asegurar que los derechos laborales se administren de manera justa y equitativa.

El estudio abordó un **vacío significativo** en el **entendimiento** de cómo las decisiones judiciales impactan la aplicación de normativas laborales en el contexto específico de Moquegua. Al examinar los fundamentos y los efectos de estas decisiones, el análisis contribuye al cuerpo de conocimiento existente ofreciendo una comprensión más profunda de las dinámicas legales que configuran la protección del trabajador. Esto permitió una mejor comprensión de las discrepancias y consistencias en la jurisprudencia laboral, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones y revisiones legales.

La **metodología** empleada consistió en la aplicación de cuestionarios estructurados dirigidos a abogados que operan dentro del distrito judicial de

Moquegua. Esta técnica permitió la recolección de datos primarios sobre percepciones y experiencias directas relacionadas con la jurisprudencia laboral. Al utilizar un instrumento estandarizado, se aseguró la recopilación de información relevante de manera sistemática y reproducible, facilitando el análisis de patrones dentro de un contexto legal complejo sin sugerir intervenciones directas, lo cual es adecuado para el diseño contemplado.

La **importancia** de este estudio radicó en su capacidad para impactar en la formulación de políticas y la educación legal. Al proporcionar una base empírica sobre la cual se pueden fundamentar los cambios normativos, se promueve una mejora en la protección de los trabajadores frente a despidos arbitrarios. Esta investigación no solo beneficia a los individuos directamente afectados, sino que también fortalece el sistema judicial al promover prácticas más consistentes y justas dentro del marco legal vigente.

La investigación se enfrentó a ciertas **limitaciones**, destacándose la posible negativa de las instituciones a suministrar datos precisos y completos debido a la naturaleza crítica del estudio. La uniformidad de los resultados podría verse influenciada por la variabilidad en la interpretación de la temática de estudio. Asimismo, el acceso limitado a información actual y relevante podría afectar la exhaustividad del análisis. Es crucial considerar estos factores al evaluar los hallazgos y su aplicabilidad general..

## **1.5. Variables**

**Variable 1:** Jurisprudencia laboral

**Variable 2:** Protección del trabajador frente a despidos arbitrarios

## **1.6. Hipótesis de la investigación**

### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe incidencia significativa entre la jurisprudencia laboral y la protección del trabajador frente a despidos arbitrarios, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

Existe incidencia significativa entre las sentencias en materia laboral y la protección del trabajador frente a despidos arbitrarios, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024

Existe incidencia significativa entre el cumplimiento de las sentencias laborales y la protección del trabajador frente a despidos arbitrarios, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1. Antecedentes a nivel internacional**

Jácome, J. (2023), Ecuador, “Despido ineficaz y la protección del derecho al trabajo enfocado a personas con enfermedades catastróficas “, se orientó en examinar el despido ineficaz, así como la protección del trabajo a colaboradores con enfermedades trágicas. Se efectuó una indagación analítica, explicativa, cualitativa, se desarrolló una indagación explicativa. Los resultados ostentaron que, es menester que la normativa sea solidaria, así como inclusiva, siempre que no enmarque sólo a un grupo dividido y favorito de colaboradores, sino a todos en general, que requieran atención prioritaria y que se halle en doble vulnerabilidad. Concluyendo que, en la legislación ecuatoriana se protege al trabajador ante cualquier despido.

Piñas, L., Viteri, B. y Álvarez, G. (2021), Guayaquil, “El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19”, buscaron estudiar el despido intempestivo (DI), así como el derecho y protección del trabajador. Se trabajó una indagación analítica, explicativa, cualitativa, no experimental, analítica, se incurrió en el análisis documental. Los resultados ostentaron que, concerniente al derecho al trabajo hay una falta imperiosa de ajuste jurídico respecto a las leyes y normativas, por lo que se requiere ajustar debidamente las leyes y demás tratados que sean cruciales para avalar la dignidad del ser trabajador como ser humano. Concluyendo que, el DI en el sector ecuatoriano tiende a afectar la protección del trabajador.

Ordoñez, J. (2020), Ecuador, “El derecho al trabajo en el Ecuador: del despido libre a un despido regulado”, se enfocó en examinar el derecho al trabajo ante un despido libre o regulado. Se trabajó un estudio explicativo, analítico, cualitativo, mediante un análisis bibliográfico se halló datos. Los resultados ostentaron que, tras el reconocimiento del trabajo como derecho, no se ha ofrecido importancia al principio de estabilidad laboral, acercado a un motivo justo en el despido, escenario que se conserva pese a la reivindicación de los derechos, obtenido con el decreto de la Constitución vigente. Concluyendo que, bajo el sistema legislativo ecuatoriano, podría establecerse un régimen de despido regulado que garantice la EL a la cual el Estado debería inclinarse.

### **2.1.2. Antecedentes a nivel nacional**

Aguilar, A. y Culquicondor, D. (2023), Piura, “Despido arbitrario y protección legal a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, desde la perspectiva de los operadores jurídicos, 2022”, buscaron examinar el despido arbitrario (DA), así como la protección legal a los trabajadores de un municipio. Se desarrolló una indagación explicativa, analítica, cualitativa, transversal, se incurrió en una entrevista. Los resultados ostentaron que, hay una gran injerencia concerniente al CLS que emplea el municipio, para ocultar la verdadera asociación laboral a tiempo indeterminado; igualmente, las demandas iniciadas en su contra, la mayoría han sido fundadas, amparando el derecho al trabajo, al dar una justa sentencia, en desnaturalizar sus contratos, para presentar un vínculo de tiempo indeterminado, concediéndoles sus beneficios correspondientes, y por ende el mismo puesto laboral. Concluyendo que, el DA si tiende a afectar la protección del trabajador ante su puesto laboral.

Cuyutupa, J. (2022), Puno, “Análisis e interpretación en la jurisprudencia peruana sobre el despido arbitrario de los trabajadores dentro del régimen laboral privado en el Distrito judicial de Puno – 2021”, se orientaron en examinar la jurisprudencia peruana (JP) respecto al despido arbitrario (DA) de los trabajadores bajo un régimen laboral. Se desarrolló una indagación explicativa, cualitativa, analítica, se incurrió en el análisis bibliográfico a 30 expedientes. Los resultados ostentaron que, varias resoluciones en concepto laboral en razón al DA se vienen

interpretando de pura demostración de “hechos falsos”, es decir, son irreales, bajo un escenario intimidatorio, predominando el vicio de la voluntad, todo ello como si fueran sucesos notorios dentro del DA. Concluyendo que, la JP debe actuar mejor ante el derecho al trabajo, de modo que otorgue mejor protección ante un DA.

Bances, D. (2021), Lima, “La protección al trabajo y el despido laboral en trabajadores del sector público y privado entre los años 2016 – 2020”, buscó examinar la asociación entre la protección al trabajo (PA) frente al despido arbitrario (DA) en el sector público y privado. Se desarrolló una indagación explicativa, analítica, cualitativa, se incurrió en el uso de un cuestionario a 10 funcionarios. Los resultados ostentaron que, el estado no tiende a promover el empleo continuamente y tampoco formula leyes que amparen a los colaboradores, además el 80% dijo que el estado casi nunca cumple con la PA, el 50% dijo que a veces el estado PA y su derecho al trabajo. Concluyendo que, entre las variables sí hay influencia demostrativa, dado que se halló una sigma  $<0.05$ .

Alarcón, A. (2022), Lima, “Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, se enfocó en examinar un despido nulo por maternidad y la protección a la trabajadora. Se trabajó un estudio analítico, cualitativo, explicativo, se incurrió en el análisis documental. Los resultados reflejaron que, hay antecedentes que sitúan a la mujer en desventaja frente a sus pares varones en el trabajo, evidenciando la excepción por los deberes de cuidado, así como la penalidad de la maternidad, además, la protección laboral fortalecida de la trabajadora radica en las afectaciones sociales reflejadas desde el enfoque de género. Concluyendo que, actualmente la legislación protege a la madre trabajadora ante despidos.

### **2.1.3. Antecedentes regionales o locales**

No se encuentran investigaciones que hayan encontrado relación directa con la temática de estudio planteada dentro del apartado regional.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Jurisprudencia laboral**

El conjunto de decisiones judiciales sobre la terminación injustificada de contratos laborales conforma un cuerpo normativo esencial para la protección de los trabajadores. Este compendio de fallos ha establecido precedentes sobre los criterios y procedimientos que deben seguirse para considerar un despido como arbitrario. Las resoluciones tienden a enfatizar la importancia de seguir las normas procesales y sustantivas que garantizan los derechos de los empleados, resaltando la necesidad de una justificación válida y suficiente documentación por parte del empleador (Tejada, 2021).

Además, las resoluciones judiciales en estos casos suelen examinar la proporcionalidad de la medida adoptada por el empleador frente a la falta cometida por el trabajador. Este análisis detallado ayuda a asegurar que los despidos no se utilicen de manera punitiva sino correctiva, proporcionando un equilibrio justo entre los derechos del empleado y las necesidades administrativas del empleador. La jurisprudencia ha sido clara en establecer que cualquier desequilibrio significativo puede resultar en la reinstalación del empleado o en compensaciones económicas (Bastiaens y otros, 2023).

Por otra parte, el impacto de estas decisiones va más allá de los casos individuales, influenciando la gestión de recursos humanos en las empresas. Los fallos judiciales han servido para educar a los empleadores sobre las prácticas legales aceptables en términos de disciplina y despido, promoviendo así ambientes laborales más justos y equitativos. Al seguir estos precedentes, las empresas pueden evitar litigios costosos y mantener relaciones laborales armoniosas, lo que a su vez fomenta un entorno de trabajo positivo y productivo (Georgi, 2023).

#### **2.2.1.1. Dimensión 1: Sentencias en materia laboral**

En el ámbito judicial, las resoluciones concernientes a terminaciones contractuales no justificadas constituyen una parte crítica del derecho laboral. Estos fallos se enfocan en evaluar si las causas del despido se alinean con la legislación vigente y si se han respetado los derechos del empleado durante el proceso. La

jurisprudencia en estos casos frecuentemente subraya la importancia de la evidencia documental y testimonial que el empleador debe presentar para validar la decisión de desvincular a un empleado, asegurando así que la acción no sea resultado de una decisión arbitraria o discriminatoria (Córdova, 2020).

Adicionalmente, estas decisiones judiciales destacan el rol del debido proceso. Este principio asegura que todo empleado tenga la oportunidad de responder a las acusaciones que se le imputan y de defender su permanencia en el puesto. Los tribunales también examinan minuciosamente las políticas internas de la empresa, verificando que estas sean justas y estén consistentemente aplicadas a todos los empleados. Este escrutinio busca garantizar un trato equitativo y evitar que las decisiones de terminación se basen en preferencias personales o en violaciones a los estatutos laborales (Ghosh, 2023).

Por último, los resultados de estos litigios a menudo establecen precedentes que las empresas deben considerar para la gestión de sus recursos humanos. La coherencia en las sentencias promueve la claridad legal y ayuda a las corporaciones a diseñar políticas de personal que minimicen conflictos laborales y litigios futuros. Esto es esencial para mantener la estabilidad laboral y para que los empleadores entiendan las consecuencias de despidos gestionados inapropiadamente. Estos precedentes refuerzan la doctrina jurídica y aseguran que las prácticas empresariales se ajusten a los marcos legales establecidos (Baiocchi, 2023).

#### **2.2.1.2. Dimensión 2: Cumplimiento de las sentencias laborales**

La ejecución de fallos referidos a terminaciones de contrato consideradas injustificadas es un aspecto fundamental para garantizar la justicia en el ámbito laboral. La efectividad de estas resoluciones es crucial para restablecer los derechos de los trabajadores afectados, asegurando que reciban las compensaciones adecuadas o sean reintegrados a sus puestos, según lo dictamine el tribunal. Esta aplicación efectiva desempeña un papel disuasorio para los empleadores, previniendo la repetición de prácticas ilegales en despidos (Ordoñez, 2020).

Además, el proceso de hacer cumplir estas sentencias requiere de un sistema judicial eficiente y recursos suficientes para supervisar y asegurar que las empresas

cumplan con las resoluciones judiciales. Es esencial que exista una colaboración continua entre las instituciones judiciales y los organismos de inspección laboral para facilitar este cumplimiento. Esta sinergia ayuda a cerrar la brecha entre la teoría legal y la práctica, asegurando que los derechos laborales sean más que disposiciones normativas y se traduzcan en beneficios reales para los empleados (Marco, 2023).

Por lo tanto, la capacidad de los sistemas judiciales para imponer y asegurar el cumplimiento efectivo de estas sentencias es indicativa de la fortaleza del estado de derecho en cualquier sociedad. Una vigilancia constante y mecanismos de aplicación robustos son indispensables para fomentar un entorno laboral respetuoso y justo. Este enfoque no solo beneficia a los trabajadores individualmente, sino que también mejora las relaciones laborales a nivel nacional, contribuyendo a un clima de negocios ético y sostenible (Calo, 2023).

### **2.2.1.3. Teoría de la variable de estudio**

La teoría de la Jurisprudencia Laboral, concebida por el jurista peruano Augusto Ferrero Costa, se centra en el estudio y análisis de las decisiones judiciales en el ámbito laboral. Esta teoría sostiene que las sentencias emitidas por los tribunales en materia laboral no solo interpretan y aplican la legislación vigente, sino que también contribuyen a la formación de un cuerpo jurisprudencial que influye en la evolución del derecho laboral. Ferrero Costa enfatiza la importancia de la jurisprudencia como fuente del derecho, destacando su papel en la protección de los derechos laborales y en la garantía de un ordenamiento jurídico equitativo y justo para los trabajadores (Cieza & Martínez, 2020).

### **2.2.2. Protección del trabajador frente a despidos arbitrarios**

Las medidas para asegurar el bienestar de los empleados contra desvinculaciones no justificadas forman un componente esencial de la normativa laboral. Estos mecanismos legales están diseñados para proporcionar una red de seguridad que proteja a los individuos de ser removidos de sus puestos sin causas fundamentadas. Se establecen criterios claros que los empleadores deben seguir,

incluyendo la obligación de demostrar la validez de los motivos del despido y ofrecer al trabajador la oportunidad de defensa (Piñas y otros, 2021).

Adicionalmente, el marco legal proporciona procedimientos detallados para que los empleados puedan apelar contra despidos que consideren injustos. Estos procedimientos incluyen la posibilidad de recurrir a la autoridad laboral o judicial competente para revisar el caso y determinar si el despido fue procedente según la ley. Este proceso busca asegurar que todos los casos se manejen con justicia y transparencia, minimizando los abusos y proporcionando equidad tanto para el trabajador como para el empleador (Barabash y otros, 2023).

Por otra parte, la legislación impone sanciones y compensaciones en casos donde se confirme que el despido fue arbitrario. Estas medidas no solo buscan remediar la injusticia sufrida por el individuo despedido, sino también servir como disuasivo para prevenir prácticas ilegales por parte de las empresas. Esto refuerza el marco de protección laboral y contribuye a un ambiente de trabajo más estable y justo, donde los derechos de los trabajadores son respetados y defendidos (Cheng y otros, 2024).

#### **2.2.2.1. Dimensión 1: Eficacia restitutoria**

El concepto de restitución efectiva tiene un papel crucial en los casos de terminaciones de empleo consideradas injustas. Cuando un trabajador es despedido sin una causa justificada, el sistema judicial puede intervenir para revertir el daño causado. Esto implica no solo la posible reinstalación en el mismo puesto de trabajo, sino también la compensación por los salarios perdidos y otros beneficios que hubiera ganado durante el período de desempleo forzoso. Este enfoque busca rectificar cualquier injusticia y restaurar al empleado a una situación económica y profesional comparable a la que habría disfrutado de no ser por el despido (Jácome, 2023).

Asimismo, la restitución busca disuadir a los empleadores de prácticas laborales desleales. Al enfrentar las consecuencias legales de decisiones de despido mal fundamentadas, incluyendo indemnizaciones económicas significativas y la obligación de restablecer el puesto de trabajo, los empleadores tienen un incentivo

fuerte para adherirse a las normativas laborales establecidas. Este mecanismo de disuasión es vital para mantener un equilibrio de poder más justo entre empleadores y empleados, promoviendo un entorno laboral más ético y respetuoso de los derechos (Rosaldo, 2024).

Por otro lado, la implementación efectiva de estas sentencias depende de la capacidad del sistema judicial para ejecutarlas rápidamente y sin impedimentos burocráticos. Este reto subraya la importancia de un sistema judicial ágil y eficiente que no solo declare los derechos de los trabajadores, sino que también garantice su cumplimiento efectivo. Un marco robusto para la ejecución de sentencias laborales es esencial para que la protección legal tenga un impacto real y palpable en la vida de los trabajadores afectados por decisiones arbitrarias (Strating y otros, 2024).

#### **2.2.2.2. Dimensión 2: Reconocimiento de derechos laborales**

La salvaguarda de los empleados frente a desvinculaciones injustificadas se fundamenta en un marco robusto que reconoce y refuerza los derechos laborales. Estas disposiciones aseguran que cualquier acción de terminación de empleo deba estar adecuadamente justificada y basada en causas reales y comprobables. La protección normativa abarca desde la obligatoriedad de seguir procedimientos formales hasta la presentación de evidencia suficiente por parte del empleador, proporcionando así una barrera legal contra despidos no fundamentados (Alarcón, 2022).

Adicionalmente, este reconocimiento otorga a los trabajadores el derecho de apelar decisiones de despido que consideren arbitrarias, a través de mecanismos de reclamación establecidos que permiten la revisión del caso por una entidad imparcial. Esta segunda evaluación es vital para prevenir abusos y garantizar que las decisiones de terminación se tomen tras un análisis cuidadoso y objetivo de los hechos, reforzando la confianza en el sistema judicial y en las políticas de recursos humanos de las empresas (Schoultz & Smiragina, 2024).

Por lo tanto, la importancia de mantener este sistema de protección es clave no solo para el bienestar de los trabajadores, sino también para la estabilidad del clima laboral y empresarial del país. Un entorno donde se respeten los derechos

laborales fomenta un mercado de trabajo más justo y equitativo, promueve la inversión y mejora la calidad de vida de todos los ciudadanos. Estas prácticas justas son esenciales para el desarrollo socioeconómico y la justicia social en cualquier nación (Kim, 2024).

### **2.2.2.3. Dimensión 3: Uniformidad en el criterio jurisprudencial**

La consistencia en las decisiones judiciales sobre terminaciones de empleo consideradas injustas es crucial para reforzar la confianza en el sistema de justicia laboral. Esta coherencia asegura que casos similares reciban un tratamiento equitativo, facilitando así un entendimiento claro de las expectativas y obligaciones tanto para empleadores como para empleados. La consistencia también ayuda a mitigar la discrecionalidad en la interpretación de las leyes, proporcionando un marco de referencia estable que guía las prácticas laborales dentro del país (Bances, 2021).

Además, la uniformidad en las sentencias contribuye significativamente a la previsibilidad legal. Esto permite que las empresas diseñen políticas de recursos humanos que estén en plena conformidad con las interpretaciones judiciales actuales, minimizando el riesgo de litigios costosos. Para los trabajadores, una jurisprudencia estable les ofrece una mejor comprensión de sus derechos y de las vías de recurso disponibles en caso de despidos que perciban como arbitrarios, garantizando que sus reclamaciones se manejen con justicia y prontitud (Vento, 2024).

Por último, al asegurar que las sentencias en materia de despidos injustificados sean consistentes, se fortalece el sistema legal y se promueve un ambiente laboral más justo (Shi y otros, 2024). Esta uniformidad no solo protege a los individuos contra despidos sin causa justa, sino que también fomenta un mercado laboral más dinámico y equitativo donde se respetan los derechos fundamentales. Así, se contribuye al desarrollo socioeconómico general y se respalda el principio de justicia en todas las esferas del ámbito laboral (Masheva, 2024).

#### **2.2.2.4. Dimensión 4: Técnicas legislativas**

Diversas técnicas se aplican para fortalecer la protección contra desvinculaciones sin justa causa. Estos métodos incluyen la redacción precisa de estatutos que detallan los procesos requeridos para un despido legítimo, asegurando que las normas sean claras y aplicables (Tull, 2024). Además, se define rigurosamente lo que constituye una "causa justa" para mitigar interpretaciones arbitrarias por parte de los empleadores, proporcionando así salvaguardas adicionales que protegen a los empleados de despidos infundados (Cuyutupa, 2022).

Por otra parte, el marco legal establece requisitos estrictos para la documentación que los empleadores deben presentar al despedir a un trabajador. Esto incluye la obligación de demostrar con evidencia concreta que el despido se basa en razones válidas y verificables, estableciendo un alto estándar de prueba que desalienta las terminaciones de empleo arbitrarias (Jacobs & Hindmoor, 2024). Este enfoque no solo ayuda a los trabajadores a defenderse contra despidos injustificados, sino que también proporciona una base más sólida para la resolución de disputas laborales en tribunales (Goncalves y otros, 2024).

Adicionalmente, la implementación de procedimientos de revisión y apelación accesibles es otra técnica legislativa clave. Estos mecanismos permiten a los trabajadores impugnar despidos que consideren arbitrarios, ofreciendo una vía para que las decisiones sean revisadas por autoridades imparciales (Green & Nyandoro, 2024). Este proceso asegura que cualquier error en la aplicación de la ley pueda ser corregido, reforzando la eficacia de las medidas destinadas a proteger los derechos laborales y fomentando un entorno de trabajo más justo y equitativo (Scheuerman, 2024).

#### **2.2.2.5. Teoría de la variable de estudio**

La teoría del "Despido Nulo" propuesta por el reconocido abogado laboralista Julio César Zúñiga Chávez, plantea que ciertos despidos pueden ser declarados nulos cuando contravienen normativas laborales específicas, como aquellas relacionadas con la discriminación o represalia hacia el trabajador. Esta

teoría busca garantizar una mayor protección al empleado y sancionar al empleador por prácticas laborales indebidas (Zelaya y otros, 2022).

### 2.3. Marco conceptual

**Acción de nulidad:** Procedimiento legal mediante el cual se solicita la invalidez de un despido arbitrario, buscando restablecer los derechos laborales del trabajador afectado (Tejada, 2021).

**Cláusula de estabilidad:** Disposición contractual que garantiza al trabajador la permanencia en el empleo por un período determinado, salvo casos justificados de despido (Bastiaens y otros, 2023).

**Competencia laboral:** Jurisdicción específica de los tribunales especializados en resolver conflictos laborales, aplicando la normativa laboral vigente y los principios del derecho laboral (Georgi, 2023).

**Contrato de trabajo:** Acuerdo legal entre el empleador y el trabajador que establece las condiciones laborales, derechos y obligaciones de ambas partes durante la relación laboral (Córdova, 2020).

**Despido arbitrario:** Terminación del contrato laboral por parte del empleador sin causa justificada, violando los derechos del trabajador y la normativa laboral vigente (Ghosh, 2023).

**Estabilidad económica:** Situación en la que el trabajador cuenta con seguridad en su ingreso económico, protegido contra despidos injustificados y asegurando su sustento y el de su familia (Baiocchi, 2023).

**Estabilidad laboral:** Situación en la que el trabajador goza de seguridad en su empleo, protegido contra despidos injustificados y asegurando su continuidad en la empresa (Ordoñez, 2020).

**Inestabilidad laboral:** Situación caracterizada por la falta de seguridad en el empleo, donde los trabajadores enfrentan la posibilidad constante de ser despedidos sin justificación (Marco, 2023).

**Normativa laboral:** Conjunto de leyes y reglamentos que regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, estableciendo derechos y obligaciones para ambas partes (Calo, 2023).

**Principio de indemnidad:** Derecho del trabajador a ser compensado económicamente en caso de despido injustificado, contemplado en la legislación laboral para proteger su estabilidad económica (Cieza & Martínez, 2020).

**Principio de razonabilidad:** Concepto jurídico que establece que las decisiones laborales deben ser justificadas y proporcionales a la situación específica, evitando arbitrariedades o excesos por parte del empleador (Piñas y otros, 2021).

**Procedimiento laboral:** Conjunto de trámites y etapas que se siguen en los procesos judiciales relacionados con el derecho laboral, desde la presentación de la demanda hasta la sentencia final (Barabash y otros, 2023).

**Protección social:** Conjunto de medidas y políticas públicas destinadas a garantizar el bienestar y la seguridad económica de los trabajadores, incluyendo la protección frente a despidos injustificados (Cheng y otros, 2024).

**Recurso de amparo:** Medio legal utilizado para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores frente a actos arbitrarios o ilegales por parte del empleador (Jácome, 2023).

**Sentencias judiciales:** Resoluciones emitidas por los tribunales laborales que establecen precedentes legales y determinan la interpretación de la normativa laboral en casos específicos (Rosaldo, 2024).

## **CAPÍTULO III**

### **MÉTODO**

#### **3.1. Tipo de investigación**

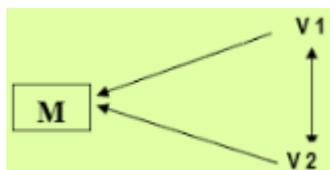
El estudio propuesto fue de tipo básico y se enfocó en el análisis exhaustivo de una situación específica para entender el comportamiento auténtico de las variables, con el fin de contribuir nuevos datos que faciliten una comprensión más profunda de las mismas. De acuerdo con Villanueva (2022), el propósito principal de este estudio es recolectar información crucial sobre las características de los individuos analizados. Esto facilita la clarificación de cómo se relacionan diversas variables dentro del contexto estudiado, ofreciendo un fundamento robusto para futuras investigaciones que puedan ampliar o detallar estos descubrimientos iniciales.

#### **3.2. Diseño de investigación**

Se implementó un diseño metodológico correlacional y transversal, de carácter no experimental, elegido debido al interés en examinar las interacciones entre distintas variables sin alterarlas. La recopilación de datos se realizó en una única sesión, con el objetivo de registrar las percepciones actuales de los participantes respecto al tema investigado. Para asegurar la precisión de los datos recogidos, se aplicaron métodos estadísticos diseñados para minimizar cualquier posible sesgo del investigador. Villanueva (2022), enfatiza que esta metodología es esencial para explorar las relaciones entre los elementos estudiados, destacando la importancia de realizar este análisis de manera singular para preservar la integridad del contexto específico de los sujetos involucrados.

## Figura 1

### Diagrama de relación



*Nota:* El objetivo principal de este estudio fue examinar las variables identificadas como V1 y V2, con el propósito de determinar su relación a través del coeficiente 'r'. Se pretendió esclarecer esta asociación, basándose en las percepciones e interpretaciones de los miembros del grupo designado como 'M'.

### 3.3. Población y muestra

**Población:** El conjunto de participantes elegidos para esta investigación constó de 51 profesionales del campo jurídico, todos especializados en el ámbito laboral y que trabajan en el Distrito Judicial de Moquegua. Según Villanueva (2022), estos expertos constituyen la totalidad de los sujetos de estudio y ofrecen sus puntos de vista sobre una situación concreta que está siendo evaluada.

**Muestra:** Se empleó una muestra censal que incluyó a los 51 especialistas mencionados, siempre que se disponga de acceso a su información. De acuerdo con Villanueva (2022), no se utilizó ninguna técnica específica para determinar el tamaño de la muestra, ya que el número total de participantes no supera el límite de cien individuos.

**Muestreo:** Se adoptó un método de muestreo intencional, que implicó la definición de criterios específicos para seleccionar a los participantes. Según Villanueva (2022), este enfoque se justifica como una estrategia para garantizar la calidad en la recolección de datos, facilitando así una valoración adecuada de cada uno de los individuos involucrados.

En el proceso de **selección** de especialistas para la muestra, se priorizó a aquellos que posean una experiencia considerable en el área de estudio y con quienes sea posible mantener una comunicación directa y constante. Paralelamente, se **excluyó** a los profesionales que, por razones personales, no puedan proporcionar

información relevante o que manifiesten desinterés durante la etapa de recolección de datos.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnicas:** De acuerdo con Villanueva (2022), la encuesta se caracteriza como un método que consta de una serie de preguntas formuladas para obtener las percepciones de un grupo específico acerca de un tema de investigación determinado. Por lo tanto, se utilizó esta técnica para la recolección de datos de los participantes del estudio, lo que facilitó la clarificación de las variables involucradas.

**Instrumento:** El instrumento seleccionado para la evaluación consistió en un cuestionario dividido en dos partes: la primera incluyó 10 preguntas centradas en la jurisprudencia laboral, mientras que la segunda parte contendrá 20 ítems destinados a investigar la protección del trabajador frente a despidos arbitrarios. Este cuestionario fue cuidadosamente elaborado para captar de manera efectiva las impresiones del grupo objetivo respecto a los fenómenos estudiados, ofreciendo así una comprensión más detallada de sus perspectivas y comportamientos. Según Villanueva (2022), esta herramienta es especialmente útil para recopilar las opiniones de los participantes sobre un tema concreto de investigación.

**Validación:** La importancia de tener una diversidad de fuentes para asegurar la calidad de los datos utilizados en el diseño del instrumento de recolección es resaltada por Villanueva (2022). En el Anexo 5, se incluyeron fichas técnicas que registran a los colaboradores que participaron en la creación de este instrumento, estableciendo así una base sólida para las metodologías aplicadas y asegurando un fundamento sólido en el proceso de investigación.

**Confiabilidad:** La utilización de técnicas fiables es fundamental para validar los métodos empleados en la recolección de datos. Para evaluar la consistencia de los procedimientos, se incluyó en el Anexo 4 el Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual superó el umbral mínimo de 0.70, asegurando la fiabilidad de las técnicas aplicadas. Los resultados demostraron la eficacia de las estrategias

metodológicas utilizadas, subrayando la importancia de adoptar enfoques sólidos en la obtención de información (Villanueva, 2022).

**Tabla 1**

*Confiabilidad*

	<b>Valor</b>	<b>Estado</b>
Variable 1	0.755	
Variable 2	0.840	Confiable
Ambas variables	0.862	

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

### **3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Para la presentación de los resultados obtenidos, se adoptó una metodología de análisis estadístico descriptivo, que incluyó el uso de tablas y gráficos para mostrar los porcentajes y frecuencias de los datos recogidos. Este método facilitó la descripción exhaustiva de las características de cada variable y tema investigado. Adicionalmente, mediante el análisis estadístico inferencial, se calcularon los coeficientes de correlación y los niveles de significancia para evaluar su impacto en los fenómenos estudiados. Un valor de significancia menor a 0.050 confirmó la validez de la hipótesis propuesta. Para el procesamiento de estos datos, se emplearon herramientas como Excel y SPSS V26.00.

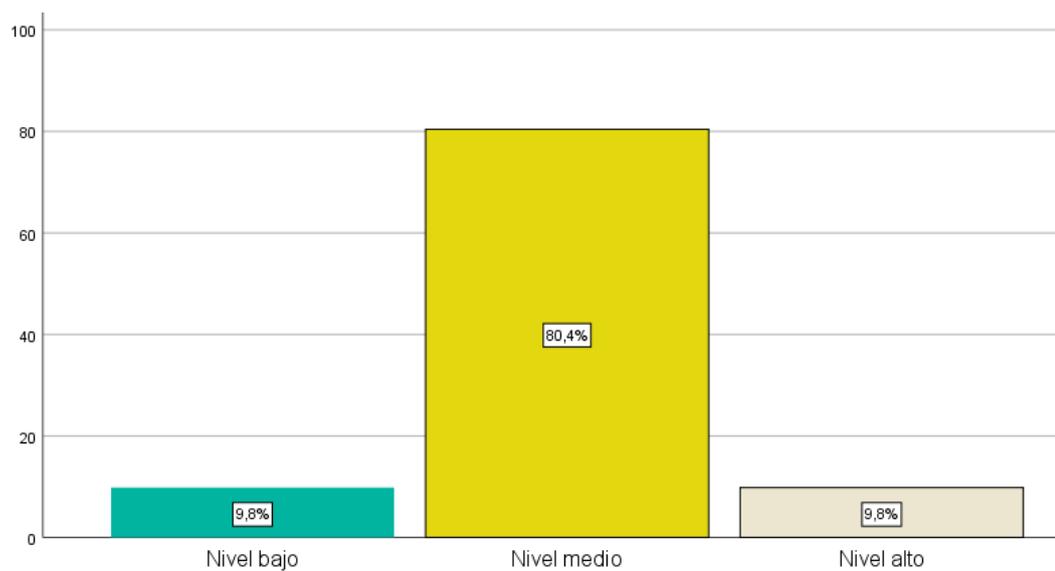
## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### 4.1. Presentación de resultados por variables

##### Figura 2

*Análisis de la variable “Jurisprudencia laboral”*



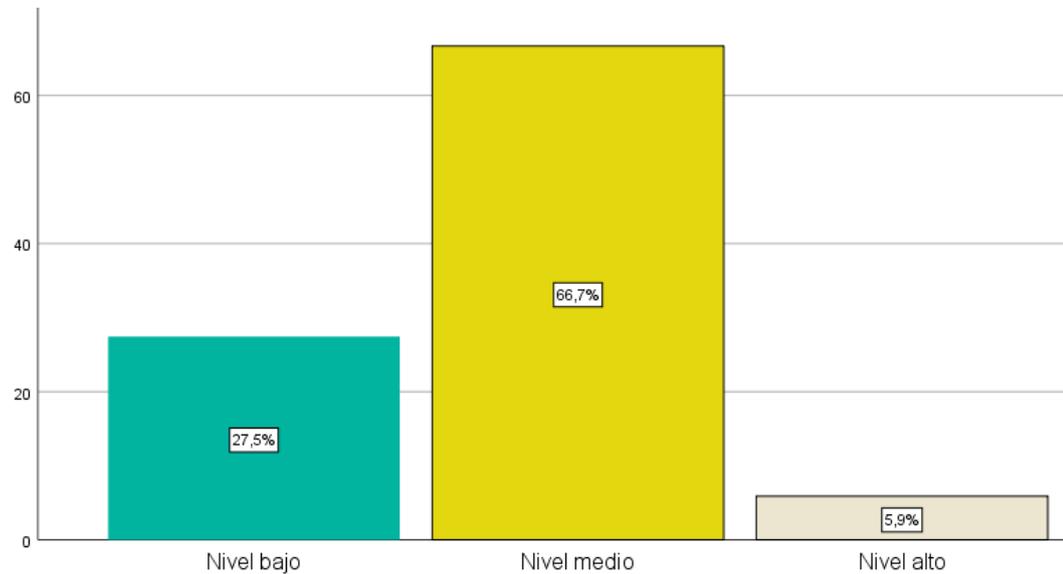
*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

La información analizada evidenció un nivel medio en un valor del 80.40%, debido a que, la jurisprudencia laboral se erige como un mecanismo de interpretación y aplicación de las normas laborales, esta establece precedentes que guían la resolución de conflictos laborales. Estos precedentes son fundamentales para garantizar la protección de los trabajadores frente a despidos arbitrarios, ya que proporcionan un marco de referencia para la toma de decisiones judiciales. La jurisprudencia, al interpretar la ley, puede adaptarse a las realidades cambiantes del

mundo laboral, asegurando que los derechos de los trabajadores estén protegidos de manera efectiva y actualizada.

### Figura 3

*Análisis de la dimensión “Sentencias en materia laboral”*

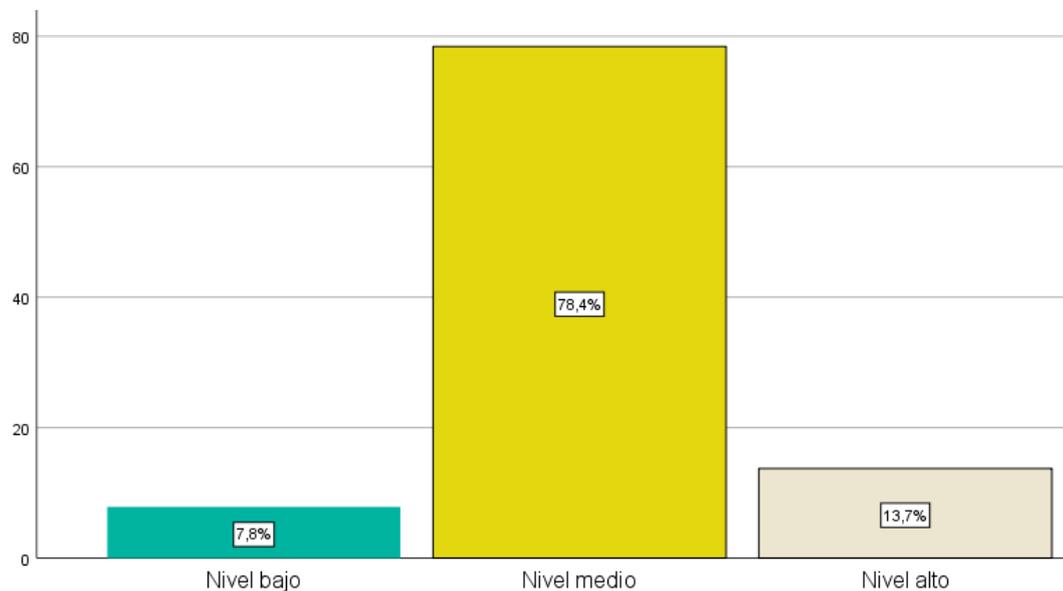


*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

La información analizada evidenció un nivel medio en un valor del 66.70%, debido a que, las sentencias en materia laboral constituyen la aplicación concreta de la jurisprudencia y las leyes laborales, estas son vitales para la protección de los trabajadores ante despidos injustificados. Las decisiones judiciales crean precedentes que orientan a los tribunales en casos futuros similares, promoviendo la equidad y la justicia en el ámbito laboral. Además, las sentencias laborales reflejan la interpretación de los derechos y obligaciones de las partes involucradas, ofreciendo así una guía clara sobre cómo deben tratarse los despidos arbitrarios y asegurando una protección efectiva para los empleados.

**Figura 4**

*Análisis de la dimensión “Cumplimiento de las sentencias laborales”*

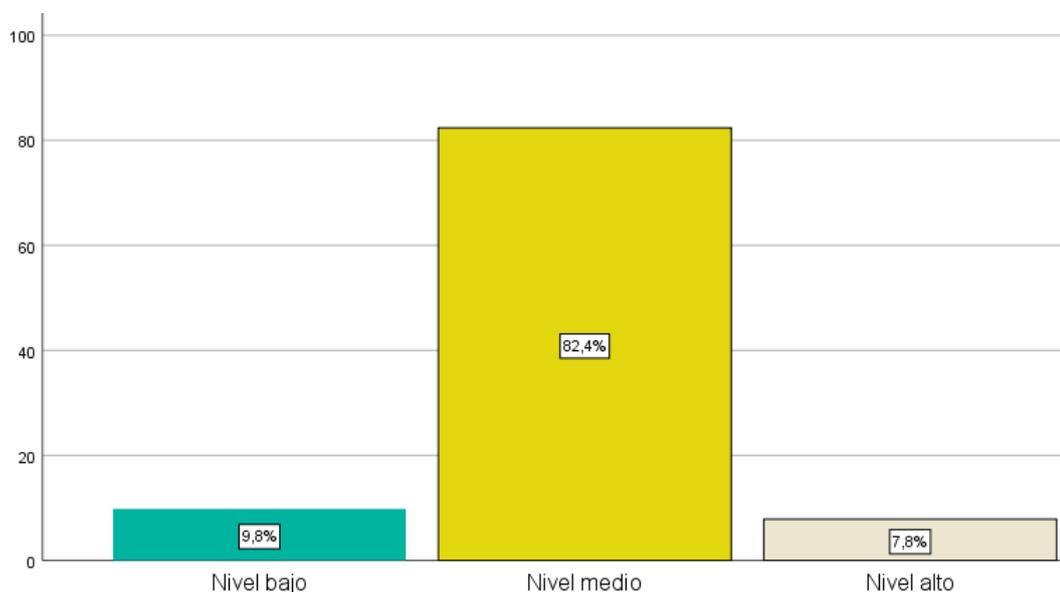


*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

La información analizada evidenció un nivel medio en un valor del 78.40%, debido a que, el cumplimiento de las sentencias laborales es esencial para que la justicia sea efectiva, su ejecución garantiza que las decisiones judiciales en favor de los trabajadores sean respetadas y aplicadas. El acatamiento de estas sentencias no solo restituye los derechos vulnerados, sino que también actúa como un disuasivo contra futuras violaciones por parte de los empleadores. La protección del trabajador frente a despidos arbitrarios se ve fortalecida cuando las sentencias son cumplidas cabalmente, asegurando que los empleados reciban la reparación y compensación adecuada por los daños sufridos.

**Figura 5**

*Análisis de la variable “Protección del trabajador frente a despidos arbitrarios”*

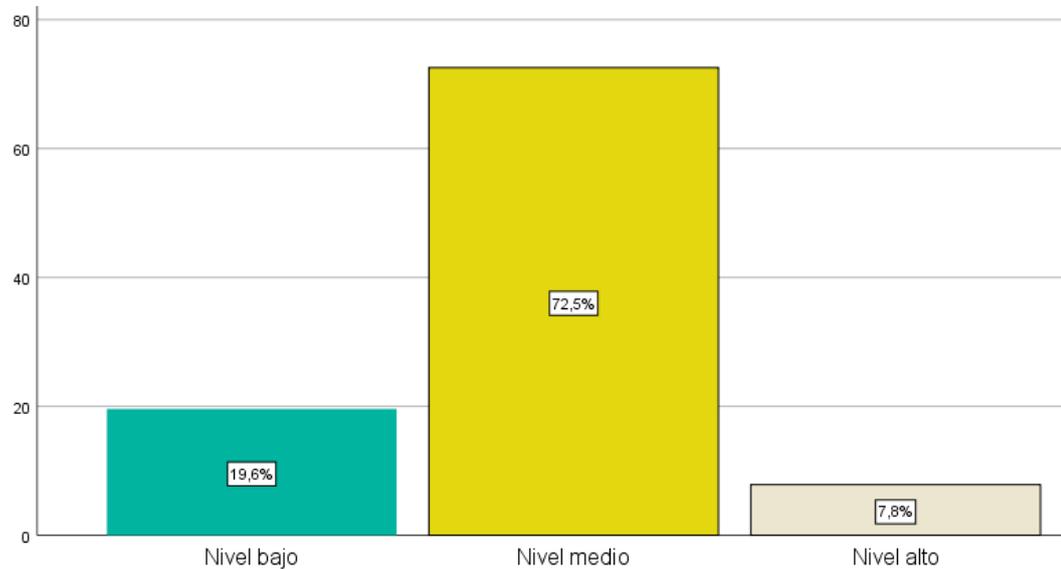


*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

La información analizada evidenció un nivel medio en un valor del 82.40%, debido a que, la protección del trabajador frente a despidos arbitrarios es un pilar fundamental del derecho laboral, la jurisprudencia y las sentencias en este ámbito deben enfocarse en salvaguardar estos derechos. La legislación laboral y la interpretación judicial buscan prevenir que los empleados sean despedidos sin causa justificada, ofreciendo mecanismos de defensa y reparación. Esta protección no solo beneficia a los trabajadores, sino que también fomenta un entorno laboral más justo y equilibrado, donde se respetan las normas y se promueve la estabilidad en el empleo.

**Figura 6**

*Análisis de la dimensión “Eficacia restitutoria”*

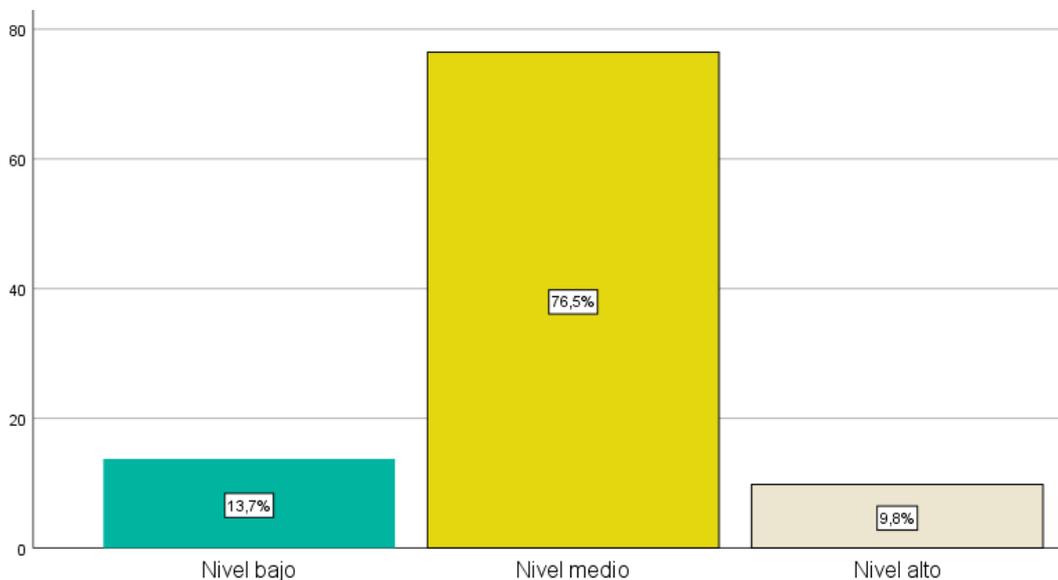


*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

La información analizada evidenció un nivel medio en un valor del 72.50%, debido a que, la eficacia restitutoria de las decisiones judiciales es crucial para la justicia laboral, esta implica la capacidad de revertir los efectos negativos de un despido arbitrario. La restitución puede incluir la reincorporación del trabajador a su puesto o la compensación económica adecuada. La jurisprudencia laboral juega un rol determinante al definir los alcances de dicha eficacia, asegurando que los remedios proporcionados sean proporcionales al daño sufrido y efectivamente protejan los derechos de los trabajadores.

**Figura 7**

*Análisis de la dimensión “Reconocimiento de derechos laborales”*

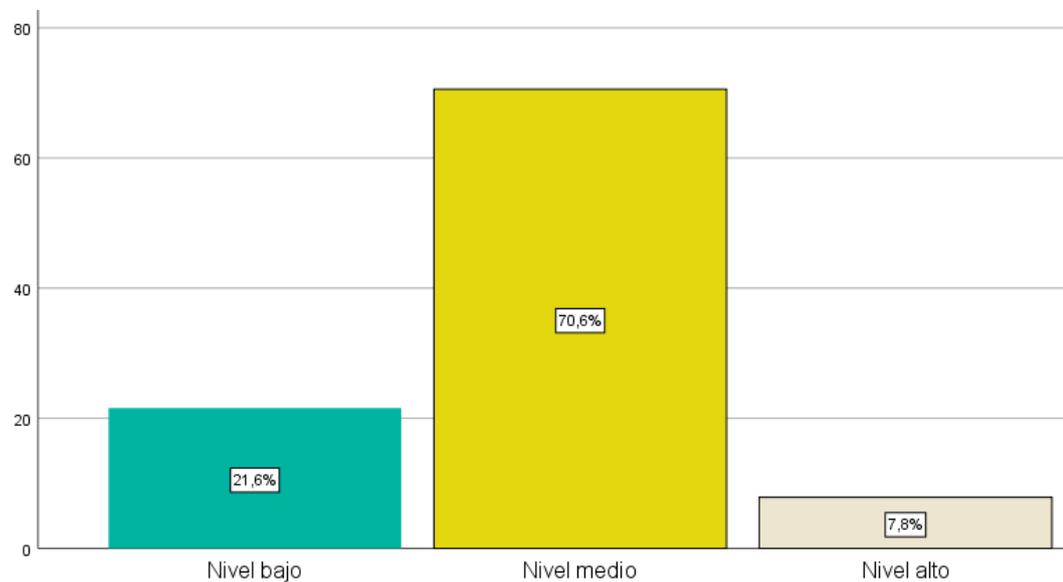


*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

La información analizada evidenció un nivel medio en un valor del 76.50%, debido a que, el reconocimiento de derechos laborales es un proceso dinámico y continuo, la jurisprudencia y las sentencias laborales contribuyen significativamente a este reconocimiento. Cada fallo judicial que favorece al trabajador establece un precedente que puede ser utilizado para fortalecer y ampliar los derechos laborales en futuras disputas. Este reconocimiento asegura que los trabajadores no solo estén protegidos contra despidos arbitrarios, sino que también se beneficien de un conjunto más amplio de derechos y garantías en el ámbito laboral.

**Figura 8**

*Análisis de la dimensión “Uniformidad en el criterio jurisprudencia”*

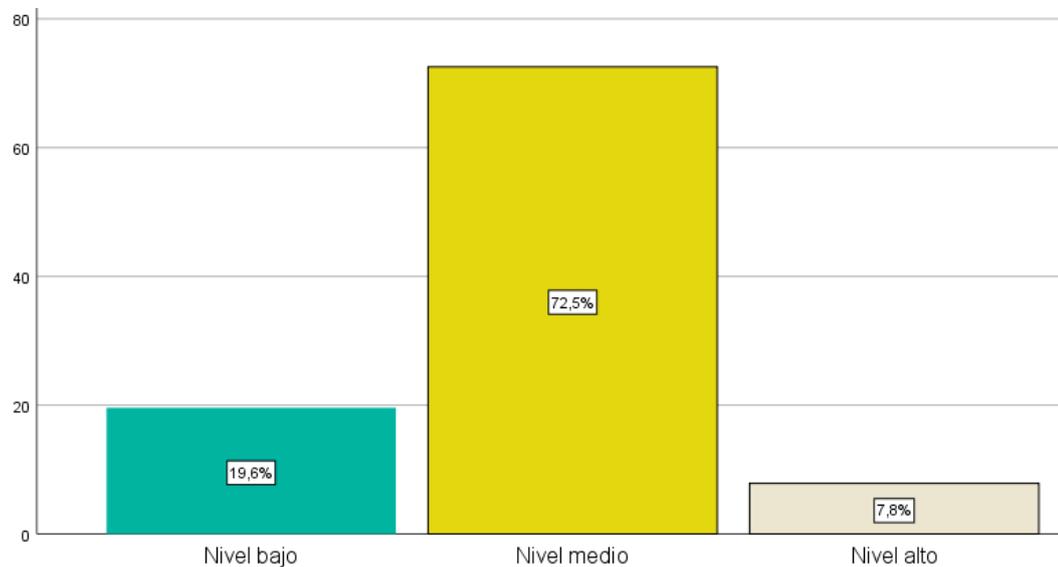


*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

La información analizada evidenció un nivel medio en un valor del 70.60%, debido a que, la uniformidad en el criterio jurisprudencial es esencial para la coherencia y previsibilidad del derecho laboral, esta uniformidad asegura que las decisiones judiciales sean consistentes y equitativas. Cuando los tribunales adoptan criterios homogéneos, los trabajadores pueden tener la certeza de que sus derechos serán protegidos de manera similar en casos análogos. La uniformidad también refuerza la confianza en el sistema judicial y promueve un tratamiento justo y uniforme de los despidos arbitrarios.

**Figura 9**

*Análisis de la dimensión “Técnicas legislativas”*



*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

La información analizada evidenció un nivel medio en un valor del 72.50%, debido a que, las técnicas legislativas desempeñan un rol crucial en la elaboración de leyes laborales eficaces, estas técnicas deben considerar la jurisprudencia y las sentencias previas para redactar normas claras y precisas. Una legislación bien estructurada y coherente facilita la protección de los trabajadores frente a despidos arbitrarios, ya que proporciona un marco legal robusto y comprensible. Además, la aplicación de técnicas legislativas avanzadas puede prevenir lagunas legales y ambigüedades que podrían ser explotadas en detrimento de los derechos laborales.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### Prueba de normalidad

**Tabla 2**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov Smirnov			Shapiro Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Jurisprudencia laboral	,402	51	,000	,613	51	,000
Protección del trabajador frente a despidos arbitrarios	,420	51	,000	,583	51	,000

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

Ha consecuencia de que el tamaño muestral fue superior a 50, se ha dejado en evidencia la lectura del coeficiente Kolmogorov Smirnov, en donde al haber alcanzado una sigma inferior a 0.050, se ha demostrado la existencia de un comportamiento no paramétrico, habiendo contado con el uso del Rho de Spearman.

### Prueba de correlación

#### Objetivo general

**Tabla 3**

*Relación entre “Jurisprudencia laboral” y “Protección del trabajador frente a despidos arbitrarios”*

	Protección del trabajador frente a despidos arbitrarios	
Jurisprudencia laboral	Correlación	0.756
	Sigma	0.000
	N	51

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

Debido a que se ha obtenido una sigma inferior a 0.050, se ha comprobado la existencia de correlación entre los elementos valorados, en donde el valor de relación alcanzado fue de 0.756, siendo de intensidad muy fuerte.

### Objetivo específico 1

**Tabla 4**

*Relación entre “Sentencias en materia laboral” y “Protección del trabajador frente a despidos arbitrarios”*

		Protección del trabajador frente a despidos arbitrarios
Sentencias en materia laboral	Correlación	0.679
	Sigma	0.000
	N	51

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

Debido a que se ha obtenido una sigma inferior a 0.050, se ha comprobado la existencia de correlación entre los elementos valorados, en donde el valor de relación alcanzado fue de 0.679, siendo de intensidad considerable.

### Objetivo específico 2

**Tabla 5**

*Relación entre “Cumplimiento de las sentencias laborales” y “Protección del trabajador frente a despidos arbitrarios”*

		Protección del trabajador frente a despidos arbitrarios
Cumplimiento de las sentencias laborales	Correlación	0.742
	Sigma	0.000
	N	51

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

Debido a que se ha obtenido una sigma inferior a 0.050, se ha comprobado la existencia de correlación entre los elementos valorados, en donde el valor de relación alcanzado fue de 0.742, siendo de intensidad considerable.

### 4.3. Discusión de resultados

El análisis del **objetivo general** demuestra una correlación de 0.756 entre la jurisprudencia laboral y la protección frente a despidos arbitrarios. Esta interpretación judicial uniforme permite evaluar consistentemente la legalidad de los despidos, garantizando derechos equitativos y robustos para los trabajadores. Esta relación asegura una defensa efectiva contra la arbitrariedad en el ámbito laboral, consolidando la justicia y estabilidad en el empleo. A su vez, Jácome (2023)

encontró que la normativa laboral en Ecuador protege de manera inclusiva y no discriminatoria a los trabajadores, especialmente aquellos en situaciones de doble vulnerabilidad, mostrando una diferencia significativa con la normativa peruana que busca uniformidad en la protección. Por otro lado, destaca la protección inclusiva, el resultado analizado resalta la estandarización de criterios judiciales, lo que sugiere una disonancia en enfoques normativos. Igualmente, Piñas et al. (2021) indicaron una necesidad urgente de ajustar las leyes laborales en Guayaquil para proteger efectivamente a los trabajadores frente al despido intempestivo. Esto contrasta con el contexto peruano donde ya se aplica un marco interpretativo robusto. La falta de adecuación jurídica resalta una disparidad significativa en el enfoque de la protección laboral frente a despidos arbitrarios en ambos países. La protección contra los despidos injustificados se fundamenta en la creación de un marco jurídico que asegura la estabilidad laboral y la equidad. La implementación de estas normativas se vuelve crucial para evitar la vulnerabilidad de los trabajadores. Además, es esencial que las leyes reflejen las realidades sociales y económicas del contexto para garantizar una aplicación justa y efectiva. Por consiguiente, la incidencia de la jurisprudencia en la protección laboral muestra diversos comportamientos según la legislación y su aplicación judicial. Por ejemplo, Bastiaens et al. (2023) mencionan que una normativa inclusiva y solidaria mejora significativamente la protección de los trabajadores vulnerables. Asimismo, Cieza y Martínez (2020) sugieren que la estandarización en la interpretación de leyes laborales fomenta una mayor equidad y justicia en la evaluación de los despidos, asegurando derechos más sólidos para los empleados.

En referencia con el **objetivo específico 1**, las sentencias laborales han mostrado una correlación de 0.679 con la protección de los trabajadores frente a despidos arbitrarios. Esta aplicación de normas y jurisprudencia garantiza una defensa sólida contra despidos injustificados, estableciendo precedentes judiciales que refuerzan los derechos laborales y promueven un entorno de trabajo justo y equitativo. Adicionalmente, Ordóñez (2020) mostró que, aunque se reconoce el derecho al trabajo, no se ha dado suficiente importancia a la estabilidad laboral, lo cual contrasta con el marco normativo peruano que busca proteger contra despidos arbitrarios a través de sentencias que establecen precedentes. El análisis de Ordóñez

resalta una necesidad de regulación más estricta para garantizar la estabilidad en el empleo. Asimismo, Aguilar y Culquicondor (2023), encontraron que las demandas laborales en Piura, relacionadas con despidos arbitrarios, tienden a favorecer a los trabajadores, asegurando sus derechos laborales. Esto difiere del contexto peruano donde las sentencias laborales tienen una correlación de 0.679 en la protección contra despidos arbitrarios, indicando una aplicación más directa y efectiva de la jurisprudencia para proteger a los trabajadores. El análisis de las sentencias en materia laboral muestra que estas decisiones judiciales son cruciales para la defensa de los derechos de los trabajadores. Las sentencias no solo aplican las leyes, sino que también crean precedentes que refuerzan la protección contra despidos injustificados. Esta práctica judicial asegura un entorno laboral más justo y equitativo. Por ende, la influencia de las sentencias en la protección laboral varía según la interpretación y aplicación de las normas. A su vez, Barabash et al. (2023) han indicado que una jurisprudencia consistente y bien aplicada puede incrementar la protección de los trabajadores, estableciendo un marco de seguridad laboral. Además, Cheng et al. (2024) sugieren que la estandarización en la interpretación de las leyes laborales promueve una mayor justicia y equidad en el ámbito del empleo, asegurando derechos robustos para los trabajadores.

En cuanto al cumplimiento de las sentencias laborales es fundamental para asegurar la protección efectiva de los trabajadores contra despidos arbitrarios, con una correlación de 0.742 que destaca la relación entre la aplicación de sentencias y la seguridad laboral. La implementación estricta de estas decisiones judiciales es crucial para disuadir a los empleadores de futuras violaciones, asegurando así la justicia en el ámbito laboral y la restitución de los derechos vulnerados. Del mismo modo, Bances (2021) encontró una correlación significativa en su estudio, indicando que el Estado peruano no fomenta de manera consistente el empleo ni implementa leyes protectoras. Esto contrasta con la correlación positiva observada en el estudio actual, que destaca la importancia de la ejecución rigurosa de las sentencias para proteger a los trabajadores de despidos injustos. Se identificó una influencia demostrativa entre las variables estudiadas, con un valor sigma menor a 0.05. Por otro lado, Alarcón (2022) centró su análisis en la protección laboral durante la maternidad, concluyendo que la legislación vigente brinda amparo a las

trabajadoras madres frente a despidos. Esta observación muestra un contraste con la tendencia general observada en el análisis presente, donde la protección es extendida a todos los trabajadores en casos de despidos arbitrarios, no limitándose solo a casos específicos como la maternidad, evidenciando un enfoque más integral en la protección laboral. El análisis comparativo entre ambos estudios y el tema actual revela la importancia de un sistema judicial que garantice la implementación de las sentencias laborales. Mientras los estudios previos se enfocan en aspectos específicos de protección laboral, el análisis actual subraya la necesidad de una justicia laboral efectiva y equitativa. Es crucial considerar la aplicación uniforme de las leyes para todos los trabajadores, independientemente de su situación particular. Por consiguiente, es evidente que, la implementación de sentencias laborales desempeña un rol crucial en la protección de los derechos de los empleados. Esto se refleja en la manera en que las leyes y regulaciones se aplican para evitar despidos injustos y garantizar la restitución de derechos laborales. Así, Strating et al. (2024) argumentan que la protección laboral debe ser efectiva y equitativa para todos los trabajadores. Igualmente, Schoultz y Smiragina (2024) sostienen que la aplicación rigurosa de las leyes laborales es esencial para mantener la justicia en el ámbito laboral.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. Conclusiones**

1. La jurisprudencia laboral ante la protección del trabajador en referencia con los despidos arbitrarios expuso una correlación de 0.756, debido a que, ofrece un marco interpretativo de las leyes laborales, garantiza una protección robusta contra despidos arbitrarios. Esta interpretación judicial proporciona un estándar uniforme para evaluar la legalidad de los despidos, asegurando que los derechos de los trabajadores sean salvaguardados de manera consistente y equitativa.

2. Las sentencias en materia laboral ante la protección del trabajador en referencia con los despidos arbitrarios expusieron una correlación de 0.679, debido a que, son la aplicación directa de las normas y jurisprudencia, estas decisiones judiciales concretas protegen a los trabajadores de despidos injustificados. Cada sentencia favorable establece precedentes que refuerzan la defensa de los derechos laborales, promoviendo la justicia en el ámbito del empleo.

3. El cumplimiento de las sentencias laborales ante la protección del trabajador en referencia con los despidos arbitrarios expuso una correlación de 0.742, debido a que, es vital para la justicia efectiva, asegura que las decisiones que protegen a los trabajadores contra despidos arbitrarios sean respetadas y ejecutadas. La implementación rigurosa de estas sentencias garantiza la restitución de los derechos laborales vulnerados, disuadiendo a los empleadores de futuras violaciones.

## **5.2. Recomendaciones**

**1.** A los fiscales superiores se les recomienda realizar un análisis exhaustivo de la jurisprudencia laboral relevante en el Distrito Judicial de Moquegua, con especial énfasis en los casos de despidos arbitrarios. Este estudio permitirá identificar patrones y criterios utilizados por los jueces al resolver estos casos, proporcionando una base sólida para la protección efectiva de los derechos de los trabajadores. De esta manera, se podrá formular estrategias jurídicas más eficaces y fundamentadas, garantizando que las decisiones judiciales futuras continúen protegiendo a los empleados de despidos injustificados y arbitrarios.

**2.** Es aconsejable que los fiscales superiores organicen talleres especializados para los operadores de justicia del Distrito Judicial de Moquegua, centrados en el análisis de sentencias laborales vinculadas a despidos arbitrarios. Estos talleres deberían incluir estudios de caso, discusiones sobre las tendencias jurisprudenciales y la aplicación de criterios de protección laboral. La finalidad de esta capacitación es fortalecer el conocimiento y la capacidad de los operadores para interpretar y aplicar correctamente la legislación laboral, asegurando una protección más robusta y coherente para los trabajadores frente a despidos arbitrarios.

**3.** Para el Defensor del Pueblo, se sugiere la implementación de un sistema de monitoreo y seguimiento que verifique el cumplimiento efectivo de las sentencias laborales relacionadas con despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Moquegua. Esta medida permitirá detectar y corregir cualquier incumplimiento por parte de los empleadores, garantizando que las resoluciones judiciales se ejecuten de manera justa y oportuna. Al asegurar que los trabajadores despedidos arbitrariamente reciban la protección y compensación que les corresponde, se fortalecerá la confianza en el sistema de justicia laboral y se promoverá un entorno laboral más equitativo y respetuoso de los derechos de los trabajadores.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aderete, H., & Ccama, R. (2023). *Indemnización por perjuicios en despido arbitrario y el daño moral, en Moquegua 2023*. Universidad José Carlos Mariátegui. [http://3.17.44.64/bitstream/handle/20.500.12819/2234/Hattie-Rolando\\_tesis\\_titulo\\_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://3.17.44.64/bitstream/handle/20.500.12819/2234/Hattie-Rolando_tesis_titulo_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Aguilar, A., & Culquicondor, D. (2023). *Despido arbitrario y protección legal a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, desde la perspectiva de los operadores jurídicos, 2022*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132712>
- Alarcón, A. (2022). *Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Pontificia Universidad Católica del Perú. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24605/ALARCON\\_RAMIREZ\\_ALFONSO\\_DANIEL\\_TA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24605/ALARCON_RAMIREZ_ALFONSO_DANIEL_TA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Baiocchi, M. (2023). Reciprocity and intimate capital in household work: Exchanging love and care for labor rights in contemporary Buenos Aires. *American Anthropologist*, 125(4), 853 - 864. <https://doi.org/0.1111/aman.13912>
- Bances, D. (2021). *La protección al trabajo y el despido laboral en trabajadores del sector público y privado entre los años 2016 – 2020*. Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1979/Bances%20Serquen%2c%20David%20Francisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barabash, O., Samchenko, M., Dobkina, K., Rozghon, O., & Ozel, V. (2023). The impact of the relocation of enterprises in Ukraine and abroad on the realization of socio-economic, cultural and labour rights. *Social and Legal Studios*, 6(4), 28 - 37. <https://doi.org/10.32518/sals4.2023.28>

- Bastiaens, I., Postnikov, E., & Kreft, A. (2023). Labour provisions in trade agreements and women's rights in the global south. *Global Policy*, 14(5), 702 - 715. <https://doi.org/10.1111/1758-5899.13267>
- Bidegain, N., Fernández, K., Mulder, N., & Weck, W. (2023). *Brechas de género en las cadenas globales de valor en américa latina y el caribe: nuevos y viejos retos en un escenario de incertidumbre*. Konrad-Adenauer-Stiftung. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1c6c5836-c981-4fc7-adba-23116e456705/content>
- Calo, Z. (2023). Labor Rights and Dispute System Design: Assessing the Legal Legacy of the 2022 Qatar World Cup. *German Law Journal*, 24(9), 1729 - 1739. <https://doi.org/10.1017/glj.2023.122>
- Cheng, F., Lee, Y., Tsai, P., & Chiang, C. (2024). The development of labor rights of clinicians in Taiwan after three cases of medical staff burnout. *Journal of Dental Sciences*, 19(1), 694 - 697. <https://doi.org/10.1016/j.jds.2023.09.013>
- Cieza, J., & Martínez, K. (2020). Breve aproximación a los denominados daños punitivos. *Revista especiales*, 90(2020), 1 - 27. [https://www.academia.edu/download/65535042/GACETA\\_CIVIL\\_PROCESAL\\_CIVIL\\_90\\_Jairo\\_Cieza.pdf](https://www.academia.edu/download/65535042/GACETA_CIVIL_PROCESAL_CIVIL_90_Jairo_Cieza.pdf)
- Córdova, L. (2020). *Incorporación normativa de la reposición frente al despido arbitrario del trabajador en el Perú*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. [https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4800/T033\\_71830841\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4800/T033_71830841_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cuyutupa, J. (2022). *Análisis e interpretación en la jurisprudencia peruana sobre el despido arbitrario de los trabajadores dentro del régimen laboral privado en el Distrito judicial de Puno – 2021*. Universidad Privada San Carlos. [http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC%20S.A.C./131/Jorge\\_Arquimedes\\_CUYUTUPA\\_SANTOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC%20S.A.C./131/Jorge_Arquimedes_CUYUTUPA_SANTOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Ganoza, J. (2020). *Derechos de los trabajadores ante el despido injustificado por causa de la pandemia, Lima Norte, 2020*. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66706/Ganoza\\_CJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66706/Ganoza_CJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Georgi, F. (2023). Who is a Human Rights Defender? An Appraisal of Labour Practices in the Human Rights Economy. *Journal of Human Rights Practice, 15*(3), 773 - 783. <https://doi.org/10.1093/jhuman/huad033>
- Ghosh, S. (2023). Financial dependence, labour regimes and industry growth: Do creditor rights matter? *Journal of Social and Economic Development, 25*(2), 277 - 292. <https://doi.org/10.1007/s40847-023-00244-1>
- Goncalves, F., Santos, G., & Souto, T. (2024). The structural discrimination, slavery and the gender issue in labor relations in the cases of fazenda brasil verde and employees of fábrica de fogos de santo antônio de jesus: an analysis of these condemnations of brazil by the interamerican court of hum. *Revista de Direito, 16*(1), 1 - 25. <https://doi.org/10.32361/2024160115537>
- Green, E., & Nyandoro, M. (2024). Property Rights and Labour Relations: Explaining the Relative Success of Native Purchase Area Farmers in Southern Rhodesia, 1930–1965. *Journal of Southern African Studies, 1*(1), 121 - 134. <https://doi.org/10.1080/03057070.2023.2325326>
- Jacobs, M., & Hindmoor, A. (2024). Labour, left and right: On party positioning and policy reasoning. *Labour, left and right: On party positioning and policy reasoning, 26*(1), 3 - 21. <https://doi.org/10.1177/13691481221099734>
- Jácome, J. (2023). Despido ineficaz y la protección del derecho al trabajo enfocado a personas con enfermedades catastróficas. *Estudios Del Desarrollo Social: Cuba Y América Latina, 10*(1), 1 - 11. <https://revistas.uh.cu/revflacso/article/view/3445>
- Kim, H. (2024). Struggling for the right to struggle: Cultural workers' labour rights and unions. *Media, Culture and Society, 1*(1), 1 - 12. <https://doi.org/10.1177/01634437231225031>

- Marco, A. (2023). The 'normality' of labour exploitation: The right to fair and just working conditions in the Union's social market economy. *Netherlands Quarterly of Human Rights*, 41(4), 235 - 256. <https://doi.org/10.1177/09240519231208306>
- Masheva, I. (2024). Renegotiating Skills, Wages, and the Right to Work: On the Gender of Labor Activism around Rationalization in the Bulgarian Tobacco Industry in the Early 1930s. *International Labor and Working-Class History*, 1(1), 1 - 12. <https://doi.org/10.1017/S0147547923000303>
- Medina, F. (2021). *Vulneración del derecho al trabajo y el despido arbitrario en personas con discapacidad en tiempos de covid-19*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80824>
- Morales, F. (2020). *La cláusula indemnizatoria como medio de protección frente al despido arbitrario de los trabajadores de dirección y confianza*. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7979/Morales%20Reyes%20Flavio%20Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ordoñez, J. (2020). El derecho al trabajo en el Ecuador: del despido libre a un despido regulado. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 1(2), 143 - 162. <http://www.revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/38/39>
- Peña, E. (2023). *El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022*. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/138239/Pe%20c3%b1a\\_BEf-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/138239/Pe%20c3%b1a_BEf-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Piñas, L., Viteri, B., & Álvarez, G. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3), 1 - 12. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000500011&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000500011&script=sci_arttext)
- Rodríguez, T., & Vergara, V. (2020). *Retiro de confianza al trabajador de confianza exclusiva y su vulneración al derecho de protección contra el*

*despido arbitrario*. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53467/Rodr%C3%adguez\\_ATG-Vergara\\_%c3%81VJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53467/Rodr%C3%adguez_ATG-Vergara_%c3%81VJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rosaldo, M. (2024). Top-Down and Bottom-Up Formalization: Waste Pickers' Struggles for Labor Rights in São Paulo and Bogotá. *ILR Review*, 77(1), 32 - 61. <https://doi.org/10.1177/00197939231205515>

Scheuerman, W. (2024). From Labor Sit-Downs to Civil Rights Sit-Ins: A Genealogy of Liberal Civil Disobedience. *Review of Politics*, 1(1), 101 - 111. <https://doi.org/0.1017/S0034670524000032>

Schoultz, I., & Smiragina, P. (2024). Access to Justice and Social Rights for Victims of Trafficking and Labour Exploitation in Sweden. *Palgrave Socio-Legal Studies*, 1(2018), 147 - 167. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-46637-3\\_8](https://doi.org/10.1007/978-3-031-46637-3_8)

Shi, X., Huangfu, B., Jin, S., & Gao, X. (2024). Property rights, labor reallocation, and gender inequality in rural China. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 220(1), 325 - 342. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2024.02.020>

Strating, R., Rao, S., & Yea, S. (2024). Human rights at sea: The limits of interstate cooperation in addressing forced labour on fishing vessels. *Marine Policy*, 159(1), 10 - 34. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2023.105934>

Tejada, V. (2021). *La jurisprudencia laboral y la afectación del cumplimiento de las obligaciones tributarias y aportaciones laborales respecto a los perceptores de rentas de trabajo, en el sistema tributario peruano*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9940?show=full>

Tull, M. (2024). Maritime Men of the Asia-Pacific: True-Blue Internationals Navigating Labour Rights, 1906–2006. By Diane Kirkby, Lee-Ann Monk, and Dmytro Ostapenko. (Liverpool, Liverpool University Press, 2022. 352 pp.). *Pacific Historical Review*, 93(1), 161 - 163. <https://doi.org/0.1525/phr.2024.93.1.161>

- Vento, E. (2024). The Global Institutionalization of Human Rights Discourse: A Cross-national Analysis of the Language used in the International Labour Conference during the Cold War. *Nordic Journal of Human Rights*, 1(1), 1 - 12. <https://doi.org/10.1080/18918131.2024.2313907>
- Villanueva, F. (2022). Villanueva, F. Editorial KLIK. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=METODOLOGÍA+PDF&ots=WHDT0JJDkv&sig=cVXZ8LMmm0stjx0QmdWK8fMQtD8#v=onepage&q&f=false>
- Zelaya, A., Díaz, J., & Ulloa, M. (2022). *La estabilidad laboral de los empleados durante la crisis de pandemia Covid-19*. Universidad de El Salvador. <https://oldri.ues.edu.sv/id/eprint/29263/>

## ANEXOS

## Anexo 1 Matriz de consistencia de la investigación

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1	
¿Cuál es la incidencia entre la jurisprudencia laboral y la protección del trabajador frente a despidos arbitrarios, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024?	Determinar la incidencia entre la jurisprudencia laboral y la protección del trabajador frente a despidos arbitrarios, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024	Existe incidencia significativa entre la jurisprudencia laboral y la protección del trabajador frente a despidos arbitrarios, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024	Jurisprudencia laboral	<b>Tipo de investigación</b> Tipo básica <b>Diseño de la investigación:</b> Diseño no experimental, correlacional, transversal <b>Población y muestra</b> <b>Población:</b> 51 especialistas <b>Muestra:</b> 51 especialistas <b>Tipo de muestra</b> Censal <b>Técnica de recolección de datos</b> Encuesta <b>Instrumento</b> Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la incidencia entre las sentencias en materia laboral y la protección del trabajador frente a despidos arbitrarios, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024?</li> <li>¿Cuál es la incidencia entre el cumplimiento de las sentencias laborales y la protección del trabajador frente a despidos arbitrarios, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar la incidencia entre las sentencias en materia laboral y la protección del trabajador frente a despidos arbitrarios, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024</li> <li>Identificar la incidencia entre el cumplimiento de las sentencias laborales y la protección del trabajador frente a despidos arbitrarios, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe incidencia significativa entre las sentencias en materia laboral y la protección del trabajador frente a despidos arbitrarios, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024</li> <li>Existe incidencia significativa entre el cumplimiento de las sentencias laborales y la protección del trabajador frente a despidos arbitrarios, de acuerdo con operadores de justicia, Distrito Judicial de Moquegua, 2024</li> </ul>	Sentencias en materia laboral Cumplimiento de las sentencias laborales <hr/> <b>Variable 2</b> <hr/> Protección del trabajador frente a despidos arbitrarios <hr/> <b>Dimensiones</b> <hr/> Eficacia restitutoria Reconocimiento de derechos laborales Uniformidad en el criterio jurisprudencial Técnicas legislativas	