



**Universidad  
Norbert Wiener**

**Facultad Derecho y Ciencia Política**

**Escuela Académico Profesional de Derecho**

**Vulneración de los derechos laborales por despido  
arbitrario del régimen de actividad privada en Lima  
Metropolitana 2022**

**Expediente: 05939-2018-0-1801-JP-LA-02**

**Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el título  
profesional Abogado**

**Presentado por:**

**Castro Rivas, Pedro Alexander**

**Código ORCID: 0000-0003-1591-9434**

**Asesor: Dr. Sánchez Ortega, Jaime Agustín**

**Código ORCID: 0000-0002-2916-7213**

**Línea de investigación: Sociedad y transformación digital**

**Lima – Perú**

**2022**

	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>
		REVISIÓN: 01
		<b>FECHA: 08/11/2022</b>

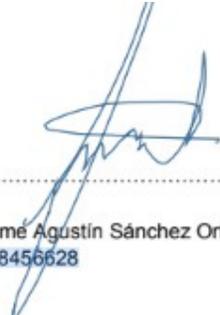
Yo PEDRO ALEXANDER CASTRO RIVAS, egresado de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, declaro que el trabajo académico “Vulneración de los derechos laborales por despido arbitrario del régimen de actividad privada en Lima Metropolitana 2022 -Expediente: 05939-2018-0-1801-JP-LA-02” Asesorado por el docente: JAIME AGUSTÍN SÁNCHEZ ORTEGA DNI 08456628 ORCID 0000-0002-2916-7213, tiene un índice de similitud de DIECISEIS (16 %) con código oid:14912:202093163 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Asímismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.




.....  
 Firma  
 Pedro Alexander Castro Rivas  
 DNI: 74911071



.....  
 Firma  
 Dr. Jaime Agustín Sánchez Ortega  
 DNI: 08456628

Lima, 30 de noviembre de 2022

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>3</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>4</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>5</b>
<b>SOMMARIO</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO I - INTRODUCCIÓN:</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO II - PRESENTACIÓN DEL CASO JURÍDICO:</b>	<b>8</b>
<b>2.1. Antecedentes:</b>	<b>8</b>
<b>2.2. Fundamento del tema elegido</b>	<b>9</b>
<b>2.3. Aporte y desarrollo de la experiencia</b>	<b>10</b>
<b>2.3.1. Análisis de resultados del expediente:</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO III - DISCUSIÓN:</b>	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO IV - CONCLUSIONES</b>	<b>15</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:</b>	<b>16</b>
<b>ANEXOS:</b>	<b>17</b>

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo se lo dedico a mis padres, por creer en mí, por haberme permitido demostrar mi capacidad y por su constante soporte que me

brindaron y brindan en el transcurso del tiempo.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis padres, “la mia fidanzata” y docentes por la constancia que dedicaron,

corrigiendo mis faltas, celebrando mis logros y sobre todo estando conmigo en los peores momentos.

## **RESUMEN:**

El objetivo del presente es analizar de qué manera el despido arbitrario vulnera los derechos humanos en el ámbito laboral. La metodología de estudio, se basó en un enfoque cualitativo, paradigma naturalista, con diseño de estudio del caso. La técnica de recogida de datos fue por análisis documentario, basado en el expediente **Nro. 05939-2018-0-1801-JP-LA-02**, por ello la presente analiza un proceso laboral llevado a cabo para el reconocimiento de los beneficios sociales correspondientes e indemnización por despido arbitrario, siendo el despido arbitrario, la desvinculación laboral de manera unilateral que ocasiona el empleador sin una debida justificación, basando nuestro resultado en el proceso de la extrabajadora contra su empleadora, donde se aplicó los principios que corresponden al derecho laboral para una debida protección de los derechos laborales, ordenando la sala finalmente que se le pague a la demandante los conceptos de pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario. Finalmente, como conclusión se analizó que la indemnización otorgada por la vulneración de los derechos laborales de la trabajadora no es suficiente en cuanto no cubre con las necesidades básicas de la trabajadora vulnerando el despido arbitrario los derechos humanos.

**Palabras clave:** Derecho Laboral, Derechos humanos, Proceso, Indemnización, Trabajadora.

## **Violazione dei diritti del lavoro per licenziamento arbitrario del regime di attività privata**

**Fascicolo: 05939-2018-0-1801-JP-LA-02**

## **SOMMARIO:**

L'obiettivo di questo documento è analizzare come il licenziamento arbitrario violi i diritti umani sul posto di lavoro. La metodologia di studio si è basata su un approccio qualitativo, un paradigma naturalistico, con un disegno di studio di caso. La tecnica di raccolta dei dati è stata l'analisi documentale, basata sul fascicolo n. 05939-2018-0-1801-J. 05939-2018-0-1801-JP-LA-02, pertanto la presente analizza un processo del lavoro svolto per il riconoscimento delle corrispondenti prestazioni sociali e dell'indennità per licenziamento arbitrario, essendo il licenziamento arbitrario, la cessazione unilaterale del rapporto di lavoro causata dal datore di lavoro senza la dovuta giustificazione, basandoci sul risultato del processo dell'ex dipendente contro il suo datore di lavoro, in cui abbiamo applicato i principi che corrispondono al diritto del lavoro per la giusta tutela dei diritti dei lavoratori, il tribunale ha infine ordinato che alla ricorrente vengano corrisposti i concetti di pagamento delle prestazioni sociali e di indennizzo per licenziamento arbitrario. Infine, come conclusione, è stato analizzato che l'indennizzo concesso per la violazione dei diritti del lavoro della lavoratrice non

è sufficiente in quanto non copre i bisogni primari della lavoratrice, violando i suoi diritti umani attraverso un licenziamento arbitrario.

**Parole chiave:** Derecho del trabajo, derechos humanos, proceso, resarcimiento, trabajador.

## **CAPÍTULO I - INTRODUCCIÓN:**

En la presente, se busca analizar la vulneración a los derechos constitucionales, humanos y laborales ocasionados por el despido arbitrario, siendo las empresas que comprenden el régimen de la actividad privada del rubro telecomunicaciones mediante tercerización laboral las más concurrentes en estos procesos, como en el **“Expediente: 05939-2018-0-1801-JP-LA-02”** que será parte del presente análisis, permitiéndonos a su vez poder resolver los impactos del despido arbitrario frente al desarrollo económico del país.

En tal sentido, justificamos que el análisis es conveniente, por cuanto se pretende contribuir con propuestas y esclarecimientos concretos respecto a lo que nuestra legislación define como vulneración de los derechos laborales mediante el despido arbitrario, no solo la simple obtención de una indemnización, sino la cabal y correcta ejecución de sanciones ante esos sucesos, siendo relevante socialmente porque la correcta aplicación permitirá un mayor crecimiento social, económico y laboral en el país.

Es así, que la presente realidad problemática es vista internacionalmente, la legislación argentina indicándonos García, (2021) acerca de la protección que brindan: **“Según Decreto 329/20 cubre la estabilidad del colaborador terminado su periodo de prueba..., prohibiendo su despido sin invocación de causa”**, así como en el caso de España que nos indica Hermoso, (2021) **“Los únicos tipos de despidos vigentes son de dos clases, el disciplinario y el objetivo”** ya que sus despidos llevan un proceso, y de ser declarados improcedentes se genera una indemnización, concatenando con la legislación chilena mediante Plaza & Arzola, (2019), explicándonos que la arbitrariedad producida en el presente caso se dio ya que **“Correspondiente a lo que es ser arbitrario, se entiende a la falta de justificación sensata, razonable y objetiva por parte del empleador”**. En lo que respecta a nuestra realidad nacional, pudimos apreciarlo en el gobierno de Martín Vizcarra (2018-2020), la época coyuntural del COVID-19, donde reanudaron figuras como la Suspensión Perfecta de labores, el Diario el Peruano, (2021), explica **“Se suspenderán las obligaciones del colaborador, así como del empleador..., sin que se rompa el vínculo laboral, recuperándose las obligaciones...”**, ello como previo acto al despido arbitrario, como es visto, siguen concurriendo dichas empresas bajo esta modalidad, nutriendo la informalidad en las empresas del sector privado, y fomentando la inestabilidad laboral.

Por lo tanto, se plantea el problema de investigación **¿De qué manera el despido arbitrario vulnera los derechos humanos en el ámbito laboral del régimen de actividad privada en Lima Metropolitana 2022?**, teniendo el presente gran aporte e importancia en el contexto social, con el fin de demostrar la afectación que sufren miles de personas con la vulneración de sus derechos laborales frente al despido arbitrario, debido a lo indicado por Victoria, (2021); Araujo, (2021) en sus tesis de metodología tipo básica, diseño no experimental, nivel descriptivo y análisis cualitativo nos indican que **“La cultura que la mayoría de**

**empleadores en Latinoamérica suelen basarse solo en crecer y ganar fuerza de los colaboradores, sin tener la mínima dicha por su esfuerzo en preparación académica, eficacia y eficiencia, solo importándoles el lucro, por ello, incurren en falta y ante esta situación, nacen entes con la función del debido cumplimiento de fiscalizar y supervisar..., ya sea a entidades públicas o privadas teniendo como finalidad mejoras en las medidas sancionadoras”**

Finalmente, el objetivo de la presente investigación es analizar de qué manera el despido arbitrario vulnera los derechos humanos en el ámbito laboral régimen de actividad privada en Lima Metropolitana 2022, así como de determinar cómo se genera la vulneración de los derechos laborales frente a los colaboradores y de qué manera mejoraría la protección de los derechos laborales frente al despido arbitrario.

## **CAPÍTULO II - PRESENTACIÓN DEL CASO JURÍDICO:**

### **2.1. Antecedentes:**

La experiencia del presente, surge en la empresa Calixto & Manuel S.C.R.L dedicada al rubro Comercial-Automovilístico, la cual trabajaba de la mano con un Estudio jurídico, para complementar su área legal donde yo pertenecía, brindando asistencia al Estudio Jurídico, dicho estudio se dedicaba al rubro laboral, llegando el caso del **Expediente: 05939-2018-0-1801-JP-LA-02** donde la trabajadora fue despedida de manera arbitraria, se me encargó llevar el caso conjunto al abogado asignado, donde pude conocer que ante este tipo de situaciones se inicia con una inspección policial al centro de trabajo para así poder constatar el despido de manera injustificada del colaborador, y posteriormente ello anexar junta a los otros medios probatorios en la demanda que se presentó al juzgado.

Observando en distintas doctrinas del derecho comparado pudimos observar en la legislación italiana según Napoli, (2021): **“La intención del constituyente era de conciliar la subordinación de los trabajadores con la libertad del ciudadano”** sin embargo lo dicho por Napoli no se pudo generar ya que mediante dicha subordinación se vulneraron derechos laborales, por otro lado Arocena, (2021) interpretando la legislación española en su artículo, resalta su preocupación ante los casos de vulnerabilidad de los derechos laborales indicándonos que **“Los aspectos negativos de una empresa al no disciplinarse, ni respetar los derechos de los trabajadores, ocasiona en dejar los derechos de los trabajadores desprotegidos y vulnerables, ya se trate de derechos individuales o colectivos”**, en cuanto a la legislación chilena nos indica que existe un principio para proteger no solo el daño laboral sino otros que se generan a causa de esta mala práctica, para ello nos indica Plaza & Arzola, (2019), **“La aplicación del principio de reparación integral hace permisivo la acumulación de indemnización por los daños causados al trabajador, como pueden ser daños morales o contra la salud de darse el caso”**, por otro lado Gómez & Arellano, (2019) por similares situaciones que suceden en la legislación mexicana destaca la importancia que da la OIT para estos casos, siendo la seguridad social parte de la estabilidad laboral, indicándonos que **“La seguridad social es fundamental en cuanto el estado tiene que brindarle a su sociedad la debida protección ante las dificultades económicas y sociales que se presenten”**, finalmente en la legislación ecuatoriana nos indica Salazar, (2015): **“Que teniendo lo dicho por la doctrina y la jurisprudencia universal...,se entiende a todo despido intempestivo, la completa exclusión abusiva e injustificada de un trabajador por parte del patrono (empleador)”**

Mientras que, en las doctrinas nacionales referido al derecho laboral nos explica Cornejo, (2020) en su tesis de diseño fenomenológico, con enfoque cualitativo, método inductivo, tipo interpretativo **“Generalmente la indemnización otorgada por despido arbitrario no abastece el daño moral ocasionado, siendo el mismo Tribunal Constitucional indicando que el despido ocasiona un daño moral, siendo este un evento subjetivo, es complicado demostrar el correcto resarcimiento ante el perjuicio ocasionado”**, por ello el derecho laboral abarca todo lo comprendido para un correcto desarrollo de la relación laboral, es así que entendemos mediante Obregón, (2019) **“Que el derecho laboral existe para generar un equilibrio en base a una disciplina entre los sujetos que la conforman, habiendo una clara desigualdad”**. Y ante dicha situación observamos su vulneración, por lo cual Tirado, (2019) en su trabajo de investigación aplicando el método lógico inductivo y utilizando el análisis cualitativo, indica **“Que el derecho laboral se vulnera cuando se transgreden por parte del empleador, realizando actos que limiten su correcto desempeño, actuando sin justificación ni causa válida, es decir en forma arbitraria y desproporcionada”**. lo cual el despido arbitrario cumple, y por lo tanto repercute en la afectación tanto económica, de salud e incluso llegando a afectar a los familiares, siendo su indemnización insuficiente.

Por otro lado referente al punto de vista doctrinal del despido arbitrario, León, (2019) nos explica que: **“El despido arbitrario de manera doctrinal, es de naturaleza de despido incausado..., configurando la discrecionalidad de la empresa de definir un despido a su propio juicio sin causa, siendo así que la doctrina la imputa como despido ad nutum o abusivo”**, por ello, Cutipa, (2019) en su tesis nos indica que: **“El fomento del trabajo y primordiales derechos del trabajador..., en las diferentes constituciones de nuestra nación, continuaron avanzando, por el cual se considera al trabajo la forma de acceder al pueblo, teniendo como primordialidad los derechos del trabajador”** aplicando el método lógico inductivo y utilizando el análisis cuantitativo, cualitativo y la síntesis, es así que el interés por el derecho laboral aumentó, estando estos protegidos constitucionalmente e internacionalmente frente al despido arbitrario, donde se les indemnizara la equivalencia de una remuneración y media ordinaria mensual por cada vez que se complete el año, hasta un máximo de doce remuneraciones, el problema en cuestión va más allá de una reparación civil al colaborador, dicho acto, viola constitucionalmente el derecho laboral.

## **2.2. Fundamento del tema elegido**

La finalidad de los derechos laborales, es el proteger la integridad y dignidad humana, pero ante dichos abusos y casos vistos como del expediente, se refleja una total ligereza ante tales derechos que son fundamentales internacionalmente, dejando completamente vulnerado al colaborador y por lo general como nos indica Cornejo, (2020) en su tesis de diseño fenomenológico, con enfoque cualitativo, método inductivo, tipo interpretativo **“Los montos obtenidos por despido arbitrario, generalmente no suelen cubrir los años que se laboraron antes del despido”** ello en referencia a no permitir el correcto desarrollo del trabajador. Y siendo supuestamente protegidos mediante un contrato de trabajo para el cual Rubina, (2020) nos indica: **“El contrato de trabajo en líneas generales es el acuerdo bilateral con protección jurídica, mediante que en términos detallados, el contrato de trabajo se concierne en un pacto por el cual un subordinado específico mantiene obligaciones mediante disposiciones del empleador, siendo siempre retribuido con una**

**contraprestación como la remuneración vital**”, lamentablemente dicho documento en el presente caso se vio tergiversado y usado para generar actos de mala fe, frente al trabajador.

Asimismo, parte de esta protección es velada por principios que garantizan el debido cumplimiento de los derechos laborales, teniendo a la primacía de la realidad para el cual, Espinoza, (2019) indica: **“Dicho principio facilita la protección contra la vulneración hacia los derechos laborales frente a actos como el despido arbitrario, al dar opciones a la Autoridad Administrativa de Trabajo y/o fiscalizadora..., el poder considerar hechos por encima de actos que recubren una correcta relación jurídica, con el fin de cerciorarse o no la existencia de una relación laboral”**, este principio es uno de los más importantes para el presente caso, ya que en el expediente de análisis tuvo un gran impacto para la decisión final del Juzgado.

Tenemos también entre uno de los principios laborales más importantes el poco conocido principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, por el cual Vilcamiza, (2018) indica: **“Este principio procura resguardar, cuidar y proteger los derechos laborales obtenidos al momento del nacimiento de la relación laboral, siendo así que todo acto que afecte dichos derechos, no tendrá validez teniendo incluso reconocimiento Constitucional”**.

Asimismo, contamos con otros principios que hubiese sido factible se consideren en el expediente como el Principio de buena fe el cual Arriola, (2021) nos indica que **“La descripción del mencionado principio se relaciona con la voluntad de las partes que se comprometen con las obligaciones asumidas de manera honrada y que priorice el total cumplimiento que se busca con la relación contractual”**. y, el Principio de Razonabilidad el cual Arriola, (2021) indica: **“El principio de razonabilidad expone un grupo de materiales que se entrelazan con los otros principios fundamentales del derecho laboral surtiendo un efecto de apoyo”**. Considerado uno de los más importante no solo en el ámbito laboral, ya que facilita el juzgamiento en base a la razón para la aplicabilidad de los otros principios.

Para poder introducirnos más en el proceso, es necesario mencionar las principales causas que conllevan a dicha situación, como la gran cantidad de empresas informales que aún se manejan en la ciudad de Lima es así que nos indica Pedroni, Pesce, & Briozzo, (2022): **“Mayormente la informalidad ejercida por las empresas es por decisión de la propia voluntad por parte de las empresas y emprendedores”**., siendo en este caso la desnaturalización de contratos de locación al exigirles laborar como un trabajador configurándose los tres elementos esenciales que lo conciernen, la subordinación, prestación personal y remuneración, además de las ligeras sanciones que impone la autoridad competente.

Finalmente es requerido el presente análisis, por lo anteriormente expuesto, lo observado en el proceso, demostrando la falta de humanidad ante las situaciones como en el expediente, tratando al trabajador como un objeto y con la finalidad de buscar mejores soluciones que puedan reducir estas malas prácticas, y entender si la sanción impuesta por el juzgado del expediente en cuestión es razonable.

## 2.3. Aporte y desarrollo de la experiencia

Continuando con el desarrollo del presente análisis se utilizó la Investigación Aplicada sobre el expediente en cuestión, competente al ámbito laboral por el despido arbitrario de una trabajadora del sector privado en el rubro de telecomunicaciones.

La metodología de estudio, se basó en un enfoque cualitativo para el cual Flores, (2019) indica “**Es la sustentación en pruebas teniendo como fin comprenderlo y explicarlos en razón de métodos aplicados, así como técnicas derivadas de sus fundamentos**”, paradigma naturalista o conocido como paradigma interpretativo permitiéndonos concebir la realidad del hecho en análisis, con diseño de estudio de caso el cual nos permite analizar distintas doctrinas para nuestro análisis. La técnica de recogida de datos se basó en análisis documental, basado en el expediente **Nro. 05939-2018-0-1801-JP-LA-02**, permitiéndonos incursionar bajo las exposiciones plasmadas por el juez y abogados en las resoluciones que fueron emitiendo a lo largo del proceso; Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M., (2014). “**Las ideas, fuentes y su calidad provienen de las investigaciones, necesariamente no se le relaciona con la fuente en la que nace**”.

La siguiente relación de hechos del presente tiene origen en la ciudad de Lima Metropolitana año 2018, el presente recae en el despacho jurídico que trabajaba con la empresa donde se desempeñó la experiencia desarrollada, siendo las partes, la demandante **Rosa Luz Rivas Torres**, en adelante **LA TRABAJADORA** que laboró para la demandada, en adelante **LA EMPLEADORA “Ideas Diferentes S.A.C.”** quien en su momento estaba representado por su Gerente General **Armas Menacho Néstor Cesar**, dedicado al rubro de telecomunicaciones de forma tercerizada, asimismo cabe señalar que la demandada realizaba los contratos laborales como contrato de Locación de Servicios, pero con cláusulas de un contrato de trabajo.

### 2.3.1. Análisis de resultados del expediente:

Continuando con el presente informe, este da inicio con la demanda presentada el 12 de Septiembre del 2018 por parte de **LA TRABAJADORA**, para ello entendemos que la demanda es una petición mediante un acto jurídico en los procesos, sirviendo como acceso a la pretensión requerida al órgano jurisdiccional formulándose de manera escrita, donde en este caso la demandante siendo **LA TRABAJADORA** expuso los hechos para reclamar sus derechos solicitando el reconocimiento de pago sobre sus Beneficios Sociales e indemnización por despido arbitrario frente al demandado, ello como base para permitirnos analizar de qué manera el despido arbitrario vulnera los derechos humanos en el ámbito laboral siendo nuestro objetivo general, para ello se analizó los objetivos específicos materia de estudio:

<b>Categoría N° 1</b>	: Derecho laboral
<b>Subcategoría</b>	: Vulneración de los derechos laborales
<b>Objetivo Especifico N°1</b>	: Determinar cómo se genera la vulneración de los derechos laborales frente a los colaboradores.

Basado por lo analizado en el expediente, observamos que **LA TRABAJADORA** solicitó el reconocimiento por la suma de S/ 6,290.03 en amparo del Artículo 16, inciso a) de la Ley N°29497, teniendo entendido que **LA TRABAJADORA** ingresó a laborar para **LA**

**EMPLEADORA** el 27 de enero del año 2018, teniendo como fecha de cese el 11 de Agosto de 2018 viendo vulnerados sus derechos laborales por Despido Arbitrario entiendo este de acuerdo a lo expuesto por León, (2019) que: **“Se configura como despido incausado, es decir sin alguna causa justa”**

Asimismo, según **Tabla N°1**, de acuerdo con el desarrollo y análisis de nuestro informe hemos obtenido una compilación de normas que fueron aplicadas para este proceso en el que se observó la vulneración de los derechos laborales de **LA TRABAJADORA**, siendo la vía procedimental la del proceso abreviado laboral los cuales detallo:

**Tabla N°1**

*Análisis de la normativa aplicada*

NORMA - LEY	ANÁLISIS	APLICACIÓN EN EL CASO
I, II y III del Título Preliminar de la Ley N° 29497.	La presente norma y sus tres artículos mencionados son necesarias en cuanto su aplicación permite se lleve un correcto proceso al iniciar la demanda laboral, así como la administración de justicia que nuestros juzgados laborales nos brindan con el adecuado cumplimiento de sus principios	Su aplicación se genera en cuanto ello regula el debido proceso laboral
Decreto Supremo No003-97-TR (27/03/97), Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral.	La norma mencionada es necesaria en cuanto a que su ámbito de aplicación compete a las empresas y trabajadores del régimen de la actividad privada	Su aplicación se genera ya que en el presente caso las partes del proceso pertenecen al régimen de la actividad privada.
Constitución Política del Perú de 1993 (artículo 24°).	La norma mencionada es necesaria en cuanto es importante señalar su jerarquía constitucional que conlleva mantener una adecuada relación laboral	Su aplicación se considera ya que el trabajo está protegido constitucionalmente.
En los artículos 2°, 56 °. del TUO del Decreto Legislativo N° 650 (D. S. 00197-T) y su Reglamento (D. S. N° 004-97-TR) y en el artículo 10° del Decreto legislativo 713. Y Ley de descansos remunerados artículos 1° y 3° de la ley 27735 “Gratificaciones Truncas”.	Las normas mencionadas son necesarias en cuanto precisa el reconocimiento de sus beneficios sociales como lo son la CTS, gratificaciones, descansos remunerados, entre otros.	Es necesaria su aplicación ya que dichos beneficios sociales son parte de la pretensión de la demandante.

Ley 27291, Ley que modifica el Código Civil permitiendo la utilización de los medios eléctricos para la comunicación de la manifestación de la voluntad y cualquier otra norma de aplicación al presente caso.	Mencionada norma fue de gran utilidad en cuanto la manifestación por parte de LA TRABAJADORA se generó vía electrónica, así como la manifestación por parte de LA EMPLEADORA al vulnerar sus derechos.	Su aplicación se considera ya que parte de los medios probatorios fueron de forma electrónica y tuvieron validez total.

**Nota:** La Tabla N°1 expone el análisis normativo que se aplicó en el presente caso materia de estudio - *Elaboración propia* – 2022.

- Categoría N° 2** : Despido Arbitrario
- Subcategoría** : Protección de los derechos laborales frente al despido arbitrario
- Objetivo Especifico N°2** : De qué manera mejoraría la protección de los derechos laborales frente al despido arbitrario

Continuando con el desarrollo del presente informe, se pudo observar que la vulneración de los derechos laborales frente a **LA TRABAJADORA** se generó cuando fue desvinculada laboralmente por no considerar su justificación, configurando el despido arbitrario, la protección que se brinda para estos sucesos para un posterior proceso fue que **LA TRABAJADORA** solicitó al Ministerio de Trabajo oficie a la Comisaría del distrito de Surquillo una constatación policial al amparo del artículo 45 del Decreto Supremo 001-96-TR, esta medida permite atestiguar el hecho cometido por **LA EMPLEADORA** frente una autoridad encomendada por el Ministerio de Trabajo, asimismo en dicho documento la declaración de **LA TRABAJADORA** siempre debe figurar no siendo de tanta necesidad la de **LA EMPLEADORA**, así como esclarecer los beneficios sociales pendientes que corresponden a **LA TRABAJADORA**.

Por lo tanto, para la presente demanda, **LA TRABAJADORA** llegó a demostrar bajo los medios probatorios pertinentes, que trabajó en la empresa con un pago, bajo subordinación y realizaba el trabajo de manera directa, así le hagan emitir recibo por honorario o firme un contrato de locación de servicios, imponiéndose el principio de la primacía de la realidad por el cual Espinoza, (2019) nos indicó: “**Facilita la protección de los derechos laborales frente a actos como el despido arbitrario, ya que los hechos se imponen a los documentos**“ esto ya que configuraba los elementos esenciales de un trabajador.

Posterior a la presentación de la demanda se generó el **ACTA DE AUDIENCIA ÚNICA** el cual es el proceso donde se indica los puntos a tratar que están en debate, para el cual se configurara los montos de la indemnización por el daño causado y donde el demandante alegara contra los demandados para el reconocimiento del monto señalado en la demanda.

Cabe mencionar que en dicha audiencia se invocaron dos principios los cuales fueron fundamental para que se dictamine la primera sentencia, ello siendo medida de protección frente al despido arbitrario que se cometió ante adversos hechos, como lo fue el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y el principio de primacía de la realidad, dichos principios sustentaron la relación laboral que existía, así como que ningún trabajador puede renunciar a sus derechos laborales por más que firme un documento bajo presión del empleador.

Es así que con fecha 10 de Diciembre del 2018 se emitió la primera sentencia otorgando el reconocimiento a la demandante por la suma de S/ 3,024.26 por los conceptos de pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario, más intereses financieros y legales.

Dado ello, con fecha 17 de diciembre de 2018 la emplazada apela a la sentencia emitida por el **“a quo”**, para ello entendemos que la apelación sirve como medio impugnatorio donde la parte menos favorecida en el proceso solicita al juzgado de segunda instancia o conocido como **“ad quem”** pidiendo una rectificación en su decisión, para ello la parte demandada alegó que hubo falta de motivación en la sentencia, es decir que en estos casos sugieren que es una motivación aparente, siendo un fundamento recurrente que la sentencia no tendría coherencia con la demanda, asimismo señaló que la relación laboral se dio por aceptación de voluntades de las partes, habiendo manipulación de las pruebas, además interpretando el principio de primacía de la realidad en el que las voluntades pesan más, que los hechos.

Teniendo el pronunciamiento de ambas partes, ya que en primera instancia la demandada se declaró en rebeldía, mediante Resolución Nro°9 con fecha 17 de Octubre de 2019, la sala se pronunció posterior a la apelación, para el cual destacamos su pronunciación sobre el principio de primacía de la realidad, donde se interpretó que la mejor posición en mencionado principio es quien pueda demostrar la presunción de laboralidad.

Finalmente, previo accionar del abogado de la parte demandante, al no haber cumplimiento al requerimiento de pago, se solicitó trabar embargo en forma de retención siendo esta una cobranza coactiva al existir una obligación monetaria por cumplir y no darse, es así que en el presente caso se hizo por la suma dictaminada, y mediante Resolución Nro°10 se trabo embargo en forma de retención a las cuentas de la demandada por la suma de S/ 3,024.26 teniéndose por consignado, al amparo del Artículo 657 del Código Procesal Civil, siendo esta sentencia la protección que se le brinda al trabajador ante estos casos, considerando en lo personal, actos muy leves.

### **CAPÍTULO III - DISCUSIÓN:**

En el presente capítulo analizamos lo relacionado con el objetivo general donde se busca analizar de qué manera el despido arbitrario vulnera los derechos humanos en el ámbito laboral, mediante el derecho laboral, estando de acuerdo con la posición teórica de Obregón, (2019) referida a la primera categoría denominada Derecho Laboral manifestando que **“Existen para generar un equilibrio en base a una disciplina entre los sujetos que la conforman, para evitar que se generen desigualdades”** que tiene incidencia en la segunda categoría denominada Despido Arbitrario sustentada en la teoría de Salazar, (2015) por cuanto indica **“Que todo despido arbitrario, significa la completa exclusión abusiva e injustificada de un trabajador por parte de la empresa”**, lo que evidencia que en el caso

se cumple con que el despido arbitrario vulnera el derecho laboral de los trabajadores al no permitir un justo equilibrio de derechos.

De acuerdo a lo establecido en el primer objetivo en determinar cómo se genera la vulneración de los derechos laborales frente a los colaboradores en relación a la primera categoría Derecho laboral y en especial a la primera subcategoría Vulneración de los derechos laborales, la posición teórica de Tirado, (2019) nos explica que la vulneración se da cuando **“Se transgreden derechos por parte del empleador mediante actos que afectan el correcto desempeño, actuando sin justificación”** lo que se corrobora con lo identificado en el caso de estudio en el sentido que el despido arbitrario cumple con dichas causales y se relaciona con la posición de León, (2019) en el sentido que: **“El despido arbitrario de manera doctrinal, es de naturaleza de despido incausado”**, Por lo indicado, podemos expresar que lo desarrollado cumple adecuadamente ya que el despido arbitrario se da sin una justa causa vulnerando los derechos laborales.

De acuerdo a lo establecido en el segundo objetivo plasmándose de qué manera mejoraría la protección de los derechos laborales frente al despido arbitrario en relación a la primera categoría Derecho laboral y en especial a la segunda subcategoría Protección de los derechos laborales frente al despido arbitrario, la posición teórica de Espinoza, (2019) indicándonos que **“El principio de primacía de la realidad permite considerar hechos por encima de actos que recubren una correcta relación jurídica”** lo que se corrobora con lo identificado en el caso de estudio en el sentido que la base para generar la sentencia a favor de la demandante fue la correcta aplicación del mencionado principio y que se relaciona con la posición de Cutipa, (2019) en el sentido que **“Se considera al trabajo la forma de acceder al pueblo, teniendo como primordialidad los derechos del trabajador”** ello con el fin de una adecuada protección laboral para poder continuar fomentando el trabajo. Por lo indicado, podemos expresar que lo desarrollado cumple adecuadamente ya una debida protección de los derechos laborales permite un mayor fomento al trabajo, ayudando tanto a los trabajadores como el desarrollo económico y cultural del país.

## **CAPÍTULO IV - CONCLUSIONES**

**Primero.-** Se analizó de qué manera el despido arbitrario vulnera los derechos humanos en el ámbito laboral en virtud que el despido arbitrario fundamentalmente se genera bajo el juicio de la propia empleadora no importándole lo establecido normativamente, y perjudicando no solo laboralmente al trabajador, sino económicamente y hasta socialmente repercutiendo en daños a la mantención que brinde a su familia, ello vulnera los derechos humanos del trabajador, ya que lo priva del derecho fundamental del trabajo por un juicio incausado como se vio en el caso, basándonos en la teoría de León, (2019), lo que ha permitido corroborar el objetivo principal de esta investigación.

**Segundo.-** Se determinado cómo se genera la vulneración de los derechos laborales frente a los colaboradores en virtud que se genera cuando el empleador transgrede cometiendo actos que restrinjan el correcto funcionamiento de los derechos laborales, actuando sin alguna justificación y sin la adecuada interpretación de la normativa para tomar una decisión correcta frente a los derechos laborales del trabajador, ocasionando la vulneración de los mismos, basándonos en la teoría de Tirado, (2019), lo que ha permitido corroborar el primer objetivo específico de esta investigación.

**Tercero.** - Se determinó de qué manera mejoraría la protección de los derechos laborales frente al despido arbitrario en virtud de que existen principios adecuados como lo son la primacía de la realidad, así como el de irrenunciabilidad de los derechos laborales, esto permitiendo el correcto reconocimiento de los derechos laborales del trabajador en el proceso basándose en la teoría de Espinoza, (2019), lo que ha permitido corroborar el segundo objetivo específico.

Finalmente, como última consideración de lo que fuese una protección de los derechos laborales es la sentencia que se emite en favor de la parte vulnerada, lo que no siempre es adecuada, en cuanto no vela de manera correcta lo que significó un despido abrupto en el momento menos esperado, ocasionando mayores perjuicios.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Araujo, G. A. (2021). *Sanciones laborales según Ley N°28806 y su incidencia en la liquidez de empresa TELENOR PERU S.R.L. Trujillo. Periodo 2018 – 2019.* Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.

Arocena, M. D. (2021). *Violación de derechos humanos y empresas transnacionales. hacia un tratado sobre empresas y derechos humanos (¿responsabilidad de quién, de qué tipo y ante qué tribunales?).* Bilbao: Revista electrónica de estudios internacionales.

Arriola, J. M. (2021). *¿Qué es el principio de la buena fe laboral?* Lima: LP Pasion por el Derecho.

Arriola, J. M. (2021). *El principio de razonabilidad en materia laboral.* Lima: LP Pasion por el Derecho.

Cornejo, S. P. (2020). *El despido arbitrario frente al lucro cesante en el Derecho Laboral Peruano.* Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Cutipá, E. D. (2019). *El derecho al trabajo y la protección constitucional de la empresa en el Perú 2001-2016 .* Arequipa: Universidad Católica de Santa María.

Diario Oficial el Peruano. (2021). Suspensión perfecta de laborales: Gobierno dispone que medida regirá hasta el 2 de octubre. *Diario Oficial EL Peruano.*

- Espinoza, J. E. (2020). *El Principio de Primacía de la Realidad Aplicado en el Sector Privado*. Chimbote: Universidad de San Pedro.
- Flores, F.A., (2019). *Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos*. Lima: Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria.
- García, J. A. (2021). *Prohibición de despidos en el marco de la emergencia publica en Argentina. respuesta jurisprudencial*. Buenos Aires: Revista Ideides UNTREF.
- Gómez, O. M., & Arellano, O. L. (2019). *The informality of labor and the right to health in Mexico: A critical analysis*. Ciudad de Mexico: Universidad Autonoma Metropolitana.
- Hermoso, M. N. (2021). *Tipos de despido en España: sus indemnizaciones y qué significa procedente o improcedente*. Barcelona: AC.
- León, J. E. (2019). *Despido Arbitrario*. Lima Provincia: Universidad San Pedro.
- Napoli, A. S. (2021). *Il diritto alla tutela in caso di licenziamento nell'ordinamento giuridico italiano, nella dottrina del comitato europeo dei diritti sociali e nella dottrina della corte di giustizia dell'unione Europea*. Córdoba: Universidad D Córdoba.
- Obregón, L. M. (2019). *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional*. Lima: Boletín Informativo Laboral N° 92.
- Pedroni, F. V., Pesce, G., & Briozzo, A. (2022). *Why do Firms Operate Informally? Insights from a Systematic Literature Review*. Bahia Blanca: Universidad Nacional del Sur (UNS).
- Plaza, V. P., & Arzola, B. Q. (2019). *Efectos y alcances del principio de no discriminación en el Derecho Laboral Chileno*. Santiago: Universidad de Chile.
- Rubina, T. D. (2020). *Suspensión perfecta y vulneración de derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Salazar, M. N. (2015). *“El despido intempestivo”*. Quito: Universidad de los Hemisferios.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill Editores.
- Tirado, C. M. (2019). *“La vulneración al derecho del trabajador: una revisión sistemática de la literatura científica en Colombia, Chile, Argentina, México y España en los últimos 10 años, (2009-2019)”*. Lima: Universidad Privada del Norte.
- Victoria, R. R. (2021). *Vulneración del Derecho Laboral y Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios – Quinto Juzgado de Trabajo – Lima – 2021*. Lima: Universidad Peruana los Andes.

Vilcamiza, W. A., (2018). *La Ley N° 9463 y su incidencia con el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

## ANEXOS:

Tabla N°2

Matriz Apriorística

Título de investigación: Vulneración de los derechos laborales y Despido arbitrario respecto del régimen de actividad privada en Lima Metropolitana (Expediente: 05939-2018-0-1801-JP-LA-02).							
Problema de Investigación	Pregunta de investigación	Objetivo General	Objetivos Específicos	Categorías	Subcategorías	Preguntas Orientadas	Metodología
Vulneración de los derechos laborales por despido arbitrario dado en el régimen de actividad privada en Lima Metropolitana 2022	¿De qué manera el despido arbitrario vulnera los derechos humanos en el ámbito laboral?	Analizar de qué manera el despido arbitrario vulnera los derechos humanos en el ámbito laboral	Determinar cómo se genera la vulneración de los derechos laborales frente a los colaboradores	Derechos Laborales	<b>Vulneración de los derechos laborales</b>	¿Cómo se genera la vulneración de los derechos laborales frente a los colaboradores?	Enfoque Cualitativo
			De qué manera mejoraría la protección de los derechos laborales frente al despido arbitrario			Despido Arbitrario	<b>Protección de los derechos laborales frente al despido arbitrario</b>

**Nota:** Elaboración propia - 2022