

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



**EL DESPIDO ARBITRARIO Y SUS CONSECUENCIAS
LEGALES DEL TRABADOR EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE HUÁNUCO-2016**

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

TESISTA:

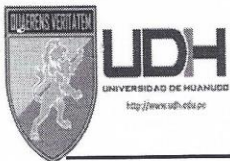
Bach. VILCA CAYETANO, Pilar Erika

ASESOR:

Dr. ALVARADO VARA, Lenin Domingo

HUÁNUCO – PERÚ

2016



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 153-2017-DCATP-UDH
Huánuco, 09 de octubre de 2017

Visto la Resolución N° 210-2016-DCATP-UDH de fecha 14 de noviembre de 2016 que declara **APROBAR** el Proyecto de Investigación intitulado **"EL DESPIDO ARBITRARIO Y SUS CONSECUENCIAS LEGALES DEL TRABAJADOR EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2016"**, presentado por la Bachiller **Pilar Erika VILCA CAYETANO**;

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 14° numeral 1 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas vigente para el caso determina las diversas modalidades al cual el Graduando puede acogerse para obtener el Título Profesional de Abogada.

Que, mediante Resolución N°587-2015-R-CU-UDH de fecha 29 de mayo de año 2015 se aprobó el ciclo de Asesoramiento para la tesis profesional- CATP/DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, en atención al Art. 31 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH;

Que, mediante Informe S/N° de fecha 27 de noviembre de 2016, el Dr. Lenin Alvarado Vara Asesor del Proyecto de Investigación **"EL DESPIDO ARBITRARIO Y SUS CONSECUENCIAS LEGALES DEL TRABAJADOR EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2016"**, *aprueba el informe final de la Investigación;*

Que, en cumplimiento al Art. 31 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y CC.PP vigente para el caso y a mérito del documento de visto y habiendo la Bachiller previamente presentado los tres ejemplares de la referida Tesis debidamente espiralados, es pertinente emitir la Resolución de Jurado y señalar fecha y hora para su Sustentación;

Estando a lo dispuesto en el Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; Inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y la facultad que indique;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- *DESIGNAR al Jurado Calificador para examinar a la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, doña **Pilar Erika VILCA CAYETANO**, para obtener el Título Profesional de **ABOGADA** por la modalidad de Trabajo de Investigación Científica (Tesis), llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional; a los siguientes docentes:*

Abg. Hugo Peralta Baca	: Presidente
Abg. Hugo Vidal Romero	: Secretario
Abg. Eduardo Lavado Iglesias	: Vocal



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 153-2017-DCATP-UDH
Huánuco, 09 de octubre de 2017

Artículo Segundo.- Señalar el día viernes 13 de octubre de 2017 a horas 10.00 a.m. la Sustentación, en la Sala de Simulación de Audiencias Judiciales de la Universidad de Huánuco, sito en el 4to. Edificio 1er. Piso de la Ciudad Universitaria La Esperanza.

Artículo Tercero.- Difúndase publicando e invitando a la comunidad académica para que presencian dicha sustentación.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Wladimir Acosta Dr. D.
DECANO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Fernando Corcho Barbueta
ING. FERNANDO CORCHO BARBUETA
DIRECTOR DEL CATP

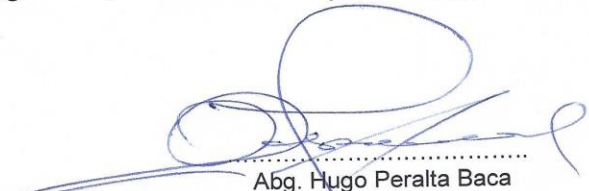
DISTRIBUCIÓN: Vice. Rect. Académico, Fac. Derecho, Of. Mat. Y Reg. Acad..f. Exp. Interesado, archivo.
UZA/FCB/znn


**ACTA DEL PROCESO DE CALIFICACIÓN POR LA MODALIDAD DE PRESENTACION
Y SUSTENTACION DE UNA TESIS**

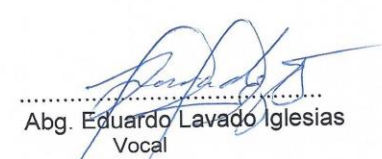
En la ciudad de Huánuco, siendo las 10:00 AM horas del día 13 del mes de OCTUBRE del año dos mil diecisiete se reunieron en el (LA) SALA DE SIMULACIÓN DE AUDIENCIAS UDH los miembros Ratificados del Jurado Examinador, designados por Resolución N° 153-2017-DCATP-UDH del 09 de octubre de 2017, al amparo de la nueva Ley Universitaria N° 30220 inc "n" del Art. 44 del Estatuto de la Universidad de Huánuco, Reglamento de Grados y Títulos, para proceder por la modalidad de Presentación y Sustentación de una Tesis de la Graduada **Pilar Erika VILCA CAYETANO** la postulante al Título de Abogada, procedió a la exposición de la Tesis, absolviendo las interrogantes que le fueron formuladas por los miembros designados del Jurado, de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias; realizado el exposición, el Jurado procedió a la calificación.

<u>JURADOS CALIFICADORES</u>		<u>PUNTAJE</u>
Abg. Hugo Peralta Baca	Presidente	<u>14</u>
Abg. Hugo Vidal Romero	Secretario	<u>13</u>
Abg. Eduardo Lavado Iglesias	Vocal	<u>14</u>
CALIFICATIVO :		
	<u>14</u> En números	<u>CATORCE</u> En letras

RESULTADO : APROBADO por UNANIMIDAD


Abg. Hugo Peralta Baca
Presidente


Abg. Hugo Vidal Romero
Secretario


Abg. Eduardo Lavado Iglesias
Vocal

DEDICATORIA

La presente tesis va dedicada con todo el amor del mundo para las personas a quienes aprecio, quienes impulsaron para lograr mi sueño anhelado, así mismo a mis padres y hermanos.

La tesista

AGRADECIMIENTO

Mis agradecimientos profundos a Dios, mis padres, hermanos, docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y toda mi familia por estar siempre apoyando en los buenos y malos momentos.

ÍNDICE

CARÁTULA	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
RESUMEN	V
INTRODUCCIÓN	VI

CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema	10
1.2. Formulación del problema	12
1.2.1. Problema general	12
1.2.2. Problemas específicos	12
1.3. Objetivos	12
1.3.1. Objetivo general	12
1.3.2. Objetivos específicos	12
1.4. Justificación de la investigación	13
1.5. Limitación de la investigación	13
1.6. Viabilidad de la investigación	14

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	15
2.1.1. Antecedentes históricos	15
2.2. Bases teóricas	15
2.2.1. Ubicación del derecho de trabajo	15

2.2.2.	Concepto de derecho de trabajo	15
2.2.3.	Principio del derecho de trabajo	16
2.2.4.	Contrato individual de trabajo	18
2.2.5.	Contrato de trabajo a plazo indeterminado	18
2.2.6.	Contrato de trabajo a plazo fijo	19
2.2.7.	Contrato de naturaleza temporal	19
2.2.8.	Contrato de naturaleza accidental	20
2.2.9.	Contrato de locación de servicios y de obra	20
2.2.10.	Derechos y obligaciones del empleador y el empleado	21
2.2.11.	Suspensión y extinción del contrato de trabajo	22
2.2.12.	La estabilidad en el empleo	22
2.2.13.	El despido arbitrario del trabajo	23
2.2.14.	Indemnización cuando son despedidos arbitrariamente	24
2.2.15.	Características del despido	25
2.2.16.	Constitución política respecto al despido	25
2.2.17.	Clases de despido según el ordenamiento jurídico, la doctrina y la jurisprudencia	25
2.2.18.	El despido arbitrario(es un despido abusivo)	26
2.2.19.	Tratamiento del despido arbitrario en nuestra legislación	26
2.2.20.	Actos de hostilidad	27
2.2.21.	Despido justificado o despido legal	27
2.2.22.	Relacionadas con la conducta del trabajador	28
2.2.23.	Según el tribunal constitucional	29
2.2.24.	Derechos del trabajador frente al despido	30
2.3.	Definiciones conceptuales	30
2.4.	Hipótesis	31
2.4.1.	Hipótesis general	31
2.4.2.	Hipótesis específicos	31
2.5.	Variables	31
2.5.1.	Variables independiente	31
2.5.2.	Variable dependiente.	31
2.6.	Operacionalización de las variables	32

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	33
3.1.1.	Enfoque	33
3.1.2.	Nivel de investigación	33
3.1.3.	Diseño de investigación	33
3.2.	Cobertura de estudio	34
3.2.1.	Población	34
3.2.2.	Muestra	34
3.2.3.	Tamaño de la muestra	35
3.2.4.	Delimitación geográfico-temporal y temática	35
3.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
3.3.1.	Encuesta	35
3.3.2.	Entrevista	36
3.3.3.	Documental	36
3.3.4.	Fichaje de información doctrinaria	36
3.4.	Procesamiento y análisis de los resultados	36

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1.	Procesamiento de datos	37
-------------	-------------------------------	-----------

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1.	Verificación o contrastación de los resultados	49
-------------	---	-----------

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

RESUMEN

Cuando se ha instaurado un sistema económico liberal, se precarizan las condiciones de trabajo con la dación del Decreto Legislativo N° 728 denominada “Ley de Fomento de Empleo”. Se crean nuevas figuras jurídicas como la flexibilización y la desregulación en los contratos de trabajo. En el recinto democrático surgen las relaciones laborales, y se da la Ley de los Ceses Colectivos, con la finalidad de resarcir a los trabajadores con beneficios laborales, que fueron cesados por causal de excedencia o despidos arbitrarios en el instituciones del gobierno anterior de la Municipalidad aprovechando esta figura se dieron los despidos arbitrarios en las Instituciones Públicas y Privadas. Pese a todo lo ocurrido en el decenio anterior, se establecen condiciones laborales que contravienen los acuerdos internacionales de protección a los trabajadores que fueron despedidos y ratificados sin el beneficio de la clase laboral. Sin embargo, se puede advertir que se institucionalizó del Consejo Nacional de Trabajo, instancia tripartita de diálogo social, creada con la finalidad de consensuar lo relacionado a las relaciones laborales entre los actores sociales, siendo lo más importante el consenso alcanzado en lo referente a la Ley General de Trabajo. A la fecha, se dieron los despidos arbitrarios en la Municipalidad Provincial de Huánuco con el tapete de unificar la legislación laboral en un solo cuerpo normativo y ojalá no quede en el intento el establecimiento de una sola legislación en materia de trabajo conforme se presenta en numerosos medio y a nivel nacional que regirá las relaciones laborales en el sector público.

INTRODUCCIÓN

El Derecho está destinado a plantear soluciones de múltiples problemas que cotidianamente se presentan en la práctica profesional, de ahí su renovación constante en concordancia con la cambiante realidad social; de tal manera que no es posible a los estudiosos del Derecho del Trabajo, permanecer ajenos a dichos cambios y a los problemas que existen dentro de nuestro medio y a nivel nacional perjudicando el bienestar personal y familiar respecto a los despidos arbitrarios que vienen dando al interior de nuestro país. El Derecho de Trabajo en los últimos decenios ha conseguido grandes avances, hasta se puede decir que ninguno de los problemas que se han agitado en el campo del trabajo, han encontrado adecuada manifestación en Normas Jurídicas que siempre estuvieron a la saga de la realidad social y nacional.

El Derecho del Trabajo se distingue del Derecho común y se contrapone a él de una manera más clara en materia de reclamaciones laborales; no hay derecho especial sin juez propio, no existe una materia jurídica especial sin un derecho autónomo. Esta necesidad en un primer momento pasó inadvertida por la doctrina; incluso sus principios procesales del trabajo siguieron la misma suerte, sin embargo, posteriormente se despertó un vivo interés entre los mejores cultores del Derecho, que orientaron todo su esfuerzo en formular técnicas jurídicas en aras de proteger el derecho de los trabajadores, superando procedimientos complicados y onerosos, y planteándose nuevos criterios rectores. Frente a las tendencias del Neoliberalismo, que propugna la desaparición de órganos jurisdiccionales especializados, hay la necesidad de asumir su defensa irrenunciable afirmando que el Derecho del Trabajo es un Derecho Social que actúa en el terreno del Derecho Público, por cuanto sus normas son imperativas, su infracción es penada con diversa sanciones, y cuya meta final es consagrar la justicia social, vale decir garantizar un nivel de vida humano para el trabajador y de su familia,

evitando que el trabajo sea objeto de explotación. En este sentido el Derecho de trabajo exige la utilización de normas procesales que guarden estrecha relación y armonía con los fines de especial protección del trabajo perseguidos por la legislación positiva.

El derecho de trabajo tiene por finalidad superar el desequilibrio que nace de la desigualdad económica y social entre el empleador y el trabajador.

La tesis ha sido realizada en base a diferentes fuentes bibliográficas, así como un trabajo de campo que han servido de apoyo para cumplir con los objetivos trazados desde el inicio de nuestra tesis. Para el estudio, en su conjunto, se ha establecido el siguiente esquema: En el Capítulo I, se plantea y formula el problema de investigación; del mismo modo, se considera los objetivos, la justificación y limitaciones. En el Capítulo II, Se desarrolla el Marco Teórico, sobre el que se desenvuelve el fenómeno social investigado. En el Capítulo III, la metodología y las técnicas; las hipótesis y variables; técnicas e instrumentos utilizados en la investigación. En el IV Capítulo, se presenta los resultados. En el Capítulo V, se presenta la discusión de los resultados; Finalmente se expone las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Que el hombre no puede vivir más que asociado a sus semejantes no es, desde luego, una constatación reciente, como tampoco lo es la conciencia de la variedad y complejidad de los problemas suscritas por su naturaleza social. Esta naturaleza, en efecto, no sólo hunde sus raíces en las necesidades y exigencias psicológicas de la especie humana, sino que desarrolla además un papel decisivo en la propia formación de la personalidad del hombre, que sólo toma conciencia de su individualidad en relación con los demás hombres y dependiendo del reconocimiento que de los otros tenga.

El hombre al nacer forma parte de una familia o célula, o unidad colectiva, que es la base de una sociedad; luego, se relaciona con otros en sus diversos actos de sociedad; así como en la escuela, el trabajo, la provincia, el departamento, la nación, etc.

El hombre al formar parte de una sociedad, se ve obligado a tener ciertas restricciones y no puede comportarse arbitrariamente, porque haría insoportable la vida en común.

Para que ello no suceda, la Sociedad se encarga de dictar reglas o normas de conducta de diversas clases, que de violentarse, el infractor recibe una sanción (que también las hay de diversas clases).

Estas reglas o normas de conducta regulan el comportamiento de los hombres en sociedad, indicándoles qué pueden hacer y en qué deber abstenerse, en los siguientes aspectos:

Religioso. Es el que impone el Ser Superior (Dios) al hombre; su incumplimiento lo lleva al pecado.

Moral. Es el que impone la conciencia individual y la conciencia mora de la sociedad de la que forma parte el hombre; su incumplimiento k lleva a confrontarse con su conciencia.

Social. Es el que impone los usos y costumbres generalmente aceptados por su conglomerado en el tiempo y lugar que habita el hombre

Jurídico. Es el que impone al hombre normas, reglas y preceptos de carácter obligatorios, ordenados, sistematizados e inspirados con el fin de hacer justicia. En este último aspecto, el Estado puede hacerlas cumplí obligatoriamente y por la fuerza. El conjunto de estas normas de aspecto Jurídico, conforman al Derecho en su sentido objetivo.

Casi como una consecuencia humana resultan los conflictos de los despidos arbitrarios en las instituciones públicas y privadas específicamente en la Municipalidad Provincial de Huánuco una necesaria vinculación entre los hombres, y para su solución no solo es necesario las normas sustantivas que disponen qué es lo que debe ser, sino también son necesarias las normas adjetivas que nos dicen cómo se aplican las normas sustantivas, es decir que la intervención del Estado en la solución de conflictos es también necesaria, y ello solo se procura a través del derecho de trabajo.

En la ciudad de Huánuco se ha observado los despidos arbitrarios a los trabajadores generados por la autoridad de la Municipalidad Provincial de Huánuco y así mismo al interior de la región aduciendo que estos trabajadores no han cumplido con los requisitos establecidos para adquirir los derechos establecidos por la norma, fruto de ello demandaron ante el poder judicial para hacer valer sus derechos y la vez se ha establecido la cantidad de reclamos por esta causa, en vista del mal procedimiento que utilizan los patronos para despedir a sus trabajadores.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿En qué medida afecta la relación laboral del trabajador por un acto unilateral del empleador en un despido arbitrario en la Municipalidad Provincial de Huanuco-2016?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE₁. ¿En qué medida carece de efecto legal en un despido arbitrario por la sola voluntad del empleador cuando viola los derechos del trabajador?

PE₂. ¿En qué medida es eficaz un acto receptivo con la efectiva comunicación del empleador al trabajador de la decisión adoptada?

PE₃. ¿Si el trabajador por el daño sufrido por el despido arbitrario adquiere el pago de la indemnización como única reparación?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar si afecta la relación laboral del trabajador por un acto unilateral del empleador en un despido arbitrario en la Municipalidad Provincial de Huanuco-2016.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE₁. Establecer si carece de efecto legal en un despido arbitrario por la sola voluntad del empleador cuando viola los derechos del trabajador.

OE₂. Determinar si es eficaz un acto receptivo con la efectiva comunicación del empleador al trabajador de la decisión adoptada.

OE₃. Determinar si el trabajador por el daño sufrido por el despido arbitrario adquiere el pago de la indemnización como única reparación

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación lo he decidido realizar, porque un familiar cercano trabajador de la Municipalidad Provincial de Huánuco ha sido despido arbitrariamente y además contamos con el material suficiente para realizar la investigación.

A sabiendas que el despido es una declaración de voluntad unilateral que extingue el vínculo engendrado por el contrato de trabajo, En el mundo de las relaciones que el trabajo subordinado o dependiente origina, por despido se entiende estrictamente la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por declaración de voluntad unilateral del patrono o empresario, que de tal modo extingue el vínculo jurídico que lo une con el trabajador a su servicio.

La importancia de este estudio es de carácter práctico y beneficioso a la sociedad, con él sabremos si las demandas presentadas al ministerio de trabajo y al poder judicial son eficaces y pueden revertirse hacia conciliaciones eficaces, explicando las maneras y formas en las que tenemos que obrar para corregir los defectos que tiene el empleador, para que se corrijan los defectos y se solucionen por esta vía los conflictos sociales que surgen entre empleadores y trabajadores.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Es pertinente precisar que las limitaciones de la presente investigación, están relacionados a las restricciones propias del tipo del problema abordado, el cual se da por la poca investigación regional y nacional sobre el tema, obligándonos a recurrir a la práctica judicial y doctrina nacional y extranjera para complementar el tema de investigación.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Respecto a la viabilidad del presente trabajo de investigación, es viable, pues no se presentara impedimento alguno en la institución a la que se acudirá para desarrollar la investigación, ya que el investigador tiene acceso al al Municipalidad Provincial de Huánuco, por ser mi centro de trabajo, Entonces Solicitare el permiso correspondiente para poder tener acceso a la información, revisión de documentos (Casos); asimismo se encontró información bibliográfica, revistas especializadas y páginas de internet relacionadas al tema.

También se contará con la logística suficiente para su desarrollo. Por la existencia de fundamento doctrinal, Jurídico y constitucional, ya que ofrece al bienestar y tranquilidad orientada hacia el bien común y por consiguiente a la paz social.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Respecto de la presente investigación, se puede indicar que no existen investigaciones, tesis elaboradas o libros que hayan abordado el problema materia de la investigación.

2.1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Respecto de la presente investigación, se puede indicar que no existen investigaciones, tesis elaboradas o libros que hayan abordado el problema materia de la investigación. Solo se abordaron temas que surgen del mismo contrato de trabajo, como remuneración, beneficios sociales. La extinción de la relación laboral es un tema que no surge de la relación contractual laboral sino del cese de la misma.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. UBICACIÓN DEL DERECHO DE TRABAJO

Es una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del Derecho común. El Derecho del Trabajo recoge o utiliza algunas normas del Derecho Civil, hoy se acepta por todos que el Derecho de Trabajo es una rama del Derecho con autonomía en el dominio de aplicación, en el contenido, en las fuentes y en las técnicas.

2.2.2. CONCEPTO DE DERECHO DE TRABAJO

Es el conjunto de normas jurídicas, dirigidas a regular las relaciones del trabajo entre el empleador y el trabajador.

Además es un conjunto de normas que permiten resolver los conflictos laborales ya sean individuales o colectivos, jurídicos o

económicos, en concordancia con la naturaleza y los fines del Derecho del Trabajo.

2.2.3. PRINCIPIO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Son las líneas que orientan de manera directa, la formulación de algunas normas y una s de soluciones para los diferentes conflictos laborales.

Principio de igualdad de trato: En este sentido, si el empleador otorga a un trabajado: derecho debería otorgárselo a todos los demás, exceptuando que dicho beneficio esté amparado alguna situación particular del trabajador.

Principio de irrenunciabilidad de derechos: Los trabajadores no pueden renunciar a las normas que le otorgan o reconocen derechos o beneficios. Este principio nace del carácter protector del derecho laboral.

Principio de estabilidad laboral: Otorga al trabador de carácter permanente a la relación de trabajo haciendo depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador, y solo excepcionalmente del empleador.

Principio de primacía de la realidad: Es la preferencia de los hechos, de lo que se da en la realidad, que a los documentos. En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo establecen las formas (pactos, documentos), debe prevalecer la práctica (los hechos).

Principio de continuidad de la relación laboral: Este principio expresa la tendencia actual del Derecho Laboral de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos. La continuidad es una característica que surge de la naturaleza del contrato de trabajo que es de tracto sucesivo pues no se agota con la realización instantánea de ciertos actos sino que continúa con el tiempo.

Principio de razonabilidad: Se entiende por razonabilidad al criterio a partir del cual se determina la remuneración de un trabajador en los casos que no pudiera establecer plenamente a de haber quedado claro la existencia de una relación laboral. En este caso, los tribunales pres una remuneración a partir de ciertas circunstancias, tales como: la naturaleza de la labor efectuada y la remuneración percibida por un trabajador que cumpla una labor semejante, etc.

Principio protector: Ante la sobreexplotación del trabajador que es la parte débil de la relación laboral se crea el Derecho del Trabajo con la finalidad de crear condiciones que superen la desigualdad mediante la intervención del Estado que crea dispositivos legales que protejan al trabajador. Es por el principio protector es fundamental, de donde se desprenden otros principios que también apunta a proteger al trabajador. Según señala Américo Pla, “el principio protector constituye el núcleo central y básico del sistema”. De no existir este problema de desigualdad, es posible que el Derecho no hubiera aparecido. Este principio se expresa, a través de los principios operativos in dubio pro operario, de la norma más favorable y la condición más beneficiosa.

El principio de in dubio pro operario: El principio indubio pro operario será aplicable cuando exista de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. *Ergo*, nace de un conflicto de interpretación, mas no de integración normativa.

Principio de la norma más favorable: Este principio consiste en que de existir dos normas que regulan el mismo hecho, debe escogerse a la que conceda mayores ventajas para el trabajador.

Principio de la condición más beneficiosa: Este principio es de carácter contractual conforme al mismo los sujetos del contrato pueden de mutuo acuerdo, o por decisión unilateral establecer condiciones de trabajo

más favorables que las establecidas en las normas racionales reguladoras de una concreta relación de trabajo, prevaleciendo las primeras sobre estas.

2.2.4. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Es el acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para cambiar actividad subordinada por remuneración. El Contrato de trabajo da Inicio a la relación laboral, generando un conjunto de derecho y obligaciones para el trabajador y el empleador.

“Toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo de un plazo indeterminado”.

Para la existencia del contrato de trabajo es necesario que concurren los tres elementos esenciales: prestación Personal de servicios, subordinación y remuneración.

Características del contrato de trabajo:

Es consensual: nace del simple acuerdo de voluntades de las partes.

Es bilateral: existe el interés de dos partes; trabajador y empleador, cada una de las partes se obliga a cumplir una prestación.

2.2.5. CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO

Es aquella en donde la prestación no tiene un alcance limitado en el tiempo. Se ha considerado (Art. 4º D.S. N° 003-97-TR) la presunción de que toda relación laboral es a plazo indeterminado, admitiendo prueba en contrario.

Al contrato de trabajo a plazo indeterminado se le considera contrato típico, además de plazo indeterminado, jornada a tiempo

completo o a tiempo parcial (mínimo 4 horas diarias) o en promedio, para un solo empleador y en la misma cantidad, y al de duración temporal, o modales se le conoce contrato atípico. El presente contrato podrá celebrarse de manera verbal o escrita.

2.2.6. LOS CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO FIJO

Es cuando la prestación de servicios tiene un tiempo determinado. En la legislación laboral considera como regla general la celebración de contratos de trabajo a plazo indeterminado, sin embargo, permite que se pacte contratos a plazo fijo a los que se denomina “Sujeto a Modalidad”.

Los sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la temporal o accidental del servicio y los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puede permanentes. Contemplado en la legislación peruana son (Arts. 54 - 73 D.S. N° 003-97-TR).

Los contratos son de naturaleza temporal y comprende: contrato por Inicio o lanzamiento de una nueva actividad; contrato por necesidad del mercado; contrato por reconversión empresarial. Contratos accidentales: Son contratos de naturaleza accidental y comprende: contrato ocasional; contrato de suplencia contrato de emergencia.

Contratos de obra o servicio: Son contratos de obra o servicio y comprende: contrato específico; contrato intermitente contrato de temporada.

2.2.7. CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL

El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por una relación laboral de una nueva actividad empresarial. Su duración es de tres años.

Puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido por ley. Por reconversión: empresarial el celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquina a: equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos.

2.2.8. CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL

Es aquel celebrado entre a empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitué e centro de trabajo. Su duración es de seis meses al año.

El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que éste sustituya a un trabajador estable de la empresa cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

El contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia.

2.2.9. CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y DE OBRA

Por este contrato el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios (materiales o Intelectuales) por cierto tiempo o para un trabajo ^terminado, a cambio de una retribución.

El plazo de este contrato es de seis años si se trata de servicios profesionales y de años en el caso de otra clase de servicios. Si se pacta un plazo mayor, el límite máximo indicado solo puede invocarse por el locador.

2.2.10. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL EMPLEADO

El trabajador es “una persona que con la edad legal suficiente, y forma voluntaria presta sus servicios retribuidos.” Y los servicios prestados pueden realizarse dentro ámbito de una organización bajo la dirección de otra persona física.

La legislación otorgan derechos, los cuales derivan del contrato de trabajo; estos derechos son: derecho al pago de beneficios, compensación por tiempo de servicio, vacaciones, gratificaciones, etc. Y así como se establecen derechos y obligaciones para el trabajador, teniendo como principal obligación: obediencia a las órdenes del empleador referidas al objeto del contrato de trabajo. Donde el trabajador debe de actuar de buena fe al realizar la prestación de servicios.

El empleador es la persona física o jurídica que contrata al trabajador por cuenta ajena para que preste sus servicios a cambio de un salario.

El empleador cuenta con derechos y obligaciones propias de una relación laboral, siendo el principal derecho el poder de dirección, reglamenta, facultad de control y la facultad de sanción don el empleador puede sancionar disciplinariamente cualquier incumplimiento del trabajador.

El poder de dirección puede hacer uso de *ius variandi*, es decir tiene la facultas y *introducir* cambios o puede modificar turnos, días horas de trabajo, así como la forma y modal i: de la prestación laboral, siempre que se encuentre dentro de los criterios de razonabilidad, y además; teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

2.2.11. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Durante el desarrollo de la relación laboral puede haber lapsos en los que el trabajador no presta labor efectiva. Estos períodos de Inactividad producen una suspensión del contrato de trabajo, en el cual hay un cese temporal a la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.

Suspensión perfecta: cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva.

Suspensión imperfecta: cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

La extinción de la relación laboral pone fin a la obligación del trabajador de prestar sus servicios al empleador y consiguientemente la de éste de entregar una contraprestación al trabajador.

2.2.12. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Con la estabilidad se busca la permanencia del contrato del trabajo y que el mismo no se extinga por cualquier causal. Es en sí el derecho que garantiza al trabajador la conservación de su empleo.

a. Estabilidad absoluta: Cuando no se viola su derecho y conserva su empleo. Niega eficacia al despido y admite la reincorporación forzosa. En nuestra legislación solo cabe el Despido nulo por causales señaladas en la ley o sea que el empleador no puede, en ningún caso, negar ese reingreso.

b. Estabilidad Relativa. Se considera a la violación al derecho a no conservar el empleo, no se garantiza la reincorporación efectiva del

trabajador. La estabilidad relativa admite una división pudiendo ser propia e impropia.

2.2.13. EL DESPIDO ARBITRARIO DEL TRABAJO

Es aquella forma de extinción del contrato de trabajo que se produce por voluntad unilateral del empleador por ello es la que expresa, de manera más evidente, la contraposición de intereses entre empleador y trabajador.

El despido es causado o incausado. El despido es causado cuando se expresa causa justa legalmente contemplada. El incausado, cuando no se exprese causa alguna, contemplándose, también, los despidos que tienen un motivo prohibido por la ley, los despidos fraudulentos y todos los que vulneren derechos fundamentales del trabajador.

Los despidos sin causa como arbitraria o como nulos es debido a la ausencia de causa legal que lo justifique; los segundos, porque así son calificados por la Ley o por lesionar a los derechos fundamentales.

Al no existir causa justificada del despido o no se puede demostrar en un juicio. También alcanza al despido de hecho, aquel que se produce sin comunicación escrita o sin la observancia del trámite previo que la ley señala. El trabajador tiene derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario.

Derecho Laboral. Está contemplado legalmente en el Decreto Legislativo. 728; y constitucionalmente cuando se vulnera de un derecho fundamental y se puede acudir a la jurisdicción constitucional vía un proceso de amparo.

Cuando se acude al amparo son, principalmente, el despido fraudulento, el despido sin expresión de causa, el despido que no observa

las formalidades, el que tiene como causa los explicitados en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y, en general, aquel que viole un derecho fundamental del trabajador.

2.2.14. INDEMNIZACIÓN CUANDO SON DESPEDIDOS ARBITRARIAMENTE

La indemnización se da en el despido arbitrario lo que es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicio con un máximo de doce (12) remuneraciones

En los despidos nulos, se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el artículo 38 del D.S. N° 003-97-TR.

Cuando el trabajador se considere hostilizado opte excluyentemente por la terminación del contrato de trabajo, el monto será la que se señale la sentencia judicial por el despido arbitrario independiente de la multa y beneficios sociales que puedan corresponderle.

Los trabajadores contratado a plazo fijo o sujetos a modalidad, la indemnización se determina en función a los meses que restan para el término del contrato, con el mismo tope de doce remuneraciones mensuales.

El empleador que decide despedir a un trabajador aun cuando le abone el monto de indemnización por despido arbitrario corre el riesgo que el trabajador inicie una acción judicial con un proceso de amparo donde solicite su reposición. La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Se

deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto.

2.2.15. CARACTERÍSTICAS DEL DESPIDO

La extinción de la relación laboral del trabajador, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, mediante el cual el trabajador deja de prestar servicios a este por motivos ajenos a su voluntad y produciéndole un daño al no seguir percibiendo su remuneración. Montoya (1990).

2.2.16. CONSTITUCIÓN POLÍTICA RESPECTO AL DESPIDO

En la constitución el trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Por ningún motivo relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Además otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. "La constitución otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".

2.2.17. CLASES DE DESPIDO SEGÚN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO, LA DOCTRINA Y LA JURISPRUDENCIA

En el Decreto Legislativo N° 728, el despido como la extinción de la relación laboral fruto de un conflicto entre trabajador y empleador lo

regular en forma tuitiva para proteger al trabajador, pues es este el que está en desventaja frente al poder del empleador. La legislación ha considerado al despido ciertas modalidades como: Despido Arbitral, Despido Nulo Despido Justificado o con Causa Justa, Despido Sanción, Despido Indirecto y que a continuación describiremos las principales características de cada uno de estos tipos de despido que se desarrollan en nuestra legislación.

2.2.18. EL DESPIDO ARBITRARIO (ES UN DESPIDO ABUSIVO)

Los despidos arbitrarios son ilegítimo, y siempre lo será, aun cuando el ordenamiento le reconozca efectos extintivos. El empleador tiene el derecho de despedir cuando alega causa justa debidamente comprobada, pero no está en su derecho despedir de manera arbitraria., cuando se está frente un ejercicio regular del derecho de despedir, cuando se está frente a un ejercicio irregular del mismo. Si el abuso en el ejercicio de un derecho «ocurre cuando el sujeto ejercita su derecho de manera no prohibida por la legislación positiva, pero agravando principios del Derecho que pueden resumirse en la sana convivencia social» (RUBIO, 1986, p. 42).

2.2.19. TRATAMIENTO DEL DESPIDO ARBITRARIO EN NUESTRA LEGISLACIÓN

La constitución otorgará adecuada protección frente al despido arbitrario. En virtud a ello la ley de Productividad y Competitividad Laboral (art. 34º) establece el pago de una indemnización cuando el despido es arbitrario.

La protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una restitución complementaria o sustitutoria si así lo determina libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto inválido por inconstitucional.

La Nulidad del despido obedece a motivos cuya naturaleza no consiente que se admita su validez como supuestos legitimadores del acto extintivo del empleador, en él existe una causa recusada por el ordenamiento jurídico por implicar una vulneración de derechos fundamentales que se reconocen al trabajador como tal, como persona y como ciudadano, dicho en otras palabras se trata de un despido con causa ilícita.

2.2.20. ACTOS DE HOSTILIDAD

Es cuando perjudica, incomoda al trabajador por el empleador o representante esto lo constituyen faltas graves del empleador, y tienen como objetivo, normalmente, la renuncia del trabajador, aunque en algunos casos su fin es obtener algún favor o ventaja en perjuicio del trabajador, que atenta contra su moral, dignidad, economía, etc.

2.2.21. DESPIDO JUSTIFICADO O DESPIDO LEGAL

Es utilizado por el empleador cuando un trabajador ha incurrido en alguna de las causales señaladas en la norma, que pueden estar relacionadas con la conducta o con la capacidad del trabajador.

Es necesario que el empleador siga el procedimiento establecido en la ley, es decir, el preaviso correspondiente para que el trabajador se defienda de los hechos que se le imputan o pueda demostrar su capacidad. Una formalidad esencial a cumplir es la comunicación por escrito del despido.

El empleador por ningún motivo no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis (6) días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formule, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte

razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.

El principio de inmediatez, constituye un límite a la facultad sancionadora o poder disciplinario del empleador y se sustenta en el principio de seguridad jurídica. En virtud de este principio debe haber siempre un plazo inmediato y razonable entre el momento en que el empleador conoce o comprueba la existencia de la falta cometida por algún trabajador y el momento en que se inicia el procedimiento y se le impone la sanción de despido.

2.2.22. RELACIONADAS CON LA CONDUCTA DEL TRABAJADOR

De acuerdo con el art.24° de la LPCL, son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

La comisión de falta grave.

La condena penal por delito doloso.

La inhabilitación del trabajador.

La infracción del trabajador de deberes esenciales que derivan de la relación laboral. La gravedad del incumplimiento en que incurre el trabajador debe consistir en una lesión irreversible al vínculo laboral, atribuible a título de dolo o por negligencia inexcusable, que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral por lo que son considerados faltas graves.

2.2.23. SEGÚN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

a) Tipos de despido que pueden generar la reposición

El efecto de la reposición derivada de despidos arbitrarios o con lesión de derechos fundamentales se origina en los tres casos de despido : el despido nulo, el despido encausado y el despido fraudulento.

b) Despido encausado

El despido encausado, establecido en la sentencia N° 976-2001-AA/TC, se produce según ésta cuando se despide a un trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o labor que la justifique.

"En consecuencia, la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única exclusivamente en la voluntad del empleador, está afectada de nulidad y, por consiguiente, el despido del demandante carece de efecto legal, por lo que, en mérito de la finalidad restitutoria propia del proceso de amparo, procede la reincorporación del demandante en el cargo que venía desempeñando en su centro de trabajo"

c) Despido fraudulento.

Un despido es fraudulento cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando

se cumpla con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la "fabricación de pruebas".

2.2.24. DERECHOS DEL TRABAJADOR FRENTE AL DESPIDO

Estos derechos contemplados respecto a sus beneficios sociales son adquiridos y cuando el despido es nulo, el trabajador tendrá derecho a la reposición en su puesto de trabajo salvo en ejecución de sentencia solicitara la indemnización.

En el despido arbitrario, el trabajador tendrá derecho a la indemnización, que equivale a una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios, con un máximo de doce remuneraciones.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

EL TRABAJADOR

El trabajador es la persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y subordinar su propia y personal energía de trabajo, a cambio de una remuneración.

EL EMPLEADOR

Es la persona física o jurídica que adquiere el derecho a la prestación de los servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, pone a disposición la propia fuerza de trabajo obligándose a pagarle una remuneración.

EL DESPIDO

El despido es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado.

2.4. HIPOTESIS

2.4.1. HIPOTESIS GENERAL

Si afecta la relación laboral del trabajador por un acto unilateral del empleador en un despido arbitrario entonces es posible otorgar a los trabajadores repuestos judicialmente a través del proceso constitucional de amparo el pago de sus remuneraciones devengadas.

2.4.2. HIPOTESIS ESPECÍFICOS

HE₁. Si carece de efecto legal en un despido arbitrario por la sola voluntad del empleador entonces viola los derechos del trabajador

HE₂. Si es eficaz un acto receptivo con la efectiva comunicación del empleador entonces el trabajador tomara la decisión adoptada de manera correcta o incorrecta

HE₃. Si el trabajador por el daño sufrido por el despido arbitrario adquiere el pago de la indemnización como única reparación entonces no afectaría la relación laboral.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLES INDEPENDIENTE

Afectación a la relación laboral del trabajador por un acto unilateral del empleador.

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE.

Despido arbitrario en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

2.6. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS
VARIABLE INDEPENDIENTE Afectación a la relación laboral del trabajador por un acto unilateral del empleador	La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador. La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría. El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios con el propósito de ocasionarle perjuicio. La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida o la salud del trabajador. El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia. Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma. Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.	Análisis documental Cuestionario Ficha de Análisis documental
VARIABLE DEPENDIENTE Despido arbitrario en la Municipalidad Provincial de Huánuco	Indemnización por el despido arbitrario Reposición al centro de trabajo	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Enfoque

En la presente Investigación Jurídica en sentido estricto, se ocupa del estudio y el conocimiento del derecho, entendido como un sistema de normas, valores y principios, jurisprudencia, doctrina e instituciones jurídicas políticas, que regulan las relaciones de los hombres en la sociedad. Sus fuentes de información y conocimiento, fundamentalmente a las normas jurídicas, la jurisprudencia, la doctrina jurídica, la investigación jurídica.

Se ocupa de las normas jurídicas en sentido formal y material de la primacía y superioridad de la Constitución Política, de sus normas, de sus principios, de su jurisprudencia, de su doctrina jurídica. Desde el neo constitucionalismo, que es una ideología jurídica y política, se propone constitucionalizar el ordenamiento jurídico con valor propio y de aplicación inmediata, ser un derecho principista y garantista y desplazar el iusnaturalismo y el positivismo jurídico.

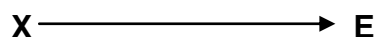
3.1.2. Nivel de investigación

La presente investigación se enmarca dentro del nivel de investigación DESCRIPTIVA - CORRELACIONAL.

3.1.3. Diseño de investigación

Diseño exposfacto retrospectivo: Los modelos retrospectivos “son aquellos en los que el investigador indaga sobre los hechos ocurridos en el pasado.”(Pineda & De Álvaro, 2008). Es por ello que usamos este modelo lógico que oriente la observación de lo analizado y contrastado en forma retrospectiva.

Cuyo empleo es para describir características de la realidad del problema en investigación y cuya representación gráfica es el siguiente:



Donde:

X = Causa.

E = Efecto.

En este diseño, el investigador buscara y recogerá información con respecto al despido arbitrario y afectación a la relación laboral.

3.2. COBERTURA DE ESTUDIO

3.2.1. POBLACIÓN

Para determinar la cantidad de 30 unidades como población se realizara el siguiente análisis: Respecto al juez de Trabajo de Huánuco del poder judicial de Huánuco, se buscara el número exacto de Docentes Universitarios especialistas en lo laboral, y Abogados especialistas en materia laboral; se consideran tres universidades principales con mayor trayectoria en la ciudad, así también la búsqueda de docentes especializados en la materia con años de experiencia materia laboral; entre ellas la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Universidad Privada de Huánuco, Universidad Alas Peruanas especializados en la materia. Respecto a las sentencias emitidas por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional del Perú, a partir del 2012, que hayan resuelto sobre el pago de remuneraciones devengadas a los trabajadores repuestos mediante proceso de amparo, se ha podrán recopilar 10 sentencias, las mismas que serán presentadas en un análisis y recopilados mediante una guía de observación.

3.2.2. MUESTRA

La muestra empleada en la presente investigación es de tipo no probabilístico. Según Polit & Hungler (2000: 285), "En los Estudios

cualitativos casi siempre se emplean muestras pequeñas no aleatorias, (...), más bien aplican criterios distintos para seleccionar a los participantes.” Más adelante advierte que “los investigadores naturalistas han utilizado diversos diseños de muestro no probabilístico.” Del mismo modo Hernández, Fernández, & Baptista, adviertes que (2010: 396) “Los tipos de muestras que suelen utilizarse (...) son las no probabilísticas o dirigidas, cuya finalidad no es la generalización en términos de probabilidad,” En consecuencia, utilizamos la muestra no probabilística por expertos, que implica “la opinión de individuos expertos en un tema. (...) Estas muestras son frecuentes en estudios cualitativos y exploratorios para generar hipótesis más precisas.” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010: 397).

3.2.3. TAMAÑO DE LA MUESTRA

Según Polit & Hungler (2000: 288) “en la investigación cualitativa no hay criterios ni reglas firmemente establecidas acerca del tamaño de la muestra, el cual depende en gran medida de los fines de la investigación, la calidad de los informantes y el tipo de estrategia de muestreo usada.” En el presente caso, la muestra total ascendente será de 30, siendo representativa, adecuada y confiable.

3.2.4. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICO-TEMPORAL Y TEMÁTICA

El presente trabajo de investigación se realizará en el Distrito Judicial de Huánuco y en la Universidad Privada de Huánuco, durante el periodo del 2014-2015.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. Encuesta

Dirigida a la muestra seleccionada, observando criterios metodológicos para determinar sus términos, para lo cual, y en forma previa se elaborara el cuestionario de preguntas.

3.3.2. Entrevista

En la presente investigación se aplicara cuestionarios a magistrados que laboran en el Distrito Judicial de Huánuco, seleccionados de la población, entrevistándolos en forma verbal, previa a realizar los cuestionarios de preguntas, teniendo en cuenta las variables de estudio.

3.3.3. Documental

Se realizará el análisis en los fallos de casos relacionados a los procesos laborales y conciliaciones desarrolladas en el distrito judicial de Huánuco, con la finalidad de reforzar la elaboración de los instrumentos.

3.3.4. Fichaje de información doctrinaria

En la presente investigación se emplearán fichas de registro: bibliográficas, hemerográficas; textuales, de resumen y comentario, a fin de guardar información obtenida de las diversas obras consultadas para luego analizarlas, procesarlas e interpretarlas conforme a criterios metodológicos adecuados.

3.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los resultados se presentarán en tablas y gráficos, analizados con la aplicación de la estadística descriptiva, seguidamente se procederán a analizarlos e interpretarlos. Para el procesamiento de los datos se utilizaran las herramientas informáticas como: Excel, Word, otros, presentándose los resultados en cuadros de doble entrada y gráficos respectivamente, teniendo en cuenta las variables de la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Después de aplicar los instrumentos, a la unidad de análisis y de haber logrado los objetivos planteados en la investigación.

Los resultados se han sistematizado en cuadros, tablas y gráficos, los mismos que se presentan a continuación:

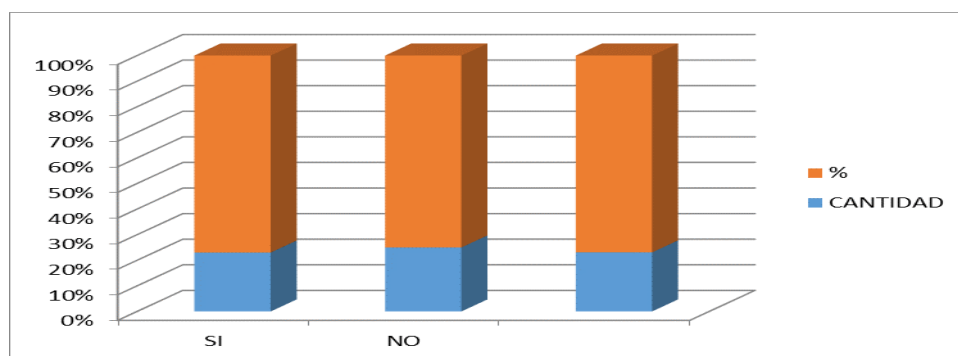
4.1.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS ESPECIALISTAS DE LOS JUZGADOS LABORALES Y MIXTOS DEL PODER JUDICIAL DE HUANUCO.

CUADRO Nº 1

¿CREE USTED QUE LAS DEMANDAS INTERPUESTAS POR LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO Y OTROS FUERON POR DESPIDOS ARBITRARIOS?

	CANTIDAD	%
SI	29	97
NO	1	3
TOTAL	30	100

GRÁFICO Nº 1



ANÁLISIS DE RESULTADOS

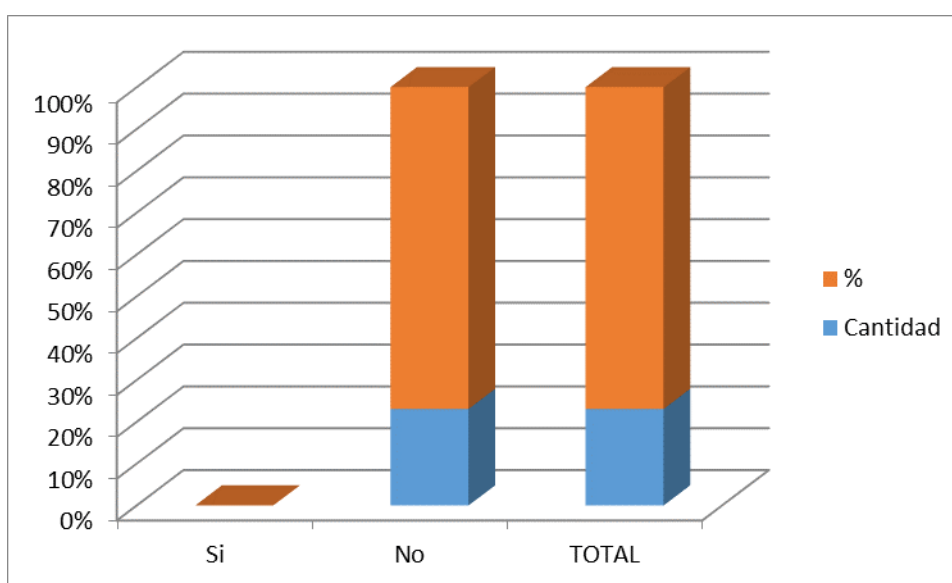
A la pregunta ¿cree usted que las demandas interpuestas por los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco y otros fueron por despidos arbitrarios?, un 97 por ciento de los especialistas de los juzgados de trabajo y juzgados mixtos contestaron que son por despidos arbitrarios y el 3 por ciento manifestaron que no fueron por despido arbitrario. Lo cual demuestra que casi todas las demandas fueron interpuestas por despido arbitrario y están enterados de cómo se van resolver dicha controversia.

CUADRO Nº 2

¿CREE USTED QUE EN LAS DEMANDAS INTERPUESTAS POR LOS RECLAMANTES SE OBSERVA EL PROCEDIMIENTO LEGAL PARA EL DESPIDO CAUSADO?

	CANTIDAD	%
Si	0	0
No	30	100
TOTAL	30	100

GRÁFICO Nº 2



ANÁLISIS DE RESULTADOS

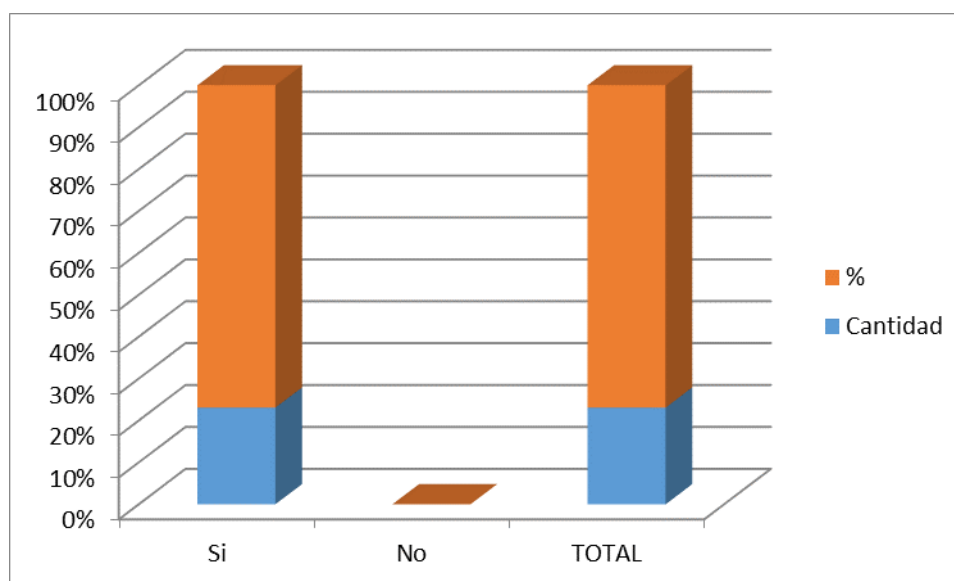
A la pregunta ¿cree usted que en las demandas interpuestas por los reclamantes se observa el procedimiento legal para el despido causado?. Un 100 por ciento de los especialistas de los juzgados laborales y mixtos contestaron que no se realizaron los procedimientos legales que establece la norma. Lo cual demuestra que todos saben cómo se determinan los despidos arbitrarios.

CUADRO Nº 3

¿CREE USTED QUE LOS RECLAMANTES TIENEN DERECHO A INTERPONER UNA DEMNADA DE REPOSICION A SU CENTRO DE TRABAJO?

	CANTIDAD	%
Si	30	100
No	0	0
TOTAL	30	100

GRÁFICO Nº 3



ANÁLISIS DE RESULTADOS

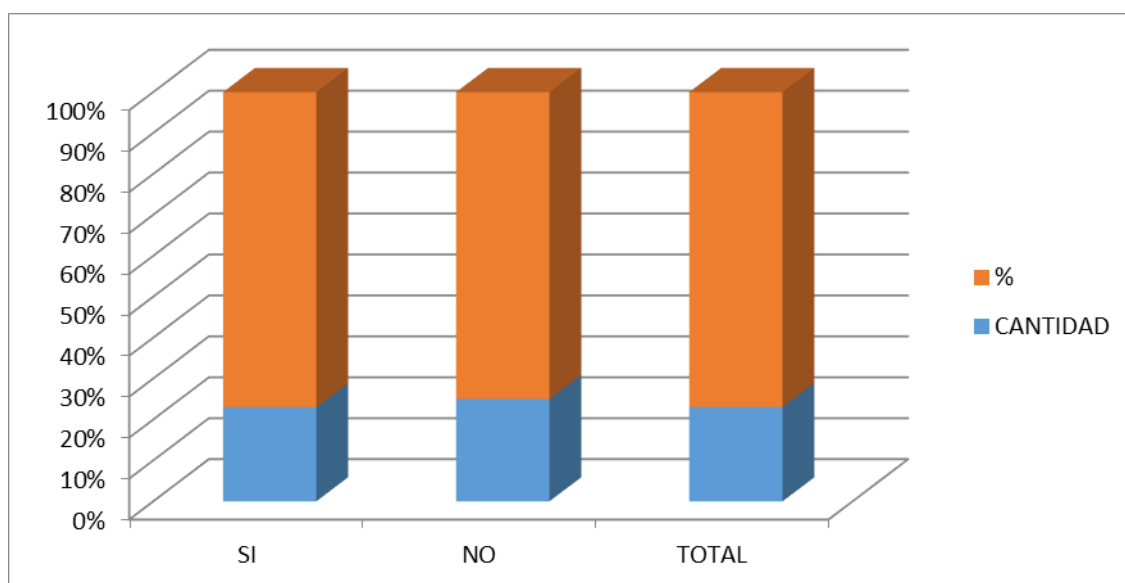
A la pregunta: ¿cree usted que los reclamantes tienen derecho a interponer una demanda de reposición a su centro de trabajo? El 100% de los especialistas de los juzgados laborales y de los juzgados mixtos respondió que si los trabajadores tiene el derecho de interponer una demanda a la vía judicial.

CUADRO Nº 4

¿CREE USTED QUE LOS DEMANDANTES TIENEN DERECHO A INTERPONER UNA DEMANDA A UNA INDEMNIZACION POR DESPIDO?

	CANTIDAD	%
SI	29	97
NO	1	3
TOTAL	30	100

GRÁFICO Nº 4



ANÁLISIS DE RESULTADOS

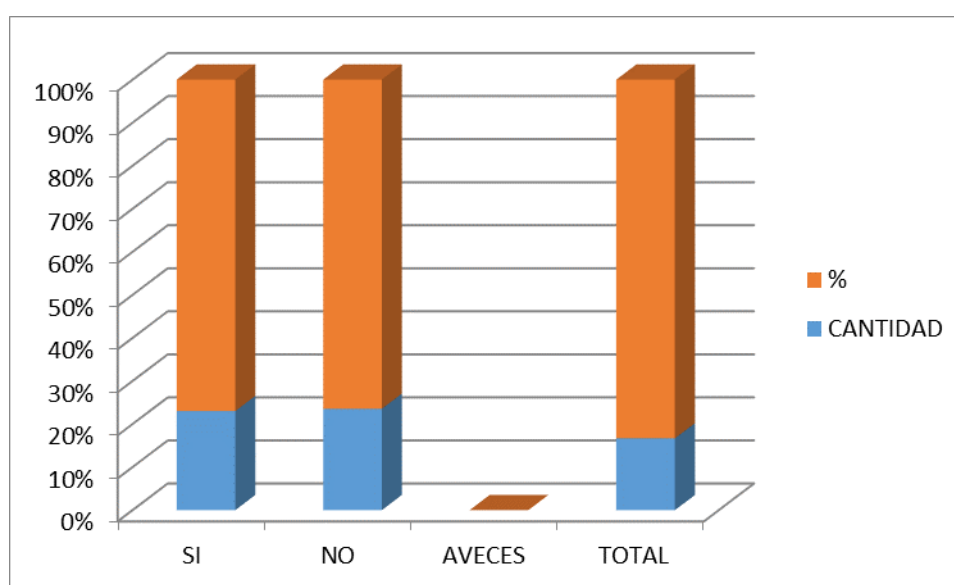
A la pregunta ¿cree usted que los demandantes tienen derecho a interponer una demanda a una indemnización por despido? Un 97 por ciento de los especialistas de los juzgados laborales y mixtos, contestaron que sí tiene derecho de interponer una demanda por indemnización por haber vulnerado su derecho constitucional. Lo cual se demuestra que casi todos están de acuerdo que se le otorga dicha indemnización.

CUADRO Nº 5

¿CREE USTED PARA DESPIDIR A UN TRABAJADOR ES NECESARIO QUE EXISTA UNA CAUSAL DE DESPIDO Y DARLE EL DERECHO DE DEFENSA?

	CANTIDAD	%
SI	26	87
NO	4	13
AVECES	0	0
TOTAL	20	100

GRÁFICO Nº 5



ANÁLISIS DE RESULTADOS

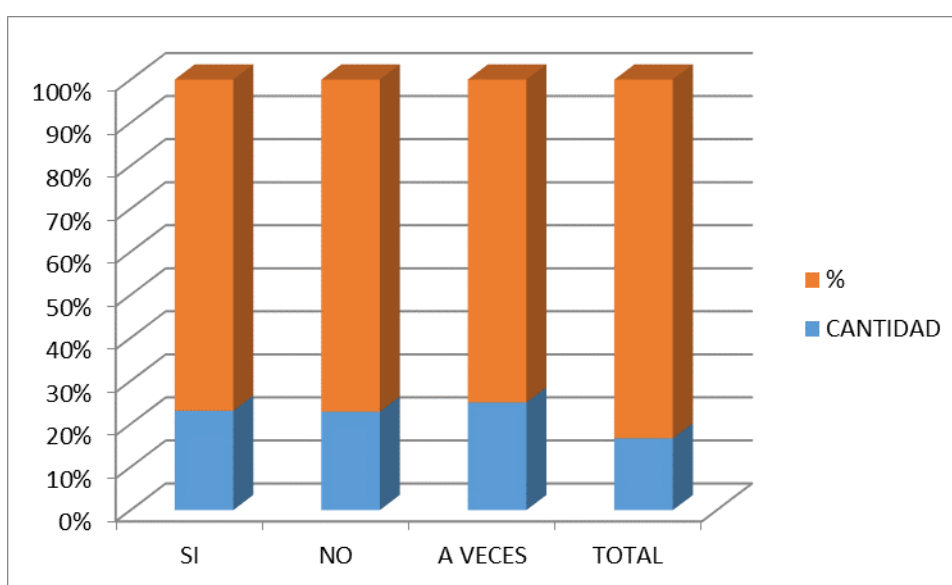
A la pregunta: ¿cree usted para despedir a un trabajador es necesario que exista una causal de despido y darle el derecho de defensa? La respuesta fue que un 87 % de los especialistas del juzgado laboral y mixto opinaron que para despedir a un trabajador es necesario que exista una causal de despido y darle el derecho de defensa a fin de no vulnerar el derecho a la defensa que la constitución manada.

CUADRO Nº 6

¿CREE USTED QUE TODA LAS DEMANDAS INTERPUESTAS POR LOS RECLAMANTES POR REPOSICION A SU CENTRO DE TRABAJO SON DECLARADOS PROCEDENTES?

	CANTIDAD	%
SI	21	70
NO	8	27
A VECES	1	3
TOTAL	20	100

GRÁFICO Nº 6



ANÁLISIS DE RESULTADOS

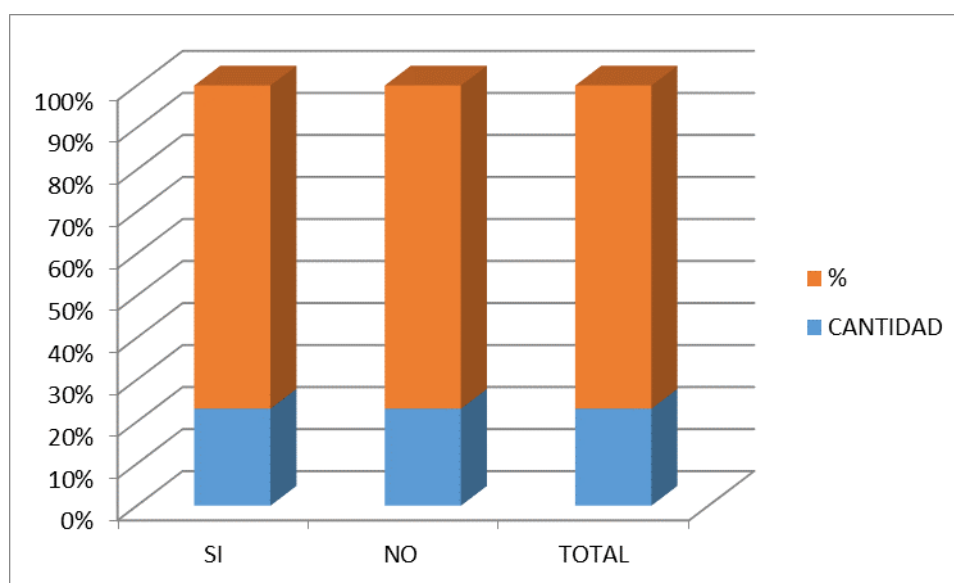
A la interrogante: ¿cree usted que toda las demandas interpuestas por los reclamantes por reposición a su centro de trabajo son declarados procedentes? Un 70 % de los especialistas del juzgado laboral y mixto respondieron que toda las demandas interpuestas por los accionantes por reposición a su centro de trabajo son declarados procedentes eso significa que solo el 30% de los accionantes son declarados improcedentes sus demandas.

CUADRO Nº 7

¿CREE USTED QUE TODA LAS DEMANDAS INTERPUESTAS POR LOS RECLAMANTES SON PROCEDENTES SU INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO?

	CANTIDAD	%
SI	18	60
NO	12	40
TOTAL	30	100

GRÁFICO Nº 7



ANÁLISIS DE RESULTADOS

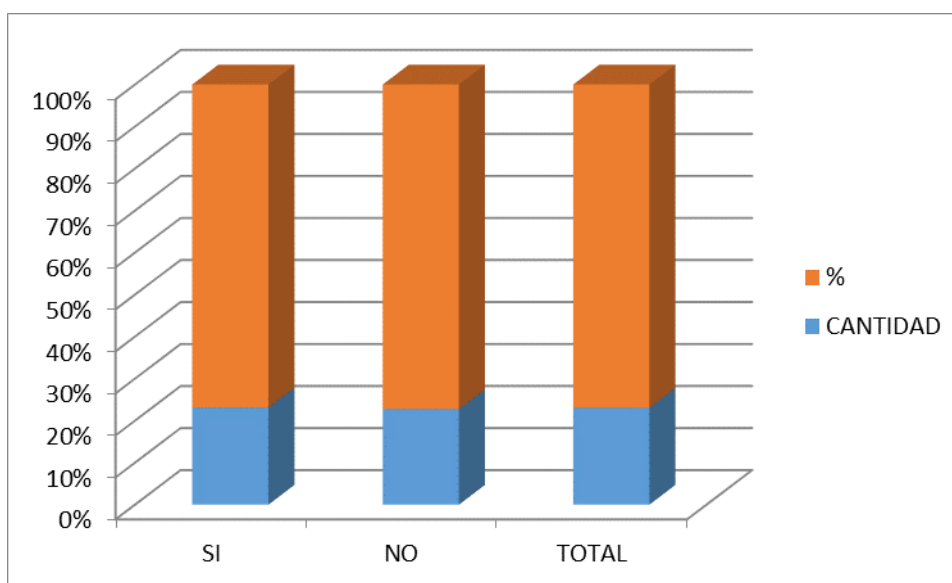
A la pregunta: ¿Cree usted que todas las demandas interpuestas por los reclamantes son procedentes su indemnización por despido arbitrario?. La respuesta que dieron los especialistas es que un 60% de las demandas interpuestas por los reclamantes son procedentes su indemnización y otros derechos por el tiempo no laborados en su institución y el 40% dijeron que no son procedentes las demandas por indemnización

CUADRO Nº 8

¿CREE USTED QUE EN LOS DESPIDOS ARBITRARIOS, EXISTE PROTECCIÓN DEL ESTADO, ESTABLECIDO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PERUANO?

	CANTIDAD	%
SI	25	83
NO	5	17
TOTAL	30	100

GRÁFICO Nº 8



ANÁLISIS DE RESULTADOS

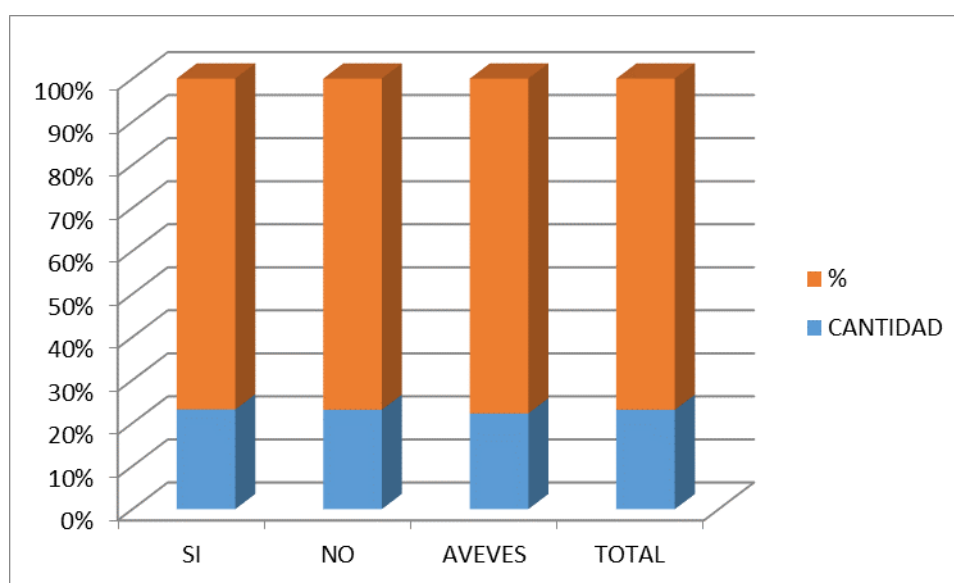
A la pregunta: ¿cree usted que en los despidos arbitrarios, existe protección del estado, establecido en la constitución política del estado peruano? La respuesta que arrojaron los encuestados manifestaron que el 83 % de los especialistas dijeron en los despidos arbitrarios, existen protección del estado establecido en la constitución política del Perú esto significa que los trabajadores tienen derechos adquiridos y protección laboral.

CUADRO Nº 9

¿CREE USTED QUE EXISTE TUTELA JURISDICCIONAL Y/O SECTORIAL EFECTIVA PARA EVITAR Y/O COMPENSAR LOS DESPIDOS ARBITRARIOS ?.

	CANTIDAD	%
SI	25	83
NO	3	10
AVEVES	2	7
TOTAL	30	100

GRÁFICO Nº 9



ANÁLISIS DE RESULTADOS

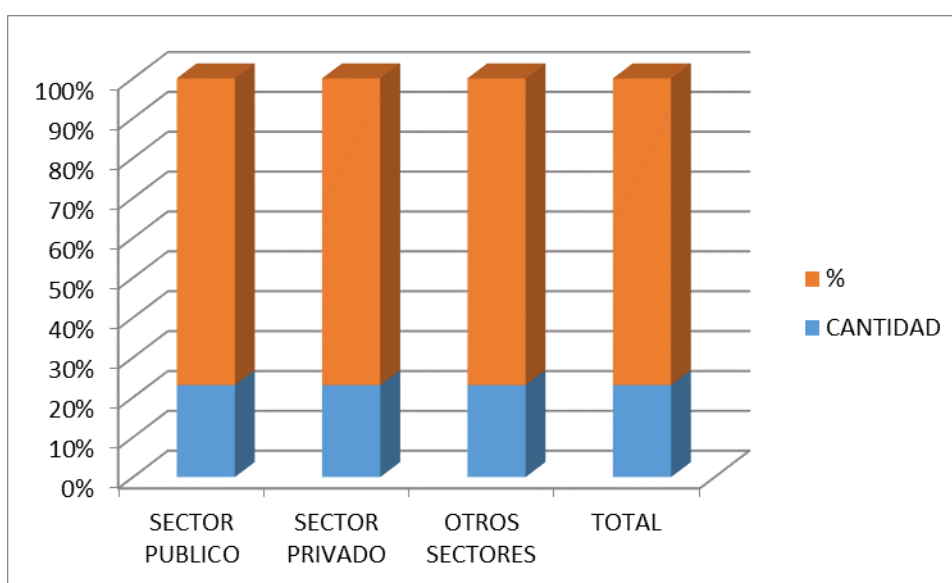
A la pregunta: ¿cree usted que existe tutela jurisdiccional y/o sectorial efectiva para evitar y/o compensar los despidos arbitrarios ?.De los encuestados manifestaron que si existe el 83% la tutela jurisdiccional efectiva para evitar y compensar los despidos arbitrarios eso implica que el estado ampara a los trabajadores a través de la carta magna

CUADRO Nº 10

¿EN SU EXPERIENCIA LABORAL LAS DEMANDAS INTERPUESTAS POR DESPEDIDO ARBITRARIOS FUERON DE UNA EMPRESA DEL SECTOR?

	CANTIDAD	%
SECTOR PUBLICO	12	40
SECTOR PRIVADO	15	50
OTROS SECTORES	3	10
TOTAL	30	100

GRÁFICO Nº 10



ANÁLISIS DE RESULTADOS

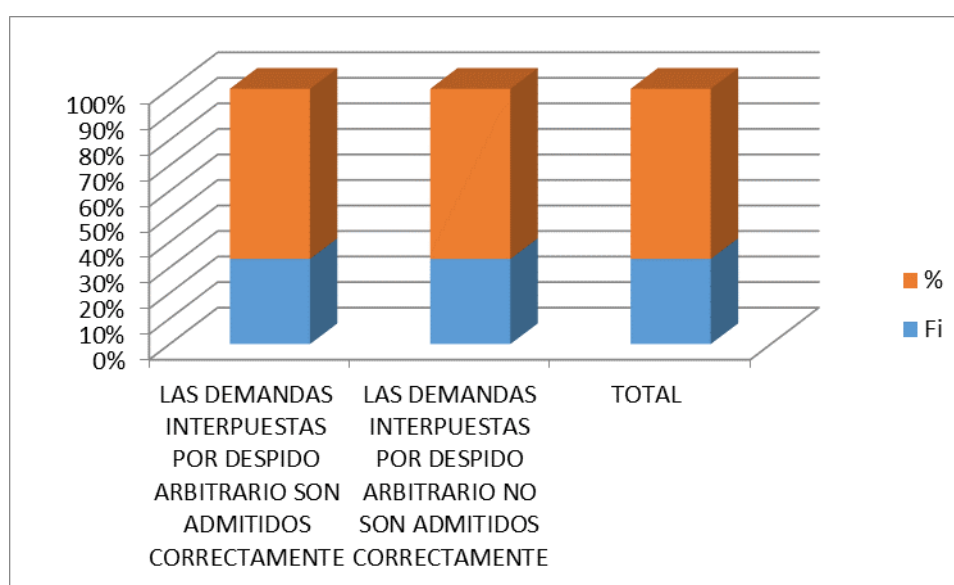
A la pregunta: ¿En su experiencia laboral las demandas interpuestas por despido arbitrarios fueron de una empresa del sector?. Respondieron los especialistas que el 50% de los trabajadores son del sector privado y el 40% de del sector público y el 10% de los trabajadores son de otros, esto significa que la mayoría de las demandas son interpuestas por los trabajadores del sector privado.

4.1.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA REVISIÓN DE LAS DEMANDAS CORRESPONDIENTES AL AÑO 2015 Y 2016 DEL JUZGADO LABORAL Y MIXTO:

CUADRO Nº 11

DEMANDAS SOBRE DESPIDO ARBITRARIO	Fi	%
LAS DEMANDAS INTERPUESTAS POR DESPIDO ARBITRARIO SON ADMITIDOS CORRECTAMENTE	34	68
LAS DEMANDAS INTERPUESTAS POR DESPIDO ARBITRARIO NO SON ADMITIDOS CORRECTAMENTE	16	32
TOTAL	50	100

GRÁFICO Nº 11



ANÁLISIS DE RESULTADOS

LUEGO DE REVISAR POR MUESTREO, 50 EXPEDIENTES, LOS RESULTADOS FUERON LOS SIGUIENTES:

- a)** (34) LAS DEMANDAS INTERPUESTAS POR DESPIDO ARBITRARIO SON ADMITIDOS CORRECTAMENTE, HACIENDO UN 68%
- b)** (16) LAS DEMANDAS INTERPUESTAS POR DESPIDO ARBITRARIO NO SON ADMITIDOS CORRECTAMENTE , HACIENDO UN 32%

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. VERIFICACIÓN O CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Después de aplicar los instrumentos, a la unidad de análisis y de haber logrado los objetivos planteados en la investigación.

Los resultados se han sistematizado en cuadros, tablas y gráficos, los mismos que se presentan a continuación:

La hipótesis general planteada que a la letra dice: Si afecta la relación laboral del trabajador por un acto unilateral del empleador en un despido arbitrario entonces es posible otorgar a los trabajadores repuestos judicialmente a través del proceso constitucional de amparo el pago de sus remuneraciones devengadas.

Queda valida a través de la exposición de la investigación y apoyada por los resultados de los gráficos N° 01 al 10 del cuestionario realizado a los trabajadores despedidos de la Municipalidad Provincial de Huánuco Así mismo de los resultados de los gráficos de las cartas emitidas por la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Que encontrándose a través de los cuadros estadísticos proporcionados por la Municipalidad Provincial de Huánuco, pues se analiza la naturaleza la coherencia, proporcionalidad y razonabilidad del procedimiento administrativo sancionador en el caso particular de la responsabilidad de la Municipalidad.

En el despido arbitrario no existe una justificación de este, por lo que el Ministerio de Trabajo debe intervenir para defender a muchas personas

agraviadas, que algunas por su ignorancia que no saben que existe una ley que los protege abandonan su trabajo sin reclamar ninguna indemnización o aceptan cualquier cantidad de dinero que las instituciones empresas les ofrecen por pago.

Para proteger al trabajador del abuso que puede cometer el empleador al aplicar la figura jurídica del despido arbitrario, se han establecido consecuencias alternativas, ante un posible despido sin justificación; es decir se puede imponer indemnizaciones compensatorias a favor del trabajador; además se puede decretar la ineficacia o nulidad del despido, lo que origina la readmisión del trabajador despedido.

Pero si el despido es justificado, este no da derecho a indemnización, ni reposición alguna en el empleo, pues en este caso el empleador estará cumpliendo con lo establecido en la ley, es decir hará uso de su facultad para poder extinguir la relación laboral por causas que la ley considera justificadas.

Con lo antes señalado cabe resaltar que el trabajador despedido se encontraba desprotegido, carente del derecho de impugnar o reclamar contra el despido, sin obtener una reparación económica por los perjuicios que le ocasionaba la pérdida de trabajo, menos podía recuperar el puesto de trabajo perdido.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que si afecta la relación laboral del trabajador por un acto unilateral del empleador en un despido arbitrario.
2. Se ha establecido que si carece de efecto legal en un despido arbitrario por la sola voluntad del empleador cuando viola los derechos del trabajador. Entonces los contratos laborales sujetos a modalidad han sido regulados, de manera excesiva no pudiendo ser inspeccionadas por las autoridades del Ministerio de Trabajo.
3. Se ha determinado que si es eficaz un acto receptivo con la efectiva comunicación del empleador al trabajador de la decisión adoptada. Se ha determinado que los contratos deben limitarse y debe regularse su ámbito de aplicación establecidos en las normas conexas al campo laboral.
4. Se ha determinado que si el trabajador por el daño sufrido por el despido arbitrario adquiere el pago de la indemnización como única reparación civil. Además tiene la posibilidad de recurrir ante el órgano Jurisdiccional, en ejercicio de su derecho a la Tutela Judicial efectiva, demandado como pretensión la Nulidad del Despido y su consecuente reposición a su puesto de trabajo o la acción de indemnización por despido arbitrario.

RECOMENDACIONES

1. Si una persona ha sido víctima de un despido arbitrario debe acudir al Ministerio de Trabajo ya que este puede imponer sanciones económicas por: Incumplimiento de normas laborales, de seguridad o de salud. El Ministerio de Trabajo debe ofrecer servicios de defensa y conciliación gratuitas a los trabajadores
2. Los servicios de asesoría deben ser de manera gratuita por vía telefónica, fax o por correo electrónico a los trabajadores y empleadores y además se debe generar programas de promoción de empleo (mujeres, jóvenes, discapacitados) y de constitución de micro y pequeñas empresas.
3. Todo trabajador debe de estudiar, informarse sobre los artículos referidos en la constitución ante un posible despido arbitrario antes de laborar e cualquier empresa.
4. El poder legislativo y sobre todo el ministerio de trabajo debe hacer valer los derechos de los trabajadores, ya que dentro de la constitución política del Perú el primer artículo se refiere hacia la persona por lo tanto el bienestar de esta es la prioridad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS

1. Abad, S. B. (2008). El proceso constitucional de Amparo. Lima: Gaceta Jurídica.
2. Alonso, M. (1981). Curso de derecho del trabajo. Madrid: Ariel.
3. Arce, E. (2006). Nulidad del despido lesivo de derechos fundamentales. Lima: Ara.
4. Arce, E. (2008). Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias. Lima: Palestra.
5. Arévalo Vela, J. (2005). Derecho colectivo del trabajo. Lima: Grijley.
6. Arévalo Vela, J., & Ávalos Jara, O. (2007). Causas y efectos de la extinción del contrato de trabajo. Lima: Grijley.
7. Ávalos, O. V. (2012). El amparo laboral. Lima: Gaceta Jurídica.
8. Blancas, C. (2013). Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
9. Blancas, C. (2013). El despido en el Derecho Laboral Peruano. Lima: Jurista Editores.
10. Castillo, L. (2008). Derechos fundamentales y procesos constitucionales. Lima: Grijley.
11. Chanduví, V. (2003). El comerciante y los actos de comercio. Trujillo: Nuevo Norte.
12. Dromi, J. R. (1986). Derecho subjetivo y responsabilidad pública. Madrid: Grouz.
13. Gómez, F. (2000). El contrato de trabajo parte general. Lima: San Marcos. Universidad Privada Antenor Orrego 256
14. Grisolia, J. (2000). Régimen indemnizatorio en el contrato de trabajo. Rosario: Nova Tesis.
15. Grisolia, J. (2004). Derecho del trabajo y de la seguridad social. Buenos Aires: Depalma.

16. Guerrero Figueroa, G. (2005). Derecho colectivo del trabajo. Bogotá: Leyer.
17. Häberle, P. (1997). La libertad fundamental en el estado constitucional. Lima: PUCP.
18. Haro Carranza, J. E. (2005). Derecho individual del trabajo. Lima: Rao.
19. Haro Carranza, J. E. (2009). Derecho colectivo del trabajo. Lima : Ediciones Legales.
20. Jana, A. (2003). La eficacia horizontal de los derechos fundamentales. En M. Alegre, A. Jana, & D. Bonilla, Los derechos fundamentales (págs. 53-70). Buenos Aires: Del puerto.
21. Jellinek, G. (2005). Teoría general del estado. (F. De los Ríos, Trad.) Montevideo-Buenos Aires: B de F.
22. Marcenaro, R. A. (2009). Los Derechos Laborales de Rango Constitucional. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
23. Mendoza, M. (2009). Derechos fundamentales y derecho privado. Eficacia de los derechos fundamentales entre particulares y su protección procesal. Lima: Grijley.
24. Mirolo, R. (2003). Curso del derecho individual del trabajo y de la seguridad social. Córdoba: Advocatus.
25. Neves Mujica, J. (2009). Introducción al derecho del trabajo. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
26. Ortecho, V. (2008). Los Derechos Fundamentales en el Perú. Lima: Rodhas. Universidad Privada Antenor Orrego 257
27. Ortecho, V. (2011). Los derechos humanos. Su desarrollo y protección. Trujillo: BLG.
28. Rodriguez, F., & Quispe, G. (2009). La extinción del contrato de trabajo. Lima: Gaceta Jurídica.
29. Rose, C. (2003). ¿Quién es responsable por los derechos fundamentales? En M. Alegre, R. Carol, & D. Bonilla, Los derechos fundamentales (págs. 71-87). Buenos Aires: Del puerto.
30. Rubio Correa, M. (1992). Nulidad y anulabilidad. La invalidez del acto jurídico. Lima: PUCP.

31. Rubio, V. (2004). Derecho individual del trabajo. Santa Fe: Culzoni.
32. Schmidt-Assmann, E. (2003). Teoría general del derecho administrativo como sistema. (J. Barnés, Trad.) Madrid: Marcial pons.
33. Schmitt, C. (1994). Los derechos constitucionales. En C. Blancas, C. Landa, & M. Rubio, Derecho constitucional general (pág. 500). Lima: Fondo editorial PUCP.
34. Vidal Ramirez, F. (1998). Tratado del Derecho Civil. Lima: UNSM.
35. Vidal Ramirez, F. (2007). La nulidad del acto jurídico. Lima: Gaceta Jurídica.

ANEXO

MATRIZ DE CONSISTENCIA

EL DESPIDO ARBITRARIO Y SUS CONSECUENCIAS LEGALES DEL TRABAJADOR EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO-2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES		
			VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTO
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿En qué medida afecta la relación laboral del trabajador por un acto unilateral del empleador en un despido arbitrario en la Municipalidad Provincial de Huanuco-2016?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar si afecta la relación laboral del trabajador por un acto unilateral del empleador en un despido arbitrario en la Municipalidad Provincial de Huanuco-2016</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Al tener naturaleza restitutoria las remuneraciones devengadas, es posible otorgar a los trabajadores repuestos judicialmente a través del proceso constitucional de amparo el pago de sus remuneraciones devengadas en la misma vía procedimental.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Afectación a la relación laboral del trabajador por un acto unilateral del empleador</p>	<p>La falta de pago de la remuneración.</p> <p>La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría.</p> <p>El traslado del trabajador a lugar distinto.</p> <p>La inobservancia de medidas de higiene y.</p> <p>El acto de violencia o la falta grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.</p> <p>Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.</p> <p>Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.</p>	<p>Cuestionario</p>

<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>PE₁. ¿En qué medida carece de efecto legal en un despido arbitrario por la sola voluntad del empleador cuando viola los derechos del trabajador?</p> <p>PE₂. ¿En qué medida es eficaz un acto receptivo con la efectiva comunicación del empleador al trabajador de la decisión adoptada?</p> <p>PE₃. ¿Si el trabajador por el daño sufrido por el despido arbitrario adquiere el pago de la indemnización como única reparación?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>OE₁. Establecer si carece de efecto legal en un despido arbitrario por la sola voluntad del empleador cuando viola los derechos del trabajador.</p> <p>OE₂. Determinar si es eficaz un acto receptivo con la efectiva comunicación del empleador al trabajador de la decisión adoptada</p> <p>OE₃. Determinar si el trabajador por el daño sufrido por el despido arbitrario adquiere el pago de la indemnización como única reparación</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICOS</p> <p>HE₁. Si carece de efecto legal en un despido arbitrario por la sola voluntad del empleador entonces viola los derechos del trabajador</p> <p>HE₂. Si es eficaz un acto receptivo con la efectiva comunicación del empleador entonces el trabajador tomara la decisión adoptada de manera correcta o incorrecta</p> <p>HE₃. Si el trabajador por el daño sufrido por el despido arbitrario adquiere el pago de la indemnización como única reparación entonces no afectaría la relación laboral</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Despido arbitrario en la Municipalidad Provincial de Huánuco</p>	<p>Indemnización por el despido arbitrario Reposición al centro de trabajo</p>	<p>Cuestionario</p>
--	--	---	--	--	----------------------------