



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

LA VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y EL DESPIDO ARBITRARIO
FRENTE AL CÓDIGO PENAL EN LOS JUZGADOS LABORALES DE LA CORTE
SUPERIOR DE LIMA, AÑO 2018

Línea de investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el grado académico de Maestro en Derecho Penal

Autora

Guerrero Muñoz, Rody Anibal

Asesor:

Oyarce Yuzzelli, Aarón
(ORCID: 0000-0002-2270-8187)

Jurado:

Espinoza Herrera, Edward
Martinez Letona, Pedro Antonio
Mendoza La Rosa, Carlos Alfonso

Lima - Perú

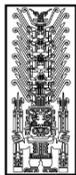
2023

Reporte de Análisis de Similitud

Archivo:	1A_Guerrero_Muñoz_Rody_Anibal_Maestría_2009_copia.docx
Fecha del Análisis:	4/02/2021
Analizado por:	Namo Garcia, Robert Leonel
Correo del analista:	rnamo@unfv.edu.pe
Porcentaje:	13 %
Título:	LA VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y EL DESPIDO ARBITRARIO FRENTE AL CÓDIGO PENAL EN LOS JUZGADOS LABORALES DE LA CORTE SUPERIOR DE LIMA, AÑO 2018.
Enlace:	https://secure.arkund.com/old/view/90396963-404320-486753#Dcg7CsMwEEXRvai+hPloRpK3ElwEkwQVceMyZO8RPA6P+y2fq2x3QdHF0tCKBppoQzs6MEywZcUS6zguuOHRvLzhqw2qEGtKONGJQZJCKjloO+Wa73O+5vE4j2fZ5KYmPWrxkNGamMXvDw==



DRA. MIRIAM LILIANA FLORES CORONADO
JEFA DE GRADOS Y GESTIÓN DEL EGRESADO



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

LA VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y EL DESPIDO
ARBITRARIO FRENTE AL CÓDIGO PENAL EN LOS JUZGADOS LABORALES DE
LA CORTE SUPERIOR DE LIMA, AÑO 2018.

Línea de investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el grado académico de Maestro en Derecho Penal

Autor:

Guerrero Muñoz, Rody Anibal

Asesor:

Oyarce Yuzzelli, Aarón

(ORCID: 0000-0002-2270-8187)

Jurado:

Espinoza Herrera, Edward

Martinez Letona, Pedro Antonio

Mendoza La Rosa, Carlos Alfonso

Lima – Perú

2023

DEDICATORIA

A mis hijas, a mi esposa por permitir mis ausencias en familia, a mis padres por su esfuerzo y sacrificio en mí cuando era niño, a mis hermanos por ese apoyo incondicional de siempre, este proyecto es parte de ellos

AGRADECIMIENTOS

Al Doctor Aarón Oyarce Yuzzelli, asesor de esta tesis, por
su constante y permanente guía y aportes.

A todos mis hermanos, en especial a Edita, Nelly y
Luisa por su constante preocupación e incentivarme a concluir mi tesis.

INDICE

RESUMEN	9
ABSTRACT.....	10
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Planteamiento del problema	5
1.2 Descripción del problema.....	6
1.3 Formulación del problema	7
– Problema general:	7
– Problemas específicos:	7
1.4 Antecedentes	7
1.5 Justificación de la investigación.....	13
1.6 Limitaciones de la investigación.....	14
1.7 Objetivos	15
– Objetivo general	15
– Objetivos específicos.....	15
1.8 Hipótesis.....	15
– Hipótesis general	15
– Hipótesis específicos	15
II. MARCO TEÓRICO.....	16
2.1 Marco conceptual	16
III. METODO	55
3.1 Tipo de investigación	55
3.2 Población y muestra	55
3.3 Operacionalización de variables.....	1
3.4 Instrumentos	1
3.5 Procedimientos	1
3.6 Análisis de datos.....	1
3.7 Consideraciones éticas	1
IV. RESULTADOS.....	2
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	35
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
VIII. REFERENCIAS	43
IX. ANEXOS	47
Anexo A.....	47

Anexo B	48
Anexo C	52
Anexo D	53
Anexo E	55

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	1
Tabla 2	2
Tabla 3	3
Tabla 4	4
Tabla 5	5
Tabla 6	6
Tabla 7	7
Tabla 8	8
Tabla 9	9
Tabla 10	10
Tabla 11	11
Tabla 12	12
Tabla 13	13
Tabla 14	14
Tabla 15	15
Tabla 16	16
Tabla 17	17
Tabla 18	18
Tabla 19	19
Tabla 20	20
Tabla 21	21
Tabla 22	22
Tabla 23	23
Tabla 24	24
Tabla 25	25
Tabla 26	26
Tabla 27	27
Tabla 28	28
Tabla 29	29
Tabla 30	30
Tabla 31	31
Tabla 32	32
Tabla 33	32
Tabla 34	33
Tabla 35	34

Tabla 36	34
Tabla 37	47
Tabla 38	48
Tabla 39	55
Tabla 40	56

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	41
Figura 2	2
Figura 3	3
Figura 4	4
Figura 5	5
Figura 6	6
Figura 7	7
Figura 8	8
Figura 9	9
Figura 10	10
Figura 11	11
Figura 12	12
Figura 13	13
Figura 14	14
Figura 15	15
Figura 16	16
Figura 17	17
Figura 18	18
Figura 19	19
Figura 20	20
Figura 21	21
Figura 22	22
Figura 23	23
Figura 24	24
Figura 25	25
Figura 26	26
Figura 27	27
Figura 28	28
Figura 29	29
Figura 30	30

RESUMEN

La presente Tesis estudia busca solucionar el problema general: ¿Qué factores del despido arbitrario frente al código penal en los juzgados de la Corte Superior de Lima influyen en la vulneración del derecho del trabajo?, debido a que las investigación en la vulneración del derecho al trabajo y el despido arbitrario frente al código penal corresponden cumplir con los patrones internacionales mínimos, desarrollando conocimientos y nuevas propuestas de cambio en la sociedad con soporte técnico y científico, siempre que exista una propuesta cambio. Tiene como objetivo general Determinar qué factores del despido arbitrario frente al código penal en los juzgados de la Corte Superior de Lima influyen en la vulneración del derecho del trabajo. Como hipótesis principal se ha planteado la siguiente: Los factores del despido arbitrario frente al código penal en los juzgados de la Corte Superior de Lima influyen positivamente en la vulneración del derecho del trabajo. Se examina en nuestro sistema legislativo y judicial, la relación que existe entre la vulneración del derecho al trabajo en los despidos arbitrarios frente al código penal, su incidencia social como delitos sin regulación. Asimismo, se realiza un estudio de los sistemas penales de otros países de América y España como referentes en este tipo de regulación, donde la investigación sobre derechos fundamentales posee una gran importancia, como medio de control social, para reforzar la relación laboral entre empresa, trabajador y Estado. La metodología de investigación asumida corresponde a un Enfoque mixto, Tipo descriptivo – explicativo, Diseño no experimental, Método cuantitativo/cualitativo, Técnicas e instrumentos Encuesta y Cuestionario.

Palabras claves: Vulneración, derecho del trabajo, despidos arbitrarios, regulación penal y abuso de poder.

ABSTRACT

This Thesis studies seeks to solve the general problem: What factors of arbitrary dismissal against the penal code in the courts of the Superior Court of Lima influence the violation of labor law?, because the investigation into the violation of the right to work and arbitrary dismissal in the face of the penal code correspond to comply with minimum international standards, developing knowledge and new proposals for change in society with technical and scientific support, provided there is a change proposal. Its general objective is to determine which factors of arbitrary dismissal against the penal code in the courts of the Superior Court of Lima influence the violation of labor law. As a main hypothesis, the following has been proposed: The factors of arbitrary dismissal against the penal code in the courts of the Superior Court of Lima positively influence the violation of labor law. It is examined in our legislative and judicial system, the relationship that exists between the violation of the right to work in arbitrary dismissals against the penal code, its social incidence as unregulated crimes. Likewise, a study of the penal systems of other countries of America and Spain is carried out as references in this type of regulation, where research on fundamental rights is of great importance, as a means of social control, to reinforce the labor relationship between companies, worker and state. The assumed research methodology corresponds to a mixed approach, descriptive-explanatory type, non-experimental design, quantitative/qualitative method, techniques and instruments, survey and questionnaire.

Keywords: Violation, labor law, arbitrary dismissals, penal regulation and abuse of power.

I. INTRODUCCIÓN

En nuestro sistema jurídico, el derecho penal ha tipificado una serie de delitos dolosos estableciendo de esta manera un control social de las conductas humanas que rebasan a la ley especial, permitiendo de esta manera al estado, restablecer el orden y paz social.

En la misma lógica de justicia y control social, existe igualmente el DOLO en las conductas anti laborales, bajo la modalidad de DESPIDOS ARBITRARIOS, como el Despido Nulo en el que se despide al trabajador por su condición, no existen faltas ni pruebas que sustenten la acción del empleador; Despido Incausado en el que si bien es cierto se atribuyen faltas reguladas en la ley, pero no existen pruebas que configuren los hechos materia de sanción, porque la conducta del trabajador no se circunscribe en la figura legal imputada; y el Despido Fraudulento en el que se imputan hechos inexistentes, se inventan faltas con pruebas falsas o inexistentes; lo que demuestra con certeza y veracidad la existencia del DOLO en el proceso cognitivo y voluntad del empleador de realizar una conducta contraria a la ley. Si observamos nuestro sistema laboral veremos que no solo existen los ejemplos antes mencionados, sino que existe una constante violación de una serie de derechos laborales, que pretexto de la “Facultad de Directriz del empleador” (regulada en la ley), y la “estabilidad jurídica y tributaria” para la inversión de capitales privados nacionales y extranjeros, afectan derechos fundamentales de los trabajadores y sus dependientes esposa e hijos, padres dependientes.

Incumplimiento intencional de la Ley Laboral, inconductas que se buscan corregir con el presente trabajo, a razón que este tipo de conductas realizadas en el despido arbitrario lo único que logran es atentar gravemente contra el orden jurídico distorsionando la aplicación de la ley y sus efectos jurídicos, practicas antijurídicas que deberán ser corregidas a través de la nueva legislación en el ámbito político criminal.

El Delito en el Fraude Laboral, conductas que se están volviendo cotidianas en el actuar de muchos empresarios peruanos llegando a lo delictivo cuando en su afán por desvincularse del trabajador, a sabiendas que está prohibido en la norma simulan una inconducta del trabajador para generar un hecho supuesto o inexistente para promover de forma irregular el despido del trabajador.

Abuso de poder como conducta antijurídica en donde el sujeto activo del delito se ha ilustrado imaginariamente la posibilidad de realizar la conducta contraria a la norma, tomando la decisión de la realización de lo previamente planificado ejecutando su acción hasta la consumación del despido, con esta conducta logra conseguir lo deseado sin importarle el daño que causan.

Sociedad distorsionada como consecuencia del despido arbitrario a razón que las personas admiten que el despido les afecta económica y moralmente, pero interpretan que es un acto unilateral del empleador que tiene el poder y el derecho para hacerlo, en muchas ocasiones los trabajadores ya no reclaman este derecho asumiendo que no se puede lograr mucho y prefieren perder y arriesgar a buscar otras oportunidades laborales.

Clases sociales que existen como consecuencia del poder económico y las facultades de poder que otorga la ley a los empleadores, desde la perspectiva política económica de los gobiernos de turno “se ha buscado proteger el desarrollo social y económico del país con inclusión social” sin embargo no se practica lo que se pregona, generando de esta manera la existencia de esta división social.

Empresas impostoras por efecto del despido arbitrario, en donde el número de encuestados nos ha referido la trascendencia de los despidos laborales que se reflejan en las demandas laborales evidencian la conducta de muchos inversionistas que nos ha llevado a establecer la existencia de empresas defraudadoras en las relaciones de trabajo. Las mismas que existen como consecuencia de la falta de regulación que controle a quienes utilizan

dolosamente a las instituciones con fines personales de provecho económico causando daño a la sociedad

En el presente trabajo de investigación hemos cumplido rigurosamente con el cronograma establecido y se ha decidido publicarla para efectos de su difusión y conocimiento de toda la nación.

El estudio de esta tesis ha sido viable gracias a los conocimientos en la práctica diaria de la profesión y el estudio constante del tema, el presente trabajo de investigación, como las propuestas de mejoramiento en la sociedad, legislación, es para promoverla en las facultades de Derecho y luego en las todas las facultades para conocimiento.

La investigación se realizó con la poca bibliografía nacional, pero para lograrlo hemos tenido que recurrir a revistas y trabajos internacionales, libros de juristas extranjeros y artículos de revistas indexadas especializadas.

Las limitaciones con respecto al tema investigado se presentan en el tiempo de horas hombre la financiación personal de las ciencias sociales, debiendo el Estado, a través del CONCYTEC financiar los proyectos de estas materias. Por ello existe menor número de trabajos de investigaciones nacionales, debiendo recurrir a investigaciones extranjeras.

La tesis como estudio es de enfoque mixto, tipo descriptivo, nivel explicativo, diseño no experimental, utilizando técnicas e instrumentos como la encuesta y el cuestionario. La población es de 250 profesionales del derecho y la muestra de la tesis es de 55 abogados de la jurisdicción de Lima.

La tesis está dividida en ocho capítulos. El capítulo I Marco Teórico, donde se analiza investigaciones que tienen relación a la investigación en La Vulneración del derecho al trabajo y el despido arbitrario frente al código penal en los juzgados laborales de la corte superior de lima, año 2018.

En el capítulo II se estudian las bases teóricas de cada una de las variables, así como los factores que determinan la investigación de nuestro tema, Incumplimiento intencional de la Ley Laboral, El delito en el Fraude Laboral, y el Abuso de poder como conducta antijurídica, aplicada en los juzgados laborales de lima centro. La investigación en el sistema comparado, como el tratamiento y regulación del sistema laboral. Finalmente se analiza la constante vulneración de los derechos laborales en el Perú como consecuencia de los cambios en la legislación laboral.

El capítulo III, se estudia el despido arbitrario frente al código penal peruano que trata de estudiar el despido arbitrario como delito en el incumplimiento intencional de la norma laboral, el delito en el fraude laboral, y el abuso del poder como conducta antijurídica, como conducta constante en el desarrollo del contrato de trabajo que afecta gravemente al desarrollo personal y social.

En capítulo IV, se estudia brevemente la vulneración del derecho al trabajo a efecto de ilustrar como se genera una sociedad distorsionada como consecuencia del despido arbitrario, evidenciando notoriamente las clases sociales, y como las empresas impostoras por efecto del despido arbitrario incumplen la norma laboral sin restricciones.

En el capítulo V, se describen términos básicos, describiendo un listado de términos que nos ilustran básicamente el contenido esencial del derecho del trabajo que nos permite ubicarnos en el tema central del trabajo de investigación.

En el capítulo VI, se estudia las hipótesis y variables de la tesis, con sus dimensiones: Incumplimiento intencional de la Ley Laboral, El delito en el Fraude Laboral, y el Abuso de poder como conducta antijurídica observando que se relacionan significativamente.

El capítulo VII desarrolla la metodología de investigación, siendo esta una investigación en la observación de este fenómeno laboral, no experimental, descriptivo y orientación mixta. Se define la muestra y las técnicas de recolección de datos y las técnicas

estadísticas para el procesamiento de datos, además se presentan los aspectos éticos, cumpliendo con todas las normas de protección de propiedad intelectual de todo el material utilizado.

En el capítulo VIII se presentan los resultados de los datos obtenidos en el estudio, dando respuesta a los problemas y objetivos de la tesis. Para posteriormente someterlo a discusión, donde se analizan, comparan e interpretan los resultados con la doctrina nacional e internacional, así como con la realidad de la investigación. Finalmente se proponen conclusiones y recomendaciones.

1.1 Planteamiento del problema

Se considera, que, con la regulación de penalización específica de nuevas figuras de los delitos contra la libertad del trabajo en la modalidad de Despidos Arbitrarios, se lograra proteger los derechos laborales, ya sea con penas privativas, penas multas y/o trabajos comunitarios.

Analizando el origen básico del problema en el Perú, en especial en la falta de regulación penal laboral, y sobre todo en los abusos de poder en los despidos de los centros de trabajo, podemos indicar que el problema radica básicamente en la falta de regulación, la cual debe de realizarse tomando en cuenta, la afectación social de derechos humanos, como se realiza en otros países sudamericanos y europeos. Por ejemplo, en España se sanciona las conductas abusivas de poder por parte de los empleadores, donde se busca estándares de convivencia social respetando derechos fundamentales de las personas.

Los conocimientos adquiridos en esta investigación son trascendentes para la ilustración y motivación de nuevos conocimientos que permitan generar nuevas ideas mediante publicaciones de artículos en revistas que sirvan de información y capacitación en nuevas investigaciones. La razón de esta investigación es mejorar el sistema laboral mediante el servicio de calidad y el buen trato entre trabajadores y empleadores.

Como resultado de esta investigación se logrará trabajadores y empleadores conocedores de la correcta aplicación de la norma laboral y el respeto a los derechos fundamentales de la persona en el sistema laboral, permitiendo que este tipo de investigaciones logren un mejor desarrollo social de nuestra nación corrigiendo el incumplimiento intencional de la norma laboral, el fraude laboral, el abuso del poder como conducta cotidiana de los empleadores, evitar tener una sociedad distorsionada por causa de despidos laborales, desterrar las clases sociales y las malas prácticas anti laborales de los empresarios, influyendo en el crecimiento económico, social, político y legislativo.

1.2 Descripción del problema

En el derecho laboral peruano, se ha podido comprobar que el estado no ejerce un adecuado control social, toda vez que no existe en nuestro ordenamiento penal regulaciones concretas que corrijan conductas antisociales que afectan derechos fundamentales de los trabajadores como personas. El inversionista o empresario o quien haga sus veces actúa al margen de la ley laboral, a sabiendas que su proceder es ilegal realiza una conducta contraria a la ley de forma unilateral y voluntaria causando daño al trabajador, actúa con alevosía premeditación y ventaja, con conocimiento y voluntad de su actuar y el resultado deseado, es decir con DOLO; conducta que encuadra perfectamente en la teoría del delito, específicamente en la descripción del delito (Típico – Antijurídico – Culpable) tan igual como se regula la conducta delictiva para el derecho tributario, administrativo, empresarial, societario, etc.

Esta afectación no solo perjudica al trabajador en su vida socio-laboral, sino, también al propio estado, y no solamente en la simple permanencia laboral, que hoy en día no es imprescindible o indispensable, sino que muchas de las veces lo afecta emocional y psicológicamente, en algunos casos tornándose en irreparables, lo cual repercute en su vida familiar, en su desarrollo personal y económico, en sus relaciones sociales, en su aspecto emocional; y al estado porque el trabajador no podrá continuar contribuyendo con sus

impuestos, agregado a ello, como se ha visto muchas veces que ex trabajadores o trabajadores despedidos, por la misma necesidad en la que se encuentran infringen la ley, se los expone a convertirse en potenciales delincuentes, cometiendo delitos como asaltos, robo, estafa, etc., en el peor de los casos como no quieren infringir la ley cometiendo delitos, ven al suicidio, homicidio y el parricidio como salidas a sus angustias y necesidades.

1.3 Formulación del problema

– ***Problema general:***

¿Qué factores del despido arbitrario frente al código penal en los juzgados de la Corte Superior de Lima influyen en la vulneración del derecho del trabajo?

– ***Problemas específicos:***

¿En qué nivel el incumplimiento intencional de la Ley laboral influye en la vulneración del derecho al trabajo?,

¿En qué nivel el delito de fraude laboral influye en la vulneración del derecho al trabajo?.

¿En qué nivel el abuso de poder como conducta antijurídica influye en la vulneración del derecho al trabajo?

1.4 Antecedentes

Vera (2018) En la tesis “El despido intempestivo y su injusta indemnización vulnera los derechos de los trabajadores en el Cantón Babahoyo, Universidad Regional Autónoma de los andes, Ecuador”. La tesis concluyó que el derecho al trabajo se ha constituido en la causa de inestabilidad laboral y violación de los derechos constitucionales en nuestro régimen laboral, por falta de regulación en el Código de Trabajo a efecto de poder aplicar los principios consagrados en la Constitución de la República del Ecuador y a las autoridades administrativas, vigilar que los trabajadores hagan respetar sus derechos, y que con el despido intempestivo, no se violen las normas constitucionales de buen vivir.

Castro (2017) En la investigación “El despido injustificado del trabajador por discriminación y la vulneración del derecho al trabajo en la legislación Ecuatoriana”, Universidad Técnica de Machala, el objetivo general de esta investigación es el estudio de los derechos constitucionales y laborales que le asisten a los trabajadores, determinando los mecanismos idóneos a plantear en caso de transgresión de los mismos. La metodología usada en esta investigación jurídica fue el método exegético pertinente en este tipo de trabajos para lograr una correcta interpretación jurídica de la normativa legal, al igual que el método inductivo-deductivo, se concluye que el empleador abusando de su posición respecto a la del trabajador, puede en cualquier momento por los motivos que éste considere finiquitar la relación laboral, siendo el tema de los antecedentes penales una causa injustificada, que violenta el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral, y al principio constitucional de no discriminación y el Estado tiene cierta responsabilidad compartida con los empleadores, al permitir que éste pueda rescindir el contrato más allá de las causales legales establecidas, siendo un ejemplo claro de esto la figura del despido intempestivo, que se encuentra prevista en la legislación laboral nacional.

Salas (2017) En la tesis “El despido intempestivo frente a la actual crisis económica del Ecuador, viola los Derechos Constitucionales del Buen Vivir de los trabajadores de la empresa Centro Automotriz Gustavo Moyabaca en el año 2016”, Universidad Central del Ecuador, este trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la importancia de los derechos del Buen Vivir, afectados por el despido intempestivo en la Empresa Centro Automotriz Gustavo Moyabaca en el año 2016, como un mecanismo ideal para contrarrestar el aumento del desempleo, el enfoque de investigación fue el cuantitativo, de tipo correlacional, de diseño no experimental, la tesis concluye que el despido intempestivo y el desahucio fue una de las causas más comunes para la terminación de la relación laboral en estos dos últimos años, la empresa Centro Automotriz Gustavo Moyabaca también se incluyó e esta

problemática. Sin embargo, la permanencia de un trabajador en su puesto de trabajo debe ser vista por la empresa como un activo, ya que el trabajador a través de su experiencia se involucra en el proceso productivo lo que le lleva a un alto compromiso laboral. Finalmente se necesita de una reforma e innovación en materia laboral sobre todo en lo referente al despido intempestivo porque Código del Trabajo de Ecuador no define el despido como tal lo que origina un vacío legal, que atenta contra la estabilidad garantizado en Constitución Política del Ecuador como un derecho del Buen Vivir.

Cholango (2013) En la tesis “El Despido Intempestivo constituye una flagrante violación de los Derechos Constitucionales de la clase obrera en la ciudad de Quito (2011)”, Universidad Central del Ecuador, en esta investigación se concluye que el Código de Trabajo, en su Capítulo X, trata del Desahucio y del Despido intempestivo; define lo que es el desahucio, pero no define lo que es el Despido intempestivo, existiendo un vacío legal, que debe ser corregido a través de una reforma legal. Por lo que el despido intempestivo a un trabajador atenta contra su estabilidad laboral totalmente garantizado por la Constitución de la República del Ecuador, lo cual es parte del derecho primario del buen vivir, sin contar el trauma psicosocial creado en su entorno familiar y las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo no solucionan la situación económica y social de un trabajador despedido intempestivamente por cuanto no se ajustan a la realidad económica y social, por lo que las indemnizaciones por despido intempestivo deben ser mejoradas en la ley laboral, sin perjuicio de garantizar la estabilidad laboral.

Seminario (2018) En la tesis “Vulneración del derecho al trabajo a través de los artículos 24 b) y 27 de la ley de productividad y competitividad laboral”, Universidad de Piura, Facultad de Derecho, Piura, Perú. se concluye que existe la necesidad de determinar el contenido constitucional del derecho fundamental al trabajo por medio de un ejercicio hermenéutico, con la finalidad de proteger el bien humano que está detrás del derecho, de

conformidad con las disposiciones establecidas en la Constitución, interpretándola como una unidad. El derecho al trabajo al ser un derecho fundamental y en la medida que tras él se encuentra una realidad unitaria y coherente, que es la Persona humana, la Constitución permite y legitima su defensa de posibles vulneraciones y la naturaleza del despido es causalista, es decir, si bien el empleador posee la facultad de poner fin al vínculo laboral, dicha facultad será legítima y eficaz, únicamente cuando el trabajador haya incurrido en algún tipo de responsabilidad que se encuentre regulada por nuestro ordenamiento jurídico. Entenderlo de otro modo, sería aceptar la transgresión del contenido constitucional del derecho al trabajo.

Meiggs (2018) En el estudio “El despido arbitrario en la legislación laboral peruana”, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, este trabajo tiene como objetivo principal explicar de qué manera el tratamiento del artículo 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que permite el despido arbitrario y establecen una estabilidad laboral relativa en el Perú resulta inconstitucional y vulnera gravemente los derechos laborales del trabajador peruano ocasionándole graves perjuicios a su persona y a su familia, el enfoque de investigación es cuantitativa, de tipo explicativa y de diseño no experimental. La investigación concluye que el despido arbitrario en síntesis se puede definir como el despido injustificado, es decir el que se producen sin causa justa o quebrantado el procedimiento legamente establecido, por ello se pueden entender como manifestaciones del despido arbitrario al despido incausado, al despido fraudulento e incluso al despido nulo. Las dos primeras son creaciones del Tribunal Constitucional, mientras que la última se encuentra establecida en el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Finalmente el despido arbitrario viola el derecho constitucionalmente protegido al trabajo y genera una serie de daños patrimoniales y extrapatrimoniales a la víctima del mencionado acto que repercuten de manera violenta en su persona y su familia. Por todo ello el solo hecho de la reposición laboral no logra cumplir con resarcir de manera global, integral

y justa el mal sufrido, siendo esto así se dio la necesidad de establecer un nuevo criterio más proteccionista para el trabajador, que es la parte débil en la relación laboral.

Huaynaque (2017) En la tesis “Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Arequipa”, Universidad Nacional de San Agustín, se concluye que de acuerdo al Tribunal Constitucional, es procedente la tutela restitutoria con ocasión de un despido arbitrario, cuando se produce con vulneración con derechos fundamentales, como consecuencia de un acto írrito y viciado de inconstitucionalidad como es en el caso del despido arbitrario que es incausado, fraudulento o nulo; además, conforme a la STC 0206-2005-AA/TC, dicha protección también puede ser otorgada por los jueces laborales. Sin embargo, no es sino con la vigencia de la Ley 29497, y los Plenos Jurisdiccionales Supremos I y II, que la judicatura ordinaria reconoce uniformemente dicha potestad, aunque limitada solo al despido incausado y fraudulento y es necesario someter a discusión de los distintos juzgados de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, el tratamiento que se viene dando al despido arbitrario en sede judicial, a fin de verificar la uniformidad de sus pronunciamientos, y evaluar, bajo parámetros convencionales y constitucionales, la finalidad del proceso laboral de tal forma que se permita delimitar que derechos fundamentales del trabajador se han lesionado con ocasión de un despido que no se encuentra debidamente comprobado bajo las causas justas de despido relacionado con la conducta o capacidad.

Garavito (2016) En la tesis “Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016”, Universidad Cesar Vallejos, se tiene como objetivo general Describir como se viene aplicando la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016. En metodología el enfoque es cuantitativo, de tipo básico, de diseño no

experimental, la población fue de 25 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, se concluye que desde la perspectiva que se tiene en la Corte Superior de Justicia de Lima Este sobre la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados, tal como se puede apreciar en el indicador que mide los años laborados, da un porcentaje del 52% donde siempre la indemnización por despido arbitrario no es proporcional y un 12% a veces, se viene dando esta desproporcionalidad en la indemnización actualmente.

Iglesias (2016) En la tesis “Vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco”, Universidad de Huanuco, tuvo como objetivo general determinar de qué manera la aplicación del Precedente Huatuco vulnera el Derecho a la Estabilidad Laboral de los trabajadores del Régimen Laboral Privado, cuando el empleador es el Estado, el enfoque de investigación es cuantitativo, de tipo explicativo, de diseño no experimental. La muestra de estudió son 45 abogados y 7 Magistrados. La tesis concluyó que la afectación al Derecho a la igualdad y la no discriminación ya que una primera disposición este precedente fue de aplicación todos los trabajadores del Régimen Laboral Privado que trabajen en el Estado, excluyendo a sus pares en las entidades privadas en la que ya se había configurado la desigualdad. Ahora bien en poco menos de un año de la emisión y aplicación del precedente Huatuco, en todos los Juzgados Laborales y Civiles de nuestra ciudad, se promueven nueva formas de interpretación y aclaración de la sentencia como lo establece la Casación N° 11169-2014 La Libertad, el Tribunal Constitucional mediante Exp.06681-2013-PA/TC, donde el Pleno Constitucional precisa que la aplicación del Precedente Huatuco sólo resulta aplicable cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la Carrera Administrativa, y que los obreros municipales no forman parte del Precedente Huatuco.

Pérez (2015) En la tesis, “Acción De Amparo: Alcances De La Amenaza Cierta E Inminente Del Despido Arbitrario Del Trabajador”, Universidad Nacional José Faustino

Sánchez Carrión, tuvo como objetivo general evaluar si la argumentación jurídica de hechos de comisión inmediata, consistentes en maltratos verbales, intimidatorios, abuso de autoridad, humillaciones y amenazas de despidos a los trabajadores, podrían ser valorados dentro de los alcances de amenaza cierta e inminente para la procedencia del proceso constitucional de amparo, el enfoque de investigación es cuantitativo, de tipo descriptivo. La población está constituida por el número de jurisprudencias resueltas por agravio constitucional de orden laboral relacionado al despido arbitrario del trabajador durante el año 2013, se concluye que cuando hay huelga de trabajadores estatales y privados, y las empresas contratan nuevo personal, este hecho constituye una operación de guerra psicológica de despido arbitrario, de efecto intimidatorio que deberían ser valorados el juez dentro de los alcances de amenaza cierta e inminente para la procedencia del proceso constitucional de amparo.

Ferran (2014) En su Trabajo de fin de grado 2013-2014, “El Dolo y la Imprudencia temeraria en el accidente de trabajo”, Universitat Pompeu Fabra, Razón por la que su trabajo de investigación se basa en la jurisprudencia de los tribunales españoles, para poder probar su existencia y evidenciar los daños que causa en la sociedad trabajadora, decidiendo una solución más pragmática personal. al estudiar el Dolo y la imprudencia temeraria en el trabajo, podemos inferir que efectivamente en el derecho del trabajo no hay excusas para evitar sancionar conductas ilícitas, y que no importa el lugar y la sociedad donde exista o se realice el trabajo siempre se van a realizar conductas abusivas y mal intencionadas que soslayan las relaciones laborales trasgrediendo la ley especial, y que deben ser reprimidas por la acción penal, obligación que tiene todo estado de velar por la tranquilidad y desarrollo social de sus habitantes, permitiendo de esta forma el desarrollo inclusivo en la producción y la economía del estado.

1.5 Justificación de la investigación

El despido arbitrario es una conducta dañina que vulnera la ley del derecho al trabajo, distorsionada el comportamiento social, afecta directamente al trabajador como persona y su desarrollo familiar, afecta al estado al estado en su capacidad imperativa de control social afectando su desarrollo.

Somos de la opinión que, es necesario establecer un control social de última ratio que permita controlar aquellas conductas empresariales o de quienes hagan su vez que distorsionan la ley y el desarrollo social del país. El estado debe tener la capacidad de poder controlar todas las conductas antisociales sin distinción, por el solo hecho de ser dañinas al desarrollo social del país.

Nuestra legislación penal ha regulado un capítulo denominado delitos contra la libertad del trabajo, tipificando dos artículos de los cuales ninguno sanciona el comportamiento dañino del empleador cuando imputa conductas inexistentes al trabajador con la intención dolosa de extinguir la relación contractual de manera unilateral y sin motivo legal que justifique su comportamiento, por el solo hecho de un beneficio propio.

1.6 Limitaciones de la investigación.

Las limitaciones en el presente trabajo de investigación se pueden establecer en:

- El desconocimiento progresivo de los derechos laborales.
- La falta de apoyo en brindar información que permita ilustrar de manera más efectiva nuestra investigación.
- La Falta de credibilidad en la capacidad de control estatal.
- La conceptualización de poder económico, político y legal de los empleadores.
- El desánimo en creer de poder cambiar la legislación en favor socio laboral.
- La falta de tiempo para profundizar en otros temas complementarios a la presente investigación.
- Los recursos económicos insuficientes.

1.7 Objetivos

– *Objetivo general*

Determinar qué factores del despido arbitrario frente al código penal en los juzgados de la Corte Superior de Lima influyen en la vulneración del derecho del trabajo.

– *Objetivos específicos*

Determinar en qué nivel el incumplimiento intencional de la Ley laboral influye en la vulneración del derecho al trabajo,

Determinar en qué nivel el delito de fraude laboral influye en la vulneración del derecho al trabajo,

Determinar en qué nivel el abuso de poder como conducta antijurídica influye en la vulneración del derecho al trabajo.

1.8 Hipótesis

– *Hipótesis general*

Los factores del despido arbitrario frente al código penal en los juzgados de la Corte Superior de Lima influyen positivamente en la vulneración del derecho del trabajo.

– *Hipótesis específicos*

El nivel del incumplimiento intencional de la Ley laboral influye positivamente en la vulneración del derecho al trabajo,

El nivel del delito de fraude laboral influye positivamente en la vulneración del derecho al trabajo,

El nivel del abuso de poder como conducta antijurídica influye positivamente en la vulneración del derecho al trabajo.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Marco conceptual

2.1.1 *Enfoque teórico del derecho penal del trabajo*

Es la relación misma que genera el trabajo la que hace necesaria su protección penal, la historia del trabajo y el desarrollo periódico en la vida del hombre nos ha hecho observar la realidad del trabajo, es precisamente por los grandes eventos sociales como la revolución industrial, la ley de las ocho horas con los mártires de Chicago, y muchos otros eventos sociales en el mundo nos muestran la magnitud del daño que se ha causado al hombre a través del tiempo en búsqueda de protección a su subsistencia y al derecho de un buen trato en el trabajo, en épocas pasadas cuando el hombre era esclavo trabajaba para un amo y muchas de las veces moría trabajando por él, posteriormente la necesidad de trabajo condicionó la mano de obra por la inmigración del campo a la ciudad en búsqueda de mejoras económicas tornándose nuevamente en formas esclavistas y abusivas, eventos que nos llevaron a establecer mecanismos de protección a favor de la persona como trabajador.

Sin embargo, el círculo del tiempo se está cerrando nuevamente de procedimientos más sofisticados condicionando nuevamente al ser humano como consecuencia de la falta de regulación legal que impida el maltrato del trabajador, es necesario entender que a través de esta fuerza motriz desarrollada por el hombre las sociedades pueden desarrollarse, y es justamente allí en el momento más esencial que requiere protección y consideración donde surgen eventos contrarios a la ley y al orden social, no existe un estado en el mundo que no requiera la existencia del hombre, sin embargo es mucho más cierto que esa mano de obra es constantemente abusada por la arbitrariedad de muchos empleadores, se despiden a trabajadores por el solo egoísmo económico del aprovechamiento del poder, por beneficio propio en sacar ventajas económicas y poniendo en grave peligro al trabajador, su familia y la sociedad. El derecho del trabajo a través de la mano de obra (trabajo físico o intelectual) es necesario para

el estado, porque como gobierno necesita de ella para poder establecer mecanismos administrativos que permitan el funcionamiento de todo el aparato administrativo, necesita de acciones intelectuales que le permitan crear procedimientos para el desarrollo como nación, todo ello relacionado con la economía y producción, pero que, con una normatividad laboral que por sí sola ya no brinda seguridad jurídica se hace necesario la protección de última ratio donde se controle los excesos graves que se cometen en contra del trabajo que afecta el desarrollo social de una nación, no es justo ni equitativo que una gran parte de la sociedad sea violentada en sus derechos.

La vida del hombre a través de la historia nos ha mostrado que la fuerza laboral no solo se origina del hombre, sino que, el mismo se sirve de ella cuando esta se convierte en bienes como un mecanismo de la económica para el desarrollo social, lo que evidencia la necesidad de protección penal cuando se agrede de manera intencional y sin motivos ni pruebas que la justifiquen.

En la tesis, “La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la actividad privada a propósito del pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional”, Universidad ESAN. En el presente trabajo de investigación se describe que el desempleo como consecuencia del despido arbitrario genera una tendencia a la comisión delictiva como consecuencia del desamparo al que se somete al trabajador. Esta distorsión social es consecuencia de los mercados laborales en donde solo una de las partes como el inversionista es el que se favorece, lo que lleva al investigador a comprobar que la criminalidad y desempleo siempre han estado asociadas. (Cubas y Moschella, 2019)

En este trabajo de investigación se explica precisamente que el desempleo ya sea generado por el despido arbitrario o la falta de este, el que nos lleva a la conclusión que la delincuencia existe a causa de la falta de un adecuado trabajo estable y bien remunerado. La

mayoría de los jóvenes que delinquen desisten en algún momento. Precisamente el factor que mejor explica el “retiro” de la actividad delictiva es un buen empleo. En resumen, el empleo y su naturaleza explican buena parte del ingreso, el abandono y la dualidad entre delito y trabajo. (Bergman, 2013)

2.1.2 En la teoría del derecho

El derecho penal del trabajo es un mecanismo de protección social de última instancia vinculada a un supuesto de hecho y una consecuencia jurídica, propia de una acción u omisión. (Calderon, 2014).

Son estos tipos de acciones y omisiones que se presentan en el derecho del trabajo como mecanismo de control social previo al derecho penal que ha devenido en el tiempo en insuficiente entre las partes vinculadas a una relación contractual, que a pesar del obligatorio cumplimiento que debe tenerse a la normatividad respecto de lo convenido en el contrato de trabajo se torna una fantasía jurídica ante el incumplimiento arbitrario y mal intencionado del empleador, es en el contrato de trabajo, precisamente allí donde nace la obligación de respeto a las necesidades de convivencia socio laboral que permitan el normal desarrollo y crecimiento de bienestar del hombre y la sociedad, comportamiento humano que lo único que busca es la igualdad de condiciones en el tratamiento de su condición como tal y la equidad social respecto a sus intereses como partes vinculadas al contrato de trabajo. No se busca una sanción por venganza social, no se pretende castigar simples conductas que son propias del derecho de una persona, sino, corregir la desproporción mal intencionada y abusiva en el despido arbitrario que a sabiendas de la inexistencia de motivos que justifiquen su actuar, no solo ejecuta su plan de extinguir el contrato de trabajo, sino también, busca causar daño irreparable en la persona en lo más íntimo de ser, su entorno familiar y social, generando un daño en cadena ya que esta acción afecta también el crecimiento socioeconómico del estado e igual no repara en ejecutar su plan de resolver el contrato de trabajo sin causa alguna que justifique su acción.

2.1.3 Investigaciones nacionales de teorías importantes.

El derecho penal, y los otros mecanismos de control social, tienen las mismas finalidades: buscan evitar aquellas conductas que la sociedad considera indeseables y, en contrapartida, estimular otras conductas que se ajustan a las normas de convivencia social. No solo el derecho penal es un mecanismo de control social, sino, que existen otras ramas del derecho como el derecho del trabajo; sin embargo, este control social al no ser efectivo genera un descontrol social que solo podrá ser controlado por el derecho penal como el mecanismo más rígido, para corregir un evidente desorden social. (Villavicencio, 2016).

Es el caso despido arbitrario laboral como conducta típica antijurídica y culpable de los empresarios y sus representantes que a sabiendas que esa conducta está prohibida por el derecho especial igual la realizan con la seguridad que su actuar no podrá ser sancionado en el derecho penal, debido a la falta de control que restrinja o prohíba estas conductas.

El Derecho Penal Laboral o del trabajo puede entenderse como el conjunto de normas destinadas a la protección penal de los derechos e intereses de los trabajadores, comprendiendo fundamentalmente tres ámbitos: Primero, el trabajo necesita de una protección elemental, Segundo, que esta protección sea dirigida a la persona, Tercero, que sea un resguardo social. (Calderon, 2014)

Prácticas anti laborales que afectan gravemente un mandato legal, y la capacidad de control que tiene todo estado para brindar una adecuada convivencia de paz social. El derecho penal laboral comprende preceptos que atañen al conjunto de actores de la actividad empresarial, estableciendo sanciones a los empleadores y terceras personas por vulnerar los derechos de los trabajadores. Para el jurista Calderón, existen causas más que suficientes en el derecho laboral para que el derecho penal como el último elemento de control social, sancione conductas que vulneran los derechos de los trabajadores o de los empleadores, las mismas que son conductas comisivas y omisivas que se producen en la relación laboral donde existe

conocimiento y voluntad del empleador, las cuales se circunscriben dentro de su ámbito de acción del derecho penal y deberán estar tipificadas para que no queden impunes como tal. Es en este criterio que el despido arbitrario laboral afecta tres aspectos importantes de la relación laboral. Primero, la protección al derecho del trabajo que debe existir para que el trabajador no sea despedido sin una causa objetiva debidamente comprobada que afecte su condición como tal. Segundo, que el trabajador no sea tratado como un objeto de trabajo y ser desechado en cualquier momento por voluntad injustificada del empleador, afectando sus ingresos como fuente de supervivencia y desarrollo personal. Tercero, este tipo de conductas del empleador afecta también el entorno socioeconómico laboral, en el cual se encuentran como agraviados indirectos su familia como dependientes y ascendentes, así como la sociedad misma y el estado en general al impedir que el trabajador pueda contribuir con sus impuestos al estado. Opinión que compartimos, en razón a que, la protección del derecho al trabajo no es ajeno al control social de ultima ratio del derecho penal, toda vez que, en el confluyen conductas permanentes de la persona, susceptible de cualquier acción intencional contraria a la ley.

En la Protección Penal del Trabajo, se busca la protección de bienes elementales para la vida en sociedad cuando el derecho al trabajo se torna insuficiente para controlar la conducta que lo trasgrede. (Arevalo, 2013)

El derecho penal trabajo existe y está enmarcado en la liberalidad que tiene el empleador para tomar decisiones y son estas las que vulneran no solo el derecho nacional, sino, también tratados internacionales, y son estos lo que se deben tener en consideración para la existencia misma de la regulación penal que permita al estado poder ejercer un control social de ultima ratio en el derecho del trabajo. Somos de la opinión del jurista, el empleador no solo vulnera la normatividad especial, sino, que, además vulnera el derecho en general, trasgrede la potestad coercitiva del estado, vulnerando estado democrático de derecho al desacatar las disposiciones legales cuando simulando el cumplimiento de la ley, cumple con el

procedimiento regular definido en la norma, pero no, cumple con el sustento del mismo, o lo que es más grave, sustenta sus argumentos con hechos o pruebas falsas, afectando de esta manera los derechos fundamentales de los trabajadores como personas, derechos vinculados directamente con los derechos humanos.

El despido se funda en el fin de la relación contractual laboral más trascendente de la persona, por decisión exclusiva del empleador o quien ejerza su representación. (Blancas, 2006)

El despido arbitrario se ejecuta con conocimiento y voluntad del empleador de despedir de forma unilateral a uno o varios trabajadores sin una causa objetiva que pueda ser comprobada, aspecto cognitivo y volitivo del dolo que se presenta en la unilateralidad de extinguir el vínculo contractual a sabiendas que el trabajador no ha cometido ninguna falta que le atribuya una causal de despido, solo es, el deseo de desvinculación laboral del empleador, sin importar las consecuencias socio laborales que perjudican al estado y al trabajador. Considera la acción del empleador como ilegítima y/o antijurídica, es decir, es una conducta contraria a la norma, conducta que se ha convertido en una regla general de los empleadores, a razón que, al rebasar el control social previo de la norma especial, ya no tiene otro control que lo comine a actuar de acuerdo con la ley. Esta acción es típica, antijurídica y culpable como resultado de su actuar doloso del empleador; sin embargo, esta conducta no está tipificada como tal, por lo tanto, no tiene sanción penal, generando de esta forma un descontrol social, que escapa a la capacidad imperativa del control estatal, afectando todo sistema de convivencia social.

La intervención del derecho penal en el ámbito del trabajo permitirá equilibrar las condiciones socio laborales y el control social en el trabajo. En esta línea de análisis político-criminal debe añadirse que la punición de la discriminación laboral alcanzaría proporción y coherencia si quedara entroncada con la protección penal de las condiciones laborales. Se

trataría de equiparar la imposición discriminatoria de condiciones irregulares a la imposición abusiva o fraudulenta, y de someterla a sus mismos límites. Los que luego se propondrán, hacen referencia a un doble filtro: uno material, atinente a las materias que más afectan a los intereses de los trabajadores; otro formal, que excluya, en todo caso, las condiciones meramente contractuales y quizás también las que tengan su origen en un convenio colectivo. (Lascuráin, 2006)

No todas las conductas de los empleadores son punibles, sino, solo algunas, aquellas que no están vinculadas a los acuerdos entre partes como consecuencia bilateral voluntaria entre ellos; las demás que sobrepasen al derecho especial sí, pero que sean efectivas, por eso describe a la discriminación como una causal de regulación penal ya que en ella se afecta la voluntad unilateral de forma indiscriminada y fraudulenta, afectando no solo el derecho del trabajador en el derecho del trabajo, sino, además afectando sus derechos como persona, derecho protegidos por los Tratados internacionales de Derechos Humanos. En nuestro sistema jurídico legal este tipo de conductas en contra de los trabajadores no es ajena a los empleadores nacionales, las mismas que se van a observar en los despidos nulos, incuasados y fraudulentos, resolución contractual unilateral que a decir verdad no afecta el contrato en sí, sino, el control social como acción imperativa del estado a través de la ley, lo cual lo hace una conducta delictiva sumamente gravosa.

En su libro Derecho Penal Laboral, señala que cuando en el trabajo se presentan peligros que rebasan sus límites es necesario la intervención del derecho penal como única forma de restablecer el orden social, momento en que se mezclan las disposiciones laborales y penales constituyendo el derecho penal del trabajo. (Palomino, 1993)

Precisamente este tipo eventos socio laborales son las que nos llaman a reflexión, por ser conductas anti laborales que configuran actos contrarios a la norma especial respectiva como parte del control social del estado, son contrarios a la ley y como tal se tornan en actos

ilícitos, y al ser ilícitos escapan al control social previo de la norma especial de la materia laboral, los cuales no puede quedar impune. Por tal razón, lo que se busca proteger no es la conducta laboral, que ya está protegida, sino, las conductas ilícitas que afecten a este derecho como consecuencia propia de la misma relación laboral. Ese es el atentado al derecho fundamental del trabajo que se convierte en un ilícito que ha escapado del control social previo de este derecho y que debe ser corregido y protegido por el derecho penal.

En la Revista THEMIS, El Delito contra la Libertad del Trabajo, al artículo 168 del código penal liberalidades que no son imputables al trabajador, precisa una antigua discusión si lo que se quiere proteger es un derecho individual o colectivo, precisando una protección a una clase trabajadora. (Ugaz, 1993)

A juicio del autor, no está en riesgo el derecho individual de los trabajadores, sino, el derecho colectivo de las personas como miembros de una comunidad a quienes se afectan sus derechos al ser paralelamente miembros que conforman un colectivo como trabajadores, consecuentemente afectan una comunidad de ciudadanos. En este sentido el autor ha ido mucho más allá del sentido normativo especial del derecho del trabajo, saliendo a la esfera de los derechos fundamentales de la persona, como lo comentamos párrafos anteriores en la apreciación del jurista Arévalo Vela.

A nuestro juicio, la acción delictiva operante en nuestro régimen laboral ha desbordado los cánones de respeto a la ley especial de la materia, siendo necesario una regulación de ultima ratio que se ejerce por el derecho penal, es evidente que nuestro estado, y en la opinión compartida con el jurista Ugaz, no tiene capacidad coercitiva, en el código penal peruano solo se ha regulado supuestos penales que son de difícil probanza, toda vez que es el empleador quien por lo general tiene la información base de los medios probatorios y los utiliza siempre a su favor causando daño de forma dolosa. Esto nos muestra la urgente necesidad del ejercicio de control social del estado en el derecho del trabajo.

2.1.4 Derecho Comparado

➤ Francia

En 1880, se promulga la primera ley de Estabilidad Laboral en Francia y esta fue la primera en el mundo en reconocer este derecho y brindar protección al trabajador en caso de despido, así lo establece el artículo 1º que refiere que "El contrato de arrendamiento de servicios de duración indefinida, puede terminar siempre por voluntad de cualquiera de los contratantes, sin embargo, la terminación del contrato por voluntad de uno de los contratantes puede dar lugar a daños y perjuicios". (Iglesias, 2016, p. 51)

➤ Estados Unidos

En el artículo 28 de la Carta de las Naciones Unidas que proclama: "El hombre, mediante su trabajo tiene derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica". Pues es claro que como en toda sociedad el trabajo es fundamental para el desarrollo de las personas por lo que todo estado brinda su protección. (Iglesias, 2016)

➤ Costa Rica

Estado de Costa Rica según su constitución protege y tiene como obligación velar por todos los costarricenses por su desarrollo individual y social; así lo establece el artículo 56 de la Constitución Política, que reza: "El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad...". (Constitución Política de Costa Rica [CPC], 1949).

➤ Puerto Rico

En el artículo 294 de su código penal ha regulado el despido o suspensión de la relación contractual de trabajo como una conducta delictiva, penalizando esta acción del empleador por ser dolosa al despedir o suspender al trabajador en sus labores por el hecho no estar de acuerdo con su conducta como empleador, restringiéndole la conducta del empleador a no permitirle siquiera imponer sanciones por el hecho que el trabajador ejerza sus derechos fundamentales. (Código Penal [CP], 2012)

Este cuerpo normativo nos evidencia la importancia de la protección al derecho del trabajo no por el solo por el hecho de ser una fuente de ingresos y desarrollo personal de los trabajadores, sino, por el efecto social que produce la conducta dolosa y desleal del empleador al ejercer una condición abusiva y excesiva de su condición como tal. El legislador ha buscado de esta forma corregir la capacidad coercitiva del estado imponiendo ante estas conductas delictivas el orden público del estado.

➤ **Bolivia**

En su Constitución prohíbe el despido que no sea justificado precisando aquellas sanciones que corresponden a este tipo de conductas dolosas. (Constitución Política de Bolivia [CPB], 2009)

El estado boliviano en su constitución política incide en la práctica de los cuidados de los derecho fundamentales de los trabajadores y las sanciones a los responsables que no cumplan con las disposiciones legales y el cuidado de los derechos al trabajo de sus ciudadanos como una fuente de desarrollo social, se interpreta de este cuerpo normativo la existencia de un comportamiento patronal arbitrario y abusivo por parte del empleador, por lo que estado boliviano a regulado límites a las conductas de los empleadores.

Asimismo, el Código penal Boliviano en su art. 303, precisa que la regulación laboral es de exigencia obligatoria y se interpretan siempre en protección a los trabajadores por ser la mano de obra social de carácter trascendente como motor de la producción. (Código Penal [CP], 2010)

En el código penal boliviano, el estado a efecto de corregir conductas antisociales de abuso socio laboral ha activado la fuerza del ius imperio estatal para ejercer un adecuado control social, busca proteger y castigar a quienes no respeten los derechos de los trabajadores, precisando que para ello están obligados aplicar la norma laboral en concordancia a los principios del derecho laboral, esto como una condición de impartición de justicia en base a la necesidad de los trabajadores y el respeto irrestricto al orden público. En nuestra legislación no

se ha regulado tales condiciones, lo que permite que nuestra legislación laboral no se cumpla ocasionando una absoluta desobediencia a la capacidad imperativa del estado y desprecio a los derechos de los trabajadores.

➤ **Venezuela**

El código penal de venezolano en sus artículos del 191 al 193 ha regulado el comportamiento contrario al orden público en materia del trabajo, imponiendo sanciones penales a cualquier individuo que atente bajo violencia contra la libertad del trabajo afectando a trabajadores o empleadores, con la agravante si estos son representantes legales de las empresas. (Código Penal [CP], 2005)

➤ **España**

En su Código Penal en el Título XV: De los delitos contra los derechos de los trabajadores, Artículo 311, 314 y 318. Sanciona con pena privativa de libertad a quienes haciendo uso y abuso de su condición y la necesidad de los trabajadores los someten a condiciones contrarias a la ley afectando sus derechos como trabajadores, precisando que las personas jurídicas son responsables a través de sus representantes legales, quienes son responsables por las acciones que se generen dentro de ellas en contra de los trabajadores. (Código Penal [CP], 2020)

Este dispositivo legal asegura que los trabajadores no sean despedidos por ejercer su derecho a reclamo o denunciar a su empleador por vulnerar sus derechos fundamentales, previniendo de esta forma cualquier represalia por parte de los empleadores. El código penal español busca castigar las conductas de los empleadores que restrinjan las libertades de los trabajadores, asegurando que los trabajadores puedan ejercer su derecho libremente sin represalias de ningún tipo como los despidos arbitrarios. En la legislación española se prohíbe conductas irregulares de las personas jurídicas convirtiéndolas en delitos para quienes ejercer su representación legal como administradores de las mismas, a sabida ciencia que son estos últimos quienes tienen el poder de decisión, busca proteger la vida y la salud de los

trabajadores permitiéndoles un trabajo seguro y digno para su desarrollo personal y social. Condiciones legales que nuestra legislación no ha tenido en consideración, convirtiéndose en permitidas a la conducta de los empleadores que haciendo un abuso de sus facultades y derechos como empresarios rutinariamente despiden a los trabajadores sin causas justas y en total desprecio por la normatividad laboral vigente.

El despido arbitrario frente al código penal peruano

El despido arbitrario como delito

Incumplimiento Intencional de la Ley Laboral

El incumplimiento como una conducta contraria a las disposiciones legales no necesariamente están revestidas de una acción dolosa, sino, por el contrario de una acción de desatención o desprecio a lo que determina la ley, esto en el contexto que el comportamiento humano está circunscrito a todo el marco normativo legal que tiene nuestro estado, y que para la existencia de una acción propiamente dolosa tendría que estar regulado necesariamente en la ley penal.

Ahora bien, en este mismo contexto normativo y por política criminal el estado tiene la obligación de legislar en función a los hechos sociales relevantes que afectan la convivencia de sus ciudadanos, controlar aquellas conductas que sobre pasan la convivencia social común regulada en la norma descritas para tal fin (derecho civil, tributario, comercial, etc.) cuando estas normas pierden el poder de control social, entra en acción el poder coercitivo del estado aplicando su última ratio cual espada de Damocles el derecho penal, con la finalidad de corregir estas distorsiones del comportamiento humano que causa degeneración social y normativa a la vez.

Es el caso del Derecho del trabajo, que si bien es cierto son normas administrativas que establecen condiciones de convivencia socio laboral, en su regulación legal ha precisado parámetros a las facultades del empleador al imponer restricciones a ciertas conductas de abuso

de su poder y que al ser vulneradas arbitrariamente tiene una sanción administrativa, hasta aquí todo encuadraría en un perfecto control social del estado, penalmente irrelevante. Sin embargo, cuando este comportamiento se ha vuelto una conducta cotidiana en los empleadores se torna arbitraria y dolosa que desborda el control del estado, esta parte de convivencia social queda sin efecto del control socio laboral, no solo por el hecho del incumplimiento de la norma, sino, por que consecuentemente estas acciones demuestran que no importa cuánto tengan que reparar al estado por la sanción administrativa, total esta sanción es más cómoda para sus intereses económicos y personales. Es aquí la relevancia de esta inconducta social como incumplimiento intencional de la norma que ya no solo es una simple falta administrativa, sino, que va más allá, ya no importa la prohibición o restricciones que imponga el estado, socialmente tampoco importa si esta arbitrariedad de vulnerar la norma intencionalmente causa un descontrol social y daña a la persona y su entorno familiar como ocurre en el despido arbitrario, en el cual al extinguirse la relación contractual y no tener la fuente de ingresos económicos generados por su trabajo se expone al trabajador y su familia a cambiar sus hábitos de vida en condiciones de insolvencia económica y tratar de sobrevivir como puedan no importan las consecuencias sociales y el proyecto de vida del trabajador y familia, ni mucho menos el recaudo tributario que no tendrá el estado como causa de esta acción dolosa del empleador.

Este comportamiento de incumplimiento intencional que ha desbordado los parámetros de la norma laboral y el control social es necesario corregir por necesidad no solo socio laboral, sino, en el contexto social puro, como principio básico de convivencia social, el mismo que nos obliga a la creación de normas que permitan una adecuada convivencia entre seres humanos.

El despido como una conducta antisocial

El despido es una conducta personalísima del empleador contraria al ordenamiento jurídico, que se torna en una conducta antisocial porque no respeta la prohibición legal descrita

en la norma, máxime si esta conducta se ha vuelto cotidiana en el actuar de los empleadores que solo reciben sanciones administrativas que están dispuestos a correr el riesgo de recibir, toda vez que son más convenientes para sus intereses.

Como se puede observar, el derecho al trabajo como todas las demás ramas del derecho no es ajena al descontrol social y, a su ineficacia a través del tiempo como consecuencia del desarrollo y cambio sociales; por lo que bajo este contexto el despido laboral sin causas válidas y probadas constituye un desprecio a la posibilidad de sobrevivencia de la persona, siempre y cuando no exista una causal que demuestre la acción del despido como válido. La única fuente de ingreso para lograr su desarrollo personal y social del trabajador es el trabajo amparado y protegido en la ley, la decisión de extinguirlo sin justificación jurídica no solo causa daño al trabajador, sino, a la sociedad en general, en razón a que el o los trabajadores ya no podrán seguir contribuyendo con sus impuesto al estado, dejando de ser un trabajador formal y pasar a ser una persona desocupada y probablemente trabajador informal colaborando así con la ilicitud y el desorden social.

➤ **Acto unilateral del empleador**

Decisión personal del empleador que se puede presentar de dos formas, una atribuida a hechos ciertos que le otorgan derecho al empleador de poder actuar como tal, y la otra a hechos notoriamente inexistentes o no probados conducta del empleador que se configura en la arbitrariedad e intencionalidad de causar daño al tener conocimiento que su conducta está prohibida.

Conducta que se basa en la facultad legal que le otorga ese poder de decisión unilateral de poder resolver o extinguir una relación laboral por su sola decisión sin necesidad de autorización y control de autoridad alguna. El empleador no necesita de autorización para tomar decisiones en su empresa aun a sabiendas que su actuar está prohibido, pero asume el riesgo de la prohibición normativa y se enfrenta a la sanción posterior que le imponga el estado.

➤ **Acto constitutivo**

Es el desarrollo de una acción que tiene una finalidad y objetivo propio, es el caso del despido arbitrario que se encuentra prohibida en la ley. Conducta propia del empleador de tomar la decisión de realizar el despido arbitrario; es la ejecución del acto delictivo contrario a la ley, conducta del empleador nutrida de intencionalidad, conocimiento y voluntad de realizar la acción en contra del trabajador, lo que evidencia la existencia de dolo y/o la culpa en la ejecución del despido arbitrario, sobre todo en el despido nulo y fraudulento se refleja la existencia de una acción dolosa, y en el despido incausado la existencia de una acción culposa; conductas de las que hablaremos en el desarrollo del presente trabajo.

➤ **Acto receptivo**

Aspecto de reconocimiento y aceptación del agravio por parte del trabajador, no solo desde la perspectiva cualitativa de la afectación jurídica, sino, también desde una perspectiva cuantitativa de la afectación económica, ésta última es la más dañina porque imposibilita al trabajador en su desarrollo personal y familiar.

Asentimiento de una acción generada con la finalidad de tomar conocimiento de una acción jurídica, conducta enmarcada en el sujeto pasivo del delito.

➤ **Acto que produce la extinción laboral**

Comunicación verbal o escrita de la terminación de la relación laboral llamado despido, que puede ser con causa justificada o injustificada, esta última cuando no tiene sustento fáctico ni jurídico constituye un despido arbitrario que causa agravio personal y social en un estado de derecho. Acción prohibida como decisión unilateral de extinguir la relación laboral por parte del empleador; resolución de la relación laboral a sabiendas que es contrario a la ley que causan daño irreparable en el trabajador; es un acto extintivo doloso de incidencia penal de la relación laboral, aunque no se haya formalizado de manera escrita, son hechos realizados que no se puede probar porque son falsos e inexistentes.

En el transcurso o desarrollo del contrato de trabajo es normal que por efecto de su auto regulación el contrato se extinga, también existen causas que generan la extinción del mismo que pueden ser atribuible a las dos partes, a una de las partes o ajeno a la voluntad de las partes, de las cuales la segunda de estas causas si reviste incidencia penal.

El Despido laboral como sanción penal

Protección legal contra el despido arbitrario como consecuencia de la conducta unilateral sin causa del empleador, por la generación del daño al trabajador, acción premeditada y ventajosa de extinguir el contrato de trabajo con la finalidad de no continuar con los servicios del trabajador y que tiene como objetivo lograr una ventaja económica a su favor a sabiendas que no existen fundamentos que respalden dicha acción.

El despido, puede fundarse en un hecho doloso con la intención de causar daño, y se puede interpretar como dolo directo, indirecto o eventual, **el primero** como despido fraudulento con la decisión unilateral de causar daño a sabiendas que no existe una causal le inventa un hecho y pruebas y lo despide, con el solo ánimo de causarle un daño al trabajador. **El segundo** como despido nulo en donde el empleador por venganza o represalia despide al trabajador a sabiendas que no debe despedirlo porque la ley lo prohíbe, se representa el daño, pero al ser necesario para él, igual lo despide. **Y el tercero** como despido incausado o sin causa que se funda en una causal de despido que precisa la norma pero que el empleador no lo puede probar, pero que se representa el daño y confía en que eso no pasará y lo despido siéndole indiferente si causa daño.

El Derecho al trabajo y su protección penal

Desde la perspectiva general del derecho natural, el derecho del trabajo es la especie a razón que es inherente a la vida del hombre, necesario para subsistir de forma individual, familiar y en sociedad, es trascendente en su desarrollo y bienestar social; razones que nos llevan a buscar su protección en todas las áreas del derecho, y no solo de forma especial como

derecho del trabajo, toda vez que como tal, no protege al trabajador en su condición de ser humano del daño a la persona y a la sociedad cuando se le imputa hechos con la finalidad de extinguir la relación laboral sin causas objetivas e injustas, causándole daños irreversibles. El derecho del trabajo se ha tornado ineficiente e ineficaz para controlar conductas que atentan contra la continuidad del contrato de trabajo, lo que nos obliga a recurrir al derecho penal como ultima ratio de protección legal del estado.

El derecho del trabajo es inherente a la persona, se creó como necesidad de protección de la persona como trabajador, el trabajo se humanizó protegiéndolo con la legislación, para que el hombre no sea tratado como objeto, esta protección se respetó por muchas décadas, sin embargo se ha estancado y como consecuencia de los cambios socioeconómicos e intereses personales de los inversionistas se ha deshumanizado, condicionando al trabajador, si quiere tener trabajo, no ejercite sus derechos como tal, al extremo que si el trabajador no acepta los condicionamientos es despedido, sin importar el daño que se causa a él, su familia y al estado.

La violación de derechos de los trabajadores genera un retraso social al convertir la continuidad de la relación laboral en un condicionamiento de sometimiento ilegal del trabajo; esto nos muestra que el derecho del trabajo como tal no logra asegurar un trabajo seguro y digno que le permita al trabajador sentirse realizado tanto individual como colectivamente.

El derecho al trabajo son disposiciones normativas de carácter de orden público, que deben ser respetadas obligatoriamente, de lo contrario, si no cumple con su rol de control social previo, entonces se necesita del código penal para su corrección y reconocimiento.

El fundamento constitucional del derecho al trabajo se encuentra en la Constitución Política del Perú (1993) en el artículo 22º, por lo cual queda establecido que el trabajo más que un deber es un derecho que dignifica a la persona como pieza fundamental de la sociedad y sujeto de protección por parte de Estado (Constitución Política del Perú [CPP], 1993).

Asimismo, nuestra legislación especial derogada, establecía que, como consecuencia del despido arbitrario, el empleador o sus representantes de las personas jurídicas que se valiesen de cualquier acto irregular doloso que afecte la libertad del trabajo, comete delito penado entre los 3 a más años de prisión efectiva. (Ley N°22126, 1978).

Sujeto del delito contra la libertad del trabajo

Desde nuestra óptica jurídica, en los delitos contra la libertad del trabajo específicamente en el despido en todas sus modalidades, el sujeto activo del delito es el empleador, y el sujeto pasivo el trabajador. Estos sujetos se pueden observar o presentar cuando por causas vinculadas a una de las partes se rompe dicho vínculo sin que exista causa comprobada, conducta relacionada con el empleador que estaría configurando su posición de agresor como sujeto activo del delito, y el trabajador como parte agraviada víctima de la violencia del empleador como sujeto pasivo, por ser el agente afectado receptor del agravio.

El trabajador no configuraría como sujeto activo del delito contra la libertad del trabajo - despido arbitrario, debido que, para que ello suceda tendría que afectar la relación contractual con el empleador, agraviando a este último, imposibilidad jurídica de agresión al empleador por que el trabajador jurídicamente solo tiene poder de decisión para el cumplimiento del servicio que brinda, no puede despedir a su empleador.

En legislación nacional derogada D. Ley 22126 y su derogatoria, precisaba que el empleador persona natural o sus representantes legales, eran los sujetos activos del delito cometido como consecuencia del incumplimiento de la reposición del trabajador en su puesto de servicio. (Ley N° 24514, 1986)

Sin embargo, por excepción la imputación de sujeto activo, si bien es cierto en gran parte o la mayoría de las veces va a recaer sobre la conducta del empleador, esta conducta deja de ser exclusividad de éste, cuando el sujeto activo por complicidad o extensión dolosa sea un trabajador, dirigente sindical o un tercero que actúe en representación del empleador con

facultades legales, siempre y cuando afecten directamente a la relación laboral del trabajador como sujeto pasivo, y que estén vinculados en el mismo ámbito laboral.

Prácticas Anti Laborales

➤ **El Delito Contra la Libertad del Trabajo como Delito Común**

El derecho penal como acción de protección de ultima ratio castiga la acción típica, antijurídica y culpable ya sea por omisión o comisión dolosa del hecho intencional contra el agente pasivo del delito, que no es el trabajador propiamente dicho, sino, la persona humana, es en ese sentido la calificación penal, producto de la deshumanización y prevalencia del agente activo del delito ante el desvalor por la vida y la ley, de preferir irrestrictamente el interés personal - material sobre la persona del sujeto pasivo a sabiendas del daño que causa su actuar, acción que se configura como agravante en razón de la dependencia y subordinación existente entre las partes respecto a la relación contractual. Nuestra regulación penal en materia de trabajo resulta insuficiente para explicar las conductas de los empleadores respecto a los despidos arbitrarios y otras conductas de una relación de trabajo. (Caro, 2017)

➤ **El Despido Arbitrario como un Deber Jurídico de Cuidado**

El bien jurídico protegido es el trabajo como libertad personal y desarrollo social del estado. Las sociedades se desarrollan como consecuencia de sus necesidades básicas de sus ciudadanos para sobrevivir, son estas necesidades las que generan los lineamientos necesarios para la creación de normas que determinen las condiciones de convivencia social. El trabajo como medio de subsistencia de una sociedad, es la necesidad elemental de generación de producción y riqueza - ingresos económicos de la familia y sociedad - que necesita protección como fuente de desarrollo de un estado, actividad laboral que no puede suprimirse de manera unilateral aun siendo jurídicamente posible. El Despido arbitrario como arma mortal del trabajo, lo torna el empleador cual samurái que mata por encargo o codicia al impedir la continuidad de la vida laboral del trabajador y el normal desarrollo de la economía de un país.

La protección al trabajo como consecuencia del despido arbitrario frente a la sanción penal por acción dolosa temeraria del empleador es un requisito sine qua non para la existencia del trabajo como fuente de ingresos y desarrollo personal y social de una nación que requiere de la mayor protección jurídica para una convivencia de paz social.

➤ **Riesgo creado a causa del despido arbitrario en todas sus modalidades**

El despido arbitrario como causa de la extinción del contrato de trabajo no es una simple vulneración jurídica legal que violenta la norma especial del derecho del trabajo, sino que, va más allá de lo jurídico, afectando el control social de orden público que tiene la norma, atenta contra la existencia misma del estado como institución que representa a la sociedad que impide desarrollarse y su facultad imperativa otorgada por esta, dejando al estado en una condición de inoperancia.

➤ **La ilegalidad del despido y sus consecuencias penales**

La sola acción del despido unilateral sin fundamento justo e inequívoco se torna como una conducta contraria a las buenas costumbres e ilegal, y que por el solo hecho del actuar intencional, con conocimiento de la afectación que genera, esta acción contraria a la ley causa graves daños que requiere ser corregido por el derecho penal como el control de ultima ratio de todo estado; con la finalidad de poder prevenir nuevos hechos iguales o quizás más graves, corrigiendo estas conductas antisociales con sanciones penales que sirvan como mecanismo de coerción e intimidación que oriente a la reinserción social.

El Delito en el Fraude Laboral

El fraude como conducta antisocial de relevancia negativa, no es más que el comportamiento típico necesario para que el sujeto activo del delito pueda lograr su objetivo trazado; ardid o engaño intencional para procurar obtener un resultado que ha necesidad de él aun siendo injusta y contraria a la ley realiza la conducta para lograr obtener el resultado deseado.

Es el caso del despido arbitrario, que el sujeto activo del delito - el empleador – a sabiendas que su conducta está prohibida en la norma especial laboral, y es también relevantemente antijurídica crear una falta laboral inexistente y bajo su condición de superioridad jurídica de FACULTAD DE DIRECCION lucra ilícitamente a través del engaño y sometimiento del trabajador agraviado para despedirlo en el supuesto de una falta cierta y debidamente comprobada.

Despidos arbitrarios como fraude a la ley

➤ Despido fraudulento

En esta clase de despido el empleador como agente activo del delito actúa con premeditación alevosía y ventaja, con total conocimiento y voluntad que la acción que imputa al trabajador para despedirlo con afirmaciones falsas e inexistentes; y que para darle una formalidad legal inventa el hecho y las pruebas con la finalidad de conseguir el objetivo deseado de extinguir o dar por terminado el contrato de trabajo de forma irregular y dolosa. Esta acción no solo trasgrede la ley laboral al extinguir un contrato de trabajo de forma fraudulenta contraria a la norma, sino que, agravia a la sociedad afectando el orden público, deja al trabajador en condiciones de incapacidad económica exponiendo a él y su familia a un estado de insolvencia económica y discriminación social, así como perjudica al estado al impedir que los trabajadores sigan contribuyendo al fisco. Esta conducta del empleador, de por sí, ya es delictiva, al ser considerada por el propio Tribunal constitucional como una acción fraudulenta del empleador. (Tribunal Constitucional del Perú, 2001)

➤ Despido Nulo

Conducta unilateral dañina de extinguir un contrato de trabajo a sabiendas que existe un impedimento legal el cual precisa la imposibilidad de despedir a un trabajador o extinguir un contrato de trabajo por causales previstas en la norma, conducta dolosa que no solo atenta contra el trabajador, sino, también contra el orden social al afectar la estructura jurídica del

estado, ya que esta prohibición de despedir a un trabajador es por mandata imperativo de la ley, es una disposición de orden público. Sin embargo, el empleador o quien haga su vez internaliza su responsabilidad y la acepta al preferir pagar una sanción pecuniaria como la multa por falta administrativa y no permitir al trabajador seguir laborando a sabiendas que no existe una causa justa de despido.

➤ **Despido Incausado**

Acción mal intencionada del empleador que se reviste de una voluntad de desvinculación contractual con el trabajador sin expresión de causa o motivo aparente que lo justifique, por el solo hecho de beneficiarse o lograr un beneficio económico y/o personal, como el no pagar de acuerdo a la ley una correcta liquidación e beneficios sociales al trabajador despedido, causándole además del daño económico y moral también un daño psicológico y social, que afecta también a todas las personas dependiente económicos del trabajador. Comportamiento doloso que proviene de una serie de eventos imaginados, deliberados y decididos que se ejecutan sin importar el grave daño, personal, familiar y social causado al trabajador.

➤ **Despido arbitrario**

Como conducta única ilegal contraria no solo a la ley especial del derecho del trabajo, sino, que es también contraria a la constitución al violentar derechos fundamentales de la persona y atentar contra el orden público, al generar desorden social desestabilizando la paz social y orden económico debido a la exposición de personas a trabajos informales e irregulares, que propicia discriminación social, precariedad laboral y económica personal, familiar y social.

Esta conducta anti laboral es promovida como una corriente social en donde los empleadores constantemente la utilizan con la finalidad de no continuar con vínculos laborales de tiempos de servicio largos que los obligue a pagar grandes cantidades de dinero como

consecuencia del derecho que tienen los trabajadores por sus servicios brindados a sus empleadores.

Practica anti laboral que distorsiona la ley y promueve el desconocimiento de los derecho laborales de los trabajadores, distorsionando de manera inductiva el conocimiento social del derecho del trabajo, direccionando a la sociedad a un comportamiento esclavista como si esta fuera la única razón de supervivencia, obligándolos a aceptar condicionamientos a cambio de su trabajo para su subsistencia, indignidad que se encuentra vedada nuestra constitución y los tratados internacionales de derechos humanos.

➤ **Conducta anti laboral de relevancia penal**

○ **Tipicidad**

Conducta penal anti laboral que se configura al imputar un hecho falso regulado como prohibido por la norma penal. En este caso específico del despido arbitrario laboral de por sí ya evidencia una conducta reprochable penalmente, cuando el empleador vulnera la norma laboral al no poder probar su imputación que exige la ley laboral cuando requiere que la falta laboral cometida por el trabajador debe estar debidamente comprobada, El empleador inventa un hecho para despedir al trabajador conducta que está prohibida no solo laboralmente, sino también penalmente por la falsedad de las imputaciones.

○ **Antijuridicidad**

Acción contraria a la norma como lo es el despido arbitrario, se busca evaluar si la acción típica es contraria a la norma, se convierte en antijurídico por el solo hecho de imputar una falta inexistente o que la norma prohíbe, es el caso del despido en sus modalidades el empleador realiza la acción a sabiendas que su actuar es ilícito porque contraviene a la norma que lo prohíbe. Esto a razón que, es la que la norma laboral donde se exige condiciones específicas para que el empleador pueda despedir al trabajador en procedimiento acorde a lo determinado en la norma especial del trabajo; sin embargo, este incumple dicho dispositivo legal al no poder demostrar y probar sus imputaciones.

○ **Culpabilidad**

Es la responsabilidad de la acción de una conducta típica y antijurídicamente relevante, valoración del proceder del empleador al imputar un hecho que la norma lo prohíbe, por ser falso e inexistente, por despedir a un trabajador sin causa ni motivo aparente, tipificado en la norma laboral; responsabilidad que la propia norma penal también debiera tipificar como toda acción delictiva.

El Dolo en el Derecho Penal Laboral

Desde la perspectiva de los elementos del dolo, podemos determinar que es toda conducta consciente y voluntaria de causar daño e infringir la norma, atentado contra el ordenamiento jurídico, afecta el orden social al rebasar el control previo del derecho del trabajo, razón por la que esta figura jurídica del dolo laboral configura una conducta propia típica del derecho penal del trabajo.

El dolo como conducta intencional de quebrantar la ley en el derecho del trabajo se encuentra presente en los despidos arbitrarios (Nulo, Incausado y Fraudulento), cada vez que el empleador o quien haga sus veces como sujeto activo del delito interrumpe unilateralmente la relación laboral sin causa ni motivo, despide al trabajador con imputaciones falsas, inexistentes o sin pruebas ciertas por el solo hecho de beneficiarse de dicha acción, a sabiendas del daño que le causa al trabajador. El empleador actúa con conocimiento y voluntad de lesionar un bien jurídico protegido como el trabajo, atenta contra el estado mismo (*animus Laedendi*); actúa con conocimiento y voluntad de dañar o perjudicar al trabajador, atenta contra su honor o dignidad como parte subordinada, contra la supervivencia de él y su familia, (*animus Nocendi*); actúa con conocimiento y voluntad de llevar a cabo una determinada conducta delictiva de extinguir la relación laboral y/o el contrato de trabajo beneficiándose de tal accionar (*animus Delinquendi*). En resumen, lesiona, daña y delinque quien a sabiendas que su actuar contrario a la norma laboral genera agravios que pueden ser irreparables en contra del

trabajador, ejecutando su actuación por el solo hecho de beneficiarse con los resultados de conducta.

➤ **Imputaciones inventadas**

Supuestos de hechos inexistentes que sirven como fundamento para justificar la existencia de una determinada conducta a sabiendas que es falsa, acción de acusar hechos relevantes de acciones que no se han realizado practicadas por el empleador con la sola finalidad de poder extinguir el contrato de trabajo, imputaciones que sin ellas no se lograría justificar la existencia de una conducta propia de una falta grave de despido laboral, conducta inexistentes que se utilizan como ciertas para despedir a un trabajador o extinguir el contrato de trabajo de manera ilegal.

➤ **Intencionalidad de causar daño en el despido**

Acción de ánimo y/o deseo de causar daño con el despido laboral que se genera por la voluntad innata a la posición de dominio en la relación laboral, interés que tiene el empleador al desear no querer continuar con la relación laboral por interés personal inherente a su condición, sin importarle el resultado de su acción.

➤ **Pruebas falsas**

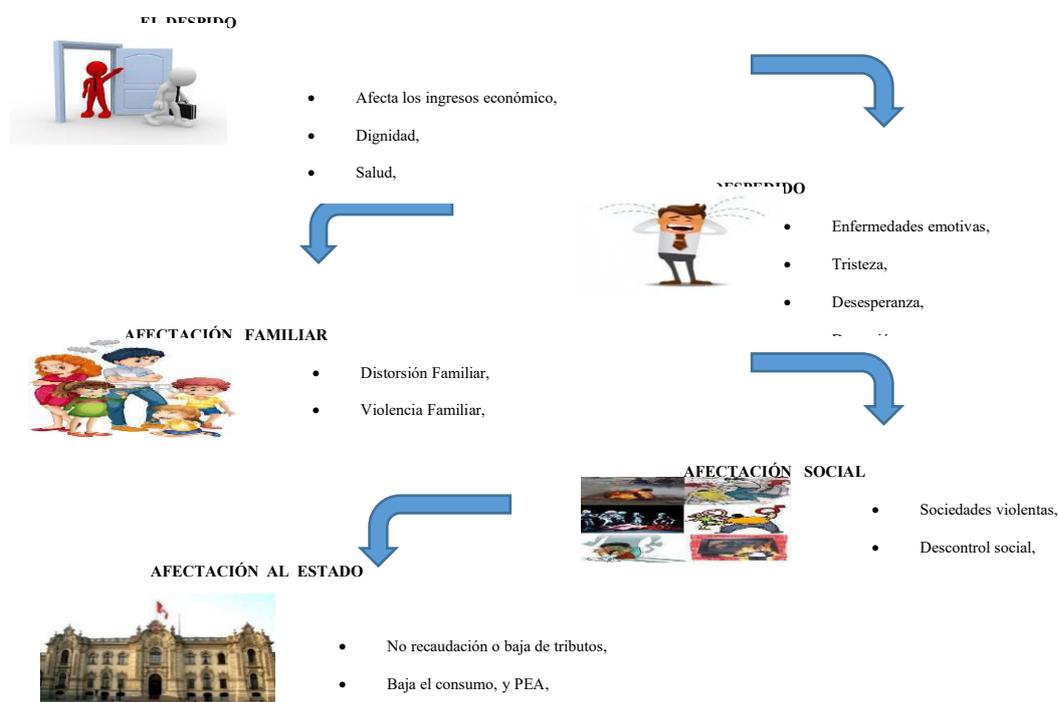
Elemento probatorio que no tiene valor jurídico, bagaje documentario ficticio utilizado por el empleador con la sola finalidad de extinguir la relación laboral despidiendo de forma arbitraria al trabajador. Puede consistir en documento apócrifo, creado intencionalmente, o algún otro objeto que no guarda relación con el hecho que se imputa y que no tiene valor legal.

➤ **Daño causado con el despido arbitrario**

Este tipo de conductas disociales causan daño al trabajador, afecta el orden público, el desarrollo y paz social al vulnerar la norma que lo regula, daña todo el sistema de convivencia social, jurídico y político que protege todo estado:

Figura 1

Daño causado con el despido arbitrario



Nota: elaboración propia.

Este tipo de eventos injustificados causa daños irreversibles en el sistema de convivencia sociolaboral, sociopolítico, socioeconómico, que repercute en todos los niveles de desarrollo de una sociedad civilizada.

Consecuencias Jurídicas Penales del Despido

Desde nuestra óptica, el despido laboral cuando se torna arbitrario como consecuencia de la unilateralidad dolosa del empleador o quien haga sus veces, causa daño a todo el aparato jurídico legal, violenta la norma especial de la materia (laboral) sobre pasando a esta regulación especial que tiene carácter de orden público; tiene un efecto distorsionador del control social, donde el derecho del trabajo se torna ineficiente e ineficaz para controlar las conductas de los empleadores, por ello es necesario corregir estas conductas ejerciendo el control de la última ratio del Ius puniendi del estado; de lo contrario al no ejercitarse un control penal laboral, esta afectación conllevaría a que las víctimas de este delito se vean inducidas, como décadas no

muy lejanas a vulnerar la ley generando disturbios sociales como consecuencia del desamparo legal en el que se verían sometidos.

➤ **Los Delitos contra la libertad del trabajo en nuestra legislación**

Se regula los delitos contra la libertad del trabajo que versa sobre hechos de difícil probanza, sobre todo por la imposibilidad de poder probar la conducta del empleador cuando ejerza coacción mediante amenaza o violencia, pero que en la práctica común y cotidiana suelen plasmarse como condicionamientos a la libertad del trabajo.

El primer numeral de la norma describe (Integrar o no un sindicato) como derecho fundamental del trabajador es literalmente imposible de probar, toda vez que el empleador no formaliza su condicionamiento al trabajador, lo cual imposibilita la configuración del delito. Situación distinta se presenta en el caso de la figura del despido arbitrario, ya que, en él, el empleador utiliza todos los mecanismos legales preestablecido en la norma y los procedimientos propios de la sanción administrativa para efectos del despido con lo cual evidencia su conducta contraria a la norma.

➤ **Como se configura el despido arbitrario en sus tres modalidades como delito contra la libertad del trabajo**

Única y exclusivamente a la acción o conducta del empleador como sujeto activo al imputar un hecho o comisión de falta grave inexistente en contra del sujeto pasivo – el o los trabajadores, pueden también ser actores de este delito las organizaciones sindicales, o cuando estas no existan, los representantes elegidos por los trabajadores, o una tercera persona natural. No pudiendo imputarse este delito en contra de los empleadores, pues hacia ellos no se configuraría tal conducta delictiva, puesto que los empleadores a través de su facultad de dirección otorgada por ley gobiernan la relación laboral y es quien toma las decisiones respecto a la relación contractual con el trabajador, son los sujetos activos del delito quienes tienen la voluntad de extinguir intencionalmente la relación laboral.

➤ **Cuando se configura el despido arbitrario en sus tres modalidades como delito contra la libertad del trabajo**

Se configura cuando la conducta del empleador vulnera la prohibición de afectación del derecho del trabajador, cuando suscrito el contrato de trabajo, en su ejecución y desarrollo, sin causa objetiva e intencionalmente se produce la extinción del contrato de trabajo; vulneración de un derecho protegido constitucionalmente y por la legislación especial laboral en la modalidad de despido arbitrario, o como resultado del desconocimiento de los acuerdos establecidos entre empleador y trabajador.

Muchas de las veces este tipo de figuras son difíciles de demostrar con pruebas físicas, sin embargo, en la práctica si puede demostrar y comprobar tal afectación, esto con la aplicación de los principios laborales, como el Principio de Primacía de la realidad, Indubio pro Operario, e Inversión de la carga de la Prueba, este último cuando el empleador no ha podido demostrar la falta del trabajador y ha generado dudas respecto de su obrar.

➤ **Donde se configura el despido arbitrario en sus tres modalidades como delito contra la libertad del trabajo**

Este tipo de delitos por lo general se configura en el centro laboral, como consecuencia de la existencia de una relación laboral válida, ante la imputación de supuestos hechos graves realizados por el trabajador dentro o fuera de ella en cumplimiento de sus deberes, muchas veces coaccionado u obligado por las circunstancias realizando una actividad en representación y por orden de su empleador.

➤ **Abuso de Poder como Conducta Antijurídica**

Comportamiento del empleador que no respeta la normatividad que regula las relaciones de trabajo, en donde aprovechando su condición de superioridad y capacidad para decidir en la relación laboral, toma decisiones en perjuicio del o los trabajadores e irrespeto absoluto a las restricciones que regula la ley.

Comportamientos empresariales que son corrientes internacionales y que nuestra legislación no ha podido controlar volviéndose permisible a este tipo de conductas antisociales.

Nuestra sociedad no es la única en el mundo, muchos países latinoamericanos sufren esta crisis social desde hace muchas décadas. México es un espejo de esta realidad, donde el aprovechamiento de los inversionistas muta conforme a sus modalidades empresariales para lograr quedar impunes o tener una responsabilidad limitada, en donde el derecho laboral ha quedado incapaz de superar estas conductas empresariales. (Alburquerque et al., 1982)

➤ **La teoría del delito aplicada en el despido**

La teoría del delito en el despido arbitrario como conducta típica, antijurídica y culpable no es difícil evidenciar su existencia como conducta antisocial, la encontramos en el comportamiento desobediente del empleador cuando incumple la norma laboral afectando gravemente no solo al trabajador como subordinado suyo, sino, que esta conducta también afecta el orden público al no acatar lo descrito en la ley por orden imperativo del estado.

Es así, como en el despido arbitrario el empleador utilizando una conducta prohibida incumple la norma laboral con la finalidad de favorecerse de su condición de superioridad ante el trabajador, en esta conducta se aprecia un conjunto de hechos premeditados realizados que tiene consecuencias jurídicas. Causas y efectos que se describen en el comportamiento cotidiano de los empleadores al vulnerar la norma laboral convirtiéndola en dañina para la sociedad, generando un estado displicente para actuar ante estas conductas antisociales permitiendo reconocer una inconducta social como justa y legal.

➤ **El ilícito laboral como móvil de sanción penal**

El ilícito laboral como despido arbitrario en sus tres modalidades por su sola condición y regulación de prohibición de la ley especial de la materia solo es observado como una falta, impedimento reprochable administrativamente, que no pareciera tener trascendencia o relevancia social. Sin embargo, no están cierto esta interpretación literal de la norma, sino, que

esta forma de extinguir los contratos de trabajo va más allá de una simple sanción administrativa, afecta el control social y el valor legal de orden público que tienen las normas en sus respectivas especialidades, es ahí donde la capacidad del ius puniendi del estado se activa, por el solo hecho de vulnerar la norma laboral a sabiendas que no debería hacerlo o que está prohibida por la ley laboral.

➤ **El hecho ilícito penal laboral**

En el derecho laboral existen más de una circunstancia anti laboral, como consecuencia de la subordinación, generados intencionalmente, como abusos del derecho y mala fe, que tienen relevancia penal, sobre todo por su condición de superioridad en la que se encuentra una de las partes – el empleador – quien en situaciones determinadas como en el despido arbitrario configura el hecho ilícito penal por su actuar anti laboral que atenta contra el orden público.

Como podemos describir, en el presente trabajo, cuando nos referimos al despido arbitrario en donde el empleador de manera unilateral abusando de su condición e intencionalmente a sabiendas de su actuar doloso puede lograr su objetivo deseado configurar con su actuar un ilícito penal laboral.

➤ **El supuesto de hecho penal laboral**

El supuesto de hecho como premisa típica, antijurídica y culpable en el derecho penal laboral se da por la sola existencia de la relación laboral y su extinción sin motivo, lo que supondría la existencia de un delito, y configurarse incluso como un delito grave por su condición de subordinación laboral.

➤ **Consecuencia jurídico laboral penal**

La consecuencia como resultado de una acción laboral temeraria contraria a la norma especial laboral, la misma que refleja el grado de afectación del daño causado, no solo a nivel personal y social, sino, también al sistema jurídico como fuente de orden público.

En el ámbito laboral penal es la afectación del bien jurídico trabajo y el desarrollo económico personal, familiar, social y del estado; en este último como contribuyente que, como consecuencia del despido arbitrario, sin ingresos económicos deja de aportar sus impuestos al estado.

Ideación del despido

Pensamiento o ilustración mental proyectado a la realización del despido arbitrario como un ilícito a sabiendas que es una conducta fáctica y jurídicamente prohibida, en donde el sujeto activo del delito se ha imaginado despedir al trabajador extinguiendo el contrato de trabajo a su sola voluntad. En esta etapa de despido, el empleador como sujeto activo, se ha hecho la idea de agraviar al trabajador despidiéndolo sin tener en consideración la forma, menos aún sin tener la seguridad y decisión de lo simbolizado. Ejemplo: el empleador piensa, “Voy a despedir del trabajo a ELSA”. Sin definir como o la forma del despido a utilizar.

➤ Deliberación del despido

El sujeto activo del delito como consecuencia de su ilustración mental ha realizado una serie de conjeturas intentando llegar a una forma de cómo resolver su deseo de agraviar al trabajador despidiéndolo del trabajo, en esta etapa el empleador se encuentra reflexionando como realizar la conducta imaginada. El empleador se encuentra en un debate interno como despedir al trabajador, bajo que, supuesto de modalidad, despido nulo, incausado o fraudulento. Ejemplo: “Voy a despedirlo: Porque ELSA ha sido elegida dirigente sindical (despido nulo). Por qué ELSA no ha venido a trabajar más de 4 días (despido incausado). O porque ELSA ha sustraído información confidencial de la empresa sin autorización” (despido fraudulento).

Resolución del despido

Momento en que, el empleador como sujeto activo del delito concluye con su deliberación y toma la decisión de realizar la conducta prohibida de despedir al trabajador en la forma imaginada, sin llegar aún a realizar la conducta deseada. El empleador en abstracto ha

decidido realizar una determinada conducta de despido arbitrario, Ejemplo: “voy a despedir a ELSA por haber sustraído información confidencial de la empresa, sin mi autorización”.

Planificación del despido

Una vez concluida la primera etapa del delito imaginado, deliberado y decidida la forma de cómo realizar la conducta prohibida del despido arbitrario, el empleador se prepara para exteriorizar su conducta, para actuar y ejecutar su plan de acción, en esta etapa el empleador realiza las medidas y herramientas necesarias para su actuar delictivo. Ejemplo: “Envía de vacaciones a ELSA, aunque no quiera, luego utiliza su computadora para sustraer información confidencial de la empresa y remitírselo a una persona desconocida, y cuando ELSA retorna de sus vacaciones, el empleador le informa que van a realizar una auditoría de su computadora y que tendrán que revisar e ingresar a su computadora para ver la información que ella tiene, donde se descubrirá “la conducta irregular de ELSA” para luego imputarle los hechos como falta grave de despido”.

Ejecución y consumación del despido

En esta etapa de exteriorización de la conducta interiorizada del empleador, este ejecuta o lleva a cabo su plan de acción, realiza su conducta prohibida, cumpliendo con efectivizar todo lo imaginado y planificado, realizando su deseo perverso de cuásar daño al trabajador despidiéndolo del trabajo fraudulentamente. Ejemplo: “ELSA ha retornado de vacaciones y el empleador le indica a que van a realizar una auditoría de su computadora, ella accede a la orden de sus superiores desconociendo lo planificado, luego el empleador “descubre la supuesta inconducta de ELSA” para luego proceder a imputarle los hechos de falta graves”.

De esta forma el empleador inicia la ejecución de su conducta planificada para luego consumir su plan de acción.

Esta conducta del empleador se consuma cuando el empleador ha ejecutado su plan de acción, ha realizado todos los procedimientos del despido (realiza la auditoría de la

computadora, detecta la supuesta falta de la trabajadora, le imputa los supuestos hechos irregulares causales de despido, para luego despedirlo) le comunica a la trabajadora que su relación laboral se ha extinguido por haber incurrido en una causal relacionado a su conducta como trabajadora, ha cometido una falta grave de despido, no permitiéndole el ingreso a su centro de labores. Ejemplo: El empleador le remite la carta de despido a la trabajadora indicándole que su relación laboral ha terminado.

La vulneración del derecho al trabajo

Derecho al trabajo

Sociedad Distorsionada como Consecuencia del Despido Arbitrario

La convivencia dentro de los límites de paz social solo se alcanza con ciudadanos que conocen sus derechos y reconocen el derecho de los demás; una sociedad se distorsiona como consecuencia del desconocimiento de los derechos ajenos. Uno de sus pilares del desarrollo social es el trabajo, debe estar siempre protegido a efectos que las personas de una sociedad puedan desarrollarse individualmente y en sociedad. La extinción del contrato de trabajo como despido arbitrario genera desconcierto económico y emocional en el desarrollo de los ciudadanos, razón por la que se debe protegerlo jurídicamente. El empleador y trabajador deben convivir de manera complementaria para un correcto desarrollo económico social, si por el contrario esto no sucede y se vulnera el derecho del trabajo se distorsiona la convivencia de paz social como medio de desarrollo social.

Extinción del contrato de trabajo

Es la culminación de la relación contractual por decisión unilateral de las partes o por acuerdo entre ellas, se puede dar a solicitud del trabajador o por acuerdo siempre y cuando el trabajador esté ejerciendo su derecho a renunciar al contrato de forma voluntaria, sin coacción, no desea continuar laborando, para lo cual debe cumplir con lo previsto en la norma, procedimiento que no afecta la libertad de decisión ni el derecho del trabajador como persona.

Sin embargo, el contrato de trabajo también se puede extinguir por decisión unilateral del empleador, comúnmente llamado despido arbitrario, (justificado, injustificado y nulo) y los despidos creados por la jurisprudencia (despido fraudulento y despido incausado), acción que causa agravio por cuanto la terminación del contrato no está previsto por el trabajador, se extingue o termina inesperadamente afectando no solo al trabajador, sino también su entorno familiar y social, tema que ya se expuso anteriormente en el presente trabajo de investigación.

Efectos de la extinción del contrato de trabajo

Los efectos que genera la extinción de la relación contractual laboral, son realmente considerables, no solamente por el agravio al trabajador que no tendrá la posibilidad de seguir trabajando, sino, porque como consecuencia de ello sus dependientes directos (hijos, cónyuge y padres u otros) ven afectado y probablemente truncado su desarrollo y bienestar social, agrediendo así también a la sociedad al promover personas que no generan renta al no poder contribuir en beneficio del estado, generando personas desocupadas y potencialmente sometidas al abandono a expensas del delito. Distorsionando de este modo el desarrollo económico y social de una nación.

El trabajo como bien jurídico protegido

Es la institución jurídica proveniente de la actividad natural del hombre que le permite ejercitarla para poder sobrevivir y desarrollarse personal y socialmente, cualidad física y mental inherente a la existencia del ser humano que sin ella el hombre se extingue, capacidad que permite el desarrollo y sostenimiento de la economía, reconocimiento que le atribuye como uno de los dos pilares en el crecimiento económico de las sociedades (capital y mano de obra), a razón que no existe producción sin la mano de obra (trabajo). Trascendencia relevante en toda sociedad que urge su protección reguladora.

Empresario y Trabajador

Sujetos de la relación laboral, vinculados por un contrato de trabajo en donde el empresario es quien gobierna la relación laboral, y se convierte en el sujeto activo, porque es quien toma las decisiones en la relación laboral, encargado de guiar, supervisar y castigar dentro de los límites de razonabilidad, proporcionalidad de tal forma que no se exceda en las facultades otorgadas por la ley. Y el trabajador el sujeto pasivo de la relación laboral que solo tiene la condición de ejecutante de las ordenes que le imparten, es quien tiene que cumplir bajo las órdenes del empleador el servicio para el cual ha sido contratado.

Vulneración del derecho del trabajo

Agravio o trasgresión de los parámetros establecidos en la normatividad como límites a la acción desmedida o excesiva de la conducta realizada por una de las partes del contrato de trabajo, o un tercero con interés en la relación laboral. Culpabilidad realizada a sabiendas de la existencia de su prohibición o teniendo conocimiento de procedimientos que deben cumplirse por mandato de la ley.

Clases Sociales

Esta investigación nos ha llevado a evidenciar que en nuestra sociedad existen clases sociales como consecuencia del poder de decisión en la relación laboral, donde una parte es el antiguo patrón que manda por facultad de la ley, y el otro es el subyugado trabajador condicionado al cumplimiento de las ordenes de quien tiene el capital y manda a cumplir con el servicio necesitado bajo las condiciones establecidas por el.

El contrato de trabajo como condición social

En nuestro sistema jurídico la regla general de los contratos está determinada por las partes en igualdad de condiciones o como lo determinen a voluntad de ellas incluso renunciando a sus derechos por su propia voluntad.

En el contrato de trabajo la relación se torna excepcionalmente condicionada, en donde las partes son desiguales, uno es el que gobierna o manda y el otro el que tiene la obligación

de cumplir las órdenes por la sola decisión del mando. Es esta condición de subordinación la condicionante de la existencia de dos clases sociales, en donde el trabajador no solo no tiene la posibilidad de tomar decisiones sobre la decisión de poder decidir libremente de continuar o no con la relación laboral, sino, que además no puede tomar decisiones de interés personal en horas de trabajo sin el consentimiento y autorización de su empleador, tampoco puede oponerse a las decisiones del empleador a pesar que muchas de las veces estas no están establecidas en el contrato de trabajo, son decisiones arbitrarias que el trabajador tiene que acatarlas porque se encuentra condicionado a ser parte inferior de la relación laboral.

Trabajo condicionado

La existencia misma de un contrato de trabajo en donde una de las partes es subordinada predetermina la relación de condición, en donde el empleador por su posición de superioridad debido a facultades otorgadas por la ley es el que determina si la relación laboral continua y bajo las formas establecidas a necesidad de la empresa, sin importar las necesidades de los trabajadores como personas en sociedad, restringiendo en cierta medida derecho fundamentales que protege la constitución y los derecho humanos.

Mano de obra barata

Prestación de servicios con retribuciones económicas que no corresponden a la capacidad de labor física o mental brindada por el trabajador, y que muchas veces está por debajo del mínimo legal establecido, situación jurídica desmejorada de los trabajadores, rentabilidad económica de los inversionistas con la finalidad de obtener mayores ganancias ante la necesidad de trabajo.

Explotación laboral

Las condiciones propias de subordinación existentes en la relación laboral y la capacidad de decisión que tienen los empleadores generan la existencia de trabajadores sometidos que aceptan trabajar bajo determinadas condiciones por la sola necesidad de una

retribución económica mínima que les permita subsistir, sin importar si el esfuerzo, sacrificio y conocimiento del trabajador en la producción tiene un valor mucho más alto.

Empresas Impostoras por efecto del Despido Arbitrario

Organizaciones económicas que se dedican a la explotación laboral condicionando la necesidad de trabajo y evadiendo sus obligaciones jurídicas con el estado. El despido arbitrario es una de las conductas impostoras que nos muestra la existencia de empresas defraudadoras en las relaciones de trabajo con las personas del país. Las mismas que existen como consecuencia de la falta de regulación que restrinja o conmine a estas instituciones a no realizar estas conductas ilegales, organizaciones económicas con falta de mecanismos de sanción con fines personales de provecho económico o de cualquier otra pretensión dañina a la sociedad.

Empleadores abusivos

Representante legal o quien haga su vez que realiza actos contrarios a la ley e irrespeto a los derechos de los trabajadores; inversionistas que no respetan ningún tipo de regulación, e incluso sus propias regulaciones internas como sus estatutos y reglamentos de trabajo, persona que se dedica a la producción de recursos con conducta que demuestra un claro desprecio al trabajo, a la labor que brinda el trabajador y sus derechos. Conducta del inversionista que aprovechando de su condición no respeta la ley ni los acuerdos establecidos con sus trabajadores.

Interpretación parcializada de la norma

Acción antijurídica que permite establecer condiciones distintas a las establecidas o determinadas en la norma, en donde el intérprete de la norma intencionalmente no tiene el deseo de vislumbrar el contenido total o cierto de lo que regula la ley, procedimiento personalísimo que le permite sacar ventaja a su favor en contra de otra. Operación lógica de interpretación de la norma que se realiza con la finalidad de aplicarla de forma distinta a la realidad real.

Facultades legales excesivas

Consecuencia de la característica misma del derecho del trabajo, desproporción normativa en la propia tipificación legal; es la que hace desproporcional la relación contractual entre empleador y trabajador, acciones legales que permiten a los empleadores tomar decisiones sobre pasando el límite de los derechos de los trabajadores por su sola condición de empleador, sin importar si su capacidad para decidir podría estar afectando los derechos personales del trabajador. Posibilidad jurídica del derecho al trabajo que agravia enormemente al trabajador cuando el empleador decide sobre la necesidad y voluntad del trabajador.

Imposición legal

Condicionamiento del mandato establecido en la ley, fuerza o poder del estado para imponer determinados procedimientos, aunque de ello resulte una aplicación abusiva de la norma. En el derecho del trabajo es la coacción o sometimiento al que se encuentra expuesto el trabajador como sujeto pasivo de la relación laboral debido al otorgamiento de facultades de decisión al empleador, condición de desigualdad legal en la que se encuentra el trabajador ante el empleador.

Distorsión de la norma laboral

Es la utilización indebida o mal uso de la norma que regula derechos de los trabajadores, conducta de cambiar el criterio de interpretación o conocimiento del sentido de la ley; darle otro sentido a los fines de la norma para la cual fue creada. Se busca pues, a través de estos comportamientos interpretativos de la ley generarse derechos inexistentes o disminuir los derechos establecidos en la legislación para los trabajadores. Aplicación de la ley que busca cambiar el sentido del derecho dentro del ámbito socio laboral.

Términos básicos

Definición de términos básicos

- **Arbitrario.** - Libre albedrío, acción voluntaria irrazonada que obedece solo a un pensamiento contrario a lo legal.

- **Derechos fundamentales.** Facultades conferidas por la ley como protección legal del mas alto nivel en el derecho, que protege las libertades básicas o esenciales de las personas.
- **Despido Arbitrario.** Acción de extinguir o dar por concluido el vínculo contractual laboral sin que exista o media causa justa de despido.
- **Dolo.** - Acción cognitiva y facultativa, premeditación con intención dañina.
- **Falta.** - Ausencia de algo, en el derecho acción imprudente o negligente que se realiza sin prever el daño que causa.
- **Fraude.** - Acción engañosa y desleal de quien busca sacar ventaja de su condición para él o tercero.
- **Igualdad.** - Condición de la misma forma, que puede ser compartida en la misma proporción.
- **Mutuo Disenso.** - Acto común o bilateral entre partes, decisión reciproca que demuestra consenso y promueven el acuerdo entre las partes.
- **Principios.** - Lineamientos, procedimientos, inicios cardinales o primordiales que sirven de base a un objetivo final.
- **Principio de continuidad.** - Existencia de una condición o relación laboral estable indefinida, protección del rompimiento o paralizaciones del contrato de trabajo, restricción de facultades del empleador de poner fin a la relación laboral.
- **Principio de razonabilidad.** - Lineamiento que busca una adecuada interpretación de los hechos y correcta aplicación de la ley; aplicación del derecho lo más eficaz y efectivo posible.
- **Voluntad.** - Libertad de acción de realizar un hecho, decisión interiorizada de poder aceptar o negar algo.
- **Voluntario.** - Característica de la acción que no requiere de sometimiento o coerción.
- **Unilateral.** - Acción personalísima y privada que solo basta su decisión, sin necesidad de acuerdo.

III. METODO

3.1 Tipo de investigación

Nuestra investigación posee un Enfoque mixto, Tipo descriptivo – Nivel explicativo, Diseño no experimental, Método cuantitativo/cualitativo, Técnicas e instrumentos Encuesta y Cuestionario. No manipula intencionadamente las variables. Su fundamento es la observación de fenómenos y su contexto natural para luego analizarlos. Nivel explicativo, por qué pretende establecer qué factores del despido arbitrario frente al código penal en los juzgados de la Corte Superior de Lima influyen en la vulneración del derecho del trabajo. Las tesis de nivel explicativo van más allá de estos fenómenos, estudian las causas, generan sentido de entendimiento y combinan los elementos de estudio. Las tesis mixtas permiten que la investigación cuantitativa y cualitativa se puedan integrar, utilizando sus fortalezas y maximizar sus cualidades para poder entender mejor el problema investigado.(Roberto et al., 2018)

3.2 Población y muestra

Una Población de 250 abogados, 80 del poder judicial y 170 abogados litigantes independientes. Muestra de 55 abogados (Jueces y secretarios del poder judicial y abogados litigantes de la jurisdicción de lima). Donde:

$$N = \frac{Z^2 PQN}{E(N - 1) + Z^2 PQ}$$

n = tamaño de la muestra necesaria

$$Z^2 = (1.96)^2$$

Z: Se presenta con Z el grado de confianza que vamos a poner en obtener resultados seguros o adecuados en el procedimiento de determinar un tamaño de muestra que sea representativa.

La confianza que pongamos puede ser de un 90, 95, 96, 97%, etc.

P = Probabilidad de que el evento no ocurra 50%

$$E = 0.05 \text{ o } 5\%$$

N = Tamaño de la población.

3.3 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	CONCEPTOS	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
“El despido arbitrario”	Extinción fraudulenta contraria al ordenamiento jurídico, que atenta contra la subsistencia personal, familiar y social, evidenciando la existencia de un delito que vulnera la norma laboral y el orden público.	Afectación del principio de continuidad laboral,	ncumplimiento intencional de la Ley Laboral	El despido como conducta antisocial El despido laboral como sanción penal El derecho al trabajo y su protección penal Sujetos del delito contra la libertad del trabajo Practicadas anti laborales
		Afectación del principio de razonabilidad,	El delito en el Fraude Laboral	Despidos arbitrarios como fraude a la ley Conducta anti laboral Dolo penal laboral Daño causado Consecuencias jurídicas penales
		Afectación del principio de igualdad.	Abuso de poder como conducta antijurídica.	Ideación del despido Deliberación del despido Resolución del despido Planificación del despido Ejecución y consumación del despido
“La vulneración del derecho al trabajo”	Es una actividad de los empresarios que vulnera la norma del derecho al trabajo digno y seguro, afectando los ingresos económicos que permitan el desarrollo personal, familiar y social de los trabajadores; así como las contribuciones al estado.	despido arbitrario se compone en base a sus dimensiones que son el despido nulo, despido incausado y despido fraudulento	Sociedad distorsionada como consecuencia del despido arbitrario	Extinción del contrato de trabajo Efectos de la Extinción del contrato de trabajo El Trabajo como bien jurídico protegido Empresario y Trabajador Vulneración del derecho al trabajo
			Clases sociales	El Contrato de trabajo como condición social Trabajo condicionado Mano de obra barata Trabajador despedido Explotación laboral
			Empresas impostoras por efecto del despido arbitrario	Empleadores abusivos Interpretación parcializada de la norma Facultades legales excesivas Imposición legal Distorsión de la norma laboral

Nota: elaboración propia.

3.4 Instrumentos

La recolección de datos se realizó, con encuestas a través de cuestionario, también el uso de bibliografía especializada nacional y extranjera.

3.5 Procedimientos

➤ Alfa de Cronbach

Para validar el instrumento y verificar si es aplicable y verificable se utilizó el Alfa de Cronbach, cuantificado el nivel de aplicabilidad y confiabilidad del instrumento.

3.6 Análisis de datos

Toda la información estadística será medida con el programa SPSS, luego se hallará la correlación con Pearson y se verificará el instrumento con el Alfa de Cronbach

➤ SPSS

Para la evaluación completa para análisis de datos y creación de tablas gráficas y responder cada una de las preguntas del instrumento utilizado para la encuesta, la cual realiza preguntas sobre cada una de las variables y dimensiones y correlacionarla con la variable dependiente.

3.7 Consideraciones éticas

La investigación respeta el derecho de propiedad de todas las fuentes utilizadas, realizando las respectivas citas del material estudiado. Tanto el marco metodológico y marco teórico han sido realizados por el autor, así también la encuesta y tabulación de resultados. Para verificar el grado de similitud ha sido sometido al programa anti-plagio Turniting.

IV. RESULTADOS

4.1 Comprobación de las hipótesis

Los factores del despido arbitrario frente al código penal en los juzgados de la Corte Superior de Lima influyen positivamente en la vulneración del derecho del trabajo.

Tabla 2

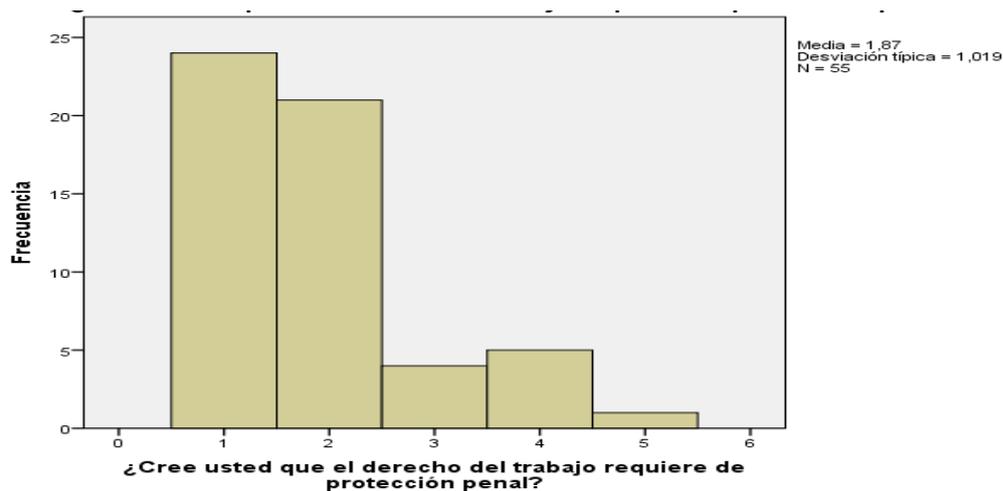
Tabla de frecuencia

¿Cree usted que el derecho del trabajo requiere de protección penal?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	24	43,6	43,6	43,6
	de acuerdo	21	38,2	38,2	81,8
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	7,3	7,3	89,1
	En desacuerdo	5	9,1	9,1	98,2
	Totalmente en desacuerdo	1	1,8	1,8	100,0
	+Total		55	100,0	100,0

Nota: elaboración propia.

Figura 2

¿Qué cree usted que el derecho del trabajo requiere de protección penal?



Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 24 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 21 de ellos De Acuerdo que el derecho del trabajo requiere de protección penal, esto representa el 81.8% del total.

Tabla 3

¿Afecta el despido arbitrario en el desarrollo de la sociedad?

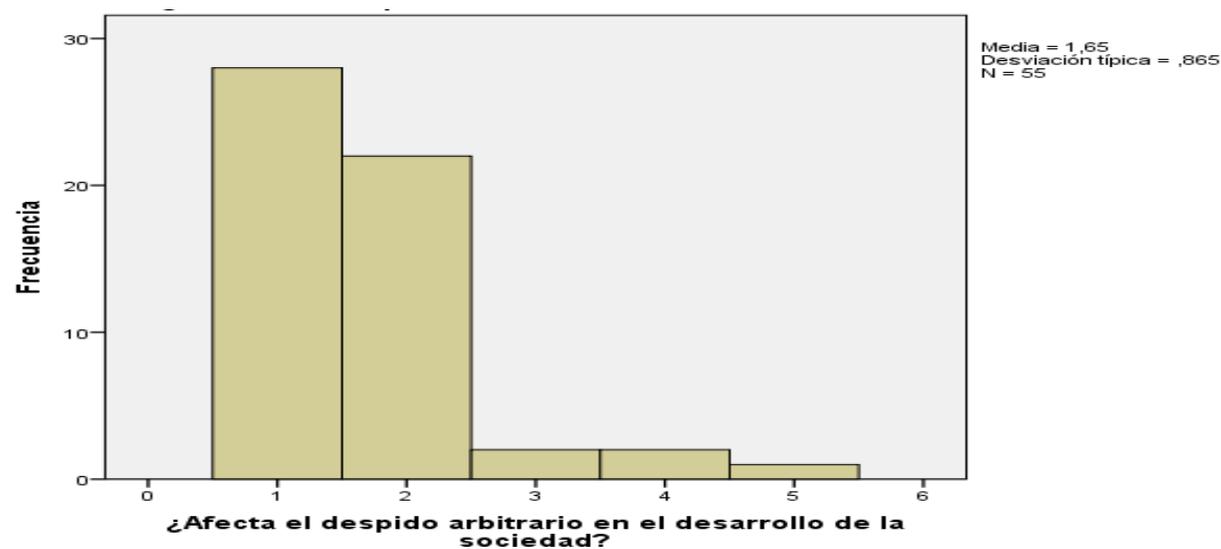
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	28	50,9	50,9	50,9
	de acuerdo	22	40,0	40,0	90,9
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3,6	3,6	94,5
	En desacuerdo	2	3,6	3,6	98,2
	Totalmente en desacuerdo	1	1,8	1,8	100,0
Total		55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 28 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 22 de ellos De Acuerdo que el despido arbitrario afecta el desarrollo de la sociedad, esto representa el 90.9% del total.

Figura 3

¿Afecta el despido arbitrario en el desarrollo de la sociedad?



Nota: elaboración propia.

Tabla 4

¿El despido inventado o fraudulento afecta los derechos del trabajador como persona?

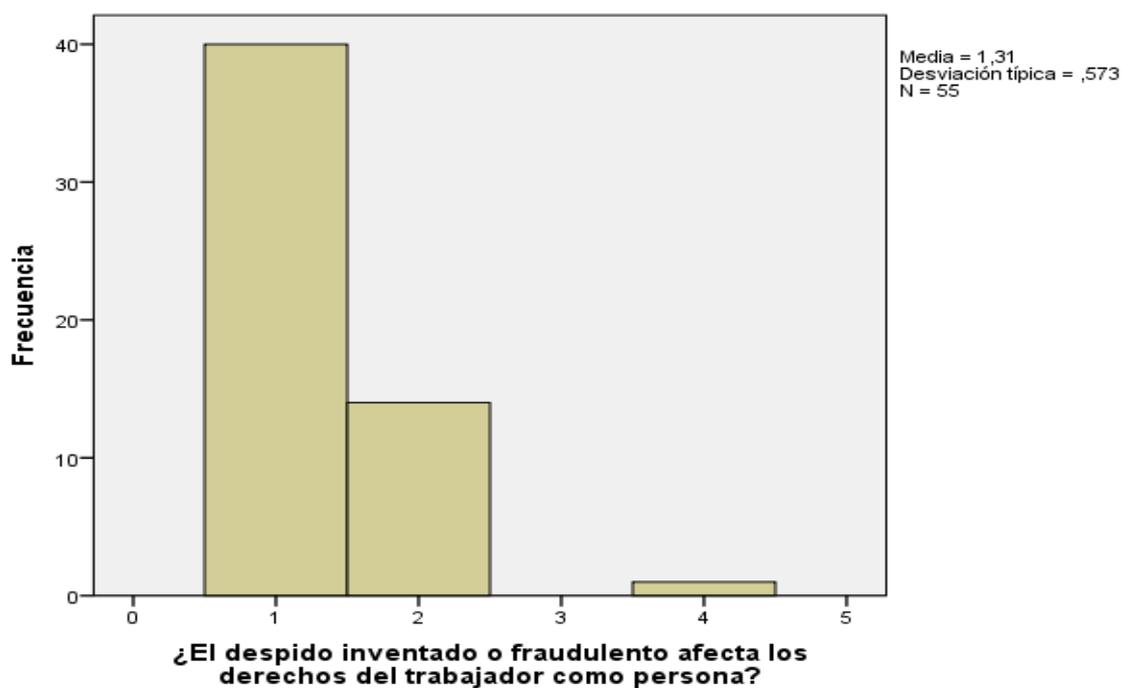
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	40	72,7	72,7	72,7
	de acuerdo	14	25,5	25,5	98,2
	En desacuerdo	1	1,8	1,8	100,0
Total		55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 40 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 14 de ellos De Acuerdo que el despido fraudulento afecta los derechos del trabajador como persona, esto representa el 98.2% del total.

Figura 4

¿El despido inventado o fraudulento afecta los derechos del trabajador como persona?



Nota: elaboración propia.

Tabla 5

¿Cree usted que el despido arbitrario (fraudulento) debe ser sancionado penalmente?

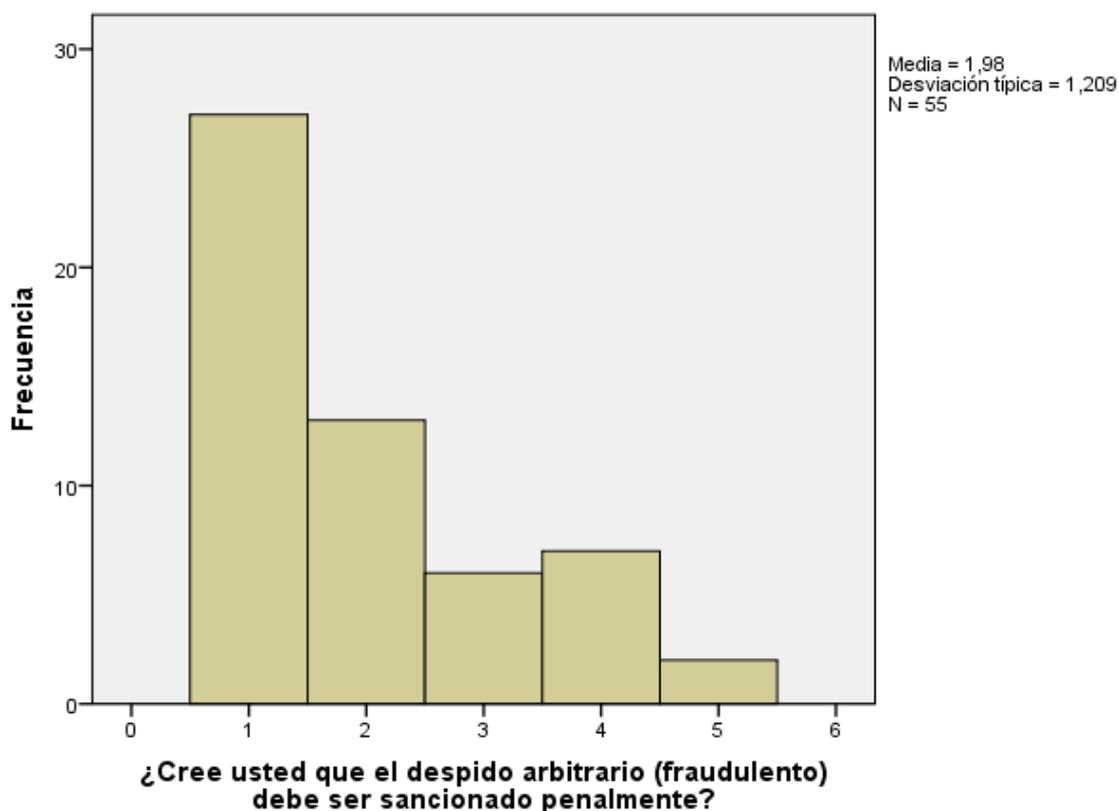
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de Acuerdo	27	49,1	49,1	49,1
de Acuerdo	13	23,6	23,6	72,7
Válidos ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	10,9	10,9	83,6
s En desacuerdo	7	12,7	12,7	96,4
Totalmente en desacuerdo	2	3,6	3,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 27 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 13 de ellos De Acuerdo que el despido arbitrario debe ser sancionado penalmente, esto representa el 72.7% del total.

Figura 5

¿Cree usted que el despido arbitrario (fraudulento) debe ser sancionado penalmente?



Nota: elaboración propia.

Tabla 6

¿Son los despidos arbitrarios prácticas anti laborales que atentan contra la sociedad?

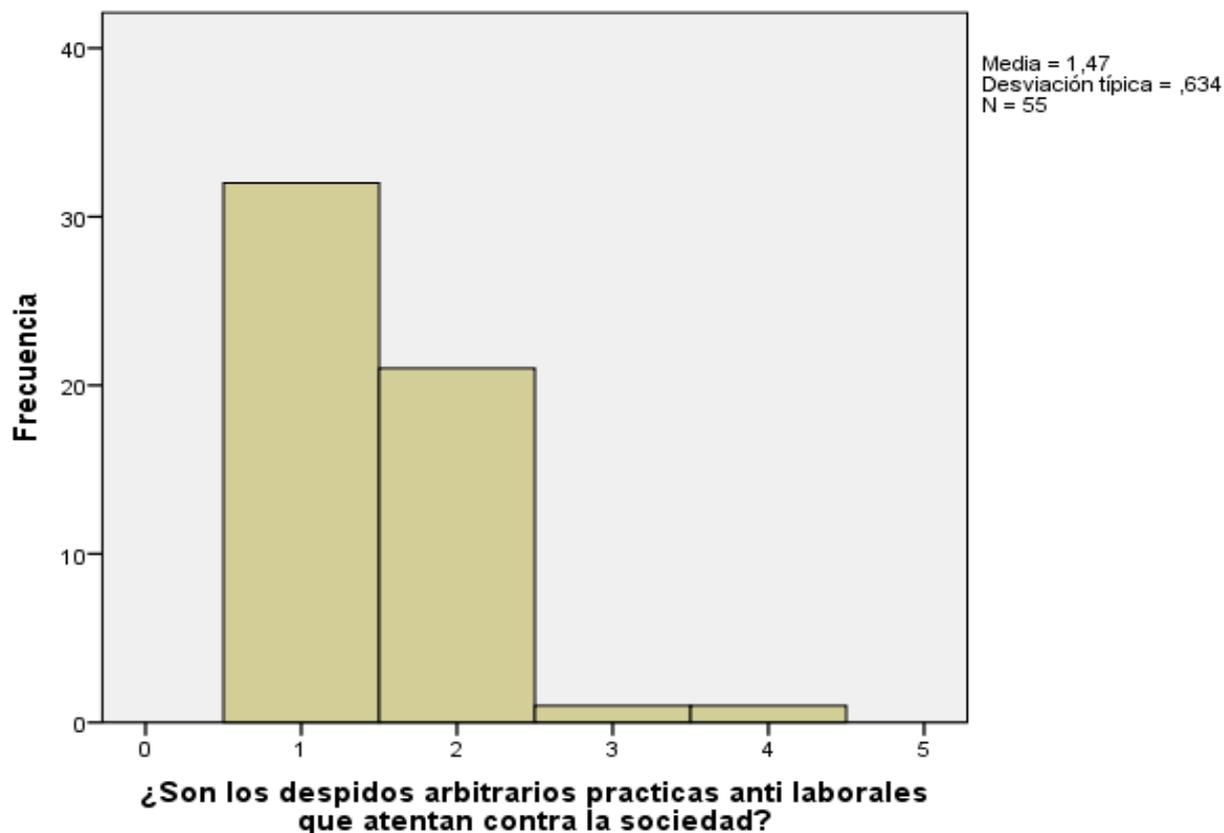
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	32	58,2	58,2	58,2
	de acuerdo	21	38,2	38,2	96,4
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1,8	1,8	98,2
	En desacuerdo	1	1,8	1,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 32 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 21 de ellos De Acuerdo que el despido arbitrario son prácticas anti laborales que atentan contra la sociedad, esto representa el 96.4% del total.

Figura 6

¿Son los despidos arbitrarios prácticas anti laborales que atentan contra la sociedad?



Nota: elaboración propia.

Tabla 7

¿El empleador como sujeto activo del despido actúa intencionalmente al margen de la ley?

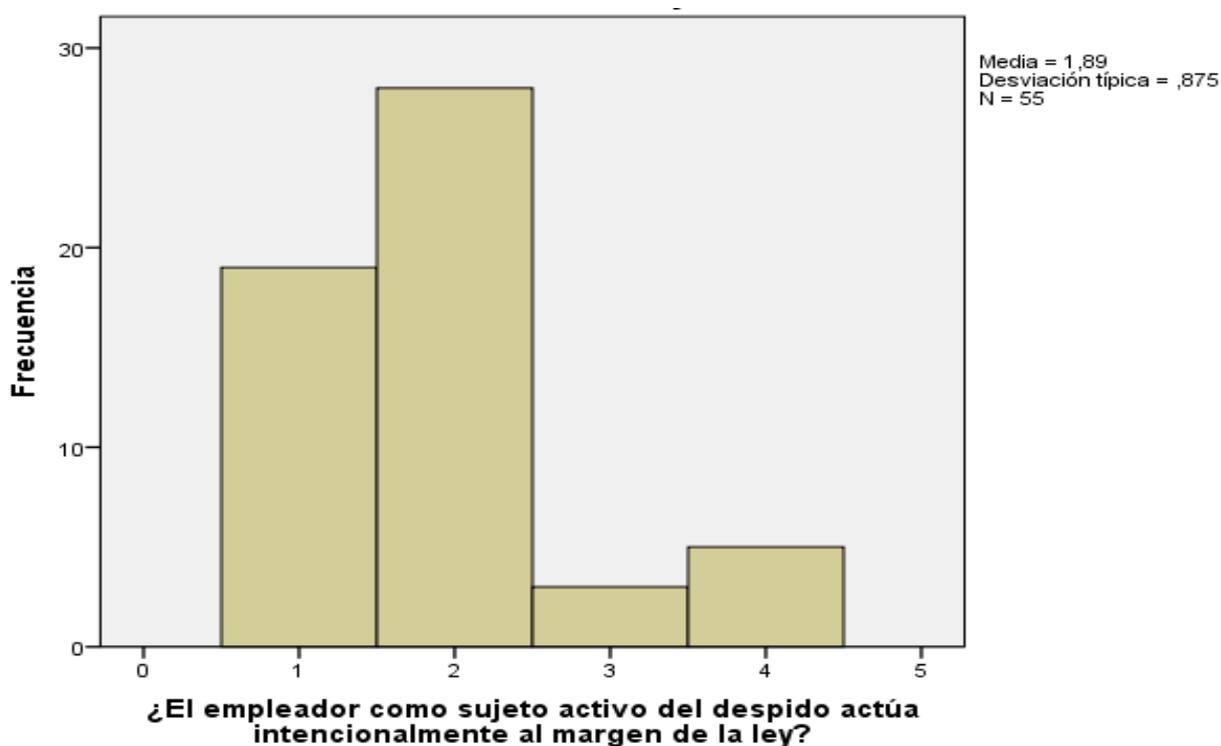
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de Acuerdo	19	34,5	34,5	34,5
de Acuerdo	28	50,9	50,9	85,5
Válidos ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	5,5	5,5	90,9
En desacuerdo	5	9,1	9,1	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 19 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 28 de ellos De Acuerdo que el empleador como sujeto activo del despido actúa intencionalmente al margen de la ley, esto representa el 85.5% del total.

Figura 7

¿El empleador como sujeto activo del despido actúa intencionalmente al margen de la ley?



Nota: elaboración propia.

Tabla 8

¿Es el despido arbitrario una conducta dañosa ante la sociedad?

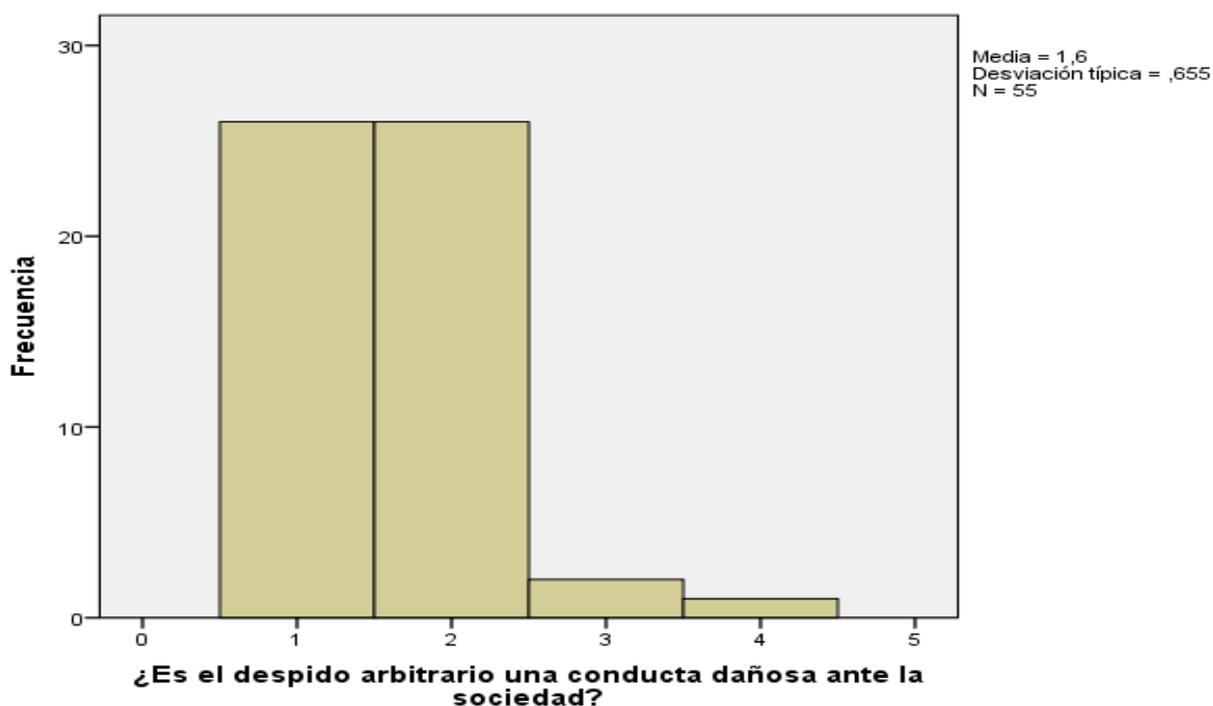
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	26	47,3	47,3	47,3
de acuerdo	26	47,3	47,3	94,5
Válidos ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3,6	3,6	98,2
En desacuerdo	1	1,8	1,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 26 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 26 de ellos De Acuerdo que el despido arbitrario es una conducta dañosa ante la sociedad, esto representa el 94.5% del total.

Figura 8

¿Es el despido arbitrario una conducta dañosa ante la sociedad?



Nota: elaboración propia.

Tabla 9

¿La interpretación y aplicación parcializada de la norma es una conducta dolosa del empleador?

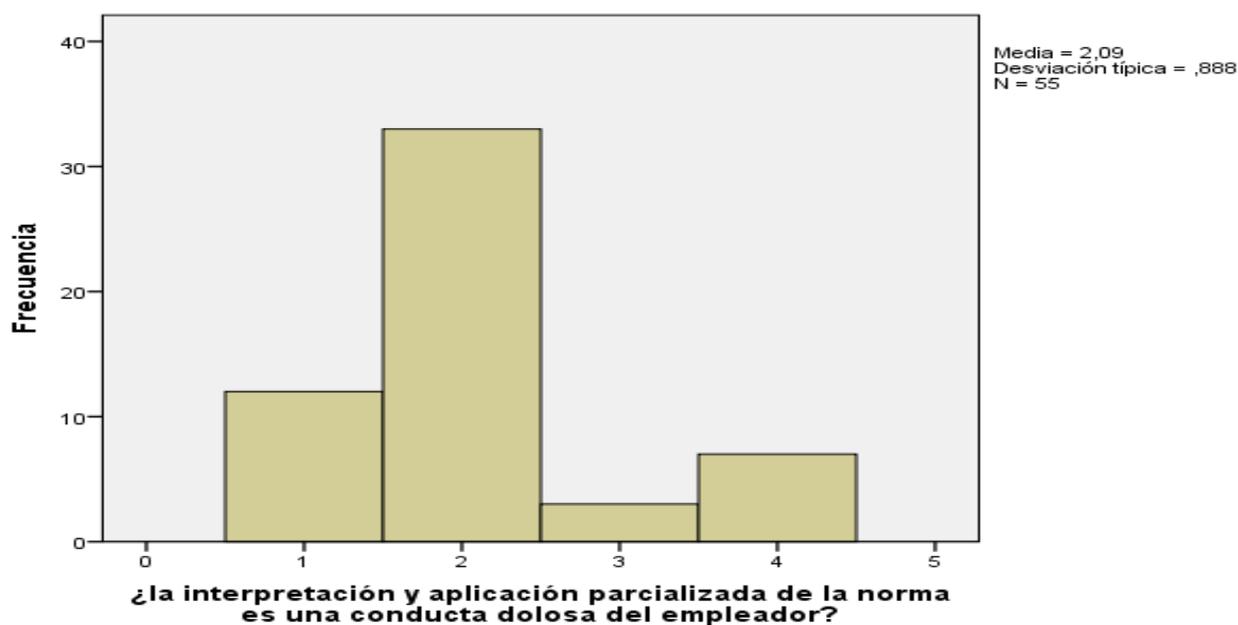
¿La interpretación y aplicación parcializada de la norma es una conducta dolosa del empleador?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de Acuerdo	12	21,8	21,8	21,8
de Acuerdo	33	60,0	60,0	81,8
Válidos ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	5,5	5,5	87,3
En desacuerdo	7	12,7	12,7	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 12 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 33 de ellos De Acuerdo que la interpretación y aplicación parcializada de la norma es una conducta dolosa del empleador, esto representa el 81.8% del total.

Figura 9

¿La interpretación y aplicación parcializada de la norma es una conducta dolosa del empleador?



Nota: elaboración propia.

Tabla 10

¿Cree usted que es irreversible el daño causado en el despido arbitrario al trabajador?

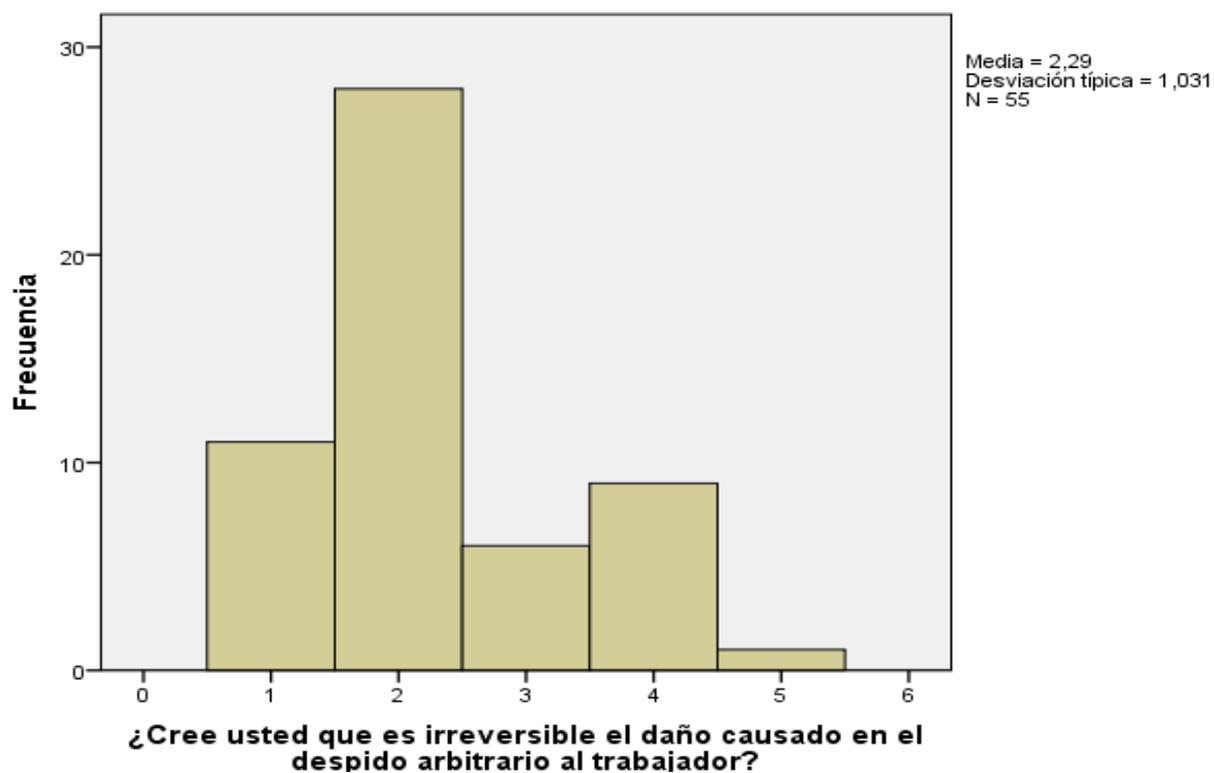
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	11	20,0	20,0	20,0
	de acuerdo	28	50,9	50,9	70,9
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	10,9	10,9	81,8
	En desacuerdo	9	16,4	16,4	98,2
	Totalmente en desacuerdo	1	1,8	1,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 11 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 28 de ellos De Acuerdo que el daño causado en el despido arbitrario al trabajador es irreversible, esto representa el 70.9% del total.

Figura 10

¿Cree usted que es irreversible el daño causado en el despido arbitrario al trabajador?



Nota: elaboración propia.

Tabla 11

¿Tiene ventajas el empleador para la ejecución del despido arbitrario (nulo, fraudulento e incausado) que afectan el entorno familiar y socio laboral?

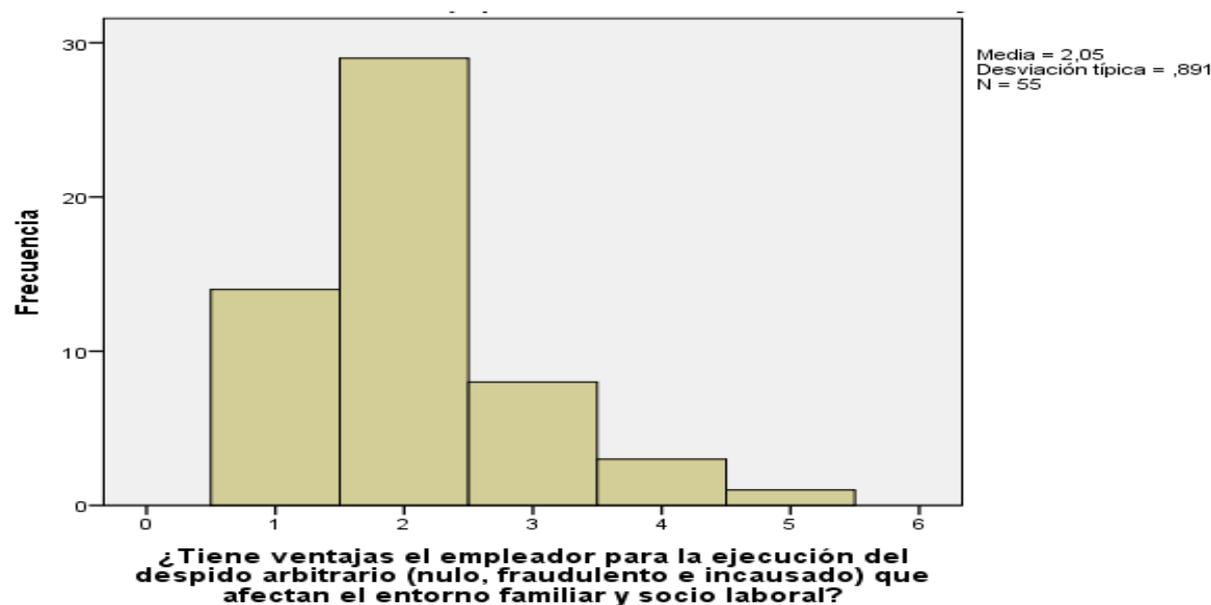
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
VVáli	Totalmente de acuerdo	14	25,5	25,5	25,5
dos	de Acuerdo	29	52,7	52,7	78,2
	ni de acuerdo ni en	8	14,5	14,5	92,7
	desacuerdo				
	En desacuerdo	3	5,5	5,5	98,2
	Totalmente en desacuerdo	1	1,8	1,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 14 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 29 de ellos De Acuerdo que el empleador si tiene ventajas para la ejecución del despido arbitrario que afectan el entorno familiar y socio laboral, esto representa el 78.2% del total.

Figura 11

¿Tiene ventaja el empleador para la ejecución del despido arbitrario (nulo, fraudulento e incausado) que afectan el entorno familiar y socio laboral?



Nota: elaboración propia.

Tabla 12

¿El despido nulo, fraudulento e incausado es equivalente es equiparable entregar información falsa?

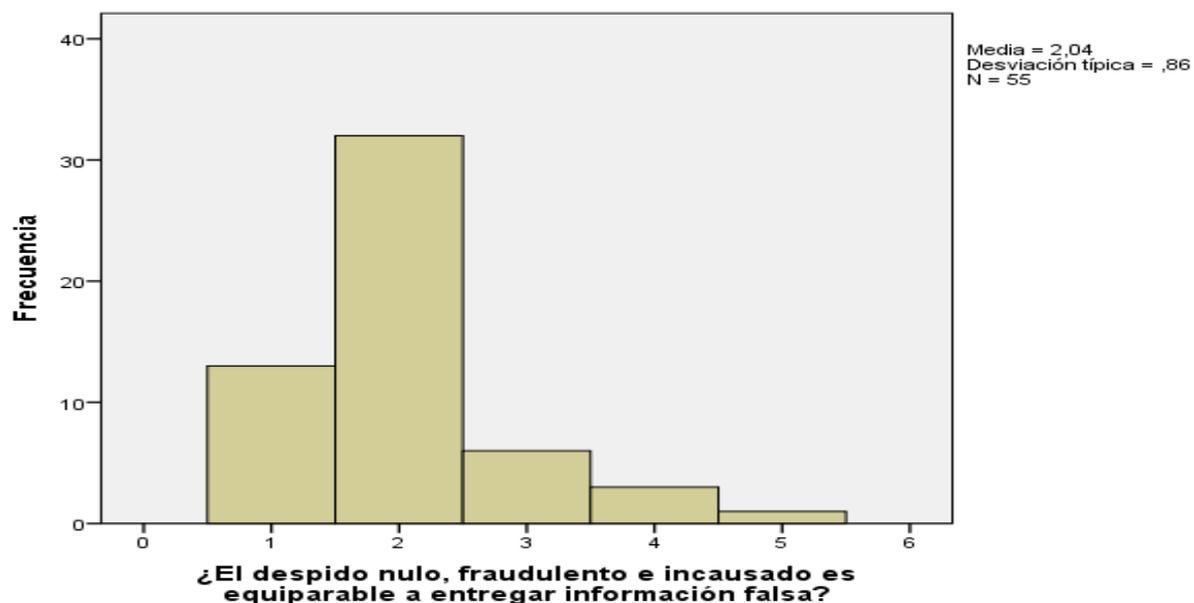
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	13	23,6	23,6	23,6
	de acuerdo	32	58,2	58,2	81,8
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	10,9	10,9	92,7
	En desacuerdo	3	5,5	5,5	98,2
	Totalmente en desacuerdo	1	1,8	1,8	100,0
Total		55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 13 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 32 de ellos De Acuerdo que el despido nulo, fraudulento e incausado es equiparable a entregar información falsa, esto representa el 81.8% del total.

Figura 12

¿El despido nulo, fraudulento e incausado es equiparable a entregar información falsa?



Nota: elaboración propia.

Tabla 13

¿El invocar hechos no probados atenta contra las buenas costumbres, la paz y tranquilidad pública?

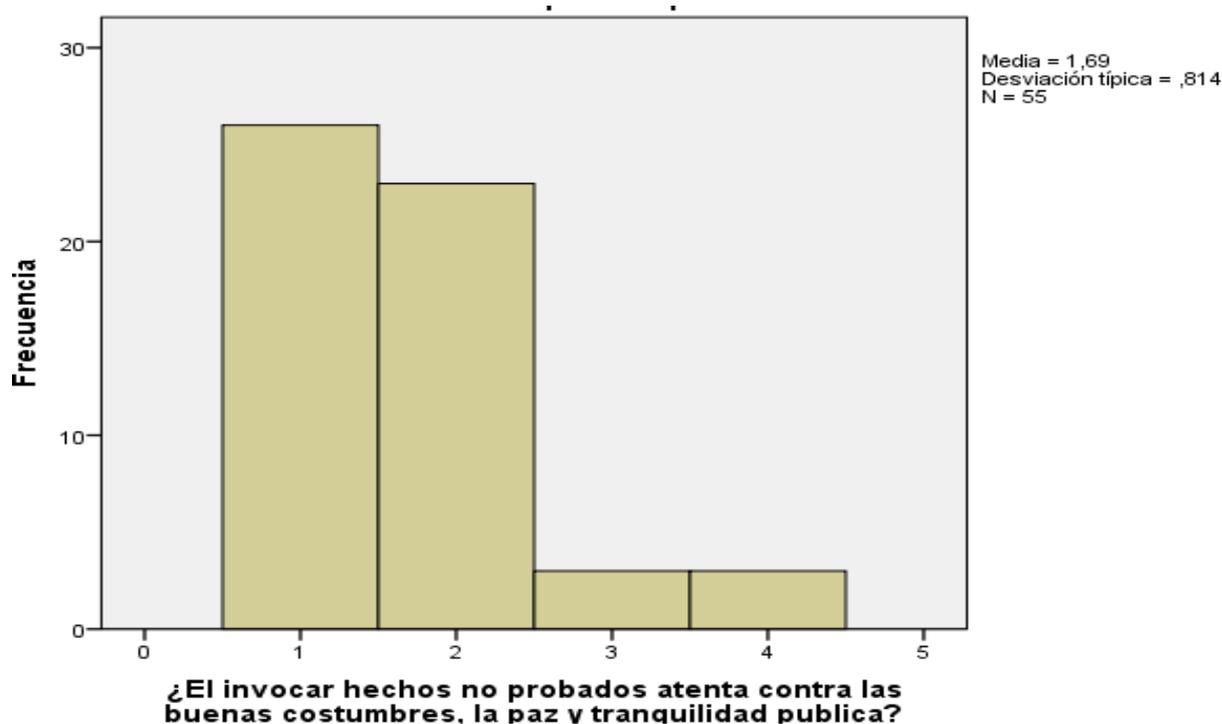
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	26	47,3	47,3	47,3
	de acuerdo	23	41,8	41,8	89,1
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	5,5	5,5	94,5
	En desacuerdo	3	5,5	5,5	100,0
Total		55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 26 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 23 de ellos De Acuerdo que el invocar hechos no probados atenta contra las buenas costumbres, la paz y tranquilidad pública, esto representa el 89.1% del total.

Figura 13

¿El invocar hechos no probados atenta contra las buenas costumbres, la paz y tranquilidad pública?



Nota: elaboración propia.

Tabla 14

¿La aplicación antojadiza de la norma laboral afecta derechos fundamentales del trabajador que deben ser sancionados penalmente?

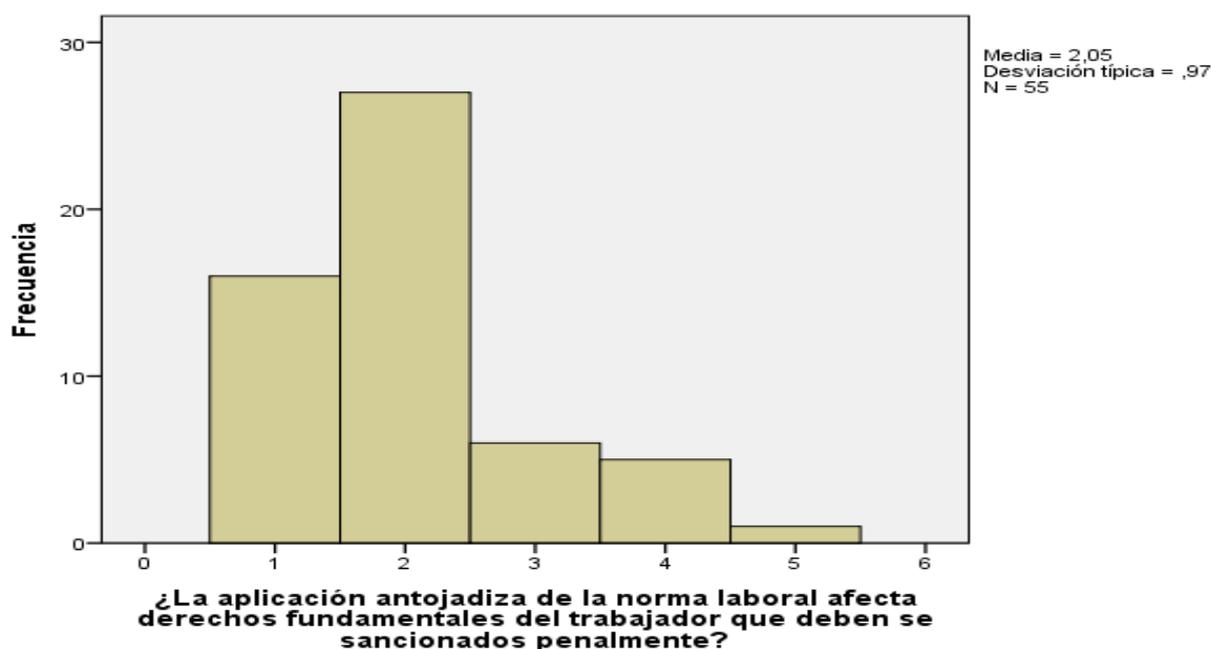
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	16	29,1	29,1	29,1
	de acuerdo	27	49,1	49,1	78,2
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	10,9	10,9	89,1
	En desacuerdo	5	9,1	9,1	98,2
	Totalmente en desacuerdo	1	1,8	1,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 16 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 27 de ellos De Acuerdo que la aplicación antojadiza de la norma laboral debe ser sancionados penalmente, esto representa el 78.2% del total.

Figura 14

¿La aplicación antojadiza de la norma laboral afecta derechos fundamentales del trabajador que deben ser sancionados penalmente?



Nota: elaboración propia.

Tabla 15

¿Atenta contra la buena fe laboral constituye una vulneración al derecho y la ley?

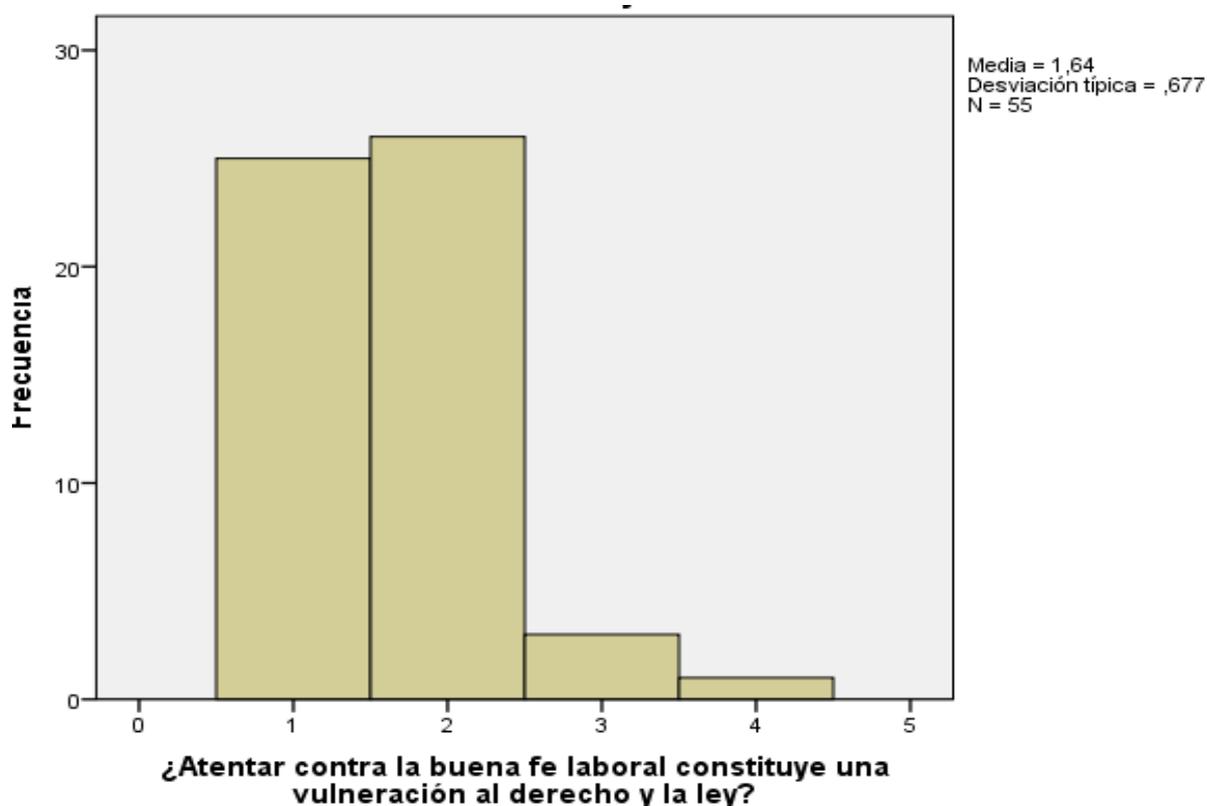
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	25	45,5	45,5	45,5
s	de acuerdo	26	47,3	47,3	92,7
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	5,5	5,5	98,2
	En desacuerdo	1	1,8	1,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 25 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 26 de ellos De Acuerdo que atentar contra la buena fe laboral constituye una vulneración al derecho y la ley, esto representa el 92.7% del total.

Figura 15

¿Atentar contra la buena fe laboral constituye una vulneración al derecho y la ley?



Nota: elaboración propia.

Tabla 16

¿Puede la vulneración del trabajo generar distorsión social y personas desprotegidas?

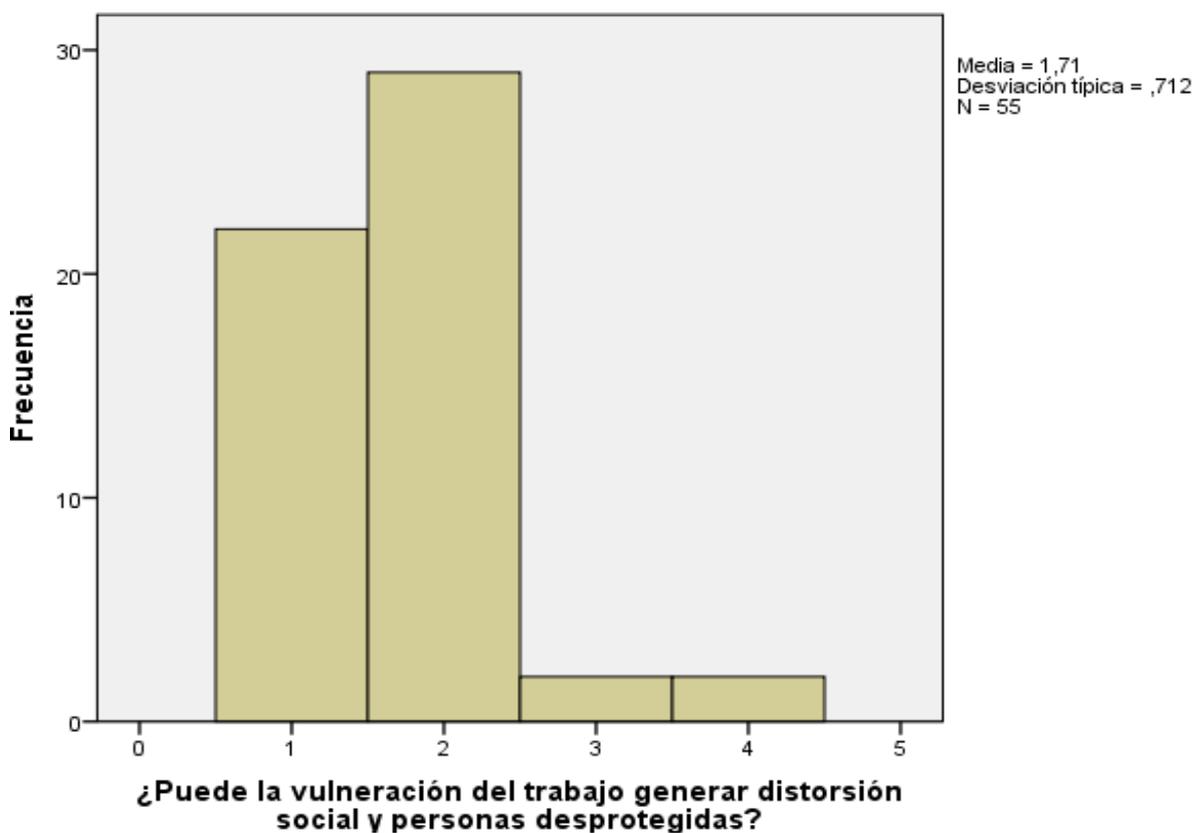
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	22	40,0	40,0	40,0
	de acuerdo	29	52,7	52,7	92,7
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3,6	3,6	96,4
	En desacuerdo	2	3,6	3,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 22 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 29 de ellos De Acuerdo que la vulneración del trabajo genera distorsión social y personas desprotegidas, esto representa el 92.7% del total.

Figura 16

¿Puede la vulneración del trabajo generar distorsión social y personas desprotegidas?



Nota: elaboración propia.

Tabla 17

¿La extinción arbitraria del contrato de trabajo como una conducta cotidiana por parte del empleador puede generar en la sociedad desconocimiento de los derechos laborales, consecuentemente de una sociedad distorsionada?

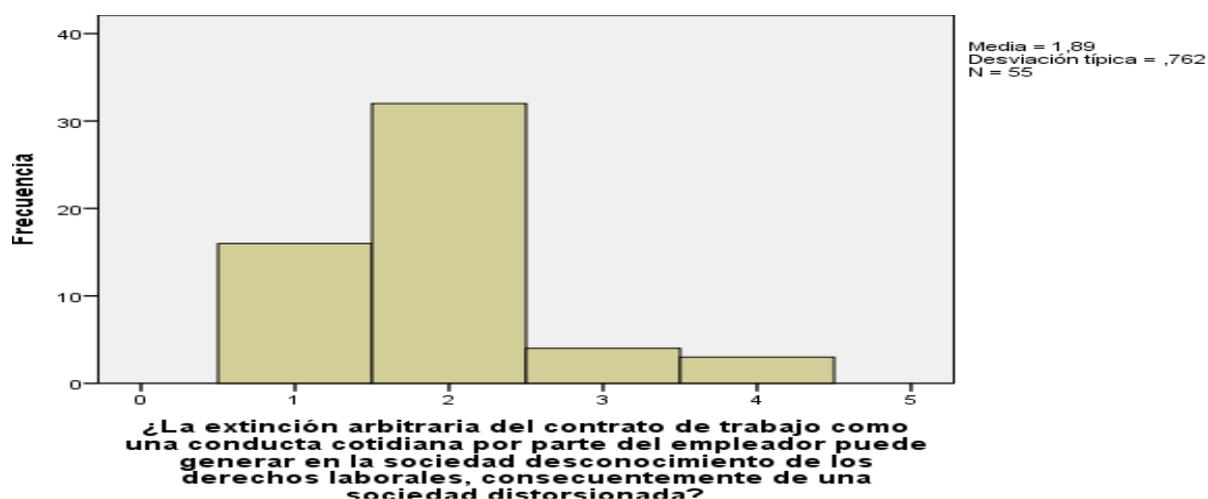
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	16	29,1	29,1	29,1
	de acuerdo	32	58,2	58,2	87,3
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	7,3	7,3	94,5
	En desacuerdo	3	5,5	5,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 16 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 32 de ellos De Acuerdo que la extinción arbitraria del contrato de trabajo como una conducta cotidiana del empleador generara en la sociedad desconocimiento de los derechos laborales, consecuentemente de una sociedad distorsionada, esto representa el 87.3% del total.

Figura 17

¿La extinción arbitraria del contrato de trabajo como una conducta cotidiana por parte del empleador puede generar en la sociedad desconocimiento de los derechos laborales, consecuentemente de una sociedad distorsionada?



Nota: elaboración propia.

Tabla 18

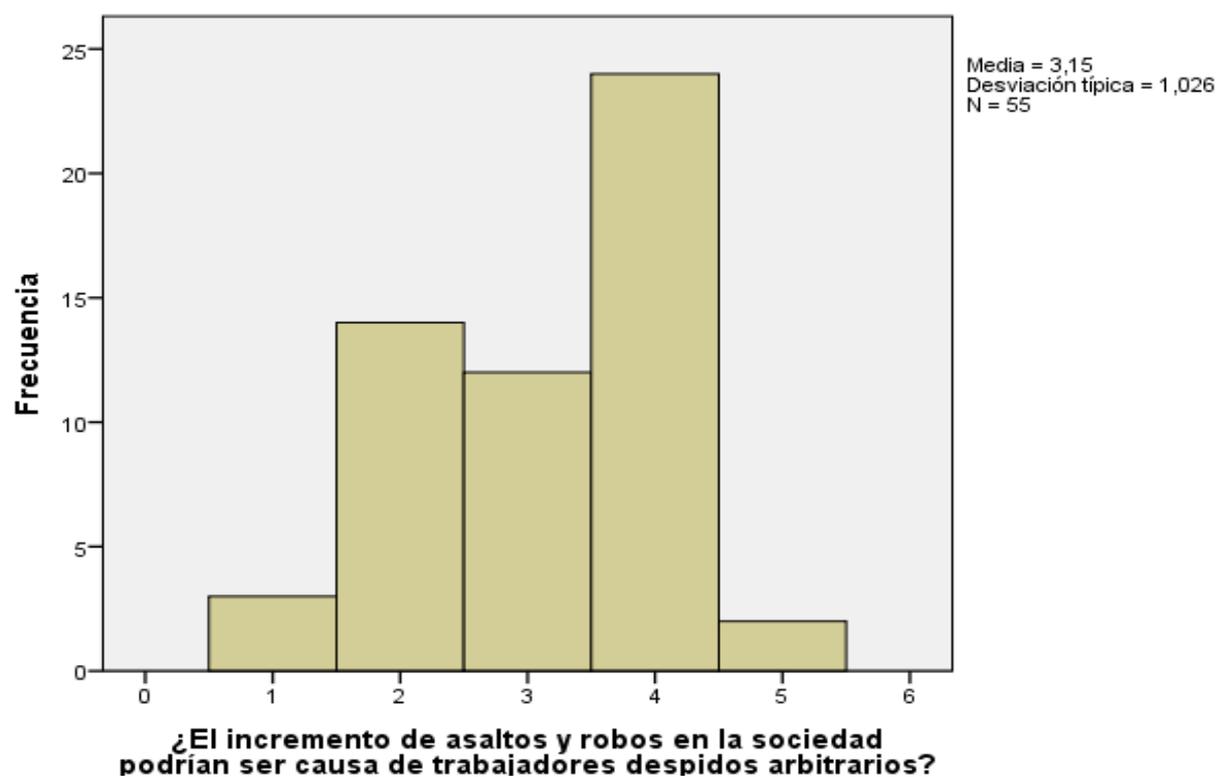
¿El incremento de asaltos y robos en la sociedad podría ser causa de trabajadores despidos arbitrarios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	3	5,5	5,5	5,5
	de acuerdo	14	25,5	25,5	30,9
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	21,8	21,8	52,7
	En desacuerdo	24	43,6	43,6	96,4
	Totalmente en desacuerdo	2	3,6	3,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

De 55 encuestados, 3 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 14 de ellos De Acuerdo que el incremento de asaltos y robos en la sociedad podrían ser causa de trabajadores despidos arbitrarios, esto representa el 30.9% del total.

Figura 18

¿El incremento de asaltos y robos en la sociedad podrían ser causa de trabajadores despidos arbitrarios?



Nota: elaboración propia.

Tabla 19

¿La extinción arbitraria del contrato de trabajo, como conducta cotidiana, podría generar una sociedad convulsionada?

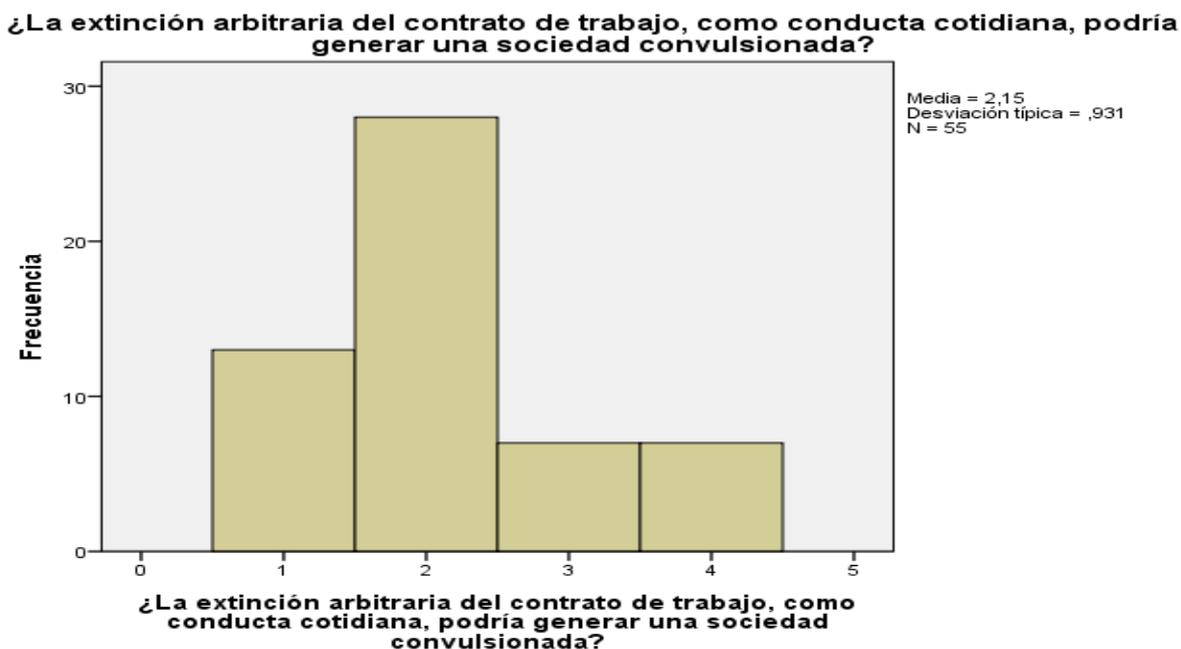
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	13	23,6	23,6	23,6
	de acuerdo	28	50,9	50,9	74,5
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	12,7	12,7	87,3
	En desacuerdo	7	12,7	12,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 13 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 28 de ellos De Acuerdo que la extinción arbitraria del contrato de trabajo, como conducta cotidiana, podría generar una sociedad convulsionada, esto representa el 74.5% del total.

Figura 19

¿La extinción arbitraria del contrato de trabajo, como conducta cotidiana, podría generar una sociedad convulsionada?



Nota: elaboración propia.

Tabla 20

¿La violencia social sería una causa generada por falta de trabajo?

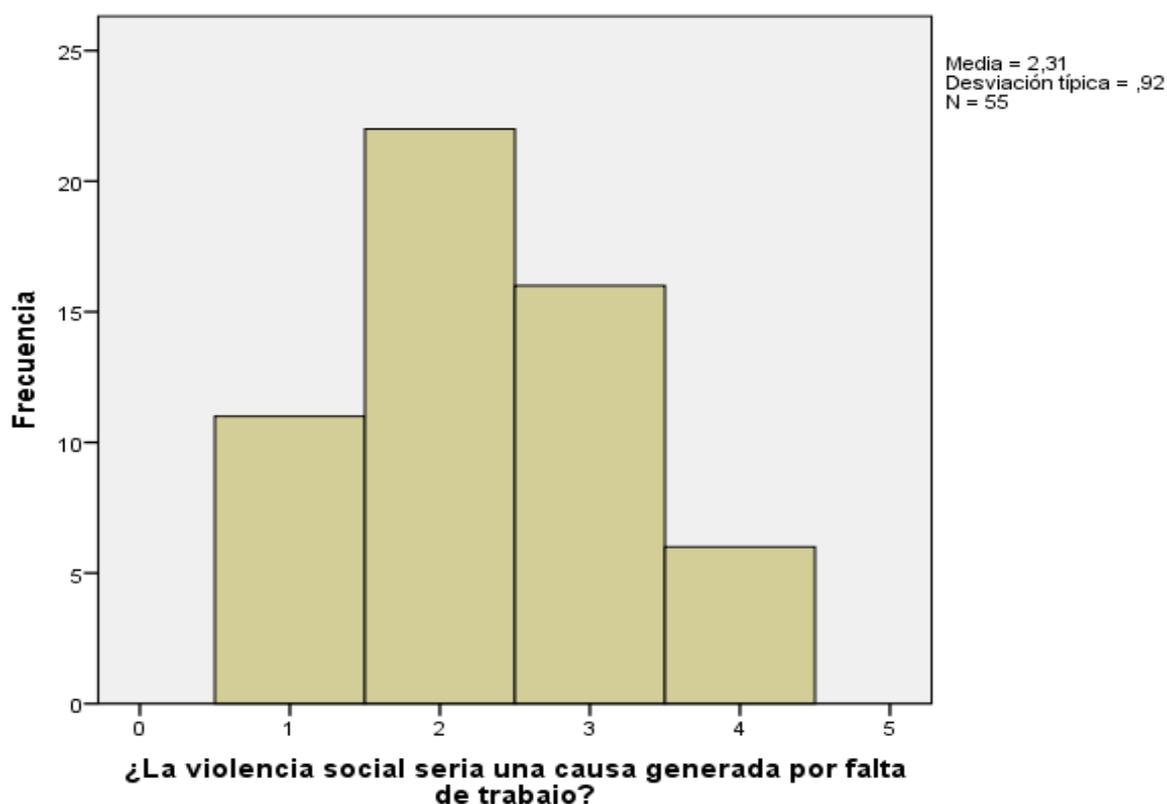
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	11	20,0	20,0	20,0
	de acuerdo	22	40,0	40,0	60,0
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	29,1	29,1	89,1
	En desacuerdo	6	10,9	10,9	100,0
Total		55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 11 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 22 de ellos De Acuerdo que la violencia social sería una causa generada por falta de trabajo, esto representa el 60.0% del total.

Figura 20

¿La violencia social sería una causa generada por falta de trabajo?



Nota: elaboración propia.

Tabla 21

¿Actualmente, los despidos arbitrarios son un modus operandi en la conducta de los empleados?

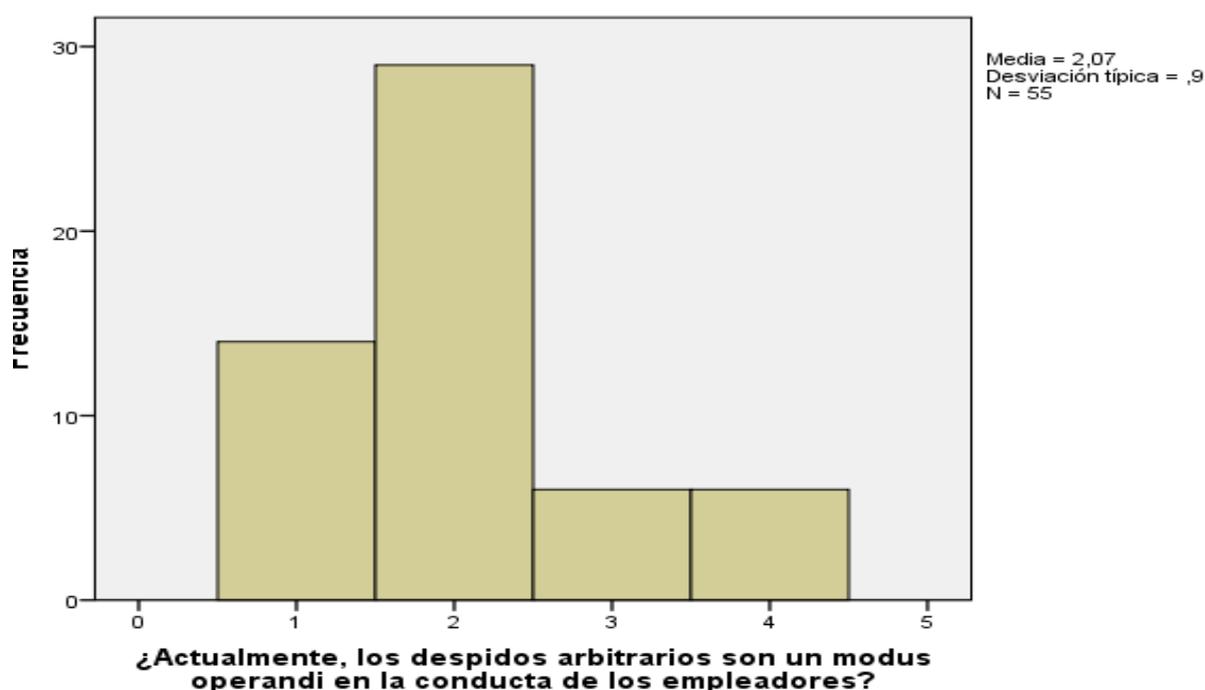
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	14	25,5	25,5	25,5
	de acuerdo	29	52,7	52,7	78,2
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	10,9	10,9	89,1
	En desacuerdo	6	10,9	10,9	100,0
Total		55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 14 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 29 de ellos De Acuerdo que los despidos arbitrarios son un modus operandi en la conducta de los empleadores, esto representa el 78.2% del total.

Figura 21

¿Actualmente, los despidos arbitrarios son un modus operandi en la conducta de los empleados?



Nota: elaboración propia.

Tabla 22

¿El condicionamiento económico es la fuente que genera trabajos forzados?

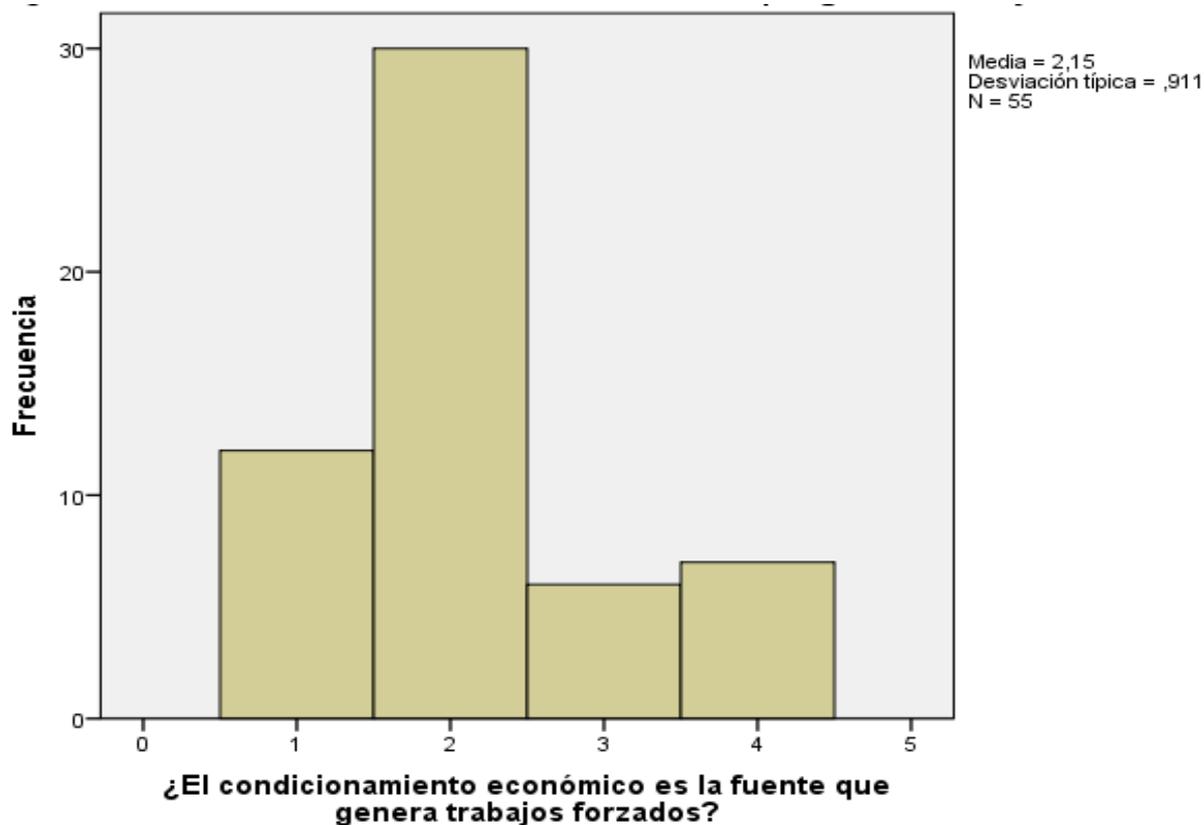
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	12	21,8	21,8	21,8
	de acuerdo	30	54,5	54,5	76,4
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	10,9	10,9	87,3
	En desacuerdo	7	12,7	12,7	100,0
Total		55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 12 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 30 de ellos De Acuerdo que el condicionamiento económico es la fuente que genera trabajos forzados, esto representa el 76.4% del total.

Figura 22

¿El condicionamiento económico es la fuente que genera trabajos forzados?



Nota: elaboración propia.

Tabla 23

¿Es la mano de obra barata el resultado de un condicionamiento económico?

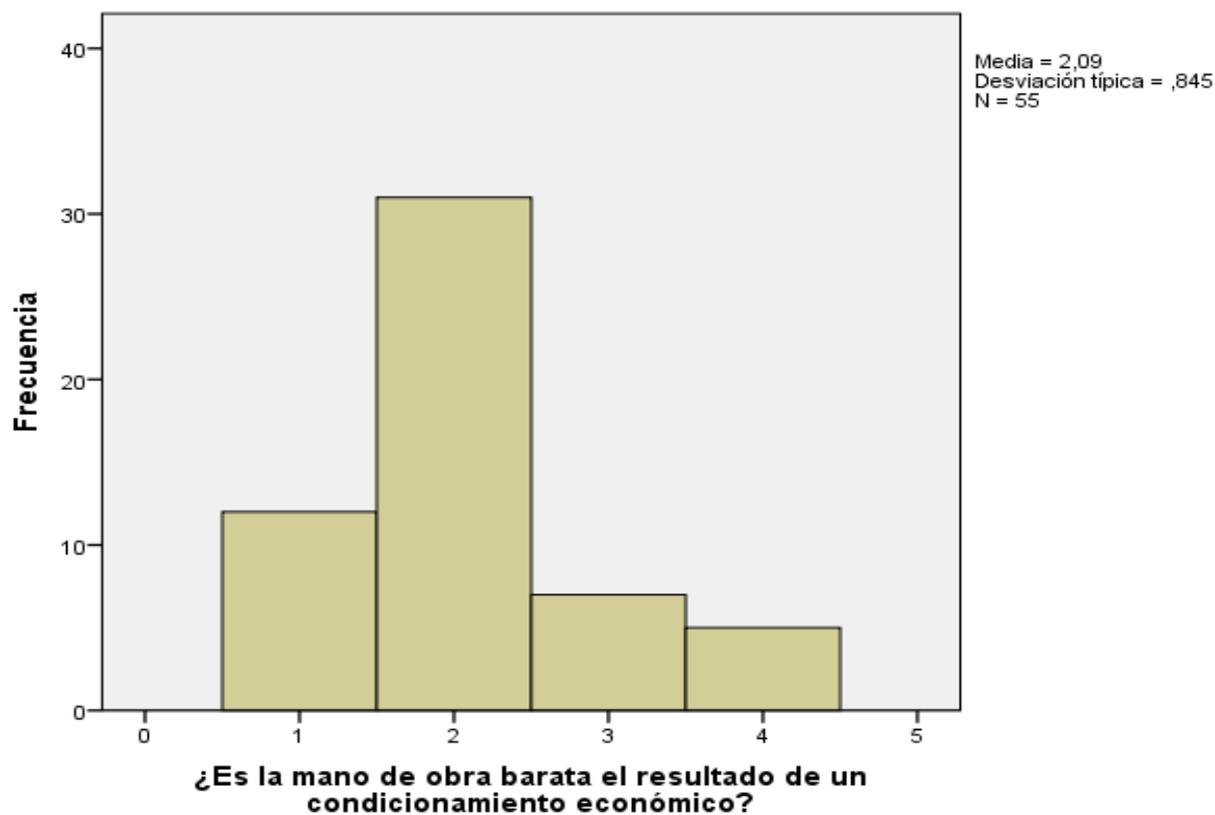
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válidos	Totalmente de Acuerdo	12	21,8	21,8	21,8
	de acuerdo	31	56,4	56,4	78,2
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	12,7	12,7	90,9
	En desacuerdo	5	9,1	9,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 12 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 31 de ellos De Acuerdo que la mano de obra barata es el resultado de un condicionamiento económico, esto representa el 78.2% del total.

Figura 23

¿Es la mano de obra barata el resultado de un condicionamiento económico?



Nota: elaboración propia.

Tabla 24

¿Son las facultades que la ley otorga al empleador una imposición legal que originan el despido arbitrario?

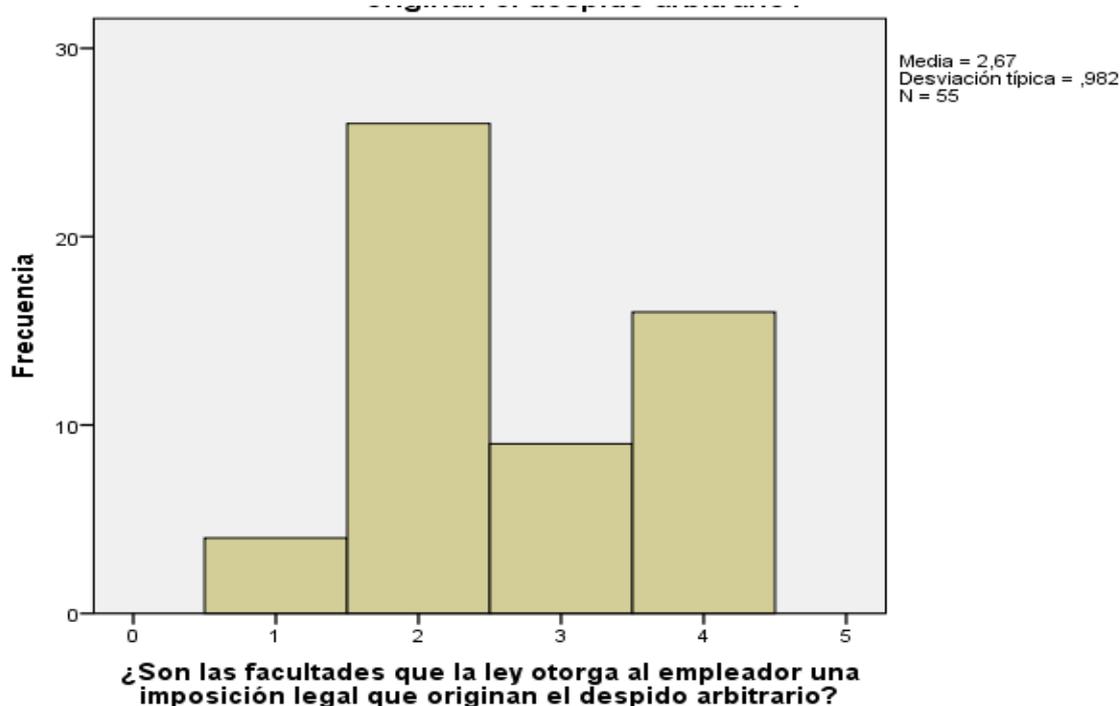
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	4	7,3	7,3	7,3
	de acuerdo	26	47,3	47,3	54,5
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	16,4	16,4	70,9
	En desacuerdo	16	29,1	29,1	100,0
Total		55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 4 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 26 de ellos De Acuerdo que las facultades que la ley otorga al empleador son una imposición legal que originan el despido arbitrario, esto representa el 54.5% del total.

Figura 24

¿Son las facultades que la ley otorga al empleador una imposición legal que originan el despido arbitrario?



Nota: elaboración propia.

Tabla 25

¿Son los despidos arbitrarios el resultado de la conducta unilateral de los empleadores?

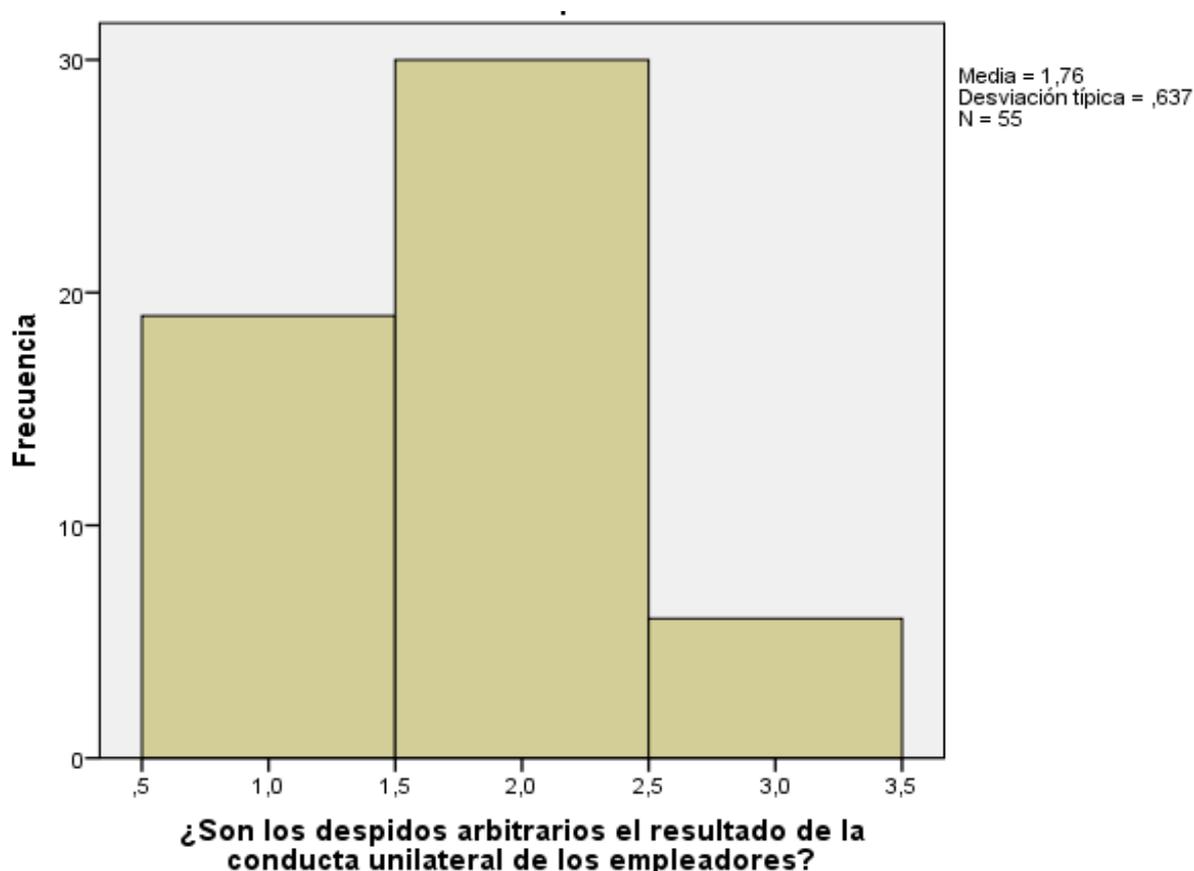
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	19	34,5	34,5	34,5
	de acuerdo	30	54,5	54,5	89,1
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	10,9	10,9	100,0
Total		55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 19 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 30 de ellos De Acuerdo que los despidos arbitrarios son el resultado de la conducta unilateral de los empleadores, esto representa el 89.1% del total.

Figura 25

¿Son los despidos arbitrarios el resultado de la conducta unilateral de los empleadores?



Nota: elaboración propia.

Tabla 26

¿La alevosía como abuso del poder del empleador causa agravios irreversibles al trabajador?

		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	16	29,1	29,1	29,1
	de acuerdo	33	60,0	60,0	89,1
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	9,1	9,1	98,2
	En desacuerdo	1	1,8	1,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 16 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 33 de ellos De Acuerdo que la alevosía como abuso del poder del empleador causa agravios irreversibles al trabajador, esto representa el 89.1% del total.

Figura 26

¿La alevosía como abuso del poder del empleador causa agravios irreversibles al trabajador?

Nota: elaboración propia.

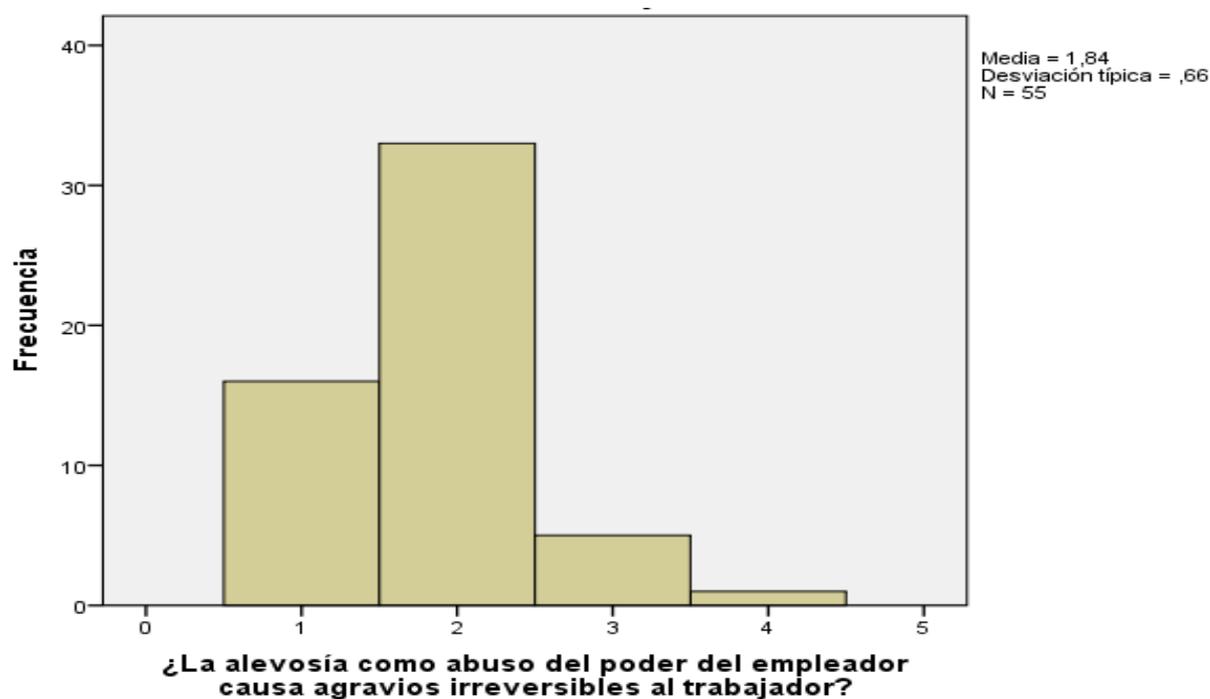


Tabla 27

¿La premeditación para el despido arbitrario es una conducta antisocial que debe ser castigada en el ámbito penal?

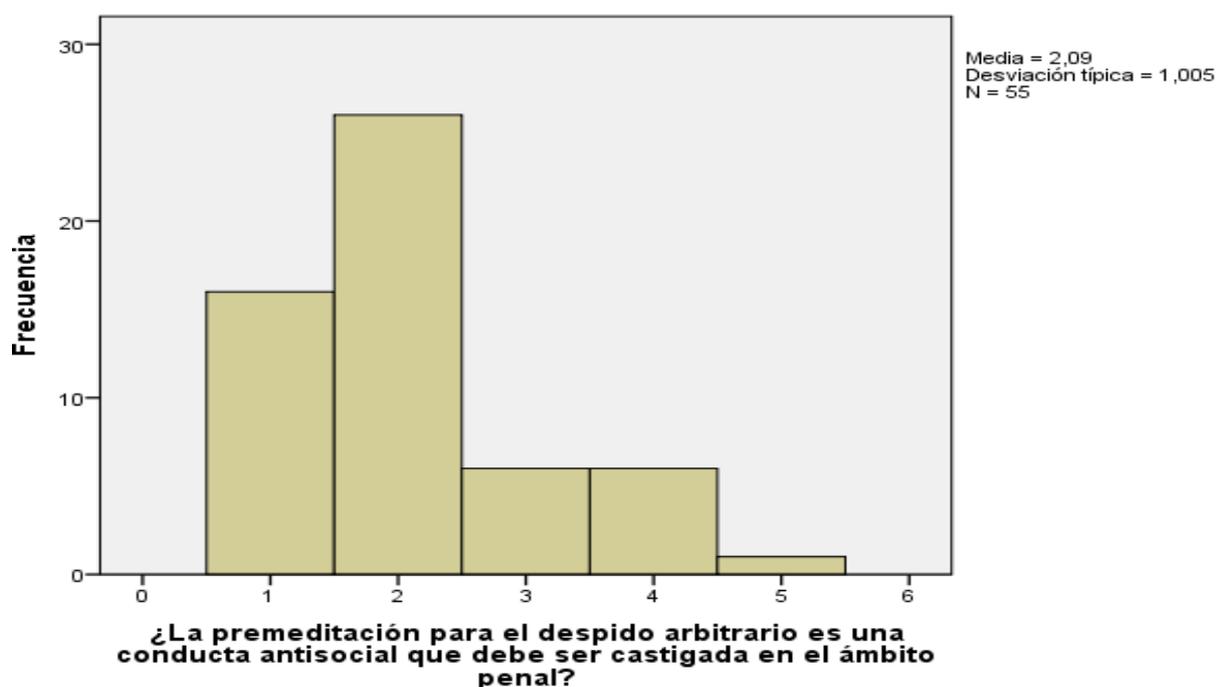
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	16	29,1	29,1	29,1
	de acuerdo	26	47,3	47,3	76,4
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	10,9	10,9	87,3
	En desacuerdo	6	10,9	10,9	98,2
	Totalmente en desacuerdo	1	1,8	1,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 16 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 26 de ellos De Acuerdo que la premeditación para el despido arbitrario es una conducta antisocial que debe ser castigada en el ámbito penal, esto representa el 76.4% del total.

Figura 27

¿La premeditación para el despido arbitrario es una conducta antisocial que debe ser castigada en el ámbito penal?



Nota: elaboración propia.

Tabla 28

¿En el despido arbitrario (Nulo, inausado y fraudulento) existe mala fe e intencionalidad de causar daño, por parte del empleador?

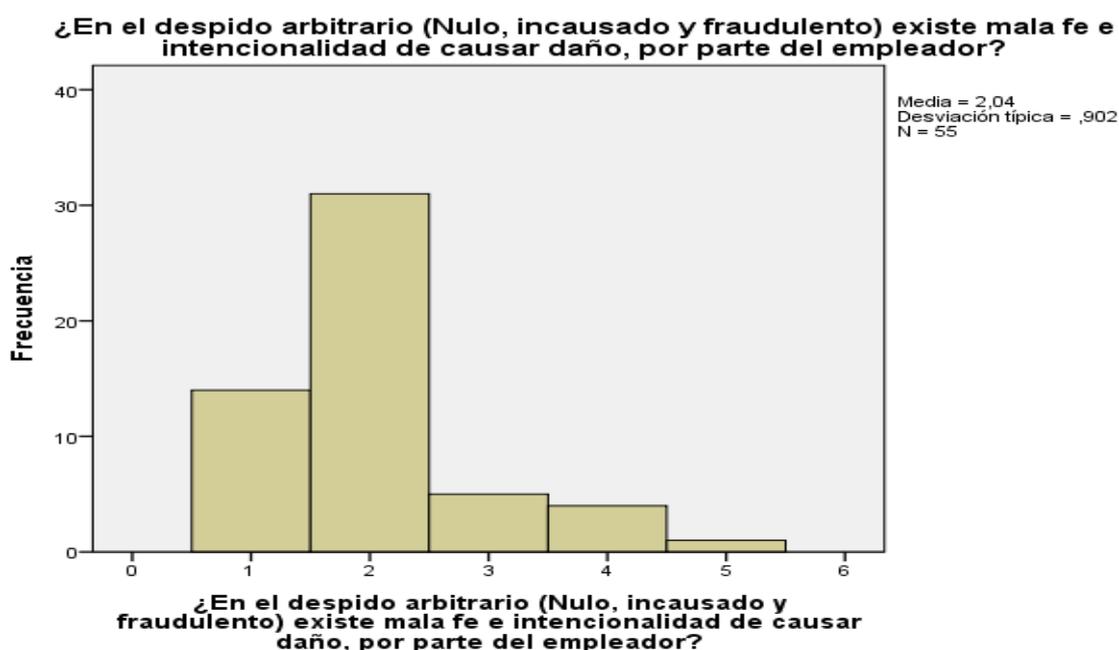
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	14	25,5	25,5	25,5
	de acuerdo	31	56,4	56,4	81,8
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	9,1	9,1	90,9
	En desacuerdo	4	7,3	7,3	98,2
	Totalmente en desacuerdo	1	1,8	1,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 14 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 31 de ellos De Acuerdo que el despido arbitrario existe mala fe e intencionalidad de causar daño, esto representa el 81.8% del total.

Figura 28

¿En el despido arbitrario (Nulo, inausado y fraudulento) existe mala fe e intencionalidad de causar daño, por parte del empleador?



Nota: elaboración propia.

Tabla 29

¿El mal uso de las facultades legales otorgados al empleador generas las condiciones propicias para el despido arbitrario?

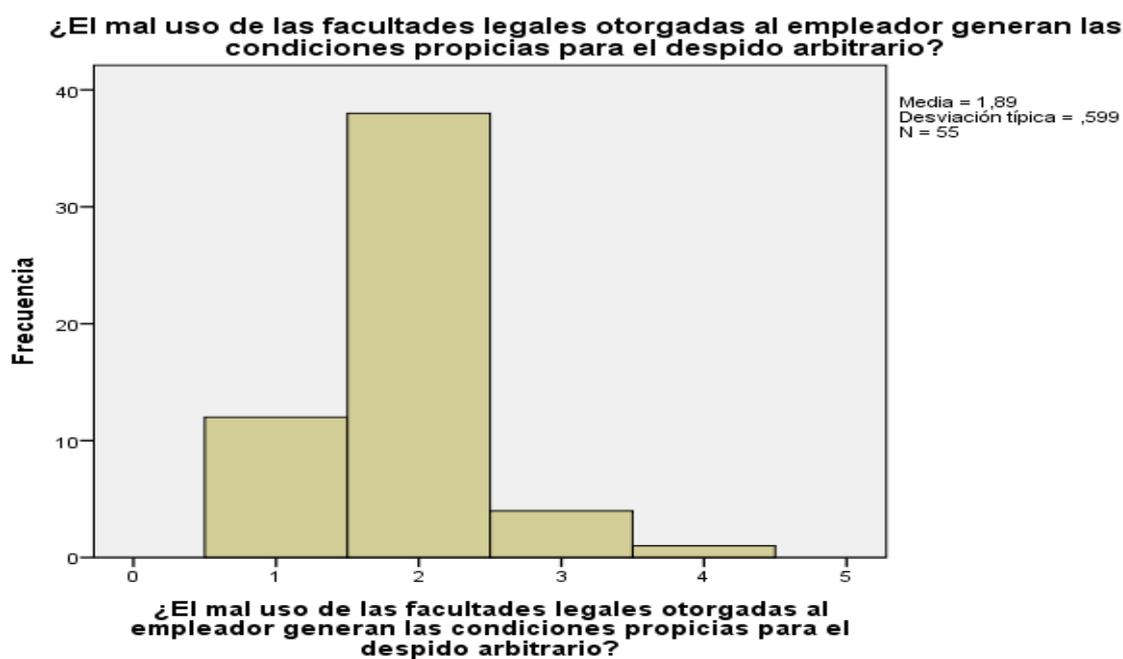
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	12	21,8	21,8	21,8
s	de acuerdo	38	69,1	69,1	90,9
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	7,3	7,3	98,2
	En desacuerdo	1	1,8	1,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 12 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 38 de ellos De Acuerdo que el despido arbitrario es consecuencia del mal uso de las facultades legales otorgadas al empleador, esto representa el 90.9% del total.

Figura 29

¿El mal uso de las facultades legales otorgados al empleador generas las condiciones propicias para el despido arbitrario?



Nota: elaboración propia.

Tabla 30

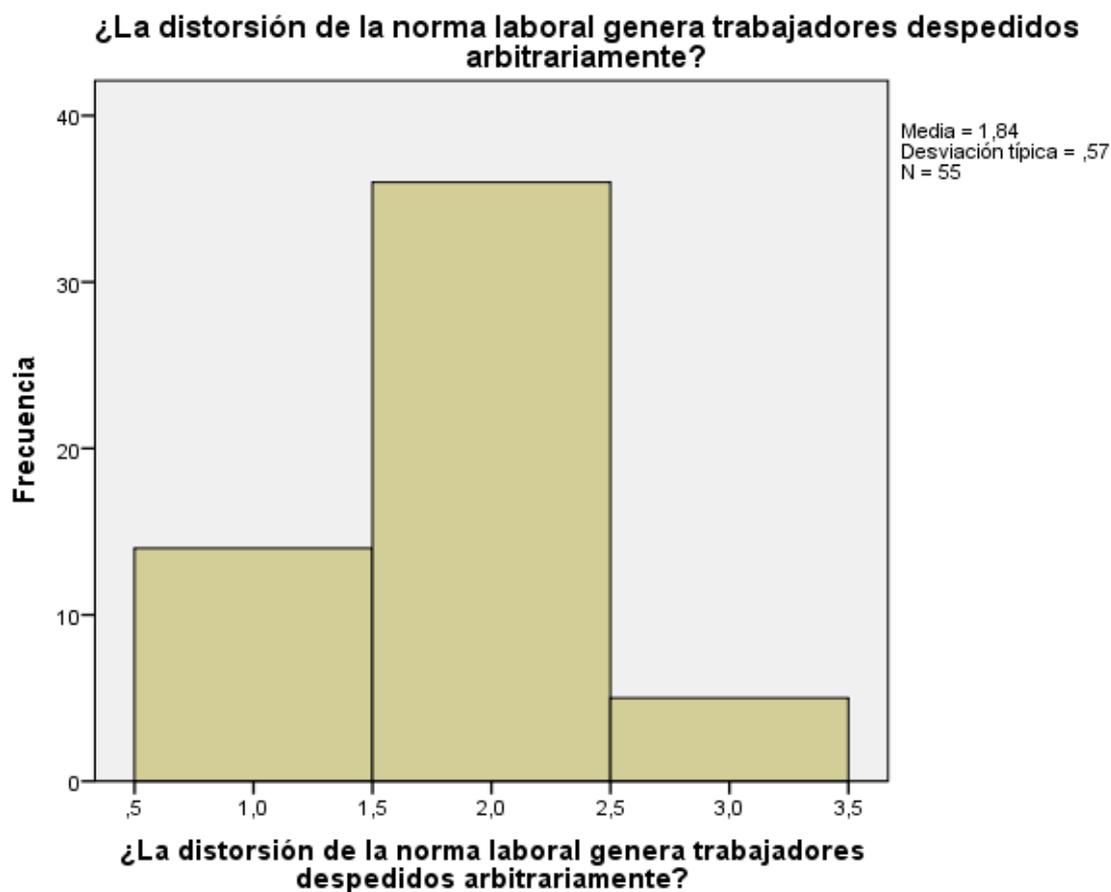
¿La distorsión de la norma laboral genera trabajadores despedidos arbitrariamente?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	14	25,5	25,5	25,5
	de acuerdo	36	65,5	65,5	90,9
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	9,1	9,1	100,0
Total		55	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

De 55 encuestados, 14 de ellos se encontraron Totalmente de acuerdo y 36 de ellos De Acuerdo que el despido arbitrario es efecto de la distorsión de la norma, esto representa el 90.9% del total.

Figura 30

¿La distorsión de la norma laboral genera trabajadores despedidos arbitrariamente?



Nota: elaboración propia.

Correlaciones

Hipótesis General:

Tabla 31

Los factores del despido arbitrario frente al código penal en los juzgados de la Corte Superior de Lima influyen positivamente en la vulneración del derecho del trabajo.

		v1	v2
v1	Correlación de Pearson	1	,645**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
v2	Correlación de Pearson	,645**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

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

Nota: elaboración propia.

Hipótesis Nula: H_0 = Los factores del despido arbitrario frente al código penal en los juzgados de la Corte Superior de Lima influyen positivamente en la vulneración del derecho del trabajo.

Hipótesis Planteada: H_1 = Los factores del despido arbitrario frente al código penal en los juzgados de la Corte Superior de Lima NO influyen positivamente en la vulneración del derecho del trabajo.

1. Error = 0.001
2. Aplicación de la Prueba: $r = 0.645$
3. Coeficiente de correlación: $r = 0.645 > r_c = 0.650$

Se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis formulada H_1 . Los factores del despido arbitrario frente al código penal en los juzgados de la Corte Superior de Lima influyen positivamente en la vulneración del derecho del trabajo. Esta aceptación tiene un nivel superior a 0.650, asimismo, es una correlación positiva es decir ambas variables van en el mismo sentido.

Hipótesis Específica 1:

Tabla 32

El incumplimiento intencional de la Ley laboral influye positivamente en la vulneración del derecho al trabajo.

		s1	v2
s1	Correlación de Pearson	1	,414**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	55	55
v2	Correlación de Pearson	,414**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	55	55

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

Nota: elaboración propia.

Hipótesis Nula: H_0 = El incumplimiento intencional de la Ley laboral NO influye positivamente en la vulneración del derecho al trabajo.

Hipótesis Planteada: H_1 = El incumplimiento intencional de la Ley laboral influye positivamente en la vulneración del derecho al trabajo.

- Error = 0.001
- Aplicación de la Prueba: $r = 0.414$
- Coeficiente de correlación: $r = 0.414 < r_c = 0.650$

Se acepta la hipótesis nula H_0 y se rechaza la hipótesis formulada H_1 . Es decir, se puede afirmar que el incumplimiento intencional de la Ley laboral NO influye positivamente en la vulneración del derecho al trabajo. Este rechazo tiene un nivel inferior a 0.650, asimismo es una correlación positiva es decir ambas variables van en el mismo sentido.

Hipótesis Específica 2:

Tabla 33

El delito de fraude laboral influye positivamente en la vulneración del derecho al trabajo.

		v2	s2
v2	Correlación de Pearson	1	,612**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55

s2	Correlación de Pearson	,612**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

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

Nota: elaboración propia.

Hipótesis Nula: H_0 = El delito de fraude laboral NO influye positivamente en la vulneración del derecho al trabajo.

Hipótesis Planteada: H_1 = El delito de fraude laboral influye positivamente en la vulneración del derecho al trabajo.

- Error = 0.001
- Aplicación de la Prueba: $r = 0.612$
- Coeficiente de correlación: $r = 0.612 < r_c = 0.650$

Se acepta la hipótesis nula H_0 y se rechaza la hipótesis formulada H_1 . Es decir, podemos afirmar que el delito de fraude laboral NO influye positivamente en la vulneración del derecho al trabajo. Este rechazo tiene un nivel inferior a 0.650, asimismo es una correlación positiva es decir ambas variables van en el mismo sentido.

Hipótesis Específica 3:

Tabla 34

El abuso de poder como conducta antijurídica influye positivamente en la vulneración del derecho al trabajo.

		v2	s3
v2	Correlación de Pearson	1	,608**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
s3	Correlación de Pearson	,608**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

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

Nota: elaboración propia.

Hipótesis Nula: H_0 = El abuso de poder como conducta antijurídica NO influye positivamente en la vulneración del derecho al trabajo.

Hipótesis Planteada: H_1 = El abuso de poder como conducta antijurídica influye positivamente en la vulneración del derecho al trabajo.

- Error = 0.001
- Aplicación de la Prueba: $r = 0.608$
- Coeficiente de correlación: $r = 0.608 > r_c = 0.650$

Se acepta la hipótesis nula H_0 y se rechaza la hipótesis formulada H_1 . Es decir podemos afirmar que el abuso de poder como conducta antijurídica NO influye positivamente en la vulneración del derecho al trabajo. Este rechazo tiene un nivel inferior a 0.650, asimismo es una correlación positiva es decir ambas variables van en el mismo sentido.

Alfa de Cronbach

Tabla 35

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	55	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Nota: elaboración propia.

Tabla 36

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	29

Nota: elaboración propia.

Nuestro resultado de confiabilidad es muy alto 0.898; por ello podemos afirmar que nuestro instrumento tiene la suficiente confiabilidad para ser aplicado.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En los resultados de la hipótesis principal podemos afirmar que los factores que determinan positivamente en la Vulneración del Derecho al Trabajo y el Despido Arbitrario Frente al Código Penal en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Lima, Año 2018 son el Incumplimiento intencional de la Ley Laboral, El delito en el Fraude Laboral, Abuso de poder como conducta antijurídica y una Sociedad distorsionada como consecuencia del despido arbitrario, que han generado descontrol social de la norma especial, el sometimiento y condicionamiento de los trabajadores ante el empleador por la necesidad de trabajo para poder subsistir dignamente, el comportamiento abusivo de los empleadores por la inexistencia de regulación que prohíba y restrinja su actuar y la falta de regulación penal. Estos resultados coinciden con los resultados de las investigaciones de Vera, Castro, Salas, Cholango, Seminario, Meiggs, Huaynaque, Garavito, Iglesias, Pérez, Ferrán, Arévalo y Calderón, todos estos autores coinciden que el derecho del trabajo por sí solo no puede controlar las conductas de los empleadores, que se requiere de una regulación más rígida que evite el descontrol social.

En su tesis, concluyó que el derecho al trabajo se ha constituido en la causa de inestabilidad laboral y violación de los derechos constitucionales en la República del Ecuador. (Vera, 2018)

Se deduce de dicha investigación que urge la necesidad de regular leyes que protejan el buen vivir.

En su trabajo de investigación explica que el objetivo general de su investigación es el estudio de los derechos constitucionales y laborales que le asisten a los trabajadores. La metodología usada en esta investigación jurídica fue el método exegético pertinente en este tipo de trabajos, al igual que el método inductivo-deductivo, se concluye que el empleador abusando de su posición respecto a la del trabajador, puede en cualquier momento por los motivos que éste considere terminar la relación laboral, y el Estado tiene cierta responsabilidad

compartida con los empleadores, al permitir que éste pueda rescindir el contrato más allá de las causales legales establecidas. (Castro, 2017)

Demuestra que ésta es la conducta de los empleadores en general, que dan prevalencia al interés particular del empleador sobre el aspecto social y relevante del trabajo.

En su tesis, describe que este trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la importancia de los derechos del Buen Vivir afectados por el despido intempestivo en la Empresa, el enfoque de la investigación fue el cuantitativo, de tipo correlacional, de diseño no experimental, la tesis concluye que el despido intempestivo y el desahucio fue una de las causas más comunes para la terminación de la relación laboral. Sin embargo, la permanencia de un trabajador en su puesto de trabajo debe ser vista por la empresa como un activo. (Salas, 2017)

Dicho de otro modo, tiene un alto valor e importancia social que merece una adecuada protección.

En su tesis, concluye que el despido intempestivo a un trabajador atenta contra su estabilidad laboral totalmente garantizado por la Constitución de la República del Ecuador, lo cual es parte del derecho primario del buen vivir, sin contar el trauma psicosocial creado en su entorno familiar y las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo no solucionan la situación económica y social de un trabajador. (Cholango, 2013)

Desde nuestra óptica, ha demostrado el daño irreparable al ser humano y la sociedad, lo que evidencia la necesidad de una adecuada protección social de última ratio.

En su tesis, concluye que existe la necesidad de determinar el contenido constitucional del derecho fundamental al trabajo por medio de un ejercicio hermenéutico, con la finalidad de proteger la Persona humana, la Constitución permite y legitima su defensa de posibles vulneraciones y la naturaleza del despido es causalista, es decir, si bien el empleador posee la facultad de poner fin al vínculo laboral, dicha facultad será legítima y eficaz, únicamente

cuando el trabajador haya incurrido en algún tipo de responsabilidad que se encuentre regulada por nuestro ordenamiento jurídico. Entenderlo de otro modo, sería aceptar la transgresión del contenido constitucional del derecho al trabajo (Seminario, 2018).

Se infiera entonces que, se requiere de un control más efectivo y sancionador como el derecho penal que permita corregir la distorsión social que genera el despido laboral.

En su estudio, tiene como objetivo principal explicar de qué manera el tratamiento del artículo 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que permite el despido arbitrario y establecen una estabilidad laboral relativa en el Perú resulta inconstitucional y vulnera gravemente los derechos laborales del trabajador peruano ocasionándole graves perjuicios a su persona y a su familia, el enfoque de investigación es cuantitativa, de tipo explicativa y de diseño no experimental. La investigación concluye que el despido arbitrario viola el derecho constitucionalmente protegido al trabajo y genera una serie de daños patrimoniales y extrapatrimoniales a la víctima del mencionado acto que repercuten de manera violenta en su persona y su familia. (Meiggs, 2018)

Se entiende de dicho análisis que el despido arbitrario genera descontrol social y requiere de una regulación más efectiva que reprima estas conductas antisociales.

En la tesis, concluye que de acuerdo al Tribunal Constitucional, es procedente la tutela restitutoria con ocasión de un despido arbitrario, cuando se produce con vulneración con derechos fundamentales, como consecuencia de un acto írrito y viciado de inconstitucionalidad como es en el caso del despido arbitrario que es incausado, fraudulento o nulo; el tratamiento que se viene dando al despido arbitrario en sede judicial, es delimitar que derechos fundamentales del trabajador se han lesionado con ocasión de un despido que no se encuentra debidamente comprobado bajo las causas justas de despido relacionado con la conducta o capacidad. (Huaynaque, 2017)

Es por ello que podemos concluir que el despido arbitrario es socialmente relevante y que afecta derechos de una sociedad y no solo de una persona que es el trabajador, por ello requiere de un control más severo que reprima este tipo de conductas antisociales.

En su tesis busca describir como se viene aplicando la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016. En metodología el enfoque es cuantitativo, de tipo básico, de diseño no experimental, la población fue de 25 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, se concluye que desde la perspectiva que se tiene en la Corte Superior de Justicia de Lima se viene dando esta desproporcionalidad en la indemnización actualmente. (Garavito, 2016)

Podemos deducir que, a pesar de la existencia de una reparación económica al trabajador, ésta no es suficiente ni satisfactoria para el trabajador como reparo al daño causado personal y socialmente, es necesario un control social penal laboral.

En su trabajo de investigación determinar como el empleador cualquiera que fuera, en su caso el estado vulnera el Derecho a la Estabilidad Laboral de los trabajadores del Régimen Laboral Privado, el enfoque de investigación es cuantitativo, de tipo explicativo, de diseño no experimental. La muestra de estudio son 45 abogados y 7 Magistrados. Concluye que la afectación al Derecho a la igualdad y la no discriminación es promovido por el propio estado, con el Precedente Huatuco. (Iglesias, 2016)

En su tesis, tuvo como objetivo general evaluar si los maltratos verbales, intimidatorios, abuso de autoridad, humillaciones y amenazas de despidos a los trabajadores, podrían ser valorados dentro de los alcances de amenaza cierta e inminente para la procedencia del proceso constitucional de amparo, el enfoque de investigación es cuantitativo, de tipo descriptivo. Demostrando el agravio que se genera a los trabajadores, efecto intimidatorio que deberían ser

valorados por el juez dentro de los alcances de amenaza cierta e inminente no solo para la procedencia del proceso constitucional de amparo. (Perez, 2015)

En su trabajo de investigación intenta probar con jurisprudencia la existencia y evidenciar los daños que causa las conducta dolosa e imprudente en el trabajo, en la sociedad trabajadora española, y que no importa el lugar y la sociedad donde exista o se realice el trabajo siempre se van a realizar conductas abusivas y mal intencionadas que soslayan las relaciones laborales trasgrediendo la ley. (Ferran, 2014)

En su investigación la Protección Penal del Trabajo, se busca la protección de bienes elementales para la vida en sociedad cuando el derecho al trabajo se torna insuficiente para controlar la conducta que lo trasgrede. (Arevalo, 2013)

Se entiende de este autor, que cuando el derecho del trabajo es insuficiente para el control social existe la necesidad de una regulación más rígida como el derecho penal del trabajo.

en su investigación, menciona que el derecho penal laboral o del trabajo puede entenderse como el conjunto de normas destinadas a la protección penal de los derechos e intereses de los trabajadores, que el trabajo necesita de una protección elemental dirigido a la persona, y que sea un resguardo social. (Calderon, 2014)

Este autor expone que el derecho penal del trabajo es una necesidad de control individual que permita la convivencia en sociedad.

VI. CONCLUSIONES

- La elaboración de la presente investigación se ha logrado invirtiendo factores de financiamiento, producción intelectual y políticas de investigación que determinan positivamente en la vulneración del derecho al trabajo y el despido arbitrario frente al código penal en los juzgados laborales de la corte superior de lima, año 2018, resultado positivo en la correlación. Por ello es importante que los centros universitarios, así como el estado promuevan activamente el financiamiento de los proyectos de investigación, así también la producción intelectual de los alumnos de pre y post grado y crear políticas de investigación que promuevan e incentiven el desarrollo nacional, para que de este modo el Perú siga desarrollando con proyectos sustentados académicamente.
- En la investigación de la vulneración del derecho al trabajo y el despido arbitrario frente al código penal en los juzgados laborales de la corte superior de lima, año 2018. Se concluye de los investigadores citados, que el derecho del trabajo siempre es vulnerado de forma arbitraria bajo las mismas conductas repetitivas de los empleadores, y no existe una norma que lo sancione o ponga parámetros a este accionar doloso de los empleadores.
- Que son precisamente los grandes eventos sociales como la revolución industrial, la ley de las ocho horas con los mártires de chicago, y muchos otros eventos sociales en el mundo los que nos señalan la magnitud del daño que se ha causado al hombre a través del tiempo en búsqueda de protección a su subsistencia y al derecho de un buen trato en el trabajo.
- La vulneración del derecho del trabajo y el despido arbitrario en todas sus modalidades es un riesgo social permanente que necesita de una protección legal más efectiva y eficiente que regule es descontrol socio laboral.
- El despido como acto unilateral es una conducta antisocial de los empleadores que genera un descontrol social causando daño no solo al trabajador, sino a la sociedad misma y por ende al estado.

- El despido arbitrario es un deber jurídico de cuidado, por la magnitud que representa el trabajo en una sociedad para el desarrollo personal y social de los trabajadores, así como el desarrollo económico y social de un estado.
- Que la conducta de los empleadores al ser repetitiva y desmedida va en aumento a través del tiempo como consecuencia de la falta de regulación que limite su actuar contrario a la norma.
- La intervención del derecho penal en el ámbito del trabajo permitirá equilibrar las condiciones socios laborales y el control social del estado.
- Que el derecho al trabajo como fuente de ingresos y desarrollo personal, social de la persona y desarrollo del estado, necesita de protección penal, toda vez que si bien este derecho tiene protección legal esta queda insuficiente ante la misma norma que le brinda más facultades de decisión a los empleadores que no tienen control de su actuar, conducta que necesariamente debe ser sancionada en ultima ratio por el derecho penal.

VII. RECOMENDACIONES

- Que el estado debe promover más investigaciones de orden social, sobre todo en conductas relacionadas al ámbito socio laboral.
- Debe promover incentivos a los empleadores e inversionistas que respeten a los trabajadores y la normatividad socio laboral.
- El estado debe capacitar u orientar a los empleadores a efectos que estos respeten no solo a los trabajadores como tal, sino, al trabajador como persona natural.
- También debe capacitar a los operadores jurídicos, a través de especializaciones técnicas, que les permita interpretar eficiente y eficazmente la problemática socio laboral.
- Para desarrollarnos como país, necesitamos del conocimiento y respeto de los derechos de toda sociedad, acción que los gobiernos de turno están obligados a realizar.
- Un país crece por la inversión en capitales de términos monetarios, y también en inversión de recursos humanos, trato igualitario que se lograra solo con verdaderas políticas de inclusión social.

VIII. REFERENCIAS

- Albuquerque, R. Bueno, O. y Buen N. (1982). *Los Grupos de Empresas Nacionales y Multinacionales y el Derecho del Trabajo* (1ª ed.). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Arevalo, J. (2013). La Protección Penal del Trabajo. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 37(38), 1-12.
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bd36808047544a28be5bff6da8fa37d8/3.+Ar%C3%A9valo+Vela.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=bd36808047544a28be5bff6da8fa37d8>
- Bergman, M. (2013). *Centro de investigación y Docencia Economicas (CIDE) de Mexico*.
<https://dialnet.uniroja.es/descarga/articulo/5960946.pdf>
- Blancas, C. (2006). *El Despido en el derecho laboral peruano* (2ª ed.). ARA Editores EIRL.
- Calderon, L. (2014). *Derecho Penal Laboral* (1ª ed.). Imprenta Editorial El Bicho EIRL.
- Caro, C. (2017). La Falsa Tutela Penal del Trabajador.[Tesis de Maestría, Universidad Católica]. Repositorio Institucional UC. <https://www.ccfirma.com/wp-content/uploads/2017/11/Del-laborales.pdf>
- Castro, M. (2017). El despido injustificado del trabajador por discriminación y la vulneración del derecho al trabajo en la legislación Ecuatoriana.[tesis de pregrado] Universidad Técnica De Machala.
- Cholango, M. (2013). El Despido Intempestivo constituye una flagrante violación de los Derechos Constitucionales de la clase obrera en la ciudad de Quito (2011). [Tesis de pregrado].Universidad Central del Ecuador.
- Código Penal (2005).. En LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA VENEZOLANA.
https://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_ven_anexo_3_sp.pdf

- Código Penal [CP]. (2010). *Ley 1768 de 1997, Junio 2010*. Bolivia: Ministerio de Justicia - Dirección General de Asuntos Jurídicos. <https://tsj.bo/wp-content/uploads/2019/11/codigo-penal-y-procedimiento-penal.pdf>
- Código Penal [CP]. (2012). *Ley 146, Art. 294, 4 de agosto del 2020*. Puerto Rico. <https://redi.upr.edu/bitstream/handle/11722/2472/CodPenal-LEY-146-2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Código Penal [CP]. (2020). *Ley Orgánica 10/1995, Artículo 318, 20 de noviembre del 2020*.
- Constitución Política de Bolivia [CPB]. (2009). *Artículo 49, 07 de febrero del 2009*. SILEP. Obtenido de http://www.silep.gob.bo/norma/12928/ley_actualizada
- Constitución Política de Costa Rica [CPC]. (1949). *Artículo 56*. Revista Parlamentaria N° 03, 2009. <http://www.asamblea.go.cr/sd/Publicaciones%20a%20Texto%20Completo%20%20Revistas/Constituci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20de%20la%20Rep%C3%BAblica%20de%20Costa%20Rica,Reglamento%20de%20la%20Asamblea%20Legislaiva.pdf>
- Constitución Política del Perú [CPP]. (1993). *Artículo 22, 31 de octubre de 1993*. Perú.
- Cubas, C., y Moschella, F. (2019). "La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la actividad privada a propósito del pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional". (*Tesis presentada en satisfacción parcial de los requerimientos para obtener el grado de Maestro en Finanzas y Derecho Corporativo*), 29. Lima, Lima, Lima.
- D. Ley N° 22126 [DL]. (1978). En Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, *Decreto Ley ampara derecho a mantener vínculo laboral y señala las causas de su rescisión, Art 21 y 22*. Lima. Obtenido de <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H650723>

- Ferran, A. (2014). El Dolo y la imprudencia temeraria en el accidente de trabajo, señala el autor que el dolo e imprudencia temeraria en materia laboral no se encuentra desarrollado en la legislación. [Tesis de pregrado]. Universitat Pompeu Fabra.
- Garavito, S. (2016). Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este. [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo.
- Huaynaque, J. (2017). Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Arequipa. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Iglesias, K. (2016). Vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco. [Tesis de pregrado, Universidad de Huanuco] Repositorio Institucional UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/282>
- Lascuraín, J. (2006). Los Delitos Contra los Derechos de los Trabajadores. ADPCP.(58),1-34 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1997445>
- Ley N° 24514. (1986). En Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Ley que regula el derecho de estabilidad en el trabajo, Art 27. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H654158>
- Meiggs, C. (2018). El Despido arbitrario en la legislación laboral peruana. [Tesis de pregrado]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2255>.
- Palomino, T. (1993). Derecho Laboral Penal. Editorial Juris Laboral.

- Perez, J. (2015). Acción De Amparo: Alcances De La Amenaza Cierta E Inminente Del Despido Arbitrario Del Trabajador. [Tesis de pregrado] Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion.
- Roberto Hernández-Sampieri. (2018). Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. MacGrawHill.
- Salas, R. (2017). El despido intempestivo frente a la actual crisis económica del Ecuador. [Tesis de pregrado].Universidad Central del Ecuador.
- Seminario, M. (2018). Vulneracion del Derecho del Trabajo a traves de los artículos 24 b) y 27 de la ley de productividad competitividad laboral.[Tesis de pregrado]Universidad de Piura.
- Tribunal Constitucional del Perú. (2001). *Sentencia recaída en el expediente N° 976-2001-AA/TC Eusebio LLanos Huasco contra Telefonica del Perú S.A., 13 de marzo del 2003.*
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>
- Ugaz, J. (1993). El Delito contra la Libertad del Trabajo. *Themis Revista de Derecho*(26), 103-106. doi:Repositorio Institucional PUCP
- Vera, I. (2018). El Despido Intempestivo y su Injusta Indemnización vulnera los derechos de los trabajadores.[Tesis de pregrado]. Unidades babahoyo.
- Villavicencio, F. (2016). *Derecho Penal Parte General* (6ª ed.). Grijley EIRL.
- Yacolca, D., Bravo, J., Camus, D., Gamba, C., y Carmelo, C. (2009). *Derecho Tributario*. Grijley.

IX. ANEXOS

Anexo A

Tabla 37

La Vulneración Del Derecho Al Trabajo Y El Despido Arbitrario Frente al Código Penal En Los Juzgados Laborales De La Corte Superior De Lima Año 2018

Problema General	Objetivo General	Hipótesis de la investigación	Variables	Dimensiones	Metodología	Población y muestra
¿Qué factores del despido arbitrario frente al código penal en los juzgados de la Corte Superior de Lima influyen en la vulneración del derecho del trabajo?	Determinar qué factores del despido arbitrario frente al código penal en los juzgados de la Corte Superior de Lima influyen en la vulneración del derecho del trabajo.	Los factores del despido arbitrario frente al código penal en los juzgados de la Corte Superior de Lima influyen positivamente en la vulneración del derecho del trabajo.	Variable 1 El despido arbitrario	Incumplimiento intencional de la Ley Laboral El delito en el Fraude Laboral Abuso de poder como conducta antijurídica.	Enfoque de la Investigación: Mixta Tipo de investigación: Descriptivo Nivel de la Investigación: Explicativo Diseño de investigación: No experimental, porque no manipularemos las variables Método de la Investigación: Cuantitativo/Cualitativo	Población: 250 Abogados
Problemas Específicos: ¿En qué nivel el incumplimiento intencional de la Ley laboral influye en la vulneración del derecho al trabajo? ¿En qué nivel el delito de fraude laboral influye en la vulneración del derecho al trabajo? ¿En qué nivel el abuso de poder como conducta antijurídica influye en la vulneración del derecho al trabajo?	Objetivos específicos: Determinar en qué nivel el incumplimiento intencional de la Ley laboral influye en la vulneración del derecho al trabajo Determinar en qué nivel el delito de fraude laboral influye en la vulneración del derecho al trabajo Determinar en qué nivel el abuso de poder como conducta antijurídica influye en la vulneración del derecho al trabajo.	Hipótesis específicas: El incumplimiento intencional de la Ley laboral influye positivamente en la vulneración del derecho al trabajo El delito de fraude laboral influye positivamente en la vulneración del derecho al trabajo El abuso de poder como conducta antijurídica influye positivamente en la vulneración del derecho al trabajo.	Variable 2 La vulneración del derecho al trabajo	Sociedad distorsionada como consecuencia del despido arbitrario Clases sociales Empresas impostoras por efecto del despido arbitrario	Técnicas e Instrumentos: La Encuesta El Cuestionario	Muestra: 55 abogados

Nota: elaboración propia.

Anexo B

Tabla 38

Instrumento de recopilación de datos

Nombre del Instrumento:										
Autor del Instrumento:										
VARIABLES	DIAGNOSIS	INDICADORES	PREGUNTAS	Total Ítem	De acue	Ni de	En desa	Total Ítem		
V.I	“El despido arbitrario”	Incumplimiento o intencional de la Ley Laboral	El despido como conducta antisocial	¿Cree usted que el derecho del trabajo requiere de protección penal?	43.6	38.2	7.3	9.1	1.8	
			El despido laboral como sanción penal	¿Afecta el despido arbitrario en el desarrollo de la sociedad?	50.9	40.0	3.6	3.6	1.8	
			El derecho al trabajo y su protección penal	¿El despido inventado o fraudulento afecta los derechos del trabajador como persona?	72.7	25.5	0.0	1.8	0.0	
			Sujetos del delito contra la libertad del trabajo	¿Cree usted que el despido arbitrario (fraudulento) debe ser sancionado penalmente?	49.1	23.6	10.9	12.7	3.6	
			Prácticas anti laborales	¿Son los despidos arbitrarios prácticas anti laborales que atentan contra la sociedad?	58.2	38.2	1.8	1.8	0.0	
	El delito en el Fraude Laboral	Despidos arbitrarios como fraude a la ley	¿El empleador como sujeto activo del despido actúa intencionalmente al margen de la ley?	34.5	50.9	5.5	9.1	0.0		
		Conducta anti laboral	¿Es el despido arbitrario una conducta dañosa ante la sociedad?	47.3	47.3	3.6	1.8	0.0		

			Dolo penal laboral	¿La interpretación y aplicación parcializada de la norma es una conducta dolosa del empleador?	21.8	60.0	5.5	12.7	0.0
			Daño causado	¿Cree usted que es irreversible el daño causado en el despido arbitrario al trabajador?	20.0	50.9	10.9	16.4	1.8
			Consecuencias jurídicas penales	¿Tiene ventajas el empleador para la ejecución del despido arbitrario (nulo, fraudulento e incausado) que afectan el entorno familiar y socio laboral?	25.5	52.7	14.5	5.5	1.8
		Abuso de poder como conducta antijurídica	Ideación del despido	¿El despido nulo, fraudulento e incausado es equiparable a entregar información falsa?	23.6	58.2	10.9	5.5	1.8
			Deliberación del despido	¿El invocar hechos no probados atenta contra las buenas costumbres, la paz y tranquilidad pública?	47.3	41.8	5.5	5.5	0.0
			Resolución del despido	¿La aplicación antojadiza de la norma laboral afecta derechos fundamentales del trabajador que deben ser sancionados penalmente?	29.1	49.1	10.9	9.1	1.8
			Ejecución y consumación del despido	¿Atentar contra la buena fe laboral constituye una vulneración al derecho y la ley?	45.5	47.3	5.5	1.8	0.0
V. D	“La vulneración del derecho al trabajo”	Sociedad distorsionada como consecuencia del despido arbitrario	Extinción del contrato de trabajo	¿Puede la vulneración del trabajo generar distorsión social y personas desprotegidas?	40.0	52.7	3.6	3.6	0.0
			Efectos de la Extinción del contrato de trabajo	¿La extinción arbitraria del contrato de trabajo como una conducta cotidiana por parte del empleador puede generar en la sociedad desconocimiento de los derechos	29.1	58.2	7.3	5.5	0.0

			laborales, consecuentemente de una sociedad distorsionada?					
		El Trabajo como bien jurídico protegido	¿El incremento de asaltos y robos en la sociedad podrían ser causas de trabajadores despidos arbitrarios?	5.5	25.5	21.8	43.6	3.6
		Empresario y Trabajador	La extinción arbitraria del contrato de trabajo, como conducta cotidiana, ¿podría generar una sociedad convulsionada?	23.6	50.9	12.7	12.7	0.0
		Vulneración del derecho al trabajo	¿La violencia social sería una causa generada por falta de trabajo?	20.0	40.0	29.1	10.9	0.0
	Clases sociales	El Contrato de trabajo como condición social	¿Actualmente, los despidos arbitrarios son un modus operandi en la conducta de los empleadores?	25.5	52.7	10.9	10.9	0.0
		Trabajo condicionado	¿El condicionamiento económico es la fuente que genera trabajos forzados?	21.8	54.5	10.9	12.7	0.0
		Mano de obra barata	¿Es la mano de obra barata el resultado de un condicionamiento económico?	21.8	56.4	12.7	9.1	0.0
		Trabajador despedido	¿Son las facultades que la ley otorga al empleador una imposición legal que originan el despido arbitrario?	7.3	47.3	16.4	29.1	0.0
		Explotación	¿Son los despidos arbitrarios el resultado de la conducta unilateral de los empleadores?	34.5	54.5	10.9	0.0	0.0
	Empresas impostoras por efecto del despido arbitrario	Empleadores abusivos	¿La alevosía como abuso del poder del empleador causa agravios irreversibles al trabajador?	29.1	60.0	9.1	1.8	0.0
		Interpretación parcializada de la norma	¿La premeditación para el despido arbitrario es una conducta antisocial que debe ser castigada en el ámbito penal?	29.1	47.3	10.9	10.9	1.8
		Facultades legales excesivas	En el despido arbitrario (Nulo, incausado y fraudulento) existe mala fe e	25.5	56.4	9.1	7.3	1.8

			intencionalidad de causar daño, ¿por parte del empleador?					
		Imposición legal	¿El mal uso de las facultades legales otorgadas al empleador genera las condiciones propicias para el despido arbitrario?	21.8	69.1	7.3	1.8	0.0
		Distorsión de la norma laboral	¿La distorsión de la norma laboral genera trabajadores despedidos arbitrariamente?	25.5	65.5	9.1	0.0	0.0

Nota: elaboración propia.

Anexo C



Lima,

Señor(a)

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el grado de Magister en Derecho Penal, por la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Federico Villarreal

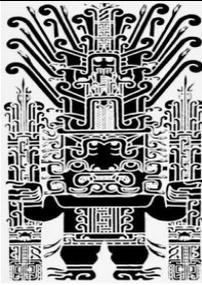
Lima,

El instrumento tiene como objetivo medir la variable **El Despido Arbitrario frente al Código Penal Peruano**, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo con su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros de que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

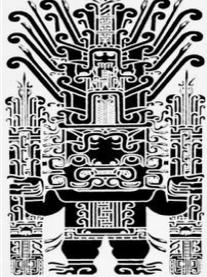
Anexo D

	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	
	EUPG ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO	
Vigencia 2020	Formato De Validación De Experto	Página 02

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):
.....
- 1.2. Grado Académico.
- 1.3. Profesión:
- 1.4. Institución donde labora:
.....
- 1.5. Cargo que desempeña:
- 1.6. Denominación del Instrumento:
.....
.....
- 1.7. Autor del instrumento:
- 1.8. Programa de postgrado:

	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL EUPG ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO	
	Vigencia 2020	Formato De Validación De Experto

VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					
PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					
SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					
RESULTADO FINAL						

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

Valoración total cuantitativa:

RESULTADO FINAL					
-----------------	--	--	--	--	--

Opinión: FAVORABLE _____ DEBE MEJORAR _____ NO FAVORABLE _____

Observaciones: _____

Anexo E

Formato de validación

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

Tabla 39

VARIABLE 1 (El despido arbitrario)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Encuesta El código penal peruano y el derecho al trabajo					
Autor del Instrumento	Rody Aníbal Guerrero Muñoz					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	El despido arbitrario frente al código penal peruano)					
Definición Conceptual:	Extinción fraudulenta contraria a la norma laboral que atenta contra el ordenamiento jurídico, la subsistencia personal, familiar y social que evidencia la existencia de un delito que vulnera la norma laboral y el orden público.					
Población:	55 abogados					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Incumplimiento intencional de la Ley Laboral	El despido como conducta antisocial					
	El despido laboral como sanción penal					
	El derecho al trabajo y su protección penal					
	Sujetos del delito contra la libertad del trabajo					
	Practicas anti laborales					

El delito en el Fraude Laboral	Despidos arbitrarios como fraude a la ley				
	Conducta anti laboral				
	Dolo penal laboral				
	Daño causado				
	Consecuencias jurídicas penales				
Abuso de poder como conducta antijurídica.	Ideación del despido				
	Deliberación del despido				
	Resolución del despido				
	Planificación del despido				
	Ejecución y consumación del despido				

Nota: Elaboración propia

Tabla 40

VARIABLE 2 (La vulneración del derecho al trabajo)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Encuesta El código penal peruano y el derecho al trabajo					
Autor del Instrumento	Rody Aníbal Guerrero Muñoz					
Variable 2: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	La vulneración del derecho al trabajo (Variable independiente)					
Definición Conceptual:	Es una actividad de los empresarios que vulnera la norma del derecho al trabajo digno y seguro, afectando los ingresos económicos que permitan el desarrollo personal, familiar y social de los trabajadores; así como las contribuciones al estado.					
Población:	55 abogados					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherenci	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Sociedad distorsionada como consecuencia del despido arbitrario	Extinción del contrato de trabajo					
	Efectos de la Extinción del contrato de trabajo					
	El Trabajo como bien jurídico protegido					
	Empresario y Trabajador					
	Vulneración del derecho al trabajo					

Clases sociales	El Contrato de trabajo como condición social				
	Trabajo condicionado				
	Mano de obra barata				
	Trabajador despedido				
	Explotación laboral				
Empresas impostoras por efecto del despido arbitrario	Empleadores abusivos				
	Interpretación parcializada de la norma				
	Facultades legales excesivas				
	Imposición legal				
	Distorsión de la norma laboral				

Nota: Elaboración propia.