



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

La vulneración de los derechos laborales y la controversia del despido arbitrario en la Provincia de Huaura, 2025

Tesis

Para optar el Título Profesional de Abogado

Autores

Gina Marisol Llashag Figairas
Walter Ruben Sandoval Ancajima

Asesora

M(a). María Elena Villafuerte Castro


Mg. María Elena Villafuerte Castro
DOCENTE UNIVERSITARIO
DNI 41377465

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ZICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Gina Marisol Llashag Figairas	76314542	27/05/2026
Walter Ruben Sandoval Ancajima	45393383	27/05/2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
María Elena Villafuerte Castro	41377465	https://orcid.org/0000-0003-3565-228X
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – POSGRADO-MAESTRÍA:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Silvio Miguel Rivera Jiménez	15724463	https://orcid.org/0000-0002-7293-4182
Javier Clemente Cabanillas Sulca	09966417	https://orcid.org/0000-0002-7514-2703
Elsa Silva Castro	09907053	https://orcid.org/0000-0003-1616-8898

Gina Marisol Llashag Figairas_027578 Walter Rube...

La vulneración de los derechos laborales y la controversia del despido arbitrario en la provincia del Huaura, 2025

Quick Submit

Quick Submit

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Detalles del documento

Identificador de la entrega

tm:old::1:3536183516

Fecha de entrega

13 abr 2026, 11:01 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

13 abr 2026, 11:05 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

Gina_Llashag_y_Walter_Sandoval.pdf

Tamaño del archivo

840.9 KB

56 páginas

8904 palabras

44.956 caracteres



Página 2 de 61 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega tm:old::1:3536183516

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

✦ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

✦ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

20% Fuentes de Internet

2% Publicaciones

12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A Dios, mis padres, mi esposo e hijos, Joaquín y Jahaziel, por su apoyo constante.
Dedico también a mi abuela María, cuya luz desde el cielo me inspiró a seguir.

Gina Marisol Llashag Figairas

Dedico este trabajo a mi madre, a quien debo no solo la vida, sino la fuerza y determinación con las que afronto cada desafío. Este logro es también suyo.

A mi esposa e hijos, por su amor inquebrantable, por ser mi refugio en los días difíciles y la razón más grande para seguir avanzando.

A mi hermano Freddy, cuya constancia, integridad y ejemplo me han acompañado como guía silenciosa pero firme.

Y a todos quienes creen que el Derecho no solo se estudia, sino que se vive con vocación, justicia y esperanza.

Walter Ruben Sandoval Ancajima

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guía y fuerza, a la UNJFSC por reconocer y respaldar mis capacidades. Reconozco también a mis padres y familia por su constante apoyo en todo momento, y a mis seres queridos que siempre llevo en el corazón.

Gina Marisol Llashag Figairas

A mi madre, cuyo amor incondicional, sacrificio silencioso y firme ejemplo de perseverancia han sido, desde siempre, el cimiento sobre el cual he construido este logro.

A mi asesor, por su valiosa orientación académica y por exigirme con criterio y responsabilidad en cada fase de esta investigación, fortaleciendo en mí el rigor y el compromiso que exige el ejercicio jurídico.

Agradezco también a todas las personas que, de una u otra forma, aportaron con su tiempo, consejos o aliento para hacer posible la culminación de esta tesis. A todos ustedes, mi gratitud sincera.

Walter Ruben Sandoval Ancajima

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
 CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	 1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitación del estudio	5
 CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	 6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	9
2.3 Bases filosóficas	12
2.5 Hipótesis de investigación	13
2.5.1 Hipótesis general	13
2.5.2 Hipótesis específicas	13
2.6 Operacionalización de las variables	14
 CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	 16
3.1 Diseño de la investigación	16
3.2 Población y muestra	16

3.3 Técnicas de recolección de datos	17
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	18
3.5 Matriz de consistencia	18
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	19
4.1 Análisis de resultados	19
4.2. Contrastación de hipótesis	27
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	33
5.1. Discusión de resultados	33
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	35
6.1. Conclusiones	35
6.2. Recomendaciones	35
CAPITULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36
ANEXOS	37
Anexo 1: Matriz de Consistencia	38
Anexo 2: Instrumentos	39
Anexo 3: Confiabilidad de los instrumentos	41
Anexo 4: Base de datos	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Categoría de vulneración de los derechos laborales	19
Tabla 2. Categoría de la sociedad distorsionada como consecuencia del despido arbitrario	20
Tabla 3. Categoría clase social	21
Tabla 4. Categoría de empresas impostoras por efecto del despido arbitrario	22
Tabla 5. Categoría del despido arbitrario	23
Tabla 6. Categoría despido nulo	24
Tabla 7. Categoría despido incausado	25
Tabla 8. Categoría despido fraudulento	26
Tabla 9. Prueba de Normalidad de la vulneración de los derechos laborales	27
Tabla 10. Prueba de Normalidad del despido arbitrario	28
Tabla 11. Correlación entre la vulneración de los derechos laborales (VDL) y el despido arbitrario (DA)	29
Tabla 12. Correlación entre la vulneración de los derechos laborales (VDL) y el despido nulo (DN)	30
Tabla 13. Correlación entre la vulneración de los derechos laborales (VDL) y el despido incausado (DI)	31
Tabla 14. Correlación entre la vulneración de los derechos laborales(VDL) y el despido fraudulento (DF)	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Vulneración de los derechos laborales	19
Figura 2. Sociedad distorsionada como consecuencia del despido arbitrario	20
Figura 3. Clase social	21
Figura 4. Empresas impostoras por efecto del despido arbitrario	22
Figura 5. Despido arbitrario	23
Figura 6. Despido nulo	24
Figura 7. Despido incausado	25
Figura 8. Despido fraudulento	26
Figura 9. Histograma y curva normal de la vulneración de los derechos laborales	27
Figura 10. Histograma y curva normal del despido arbitrario	28

RESUMEN

Propósito: Determinar vínculo significativo entre la vulneración laboral y el despido arbitrario en Huaura, 2025. Metodología: Estudio cuantitativo y correlacional con una muestra de 60 personas y aplicación de encuestas. Resultados: Se halló un vínculo positivo alta ($r=0,867$). El 55,7% reporta afectación de derechos y el 70,0% despido arbitrario.. Conclusiones: Se evidencia relación significativa entre afectación de derechos laborales y despido arbitrario en Huaura, 2025.

Palabras claves: Derecho laboral, vulneración de los derechos, despido arbitrario, despido.

ABSTRACT

Purpose: To determine a significant link between labor rights violations and arbitrary dismissal in Huaura, 2025. Methodology: A quantitative and correlational study was conducted with a sample of 60 people using surveys. Results: A strong positive correlation was found ($r=0.867$). 55.7% reported rights violations and 70.0% reported arbitrary dismissal. Conclusions: A significant relationship was found between labor rights violations and arbitrary dismissal in Huaura, 2025.

Keywords: Labor law, violation of rights, arbitrary dismissal, dismissal.

INTRODUCCIÓN

La protección de los derechos laborales es una cuestión básica para garantizar unas condiciones de trabajo dignas y unas relaciones laborales equilibradas. A pesar de existir un determinado marco normativo en el Perú, todavía existen prácticas que lesionan los mencionados derechos e inducen a una inestable relación laboral, y esta problemática radica en la provincia de Huaura durante el año 2025, con una mayor especialización en determinados sectores, además de verse influida por razones económicas y por una escasa supervisión laboral.

El despido arbitrario es, en este sentido, la mayor forma de violación de los derechos laborales, ya que se produce sin causa objetiva y sin- en consecuencia- respetar las normas de procedimiento establecidas por la legislación laboral. Dicha situación afecta directamente la seguridad económica del trabajador y de su entorno familiar, pero también da lugar a controversias laborales y, por eso, aumenta la conflictividad entre trabajador y empleador. Sabemos que el desconocimiento de los derechos laborales y de los mecanismos preventivos idóneos tienden a perpetuar estas prácticas.

Por lo tanto, con todos los elementos expuestos, lo que procede ahora es analizar la relación entre la violación de derechos laborales y controversia del despido arbitrario en la provincia de Huaura correspondiente al año 2025. El análisis de esta relación nos ayudará a delinear sus causas y sus efectos, servirán también realizar aportes al proceso de fortalecimiento de la protección laboral y a que se instauren relaciones laborales más equitativas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Durante un periodo prolongado, la defensa de los derechos laborales ha constituido una problemática persistente en el contexto nacional, debido principalmente al desconocimiento que presentan numerosos trabajadores respecto a las garantías que les corresponden. Esta falta de información propicia la tolerancia frente a prácticas abusivas o negligentes ejercidas por los empleadores. Asimismo, la presión laboral y el temor a perder la fuente de ingresos limitan la capacidad de oposición ante dichas situaciones, considerando que el empleo resulta esencial para la subsistencia. Frente a esta realidad, se requiere una acción articulada entre la sociedad y el Estado con el propósito de reducir las constantes transgresiones que afectan a los trabajadores peruanos.

Desde el ámbito normativo, el país ha implementado diversas estrategias orientadas a la protección laboral, como iniciativas legislativas, programas de capacitación y servicios gratuitos de orientación; sin embargo, los resultados obtenidos aún no reflejan mejoras sustanciales frente a esta problemática.

Gonzales (2019) sostiene que la sociedad contemporánea demanda espacios de intervención en las decisiones públicas, participando activamente como sociedad civil organizada. No obstante, esta participación solo es viable dentro de un Estado que garantice el pleno ejercicio de libertades y derechos fundamentales. Entre los grupos más afectados se encuentran los jóvenes, quienes enfrentan limitadas oportunidades para acceder a un empleo digno que responda a sus expectativas y necesidades.

Pérez (2016) señala que la estabilidad laboral en el país presenta una situación crítica, caracterizada por una fragilidad estructural que persiste pese al constante debate sobre su

vigencia. Aun cuando su debilitamiento se remonta a varias décadas, continúa siendo objeto de cuestionamientos y restricciones progresivas.

Guerrero (2018) advierte que, en el derecho laboral peruano, el Estado no ejerce un control social efectivo, debido a la ausencia de disposiciones penales específicas que sancionen conductas que vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores.

En el plano internacional, la OIT Noticias (2024) reporta elevados índices de jóvenes sin empleo ni acceso a educación o formación, además de brechas regionales y de género, lo que incrementa la incertidumbre frente al mercado laboral. La discriminación por nivel educativo y condición de género constituye una de las principales causas de la vulneración de derechos laborales, generando preocupación en organismos internacionales.

A nivel nacional, la inseguridad laboral también evidencia una afectación significativa. El Boletín Estadístico Mensual (2024) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo indica que las industrias manufactureras concentran el mayor número de accidentes laborales, seguidas por actividades empresariales, comercio, transporte, construcción y otros sectores económicos. Estos datos alertan sobre deficiencias en las condiciones de seguridad y en la provisión de implementos adecuados para el desempeño laboral.

En ese contexto, la indagación abordó la vulneración de los derechos laborales, considerando factores como discriminación, inseguridad, explotación, remuneraciones insuficientes y jornadas excesivas. Dentro de estas problemáticas, el despido arbitrario destaca como una práctica recurrente utilizada por los empleadores para finalizar vínculos laborales, afectando de manera directa los derechos fundamentales de los trabajadores.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera se relaciona la vulneración de los derechos laborales y la controversia del despido arbitrario en la provincia de Huaura durante el 2025?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿De qué manera se relaciona la vulneración de los derechos laborales y la controversia del despido nulo en la provincia de Huaura durante el 2025?
- ¿De qué manera se relaciona la vulneración de los derechos laborales y la controversia del despido incausado en la provincia de Huaura durante el 2025?
- ¿De qué manera se relaciona la vulneración de los derechos laborales y la controversia del despido fraudulento en la provincia de Huaura durante el 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación significativa entre la vulneración de los derechos laborales y a controversia del despido arbitrario en la provincia del Huaura durante el 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación significativa entre la vulneración de los derechos laborales y a controversia del despido nulo en la provincia del Huaura durante el 2025.
- Determinar la relación significativa entre la vulneración de los derechos laborales y a controversia del despido incausado en la provincia del Huaura durante el 2025.

- Determinar la relación significativa entre la vulneración de los derechos laborales y a controversia del despido fraudulento en la provincia del Huaura durante el 2025.

1.4 Justificación de la investigación

Valor teórico

Se fortaleció el conocimiento científico sobre la vulneración de los derechos laborales y la controversia del despido arbitrario, regulada en el artículo 34 del TUO de la LPCL, aportando a la reducción de vacíos conceptuales y sirviendo como referencia para futuras indagaciones en derecho laboral.

Implicancia práctica

El estudio permitió identificar la influencia de la vulneración de los derechos laborales en el despido arbitrario, contribuyendo a la comprensión del problema y al fortalecimiento del sistema jurisdiccional laboral.

Conveniencia

La indagación facilitó una adecuada valoración de los derechos laborales y del despido arbitrario, promoviendo el respeto de las normas laborales por parte de las empresas.

Relevancia social

El trabajo generó un aporte social al favorecer mejoras en la protección de los derechos laborales y en la prevención de despidos arbitrarios en la provincia de Huaura.

Utilidad metodológica

La indagación delimitó las variables de estudio, empleó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, garantizando la obtención de información pertinente.

1.5 Delimitación del estudio

Delimitación espacial

Se desarrolló en la provincia de Huaura, región Lima Provincias.

Delimitación social

El estudio consideró a trabajadores que laboran dentro de la provincia de Huaura.

Delimitación temporal

La recopilación y procesamiento de información se realizó entre marzo y julio de 2025.

Delimitación conceptual

La indagación integró fundamentos teóricos del derecho laboral y la vulneración de derechos.

Delimitación practica

Se emplearon ítems originales, garantizando el cumplimiento de normas antiplagio institucionales.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Indagaciones internacionales

Chafla (2021) desarrolló la indagación Análisis jurídico del despido intempestivo y su afectación en los derechos laborales, con la finalidad de evaluar dicha figura y su incidencia sobre los derechos del trabajador en La Troncal. La indagación siguió un enfoque cualitativo, con método analítico-sintético y diseño descriptivo, apoyándose en fuentes doctrinarias, normativa constitucional y legislación laboral ecuatoriana. Los hallazgos demostraron que la regulación vigente afecta la estabilidad laboral y entra en tensión con garantías constitucionales. Se concluyó que resulta indispensable modificar el Código del Trabajo para asegurar una protección real de la dignidad del trabajador.

Pérez, Alarcón y Durán (2020) realizaron la indagación El despido intempestivo en la ciudad de Machala. Aplicación del Código del Trabajo, orientada a describir la aplicación práctica de esta figura jurídica. La metodología fue de enfoque mixto y alcance descriptivo, utilizando métodos histórico-lógico, analítico-sintético y estadístico, mediante encuestas y entrevistas. Los resultados evidenciaron diferencias entre la práctica laboral y los criterios doctrinarios, mostrando que la indemnización actual no compensa de forma adecuada el daño ocasionado. Se concluyó que es necesario revisar el régimen indemnizatorio para garantizar condiciones laborales más justas.

Benavides (2022) desarrolló la indagación El despido indirecto y la tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, cuyo objetivo fue analizar la compatibilidad del despido indirecto con la protección de derechos fundamentales. La metodología se basó en el análisis jurisprudencial de decisiones de

tribunales superiores y de la Corte Suprema, examinando criterios interpretativos aplicados en recursos judiciales. Los resultados mostraron un cambio progresivo hacia interpretaciones más garantistas. Se concluyó que actualmente existe mayor eficacia en la tutela de derechos fundamentales frente al despido.

Calle (2022) llevó a cabo la indagación Análisis del despido intempestivo en el régimen jurídico ecuatoriano y sus efectos ante la vulneración de la estabilidad laboral, con el propósito de examinar sus consecuencias sobre la estabilidad en el empleo. La metodología fue descriptiva, con enfoque mixto y métodos inductivo, deductivo y analítico-sintético, sustentada en revisión documental y entrevistas a profesionales del derecho. Los resultados evidenciaron que, pese a su regulación legal, el despido intempestivo afecta la estabilidad laboral constitucionalmente reconocida. Se concluyó que su aplicación suele realizarse sin causa justificada ni respeto procedimental.

Zambrano (2020) desarrolló la indagación El despido intempestivo en el Código de Trabajo para el sector privado y su vulneración al derecho a la estabilidad laboral, orientada a analizar esta figura como una afectación directa a la continuidad laboral. La metodología adoptó un enfoque mixto, con diseño descriptivo, documental e histórico, utilizando revisión bibliográfica, encuestas y entrevistas a abogados. Los resultados confirmaron la vulneración de derechos fundamentales como el trabajo y la estabilidad laboral. Se concluyó proponiendo la reforma del artículo 188 del Código del Trabajo para establecer compensaciones acordes con el perjuicio sufrido por el trabajador.

2.1.2 Indagaciones nacionales

Castro (2022) desarrolló la indagación Vulneración de los derechos laborales por despido arbitrario del régimen de actividad privada en Lima Metropolitana, con el objetivo de analizar el impacto del despido arbitrario sobre los derechos fundamentales

en el ámbito laboral. La metodología respondió a un enfoque cualitativo, bajo paradigma naturalista y diseño de estudio de caso, empleando análisis documental de un expediente judicial específico. Los resultados demostraron que el despido arbitrario constituye una ruptura unilateral injustificada que afecta derechos laborales esenciales. Se concluyó que, pese al reconocimiento de beneficios e indemnización, la compensación otorgada no cubre de manera suficiente las necesidades básicas, configurando una afectación a los derechos humanos de la trabajadora.

Picasso (2023) realizó la indagación *La vulneración de los derechos laborales y la controversia del despido arbitrario en la provincia del Callao*, orientada a establecer la relación entre ambas variables. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, complementado con elementos etnográficos y fundamentos de la epistemología jurídica. Los resultados evidenciaron que el despido arbitrario persiste como un problema social recurrente y en expansión. Se concluyó que los trabajadores continúan siendo el sector más perjudicado frente a esta práctica, reflejando una débil protección efectiva de sus derechos.

Bautista (2019) desarrolló la indagación *El despido arbitrario y la vulneración del derecho constitucional al trabajo*, con la finalidad de examinar esta figura como una afectación directa al derecho fundamental al trabajo. La metodología se sustentó en la teoría fundamentada y el enfoque narrativo, utilizando entrevistas como técnica principal. Los resultados mostraron coincidencia entre los participantes al señalar que el despido arbitrario vulnera el derecho al trabajo al extinguir el vínculo laboral sin causa objetiva. Se concluyó que la indemnización económica resulta insuficiente, pues no repara los daños a la estabilidad, ni el impacto psicológico y moral del trabajador.

Guerrero (2023) desarrolló la indagación *La vulneración del derecho al trabajo y el despido arbitrario frente al código penal en los juzgados laborales de Lima*, con el

objetivo de identificar los factores del despido arbitrario que inciden en la afectación del derecho al trabajo. La metodología fue de enfoque mixto, con diseño no experimental y alcance descriptivo-explicativo, empleando encuestas y cuestionarios. Los resultados evidenciaron que dichos factores influyen significativamente en la vulneración del derecho al trabajo. Se concluyó que estas prácticas se mantienen por conductas reiteradas de los empleadores y la ausencia de sanciones penales disuasivas.

Herrera (2022) desarrolló la indagación Los despidos arbitrarios y la reposición de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa, orientada a explicar la incidencia del despido arbitrario en la reposición laboral. El estudio fue cuantitativo, de tipo básico, con diseño no experimental, correlacional y corte transversal, aplicando encuestas a jueces laborales. Los resultados indicaron que la discriminación constituye la principal causa de despidos arbitrarios nulos e incausados, mientras que los fraudulentos se asocian a faltas graves. Se concluyó que existe una relación positiva moderada entre el despido arbitrario y la reposición laboral, respaldada por un coeficiente $r = 0,740$ y significancia estadística.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. La vulneración de los derechos laborales

2.2.1.1 Evolución de los Derechos Laborales

Quiñones (2016) indica que el trabajo es una actividad inherente al ser humano, existente antes del Derecho del Trabajo. Con la Revolución Industrial surgieron grandes empresas que priorizaron el lucro sobre el bienestar del trabajador, generando condiciones laborales precarias que impulsaron la organización colectiva y la intervención estatal.

Soria (2017) sostiene que el derecho laboral surge como respuesta a la lucha entre trabajadores y empleadores, configurándose como una rama jurídica orientada a la protección de condiciones laborales dignas y a la defensa de los derechos fundamentales del trabajador.

Organización Internacional del Trabajo (2010) afirma que toda persona tiene derecho a desarrollarse en un entorno laboral caracterizado por dignidad, libertad, seguridad económica e igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna.

2.2.1.2 Evolución

En el Perú, el trabajo se remonta a la época incaica, donde la actividad laboral se retribuía mediante tierras y beneficios colectivos, sin remuneración monetaria. Motta (2021) señala que el trabajo ha sido un elemento central en la historia peruana, aunque su valoración cambió significativamente tras la invasión española.

Durante el siglo XIX, la República enfrentó conflictos laborales similares a los europeos, regulándose el trabajo mediante la locación de servicios del Código Civil de 1852. No obstante, el trabajo libre aún no se encontraba plenamente generalizado (2020).

La Constitución de 1920 marcó un hito al reconocer la libertad de trabajo y la protección de derechos laborales. Posteriormente, la Constitución de 1933 amplió estas garantías, incorporando seguridad, salud y compensaciones laborales (Vidal, 2017).

Actualmente, el derecho al trabajo se respalda en normas como la Ley General del Trabajo y la Ley N.º 29497, que refuerzan la tutela y seguridad laboral.

2.2.1.3 Definición de los Derechos Laborales en el Perú

Boza (2014) sostiene que el Derecho del Trabajo surge como respuesta jurídica a una relación contractual donde el trabajador aporta su capacidad laboral bajo dirección del empleador, recibiendo una retribución económica a cambio.

Gonzales (2019) define la relación laboral como una prestación personal e indelegable, en la cual el trabajador ejecuta tareas asignadas por el empleador a cambio de salario, sin posibilidad de sustitución por terceros.

Machado, Mainato y Núñez (2020) afirman que corresponde al Estado asegurar el trabajo como derecho fundamental, reconociendo sus diversas formas y garantizando el respeto a la autonomía dentro de la relación de dependencia.

2.2.1.4 Los derechos laborales

La Organización Internacional del Trabajo (1998) estableció un compromiso esencial entre Estados, empleadores y trabajadores para resguardar principios básicos del ámbito laboral, orientados a la dignidad humana, la libertad sindical, la erradicación del trabajo forzado e infantil, la igualdad de oportunidades y la seguridad en el entorno laboral.

2.2.1.5 Vulneraciones del derecho laboral

La Constitución peruana establece el trabajo como derecho y deber, garantizando libre acceso sin discriminación. Cualquier incumplimiento de estas normas constituye vulneración laboral, siendo frecuentes la desigualdad salarial y condiciones laborales inadecuadas, especialmente por razones de género (Gonzales y Rueda, 2020).

2.2.2. Despido arbitrario

2.2.2.1 Despido

La Constitución peruana reconoce protección frente al despido arbitrario, permitiendo al legislador optar por indemnización o reposición (Blancas, 2016). El TUO de la LPCL distingue el despido arbitrario y el despido nulo; el primero se repara con indemnización, mientras que el segundo procede cuando se vulneran derechos fundamentales y admite reposición (Neves, 2015).

Posteriormente, la jurisprudencia constitucional incorporó nuevas categorías, como el despido fraudulento, ampliando la tutela del trabajador frente a ceses indebidos (Jaimes, 2022).

2.2.2.3 Despido Arbitrario

Guerreno (2023) sostiene que el despido arbitrario constituye una práctica lesiva que transgrede el derecho al trabajo, altera la convivencia social y perjudica directamente al trabajador y su entorno familiar, además de debilitar la función reguladora del Estado en materia laboral.

Delgado (1996) señala que el despido arbitrario se configura cuando no existe causa expresada o esta no se acredita judicialmente, generando como efecto una indemnización limitada por ley. Advierte que este esquema puede incentivar conductas empresariales maliciosas, al postergar el pago indemnizatorio sin mayores consecuencias inmediatas para el empleador.

2.3 Bases filosóficas

Teoría de la justicia

Rawls (2006) sostiene que la justicia es el eje central de las instituciones sociales y no puede ser reemplazada por la eficiencia ni por el beneficio de la mayoría. Afirma que ninguna norma o sistema es legítimo si vulnera la dignidad humana o limita libertades fundamentales, aun cuando genere ventajas colectivas.

Su propuesta de justicia como equidad se basa en principios aceptados por personas libres e iguales, los cuales deben orientar la organización social y garantizar una distribución justa de oportunidades. En este marco, toda restricción que afecte derechos básicos, aunque busque rapidez o ahorro de recursos, rompe el equilibrio de la justicia. En concordancia, Caballero (2006) sostiene que no es justificable obtener beneficios sociales a costa del sacrificio de los derechos o libertades de otros.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

- Se establece una asociación relevante entre la afectación de los derechos laborales y la controversia del despido arbitrario en la provincia de Huaura durante 2025.

2.5.2 Hipótesis específicas

- Se evidencia un vínculo significativo entre la afectación de los derechos laborales y la controversia del despido nulo en Huaura, 2025.
- Se comprueba una relación significativa entre la afectación de los derechos laborales y la controversia del despido incausado en Huaura, 2025.
- Se evidencia una relación significativa entre la afectación de los derechos laborales y la controversia del despido fraudulento en Huaura, 2025.

2.6 Operacionalización de las variables

Var.	Def. Con.	Def. Op.	Dim.	Ind.	Ítem	Instr.
La vulneración de los derechos laborales	El Derecho del Trabajo regula el vínculo contractual donde una persona presta su labor bajo dirección, a cambio de una retribución económica (Boza, 2014).	La variable se evaluará en tres dimensiones, con indicadores como despido, trabajador afectado y abuso patronal, mediante escala Likert.	Sociedad distorsionada como consecuencia del despido arbitrario	• Extinción del contrato de trabajo • El trabajo como bien jurídico protegido	1-2	Cuestionario de la vulneración de los derechos laborales
			Clase sociales	• El contrato de trabajo como condición social • Trabajador despedido • Trabajo condicionado	3-5	
			Empresas impositoras por afecto del despido arbitrario	• Empleadores abusivos • Interpretación parcializada de la norma	6-7	
Despido Arbitrario	El despido arbitrario constituye una práctica perjudicial que transgrede el derecho al trabajo, altera el orden social y genera efectos negativos en el trabajador, su entorno familiar y la capacidad reguladora del Estado (Guerrero, 2023).	La variable se medirá en tres dimensiones: despido nulo, incausado y fraudulento, con indicadores clave y escala Likert.	Despido nulo	• Afiliación a un sindicato • Embarazo • Discriminación	8-10	Cuestionario de despido arbitrario
			Despido incausado	• Conducta • Capacidad • Falta de pago	11-13	
			Despido fraudulento	• Hechos inexistentes • Fabricación de pruebas	14-15	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de indagación

Se utilizó indagación aplicada y transversal, enfocada en resolver problemas.

3.1.2. Nivel de indagación

Nivel correlacional para identificar las variables

3.1.3. Diseño de indagación

Diseño no experimental, observando las variables en su contexto.

3.1.4 Enfoque de indagación

Cuantitativo, integrando análisis de datos cualitativos y cuantitativos

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población incluyó 85 trabajadores de Huaura en 2025 (INEI, 2018).

3.2.2 Muestra

Incluyó 70 trabajadores de Huaura en 2025, calculada mediante fórmula:

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

Sustituyendo:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(85)}{(0.05)^2 (84) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 70 \text{ Trabajadores}$$

Criterios de inclusión

- 1) Trabajadores de la provincia de Huaura.
- 2) Personas sin dificultades de comunicación.
- 3) Participación voluntaria en la indagación.

Criterios de exclusión

- 1) Personas que no laboran en Huaura.
- 2) Personas con dificultades comunicativas.
- 3) Personas que tengan voluntad para participar.

Criterios éticos

- 1) Respeto: Garantizar consideración y confidencialidad de la información proporcionada por los participantes.
- 2) Beneficencia: La indagación generará conocimiento sin afectar costumbres, identidad o bienestar cultural.
- 3) Justicia: Asegurar equidad, seguridad y confiabilidad en el manejo de los datos de los participantes.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

Se utilizó la encuesta como técnica principal para ambas variables, permitiendo obtener información directa de la población de manera eficiente (Hernández, 2018).

3.3.2 Instrumentos

Se aplicaron cuestionario y guía de entrevista, con ítems específicos para cada variable, usando escala de Likert modificada.

Validación

El instrumento de vulneración laboral incluye tres dimensiones y 7 ítems, con 15 minutos de respuesta (ANX 2).

El instrumento de despido arbitrario abarca dos dimensiones y 8 ítems, con 15 minutos de respuesta (ANX 2).

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó un muestreo aleatorio simple en el ámbito comercial, eligiendo participantes al azar. Los datos recopilados se ordenaron y sistematizaron en el software SPSS 26.0, lo que permitió generar tablas y gráficos para su adecuada interpretación. Finalmente, se aplicaron procedimientos de estadística inferencial con el propósito de contrastar hipótesis y garantizar la consistencia de los resultados de la indagación.

3.5 Matriz de consistencia

Se visualiza en el Anx 1.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1. Resultados de la variable vulneración de los derechos laborales

Tabla 1

Categoría de vulneración de los derechos laborales

	f	%	%v	%a
Bajo	4	5,7	5,7	5,7
Medio	27	38,6	38,6	44,3
Alto	39	55,7	55,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	



Figura 1. Vulneración de los derechos laborales

Los resultados sobre la vulneración de los derechos laborales se obtuvieron mediante un cuestionario de 7 ítems en 3 dimensiones, evaluadas en 3 niveles. Se observó que el 5.7% percibe un nivel bajo, el 38.6% medio y el 55.7% un nivel alto de vulneración en la provincia analizada.

Tabla 2

Categoría de la sociedad distorsionada como consecuencia del despido arbitrario

	f	%	%v	%a
Bajo	7	10,0	10,0	10,0
Medio	10	14,3	14,3	24,3
Alto	53	75,7	75,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

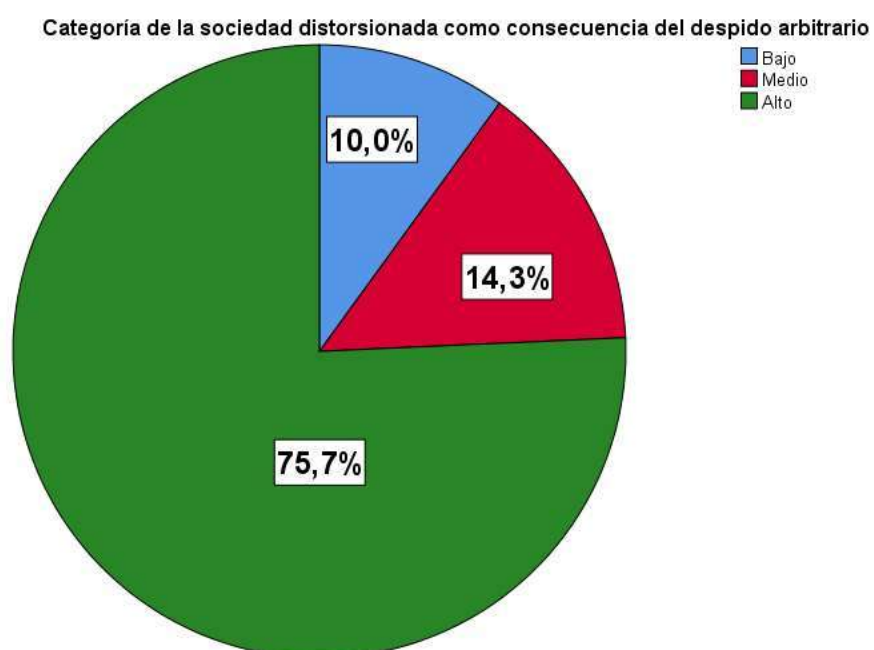


Figura 2. Sociedad distorsionada como consecuencia del despido arbitrario

Los resultados correspondientes a la dimensión “sociedad distorsionada por despido arbitrario” de la variable vulneración de derechos laborales se evaluaron en tres niveles. El 10.0% de los encuestados indicó un nivel bajo, el 14.3% señaló un nivel medio y el 75.7% consideró que dicho impacto en la sociedad de la provincia estudiada es alto.

Tabla 3

Categoría clase social

	f	%	%v	%a
Bajo	5	7,1	7,1	7,1
Medio	48	68,6	68,6	75,7
Alto	17	24,3	24,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

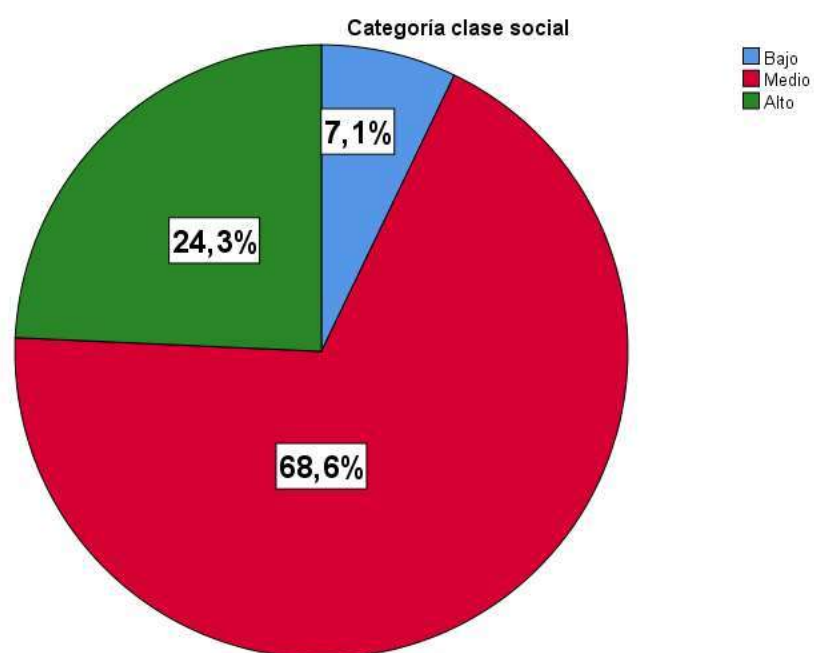


Figura 3. Clase social

Los resultados de la dimensión “clase social” de la variable vulneración de derechos laborales se evaluaron en tres niveles: el 7.1% de los encuestados indicó un nivel bajo, el 68.6% señaló un nivel medio y el 24.3% consideró que el impacto en la clase social de la provincia en estudio es alto.

Tabla 4

Categoría de empresas impostoras por efecto del despido arbitrario

	f	%	%v	%a
Bajo	1	1,4	1,4	1,4
Medio	30	42,9	42,9	44,3
Alto	39	55,7	55,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

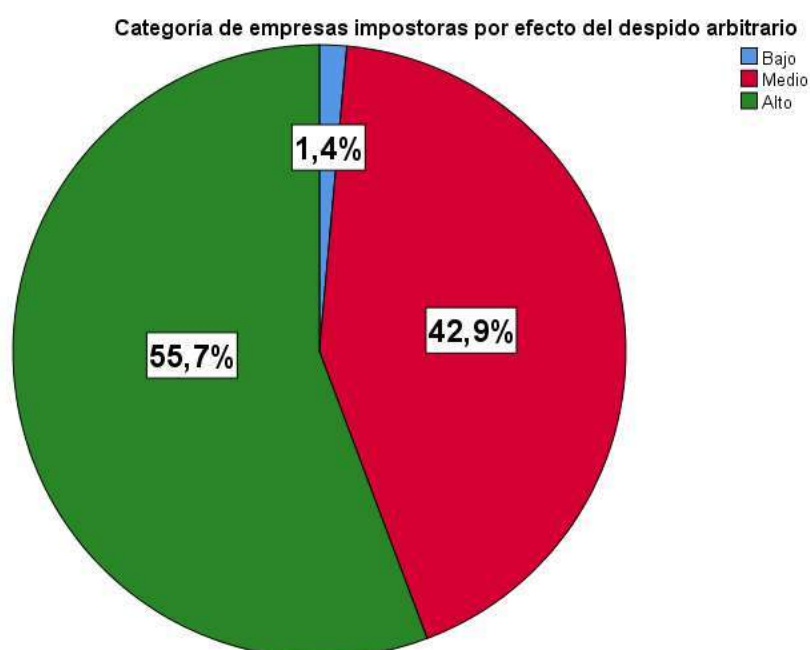


Figura 4. Empresas impostoras por efecto del despido arbitrario

Los resultados de la dimensión “empresas impostoras por efecto del despido arbitrario” de la variable vulneración de derechos laborales, evaluados en tres niveles, muestran que el 1.4% de los encuestados considera el nivel bajo, el 42.9% lo sitúa en nivel medio y el 55.7% lo percibe como nivel alto en la provincia en estudio.

4.1.2. Resultados de la variable despido arbitrario

Tabla 5

Categoría del despido arbitrario

	f	%	%v	%a
Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
Regular	21	30,0	30,0	30,0
Elevada	49	70,0	70,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

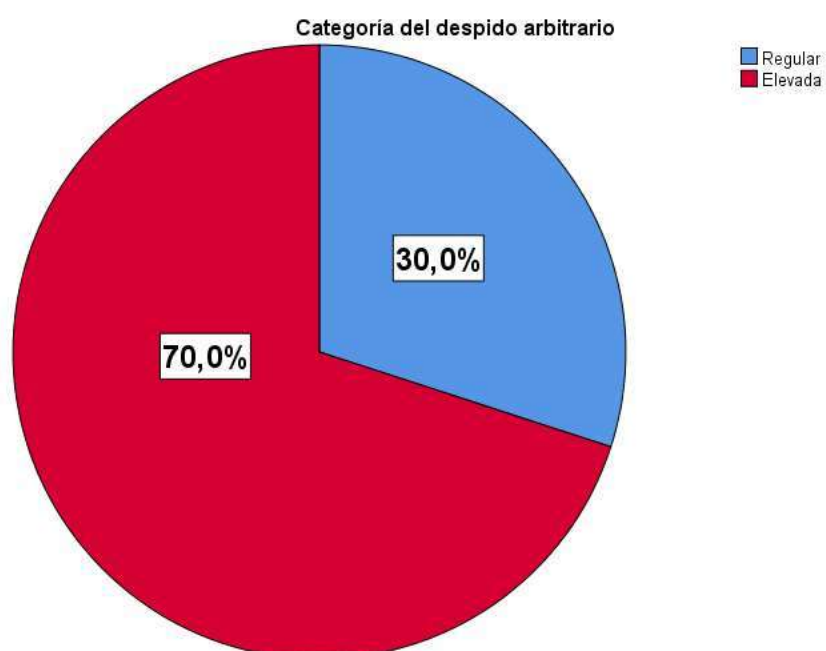


Figura 5. Despido arbitrario

Los resultados de la variable despido arbitrario, obtenidos mediante un cuestionario de 8 ítems distribuidos en 3 dimensiones y evaluados en tres niveles, indican que ningún encuestado considera la controversia como deficiente; el 30.0% la califica como regular y el 70.0% la percibe como elevada en la provincia en estudio.

Tabla 6

Categoría despido nulo

	f	%	%v	%a
Deficiente	10	14,3	14,3	14,3
Regular	20	28,6	28,6	42,9
Elevada	40	57,1	57,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

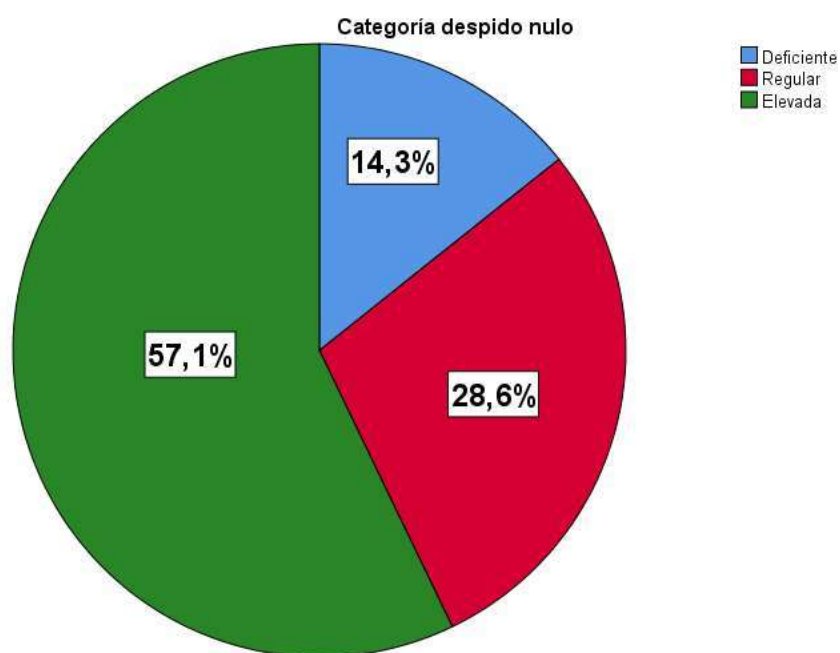


Figura 6. Despido nulo

Los resultados de la dimensión despido nulo de la variable despido arbitrario, evaluados en tres niveles, muestran que el 14.3% de los encuestados perciben la controversia como deficiente; el 28.6% la consideran regular y el 57.1% la califican como elevada en la provincia en estudio.

Tabla 7

Categoría despido incausado

	f	%	%v	%a
Deficiente	3	4,3	4,3	4,3
Regular	44	62,9	62,9	67,1
Elevada	23	32,9	32,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

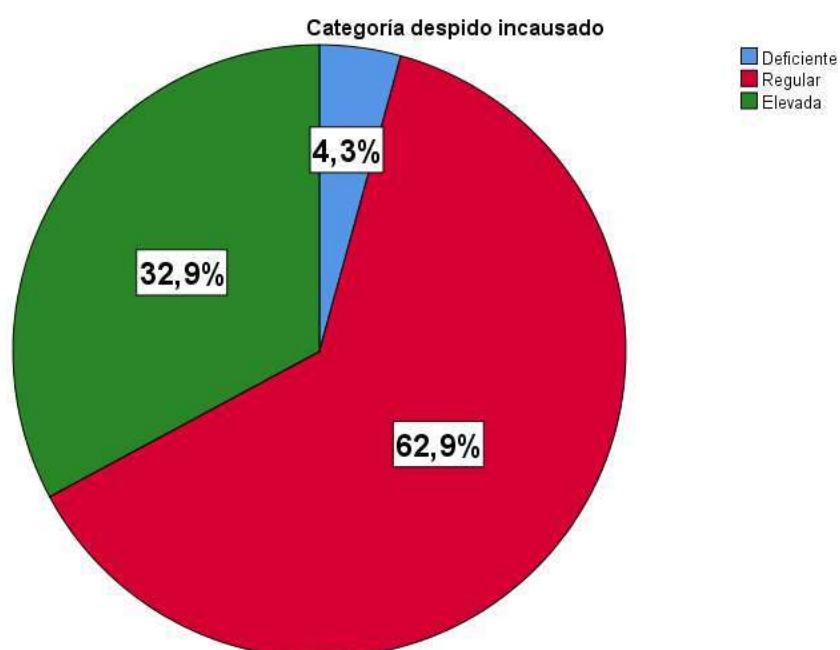


Figura 7. Despido incausado

Los resultados de la dimensión despido incausado de la variable despido arbitrario, evaluados en tres niveles, indican que el 4.3% de los encuestados perciben la controversia como deficiente; el 62.9% la consideran regular y el 32.9% la califican como elevada en la provincia en estudio.

Tabla 8

Categoría despido fraudulento

	f	%	%v	%a
Deficiente	2	2,9	2,9	2,9
Regular	20	28,6	28,6	31,4
Elevada	48	68,6	68,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

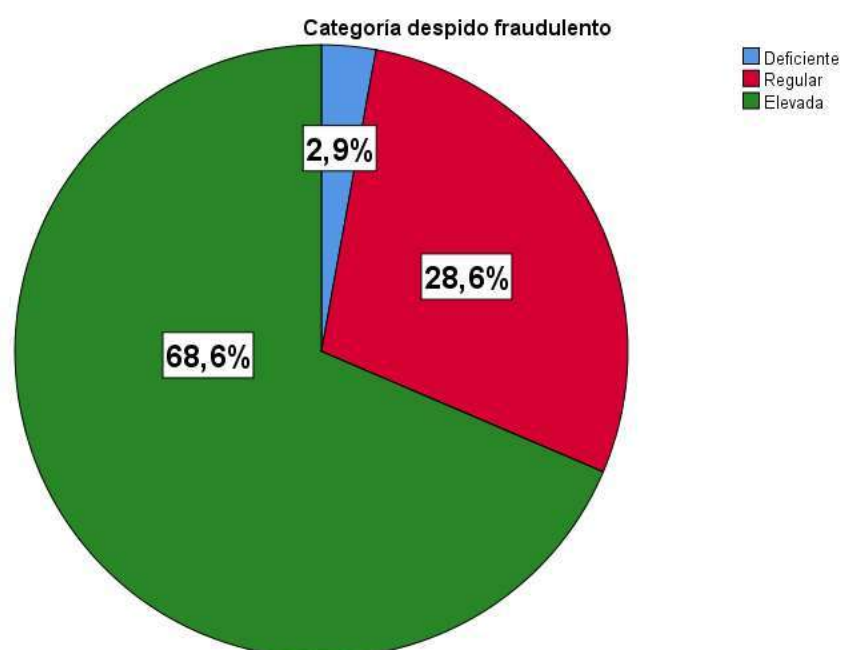


Figura 8. Despido fraudulento

Los resultados de la dimensión despido fraudulento de la variable despido arbitrario, evaluados en tres niveles, muestran que el 2.9% de los encuestados consideran la controversia como deficiente; el 28.6% la perciben como regular y el 68.6% la califican como elevada en la provincia en estudio.

4.2. Contrastación de hipótesis

Comprobación

H_0 : Los derechos laborales no presentan dist. normal.

H_1 : Los derechos laborales presentan dist. normal.

$\alpha = 0.05$ y prueba K-S, $n > 50$.

Tabla 9

Prueba de Normalidad de la vulneración de los derechos laborales

	K-S		
	E	gl	p
Vulneración de los derechos laborales	,118	70	,018

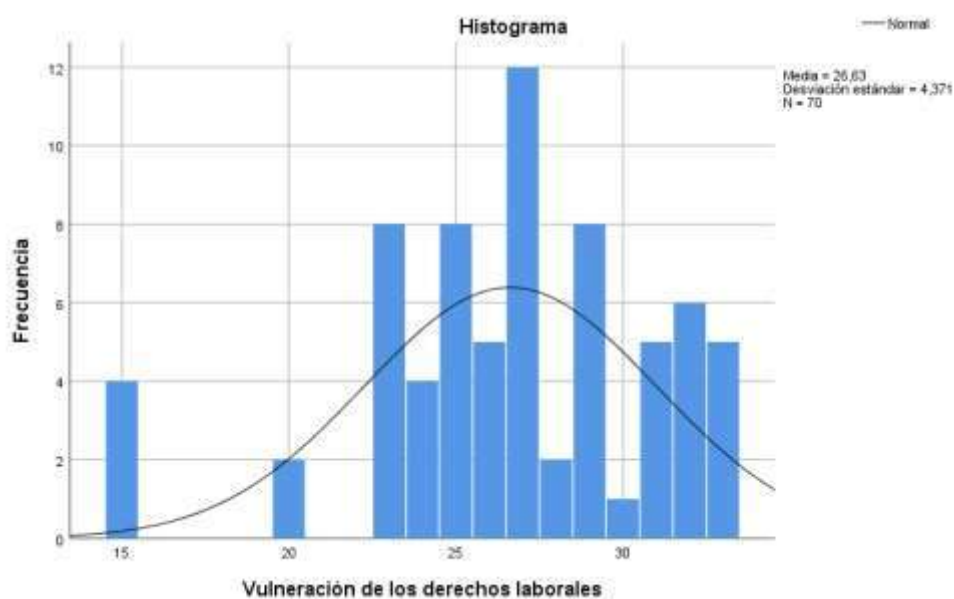


Figura 9. Histograma y curva normal de la vulneración de los derechos laborales

Conclusión

Con $p = 0.018 < 0.05$, la variable vulneración de los derechos laborales no presenta dist. normal.

Comprobación

H_0 : El despido arbitrario no alcanza una dist. normal

H_1 : El despido arbitrario alcanza una dist. normal

$\alpha = 0.05$ y prueba K-S, $n > 50$.

Tabla 10

Prueba de Normalidad del despido arbitrario

	K-S		
	E	gl	p
Despido arbitrario	,135	70	,003

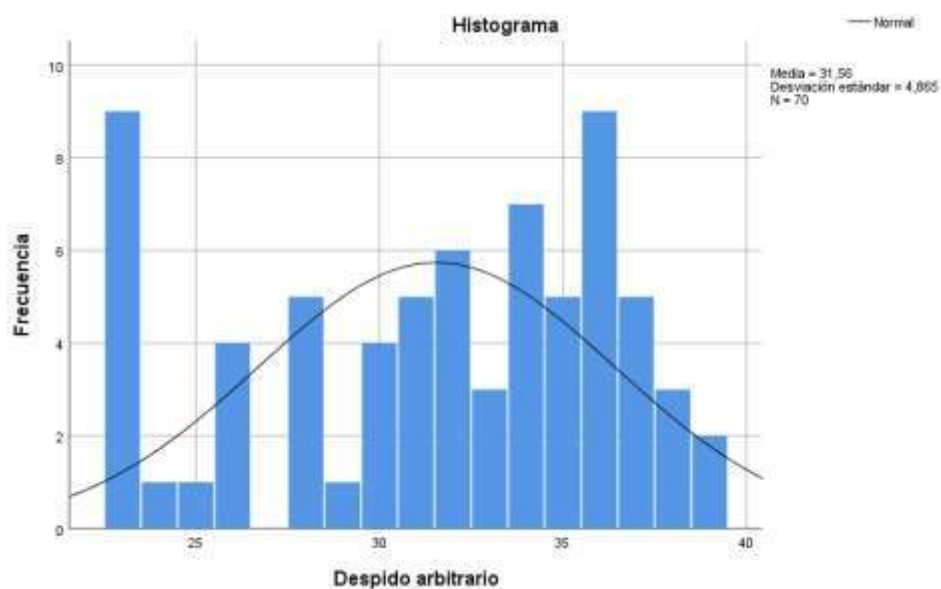


Figura 10. Histograma y curva normal del despido arbitrario

Conclusión

Con $p = 0.003 < 0.05$, la variable despido arbitrario no presenta dist. normal.

Hipótesis general

H0: No hay evidencia significativa entre vulneración laboral y despido arbitrario en Huaura 2025.

H1: Existe evidencia significativa entre vulneración laboral y despido arbitrario en Huaura 2025.

Tabla 11

Correlación entre la vulneración de los derechos laborales (VDL) y el despido arbitrario (DA)

			VDL	DA
R _s	VDL	r	1,000	,867**
		p	.	,000
		N	70	70
	DA	r	,867**	1,000
		p	,000	.
		N	70	70

Conclusión

Como $p = 0.000 < 0.05$, se descarta H₀; correlación positiva alta ($r = 0.867$) entre vulneración laboral y despido arbitrario, Huaura 2025.

Hipótesis específica 1

H0: No hay evidencia significativa entre vulneración laboral y despido nulo en Huaura 2025.

H1: Existe evidencia significativa entre vulneración laboral y despido nulo en Huaura 2025.

Tabla 12

Correlación entre la vulneración de los derechos laborales (VDL) y el despido nulo (DN)

			VDL	DN
R _s	VDL	r	1,000	,526**
		p	.	,000
		N	70	70
	DN	r	,526**	1,000
		p	,000	.
		N	70	70

Conclusión

Como $p = 0.000 < 0.05$, se descarta H₀; correlación positiva moderada ($r = 0.526$) entre vulneración laboral y despido nulo, Huaura 2025.

Hipótesis específica 2

H0: No hay vínculo significativa entre vulneración laboral y despido incausado en Huaura 2025.

H1: Existe vínculo significativa entre vulneración laboral y despido incausado en Huaura 2025.

Tabla 13

Correlación entre la vulneración de los derechos laborales (VDL) y el despido incausado (DI)

		VDL	DI
Rs	VDL	r	1,000
		p	,832**
		N	,000
	DI	r	70
		p	,832**
		N	,000

Conclusión

Como $p = 0.000 < 0.05$, se descarta H_0 ; correlación positiva alta ($r = 0.832$) entre vulneración laboral y despido incausado, Huaura 2025,

Hipótesis específica 3

H0: No hay vinculo significativa entre vulneración laboral y despido fraudulento en Huaura 2025.

H1: Existe vinculo significativa entre vulneración laboral y despido fraudulento en Huaura 2025.

Tabla 14

Correlación entre la vulneración de los derechos laborales(VDL) y el despido fraudulento (DF)

			VDL	DF
Rs	VDL	r	1,000	,479**
		p	.	,000
		N	70	70
	DF	r	,479**	1,000
		p	,000	.
		N	70	70

Conclusión

Como $p = 0.000 < 0.05$, se descarta H_0 ; correlación moderada ($r = 0.479$) entre vulneración laboral y despido fraudulento, Huaura 2025.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

- Los resultados de la indagación evidencian una relación significativa entre la vulneración de los derechos laborales y la controversia del despido arbitrario en la provincia de Huaura durante 2025. Con un coeficiente $r = 0.867$, se observa una correlación positiva alta, indicando que, a mayor vulneración laboral, mayor incidencia de despidos arbitrarios.
- En relación con el despido nulo, la indagación muestra una correlación positiva moderada ($r = 0.526$), confirmando que situaciones como afiliación sindical, embarazo o discriminación repercuten directamente en la estabilidad laboral, lo cual coincide con Herrera (2022), quien señala que la discriminación constituye la principal causa de despidos nulos en Arequipa, y con la Constitución que protege frente a despidos arbitrarios, aunque la práctica evidencia limitaciones en la efectividad de las indemnizaciones.
- Respecto al despido incausado, los hallazgos reflejan una correlación positiva alta ($r = 0.832$). Esto coincide con Pérez, Alarcón y Durán (2020), quienes indican que en Ecuador el despido sin causa es una herramienta común de los empleadores, y con Bautista (2019) en Perú, quien señala que la falta de prueba de causa justa afecta directamente el derecho constitucional al trabajo, demostrando la insuficiencia de la normativa laboral para proteger efectivamente al trabajador.
- En cuanto al despido fraudulento, se evidencia una correlación positiva moderada ($r = 0.479$). Esto confirma los hallazgos de Herrera (2022), quien detecta imputaciones injustificadas de faltas graves en Arequipa; Benavides (2022)

advierte que la jurisprudencia chilena busca limitar estas prácticas mediante tutela de derechos; sin embargo, Guerrero (2023) resalta que la ausencia de sanciones efectivas mantiene la vulnerabilidad de los trabajadores frente a empleadores abusivos.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Se muestra una asociación directa elevada ($r = 0.867$), evidenciando vínculo relevante entre afectación de derechos laborales y despido arbitrario en Huaura, 2025.
- Se identificó una asociación directa de nivel medio ($r = 0.526$) entre la afectación de derechos laborales y el despido nulo en la misma jurisdicción y periodo.
- Los resultados reflejaron una relación directa intensa ($r = 0.832$) entre la afectación de derechos laborales y el despido incausado en Huaura durante 2025.
- Asimismo, se constató una relación directa moderada ($r = 0.479$) entre la afectación de derechos laborales y el despido fraudulento en la provincia analizada.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda impulsar reformas legislativas que fortalezcan la protección frente a despidos arbitrarios, incluyendo criterios claros para reposición e indemnizaciones proporcionales.
- Se sugiere reforzar la fiscalización laboral de SUNAFIL, asegurando cumplimiento de derechos y supervisión adecuada de empleadores.
- Se recomienda implementar programas de capacitación en derechos laborales para trabajadores y empleadores, promoviendo relaciones justas y evitando prácticas arbitrarias.
- Se sugiere establecer políticas de apoyo social y psicológico para trabajadores despedidos, mitigando impactos emocionales y favoreciendo integración familiar.

CAPITULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benavides, K. (2022). Despido indirecto y protección de derechos fundamentales en la legislación laboral y jurisprudencia chilena [Tesis licenciatura]. Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Billikopf, G. (2003). Gestión laboral agrícola: Optimización de la productividad del personal. California: University of California.
- Boza, G. (2014). Evolución y consolidación del derecho laboral. Revista Themis, 1(65), 13-26.
- Calle, J. (2022). Análisis del despido intempestivo en Ecuador y su impacto en la estabilidad laboral [Tesis licenciatura]. Universidad Católica de Cuenca, Ecuador.
- Chipoco, C. (1981). Constitucionalización del derecho laboral en Perú [Tesis licenciatura]. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Gonzales, E. (2019). Derecho al trabajo como derecho fundamental [Tesis doctorado]. Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.
- Herrera, R. (2022). Despidos arbitrarios y reposición de trabajadores en Arequipa [Tesis licenciatura]. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Motta, J. (2021). Historia del derecho laboral peruano. Revista Laborem, 1(24), 387-418.
- Vidal, M. (2017). Derechos laborales en constituciones peruanas. Revista Foro Jurídico, 9.
- Zambrano, K. (2020). Despido intempestivo en sector privado y vulneración de estabilidad laboral [Tesis licenciatura]. Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, Ecuador.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Prob.	Obj-	Hip.	Var.	Ind.	Met.
Problema General ¿De qué manera se relaciona la vulneración de los derechos laborales y la controversia del despido arbitrario en la provincia de Huaura durante el 2025?	Objetivo General Determinar la relación significativa entre la vulneración de los derechos laborales y a controversia del despido arbitrario en la provincia del Huaura durante el 2025.	Hipótesis General Se establece una asociación relevante entre la afectación de los derechos laborales y la controversia del despido arbitrario en la provincia de Huaura durante 2025.	Variable X: Vulneración de los derechos laborales.	X _{1.1.} Extinción del contrato de trabajo X _{1.2.} El Trabajo como bien jurídico protegido	Población: 85 trabajadores
Problema Específicos 1) ¿De qué manera se relaciona la vulneración de los derechos laborales y la controversia del despido nulo en la provincia de Huaura durante el 2025? 2) ¿De qué manera se relaciona la vulneración de los derechos laborales y la controversia del despido incausado en la provincia de Huaura durante el 2025? 3) ¿De qué manera se relaciona la vulneración de los derechos laborales y la controversia del despido fraudulento en la provincia de Huaura durante el 2025?	Objetivos Específicos 1) Determinar la relación significativa entre la vulneración de los derechos laborales y a controversia del despido nulo en la provincia del Huaura durante el 2025. 2) Determinar la relación significativa entre la vulneración de los derechos laborales y a controversia del despido incausado en la provincia del Huaura durante el 2025. 3) Determinar la relación significativa entre la vulneración de los derechos laborales y a controversia del despido fraudulento en la provincia del Huaura durante el 2025.	Hipótesis específicas 1) Se evidencia un vínculo significativo entre la afectación de los derechos laborales y la controversia del despido nulo en Huaura, 2025. 2) Se comprueba una relación significativa entre la afectación de los derechos laborales y la controversia del despido incausado en Huaura, 2025. 3) Se evidencia una relación significativa entre la afectación de los derechos laborales y la controversia del despido fraudulento en Huaura, 2025.	Dimensiones • Sociedad distorsionada como consecuencia del despido arbitrario X ₁ • Clases sociales X ₂ • Empresas impositoras por efecto del despido arbitrario X ₃	X _{2.1.} El Contrato de trabajo como condición social X _{2.2.} Trabajador despedido X _{2.3.} Trabajo condicionado X _{3.1.} Empleadores abusivos X _{3.2.} Interpretación parcializada de la norma Y _{1.1.} Afiliación a un sindicato Y _{1.2.} Embarazo X _{1.3.} Discriminación Y _{2.1.} Conducta Y _{2.2.} Capacidad Y _{2.3.} Falta de pago Y _{3.1.} Hechos inexistentes Y _{3.2.} Fabricación de pruebas	Muestra: 70 trabajadores Nivel de Investigación: Correlacional Tipo de Investigación: Aplicada Enfoque de investigación: Cualitativo Diseño: No experimental Instrumentos: Cuestionario de 15 ítems para ambas variables y 10 preguntas para ambas variables

Anexo 2: Instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

CUESTIONARIO DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y EL DESPIDO ARBITRARIO

Estimado(a), este cuestionario pertenece a una indagación sobre la vulneración de los derechos laborales y despido arbitrario en Huaura, 2025. Su participación es fundamental.

Indicadores:

- Participación anónima: responda con sinceridad.
- Revise cada punto antes de contestar.
- Señale con "X" la opción que prefiera según la escala:

1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Adaptado de Herrera, (2022).

Ítem	Sociedad distorsionada como consecuencia del despido arbitrario	1	2	3	4	5
1	Considera que la vulneración de los derechos laborales genera desequilibrios sociales y desprotección de las personas					
2	Cree que el incremento de robos o asaltos podría estar relacionado con los despidos arbitrarios en su entorno					
Ítem	Clases sociales	1	2	3	4	5
3	Considera que los despidos arbitrarios se presentan con frecuencia en la actualidad entre los empleadores					

4	Piensa que las facultades otorgadas por la ley a los empleadores pueden inducir despidos arbitrarios					
5	Opina que la situación económica es un factor determinante que puede originar trabajos forzados					
Ítem	Empresas impostoras por efecto del despido arbitrario	1	2	3	4	5
6	Cree que el abuso de autoridad del empleador puede ocasionar daños permanentes en el trabajador					
7	Considera que la planificación de un despido arbitrario constituye un acto antisocial que debería ser sancionado legalmente					
Ítem	Despido nulo	1	2	3	4	5
8	Opina que la Ley Procesal Laboral No 26636 garantiza rapidez en los procesos laborales					
9	Cree que el Estado brinda mecanismos eficaces para resolver conflictos laborales según la Ley Procesal Laboral No 26636					
10	Considera que, en los casos de despido arbitrario, la reposición debe ejecutarse mediante un procedimiento estándar					
Ítem	Despido incausado	1	2	3	4	5
11	Considera que la conciliación en conflictos laborales es promovida por la Ley Procesal Laboral No 29497					
12	Cree que los jueces, según la Ley Procesal Laboral No 29497, pueden sancionar obstáculos dentro del proceso					
13	Opina que el principio de celeridad procesal se encuentra protegido por la Ley Procesal Laboral No 29497					
Ítem	Despido fraudulento	1	2	3	4	5
14	Considera que la reposición de un trabajador debe realizarse a través de un proceso de protección especial					
15	Cree que los procedimientos de reposición representan una tutela urgente que justifica el amparo constitucional					

Anexo 3: Confiabilidad de los instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

La consistencia interna del cuestionario se analizó mediante un método estadístico que permite estimar la fiabilidad de las dimensiones con una sola aplicación del instrumento. Los resultados obtenidos evidencian un nivel adecuado de confiabilidad para sustentar la indagación.

<i>Ef</i>	
αC	N
,670	7

$\alpha = 0.670 \Rightarrow$ confiabilidad alta.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

DESPIDO ARBITRARIO

La consistencia interna del cuestionario se analizó mediante un método estadístico que permite estimar la fiabilidad de las dimensiones con una sola aplicación del instrumento. Los resultados obtenidos evidencian un nivel adecuado de confiabilidad para sustentar la indagación.

<i>Ef</i>	
αC	N
,655	8

$\alpha = 0.655 \Rightarrow$ confiabilidad alta.

Anexo 4: Base de datos

Nº	Variable 1							Variable 2							
	Dim. 1		Dim. 2			Dim. 3		Dim. 1			Dim. 2			Dim. 3	
1	4	4	4	2	4	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5
2	1	3	1	2	1	2	5	4	1	1	1	2	5	5	4
3	4	5	4	3	4	3	2	5	4	5	4	3	2	3	5
4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4
5	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	5	1
6	5	5	2	4	2	4	1	4	5	4	2	4	2	1	4
7	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
8	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
9	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
10	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
11	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5
12	3	3	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4
13	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	5
14	4	4	3	5	3	5	3	3	4	4	3	5	3	5	3
15	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5
16	2	2	3	5	3	5	5	2	2	2	3	5	5	2	2
17	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	2	5
18	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5
19	2	2	1	2	1	2	5	4	1	1	1	2	5	5	4
20	4	5	4	3	4	3	2	5	4	5	4	3	2	3	5
21	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4
22	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	5	2
23	5	5	2	4	2	4	1	4	5	5	2	4	1	1	4
24	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3
25	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5
26	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
27	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4
28	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
29	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
30	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
31	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
32	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5
33	3	3	4	5	4	3	5	4	3	3	4	5	5	5	4
34	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	5
35	4	4	3	5	3	5	3	3	4	4	3	5	3	5	3
36	5	3	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5
37	2	2	3	5	3	5	5	2	2	2	3	5	5	3	2
38	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	2	5
39	5	5	2	5	2	5	5	4	5	4	2	5	5	5	4
40	5	5	3	4	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4
41	5	5	4	2	4	2	5	5	5	4	4	2	5	3	4
42	1	2	1	2	2	2	5	4	1	1	1	2	5	5	4
43	4	5	4	3	4	3	2	5	4	5	4	3	2	3	5
44	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4
45	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	5	1
46	5	5	2	4	2	4	1	4	5	5	2	4	1	1	4
47	3	3	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5
48	5	3	3	1	3	1	4	4	5	3	3	1	4	4	4

49	3	5	4	1	4	1	2	5	5	5	4	1	2	2	5
50	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
51	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5
52	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	4	2	3	5	3
54	1	1	2	2	2	2	5	4	1	1	1	2	5	5	4
55	4	5	4	3	4	3	2	5	4	5	4	3	2	3	5
56	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4
57	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	5	1
58	5	5	2	4	2	4	1	4	5	4	2	4	2	1	4
59	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4
60	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	5	4
61	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
62	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
63	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5
64	3	3	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	3	4
65	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	5
66	4	4	3	5	3	5	3	3	4	4	3	5	3	5	3
67	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5
68	2	2	3	5	3	5	5	2	2	2	3	5	5	2	2
69	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	2	5
70	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	4	2	5	5	3