



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO CORPORATIVO

TESIS
DESPIDO ARBITRARIO Y LA VULNERACIÓN DE LOS
DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO

AUTORES:

Bach. ASTETE MENES, VIVIANA FELICITA

Bach. SANTA MARIA BENAVIDES, DANIEL

LIMA – PERÚ

2020

ASESORES DE TESIS:

Mg. ARTURO WALTER NÚÑEZ ZULUETA

JURADO EXAMINADOR

Dr. WALTER MAURICIO ROBLES ROSALES
Presidente

Dra. FLOR DE MARIA SISNIEGAS LINARES
Secretario

Dr. JUAN HUMBERTO QUIROZ ROSAS
Vocal

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación, a todos los docentes que han sabido apoyarme y guiarme en todo este proceso, para poder culminar esta primera etapa de mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco infinitamente a Dios, por siempre darme las fuerzas para poder continuar, y nunca rendirme, a mi familia también, por siempre apoyarme y estar presente, en cada etapa de mi vida, los amo.

RESUMEN

En el actual trabajo de investigación se ha observado el escenario enfocado a la población de trabajadores que fueron despedidos, también está dirigido a los directivos de los sindicatos de trabajadores, asimismo, con los operadores de justicia es decir con los jueces laborales, con la finalidad de encontrar en los diferentes ámbitos y opiniones desde todos los escenarios posibles para llegar a determinar el problema general y los específicos de nuestra investigación.

Es por ello, que la caracterización de los sujetos se ha considerado por una parte a los trabajadores despedidos, quienes tienen la experiencia próxima y propia real de la situación que padecen cuando están sin ninguna fuente de ingresos, a si también, los jueces de los juzgados laborales en donde se llevan los procesos específicamente de despido arbitrario para lo cual se consideró tomar en cuenta que estos tengan como mínimo cuatro años de experiencia como juez laboral.

Dada la situación, puedo declarar que el actual trabajo de investigación es de mi propia autoría, considerando el aspecto ético como valor principal considerando y respetando los parámetros en todo el trabajo de investigación conforme lo establece las normas APA, asimismo, la redacción se hizo respetando las normas establecidas como son la autoría en alguna cita.

Palabras claves: despido arbitrario, derecho constitucional, derecho al trabajo seguridad social y derechos fundamentales

ABSTRACT

In the current research work the scenario focused on the population of workers who were laid off has been observed, it is also addressed to the Directors of the Workers Unions, also with the Justice operators, that is, with the Labor Judges, in order to find in the different or scopes and opinions from all possible scenarios to get to determine the general problem and the specific ones of our investigation.

That is why the characterization of the subjects has been considered on the one hand to the dismissed cardholders who have the actual and own experience of the situation they suffer when they are without any source of income, as well as the Judges of the Labor Courts in where the processes of Arbitrary Dismissal are specifically carried out for which it was considered to take into account that they have at least four years of experience as a Labor Judge.

Given the situation, I can declare that the current research work is my own responsibility considering the ethical aspect as the main value considering and respecting the parameters in all research work as established by the APA standards, also the wording was done respecting the standards established as they are the authorship in some appointment.

KEY WORDS: arbitrary dismissal, constitutional right, right to work, social security y fundamental rights

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
ASESORES DE TESIS:.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
INTRODUCCIÓN	x
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1. Aproximación temática: observaciones, estudios relacionados, preguntas orientadoras.....	11
1.1.1. Marco teórico	11
1.2. Formulación del problema de investigación	53
1.2.1. Problema general	53
1.2.2. Problemas específicos	53
1.3. Justificación.....	53
1.4. Relevancia.....	53
1.5. Contribución	54
1.6. Objetivos	54
1.6.1. Objetivo general	54
1.6.2. Objetivos específicos	54
II. MÉTODOS Y MATERIALES	55
2.1. Hipótesis de la investigación	55
2.1.1. Supuestos de la investigación	55
2.1.2. Categorías de la investigación	55
2.2. Tipo de estudio	55
2.3. Diseño	55
2.4. Escenario de estudio	56
2.5. Caracterización de sujetos	56

2.6. Plan de análisis o trayectoria metodológica	56
2.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	56
2.8. Rigor científico.....	57
2.9. Aspectos éticos	57
III. RESULTADOS.....	58
IV. DISCUSIÓN.....	59
V. CONCLUSIONES.....	60
VI. RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
ANEXOS.....	65
Anexo 1: Matriz de consistencia	66
Anexo 2: Instrumentos	67
Anexo 3: Validación de instrumentos.....	70
Anexo 4: Cuestionario de entrevista	86

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación, se aprecia que el uso que se puede dar desde el punto vista jurídico social y metodológico, con la finalidad de lograr una regulación jurídica que sea más social y que evite un posible abuso del derecho y la discrecionalidad que tiene el empleador, para retirar del puesto de trabajo al trabajador pues se pretende establecer las situaciones que ameriten protección frente al despido laboral discrecional y subjetivo por parte del empleador; asimismo también, el tratar de ver y analizar la vulneración de los derechos constitucionales del trabajador va a permitir que instituciones como SUNAFIL, tengan una actividad más proactiva en defensa de los derechos del trabajador.

Es por ello, que al basarse en el interés nacional, ya que el trabajo es la fuente principal de la persona humana, y es a través de esta fuente, que se pueden lograr los objetivos de bienestar social tanto personal como de su familia, en tal sentido, que si bien es cierto que se ha establecido una indemnización sin embargo, aquí existe un vacío por cuanto existe, una clara vulneración del derecho del trabajo, y con ello, una desprotección a la persona humana quien como consecuencia de esta pérdida de su trabajo, también perderá la seguridad social, y por ende, la desprotección de la salud tanto del titular como de sus habitantes.

Por ello, se encuentra destinado al apoyo en el aspecto académico, es decir a la población de estudiantes de la carrera de derecho, toda vez que como aporte en el estudio de los derechos constitucionales del trabajo, y la manera como son vulnerados estos derechos despido arbitrario, y frente a ello, la manera como debe ser el proceso para llegar a obtener una indemnización por parte del empleador, asimismo buscar generar la propuesta de una reforma en la normas de la manera que el Estado deberá velar por el seguro social de los trabajadores.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Aproximación temática: observaciones, estudios relacionados, preguntas orientadoras.

1.1.1. Marco teórico

1.1.1.1. Antecedentes

a) Antecedentes nacionales

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 de Maestría). ESAN Business. Lima, Perú. En el presente trabajo de investigación, se tomó como objetivo principal el determinar si existen afectaciones al derecho de cuidado contra el despido arbitrario por retiro de confianza a los trabajadores contratados bajo las condiciones de dirección o de confianza en el régimen laboral de la actividad privada, como consecuencia del desarrollo jurisprudencial de la Corte Suprema. Después del estudio realizado se llegó a las siguientes conclusiones:

- La estabilidad laboral es el derecho del trabajador de acceder y mantener un puesto de trabajo a plazo indeterminado, salvo que medie un motivo expreso regulado que sustente el despido como causal de conclusión de la relación de trabajo.
- La calificación de un trabajador de dirección o de confianza está directamente relacionada con las funciones del cargo que ejerce y no con sus características personales; lo que repercute en la determinación de derechos y en la limitación en el goce de beneficios legales, tales como un periodo de prueba más extenso, restricción en el pago de horas extras y derecho de sindicación, así como la exclusión del pago de indemnización por no goce del descanso vacacional y de la jornada máxima.
- La conclusión de la relación laboral de los trabajadores de dirección o de confianza basada únicamente en el retiro de confianza constituye un

supuesto de despido arbitrario que genera el derecho al pago de la indemnización correspondiente.

- El cuarto acuerdo del VII Pleno vulnera el principio de supremacía constitucional, al efectuar una interpretación alejada de la Carta Magna, incitando a desproteger al trabajador de dirección o de confianza que accede directamente a dichos cargos, de su derecho a la adecuada protección contra el despido arbitrario.

More, T. (2018). Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: frente a la estabilidad laboral (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Piura. Piura, Perú. En el presente trabajo de investigación, el autor colocó como objetivo principal el establecer si efectivamente son las entidades públicas las que propician las Interrupciones a los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios. Utilizó un tipo de investigación de carácter explicativo - descriptivo; con un diseño documental, pues toda la información que logró juntarse fue analizada y estudiada con el objetivo de encontrar una solución al problema que se propuso; por ello, después de un análisis exhaustivo, se logró llegar a las siguientes conclusiones:

- Los contratos de locación de servicios, que se prestan en entidades públicas, muchas veces se ven desnaturalizados a un contrato de naturaleza laboral, con sus características propias, prestación personal, remuneración y subordinación, siendo que dichos trabajadores, son contratados para realizar labores de naturaleza permanente, dentro de diferentes instituciones pertenecientes al Estado.
- Las entidades públicas, propician interrupciones tendenciosas a los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios, una vez que advierten que estos están próximos a cumplir el año ininterrumpido de servicios que señala el artículo 1° de la Ley N° 24041, mediante la cual podrían adquirir estabilidad laboral en el cargo desempeñado.
- La casación N° 7298-2015-Piura, ha sido emitida en contra versión al principio de progresividad y no regresividad, ya que anteriormente con la expedición de la casación N° 5807-2009-JUNIN, el Tribunal Constitucional,

asumió una posición que a todas luces implicaba un progreso muy significativo en salvaguarda del derecho al trabajo, sin embargo, con la emisión de la casación N° 7298-2005-Piura, se retrocedió en el progreso que ya se había alcanzado en materia laboral pública.

Obando, J. (2018). El régimen de protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza del sector privado en el desarrollo jurisprudencial de la corte suprema (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú. El presente trabajo de investigación colocó como objetivo principal el establecer el régimen de cuidado en contra del despido arbitrario de los trabajadores de confianza del sector privado que fueron cesados por retiro o pérdida de confianza en el crecimiento jurisprudencial de la Corte Suprema. Después del estudio se llegó a las siguientes conclusiones:

- El término por el retiro o la pérdida de confianza en los trabajadores de confianza del sector privado, sin encontrarse sustentado en su hecho objetivo conectado con su capacidad o su situación del trabajador, elabora una práctica empresarial que no se adecúa a lo determinado en nuestra legislación laboral que se encuentra vigente. Por ello, el término por retiro o pérdida de confianza en esta situación de trabajadores no sustentado en razón adecuada que forma un supuesto de despido arbitrario.
- El régimen de cuidado en contra del despido arbitrario que les ayuda a los trabajadores de confianza del sector privado por retiro o pérdida de confianza es de tipo resarcitorio, es decir, el pago de una indemnización por ese despido, salvo el caso del trabajador común que fue proporcionado a un cargo de confianza, donde se optaba entre el derecho a la reposición al puesto común o la indemnización por despido arbitrario en manera excluyente.
- La indemnización que se establece en los artículos 34° y 38° de la LPCL para los trabajadores comunes u ordinarios, a su vez es explicable para los trabajadores de confianza que son términos por retiro o pérdida de confianza que trabajan cuatro o más horas para un mismo empleador y una vez superado el periodo de prueba.

Valdez, V. (2017). El tipo de responsabilidad en el despido incausado de los servidores públicos repuestos judicialmente (tesis de pregrado). Universidad del Norte. Cajamarca, Perú. El presente trabajo de investigación presenta como objetivo principal el reconocer el tipo de responsabilidad en el despido incausado de los servidores públicos, repuestos judicialmente. El diseño de la investigación que se utilizó fue no experimental ya que no se lograron manipular las variables, además de ello, se determinó que el estudio realizado sería descriptivo- propositivo. Después del análisis se llegó a las siguientes conclusiones:

- En nuestro sistema jurídico no se ha regulado de manera expresa cuál debería ser el tipo de responsabilidad (contractual o extracontractual) para el despido incausado que sufren los servidores públicos, generando así un vacío jurídico en la normatividad referida a dicho supuesto. Y en tratar de llenar tal vacío, los magistrados han cometido el error, de dejar sentado a través de jurisprudencia reiterativa, que los daños de los servidores públicos se indemnizan por la responsabilidad extracontractual.
- Con los resultados que se han logrado obtener, se logra concluir que las sentencias dadas en el supuesto trabajado a lo largo de la investigación, son en la mayoría copia de otras resoluciones, por ejemplo: los fundamentos para poder argumentar porque se resarce los daños por la vía de la responsabilidad extracontractual, se encuentran plasmados en sentencias de la Sala Civil de Cajamarca, en los Juzgado Especializados en lo Civil de Cajamarca, y en Juzgado de Paz Letrados.
- Que, la vía del proceso contencioso administrativo no se encuentra preparada estructuralmente para tramitar procesos que contengan pretensiones indemnizatorias.

Torres – Vera, G. (2015). *La indemnización frente a la nulidad del despido. Especial referencia a los trabajadores amparados por la ley 24041* (tesis de pregrado). Universidad de Piura. Piura, Perú. Luego del análisis que se realizó, el autor logró llegar a las siguientes conclusiones:

- Sobre las remuneraciones dejadas de percibir, la postura restitutoria que propugnan los laboristas, se muestra sin dudas como la más ventajosa para el trabajador porque ordena el pago total e íntegro de las

remuneraciones, y demás beneficios laborales devengados durante el despido. Efectivamente, esta postura busca que se le paguen las remuneraciones al trabajador tal como si éste hubiera laborado durante el período de despido. Para ello, la postura restitutoria se ha servido de toda una lista de argumentos siendo los más usados la teoría de la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, la aplicación analógica de las disposiciones del despido nulo de la LPCL y la ficción retroactiva de una suspensión imperfecta de labores. Pero más allá de estos argumentos, la situación actual de los trabajadores presenta una cuestión de justicia material. Así, sólo los trabajadores víctimas de un despido nulo bajo el régimen privado tienen reconocido el derecho al pago íntegro de sus remuneraciones. En aras de la igualdad los demás trabajadores privados o públicos sujetos a un despido sancionado con nulidad, también deberían gozar de ese derecho.

- En la casuística el tratamiento del lucro cesante por casos de despido necesita de un mayor desarrollo. En algunos casos, se ha devuelto el íntegro de las remuneraciones dejadas de percibir tomando en cuenta sólo los conceptos remunerativos y el tiempo que duró el despido. Otros casos han llegado a hacer mención de otros factores, entre ellos, los ingresos por nuevos empleos. Pero su referencia sólo llega a ser superficial, sin un análisis adecuado y escrupuloso. Asimismo, existe un abuso del criterio de equidad. Los jueces se escudan bajo este criterio sin mayores miramientos, y más que nada les sirve para excusarse de elaborar cálculos más trabajosos, pero más exactos, de los elementos que determinan el daño por lucro cesante. El uso de este criterio, sin duda ahorra el trabajo de los jueces, pero también puede generar desigualdades en las indemnizaciones.
- Una posible manera de revertir esto sería exigir que las demandas traten de acreditar el menoscabo a los intereses jurídicamente relevantes que tenía el trabajador respecto a la permanencia en su empleo. El principal y más común de estos intereses sería el interés de mantener cierta estabilidad económica, con la cual solventar las necesidades del trabajador y su familia, así como mantener cierto nivel de vida. Así, elementos que permitirían

dilucidar el menoscabo a esta expectativa legítima serían la carga familiar, la edad del trabajador, sus ingresos por otros trabajos, etc.

b) Antecedentes internacionales

Gómez, A. (2015). *La carga dinámica de la prueba en el procedimiento laboral colombiano* (Tesis de Especialización). Universidad de Medellín. Medellín, Colombia. El presente trabajo de investigación permite reconocer el régimen probatorio en el procedimiento laboral colombiano y la carga dinámica de la prueba dentro del mismo. Es por ello, que después del análisis del estudio, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Las normas probatorias contenidas en el Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social son muy pocas, y ni siquiera existe un listado de los medios de prueba admisibles en el procedimiento laboral y el modo de practicarse los mismos. Por tal razón en el procedimiento laboral colombiano, y en atención a la remisión expresa consagrada en el artículo 145 de dicha normatividad, hay que acudir a lo regulado en los códigos adjetivos civiles.
- El principio de la carga de la prueba solo se debe aplicar cuando hay controversia entre las partes sobre la ocurrencia de un hecho, no así cuando el litigio se deriva de la aplicación o interpretación de una norma puesto que en estos casos es el juez quien, en virtud del principio del juez director del proceso y del principio iura novit curia, tiene la obligación de dictar sentencia de fondo conforme al sistema de fuentes así las partes no hayan invocado las normas correspondientes o hayan invocado unas diferentes a las que se deben aplicar.
- El principio de la carga dinámica de la prueba, representa un cambio probatorio que se aplicará, en virtud de la remisión que hacen la mayoría de normas procesales vigentes, en materia civil, de familia, comercial, laboral, administrativa y penal.

Sánchez, D. y Bertani, L. (2013). *Extinción del contrato de trabajo: sus causas y liquidación* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza, Argentina. Después del análisis realizado en el proyecto de investigación, se logró llegar a las siguientes conclusiones:

- En la actualidad este tema ha tomado relevancia ya que la legislación laboral tiende a beneficiar al trabajador otorgando mayor protección ante despidos por parte del empleador, como, por ejemplo, por causas de maternidad.
- La integración del trabajador en la empresa supone contrataciones realizadas con vocación de perdurar en el tiempo. Respecto de estos trabajadores, el derecho laboral dispone una serie de formalidades como son los contratos de trabajo, que se ajustan a las diversas situaciones laborales, lo que les permite proteger ese vínculo laboral y la permanencia en el mismo, en virtud del cual, si el empleador dispone su despido, debe abonar un resarcimiento económico en el caso que la medida carezca de causa, que la causa invocada sea arbitraria o que se trate de una causa que solo pueda invocar para disponer la cesantía pagando indemnizaciones menores que las comunes.
- De acuerdo a lo expuesto anteriormente, llegamos a la conclusión de que es de suma importancia conocer acabadamente los distintitos tipos de contrato de trabajo y sus modos de extinción, ya que cada uno tiene sus causas y características distintivas respecto de la relación laboral, y esto incide directamente en el cálculo del monto a abonar en la liquidación final a practicarse al momento de la extinción del contrato de trabajo.

Del Valle Fuentes, J. (2013). *El despido nulo por razones discriminatorias en las relaciones laborales en Venezuela* (Tesis de Especialidad). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela. El presente trabajo de investigación se basó en un análisis exhaustivo que condujo a las siguientes conclusiones:

- Luego de haberse ejecutado la investigación, se logró ver que la legislación que ha llegado a ser la pionera en la incorporación de la tesis del despido nulo por las causas discriminatorias ha sido la española, fuente de inspiración para algunos países de América Latina, donde unos han continuado agregando por partes a la jurisprudencia estos criterios y otros a su cuerpo normativo, aumentando en sus postulados constitucionales, pues estos países han entendido que la falta de su regulación deja a los trabajadores sin cuidado y en desamparo de los supremos intereses jurídicos involucrados.

- Este planteamiento vendría a causar innovación en nuestro derecho del trabajo, ya que se agrega un tercer literal en el artículo que se refiere a las clases de despido, en donde se expresa que el despido se clasifica en: Justificado, injustificado y nulo
- Y que se ha desarrollado en la misma ley o en su reglamento los mecanismos para su tutela, procedimientos y consecuencias, estaríamos a la vanguardia en la construcción de esta institución por cuanto tendríamos como reto la investigación profunda para determinar, cuáles son aquellos derechos humanos fundamentales que vulnerados pueden ser considerados como discriminatorios así como la aplicación de la regla de distribución de la carga de la prueba, que de manera novedosa se propone incorporar la teoría moderna de la carga dinámica de la prueba, para darle a la institución del despido nulo en tratamiento acorde con la importancia de los derechos involucrados.
- Ejecutando la tesis, nos encontramos a la vanguardia, ya que le ofrece a las instituciones que ya han sido originadas con más posibilidades y una novedad cargada de toques de modernidad y de actualidad, los cuales guían indefectiblemente al mejoramiento en la ejecución de las normas, principios y procedimientos, ya que la tendencia de la academia siempre será la ayuda, edificación y desarrollo de los lineamientos jurídicos en el cual los derechos fundamentales sean tutelados y protegidos, y con ello, entregar una opción a los operadores de justicia los requerimientos de proceder a la incorporación de dichos postulados a la doctrina patria.

1.1.1.2. Marco normativo

Declaración de los de derechos humanos

En la presente declaración se establece en su artículo 23, que toda persona tiene el derecho al trabajo, por cuanto este le permite la realización en un medio que pueda cumplir sus metas y sus objetivos, pues es base principal del desarrollo personal, este derecho puede ser elegido con plena libertad en tal sentido la contraprestación debe ser de proporcional e equitativo a la labor realizada y en

forma satisfactoria también establece que debe tener una protección contra el desempleo el cual debe ser regulado por cada Estado.

La proclamación universal del derecho al trabajo tiene por finalidad que toda persona que logre sus objetivos conforme a dignidad humana, es decir que el despido arbitrario en todas sus formas, es contrario a lo la declaración universal de los derechos humanos no solo porque se deja a una persona sin una fuente de ingresos que le permita lograr con sus objetivos y con sus metas, es por ello, que mi trabajo de investigación está basado que el despido al trabajo trae como consecuencia la pérdida de seguridad social de gran importancia puesto que si una seguridad social está afecta el derecho a la protección de sus salud.

Tal como lo establece el artículo 25 de la presente declaración toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios.

Pacto internacional de derechos económicos sociales y culturales

El pacto Internacional de los derechos económicos sociales y culturales son considerados los derechos de segunda generación, y es por ello, que este pacto estable que todos aquellos Estados Partes, que han firmado el presente pacto deben reconocer el derecho fundamental al trabajo como aquel derecho que tiene toda persona como oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado libremente sin coacción y sin discriminación ni sometimiento a trabajos inhumanos para lo cual determina que los Estados partes deben tomar las medidas necesarias y adecuadas para garantizar el derecho al trabajo.

Que va desde la promoción, formación, capacitación hasta las garantías que todo trabajador debe gozar como derecho fundamental, siendo importante determinar que el presente pacto trata de proteger a un derecho fundamental, puesto que es considerado una fuente de ingreso económico que le va a permitir a toda peona poder alimentarse, vestirse tener una vivienda, así como gozar de los beneficios sociales que le permitan tener una seguridad para su manutención.

Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador"

El presente protocolo establece en el artículo 6, que toda persona tiene derecho al trabajo, como una fuente para obtener los medios necesarios para poder llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad laboral que se encuentre dentro del marco legal permitido es decir un trabajo lícito, que no sea contrario a la ley de cada Estado.

Esta aceptación del trabajo debe ser en forma voluntaria y no obligada, coaccionada. Asimismo, los se debe velar por una normatividad que tenga una política de una estabilidad laboral en los trabajadores cumpliendo de acuerdo con las características de la actividad o de la profesión y si hay una separación que esta sea con las causas justas y en casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otras prestaciones previstas por la legislación nacional. Asimismo, se debe de mantener la seguridad social,

Convenio N° 158 y la recomendación N° 166 sobre la terminación de la relación de trabajo.

El Convenio 158, no fue ratificado por el Perú, es por ello, que cabe mencionar su recomendación N° 166, y se pronuncia sobre la causa justificada y el debido proceso especial que se debe tener en los casos de terminación de la relación laboral; asimismo en el artículo 4° establece que:

No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador, a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Por lo tanto, para que el trabajador tenga derecho a hacer efectivo su derecho a la defensa antes de que se le ejecute de despidos, resulta necesario que tome conocimiento de la naturaleza de la infracción.

En tal sentido, debemos tomar en consideración que para llegar a tomar una decisión de terminación del vínculo laboral esta debe estar debidamente fundamentada y con la finalidad de no vulnerar los derechos fundamentales que tiene el derecho al trabajo puesto que del trabajo se desprende otros derechos que son vitales para la subsistencia de las personas como son el derecho a un remuneración que le permite tener una fuente de ingresos para atender sus necesidades básicas, asimismo, todo trabajador goza de un derecho a la seguridad social que le permite tener el derecho a la protección de sus salud.

Constitución Política del Perú

Nuestra Constitución Política del año 1993. Establece en su artículo primero, que el fin de la sociedad y del Estado es la seguridad y la defensa de su dignidad de la persona humana. En tal sentido, que como derecho fundamental tiene para proteger su salud como un derecho establecido en el artículo 7, este derecho y complementa con el derecho que tiene la seguridad social, la misma que se adquiere con el derecho al trabajo puesto que todo trabajador tiene derecho a un seguro social.

En tal sentido el artículo 22 establece que el trabajo es un deber y un derecho y que debe gozar toda persona sin discriminación e incluso con las nueva modificatorias las personas con discapacidad tienen el derecho de gozar con los medios de apoyo y ajustes razonables para realizar sus labores en igual de condiciones con los demás trabajadores y de esta manera en general que a toda persona el derecho al trabajo le sirva como base del bienestar social y un medio de realización puesto que por su trabajo tendrá el legítimo derecho a una remuneración equitativa, justa que le permita atender sus necesidades principales y también de su familia; estos derechos le dan categoría especial de los derechos los mismo que no pueden ser renunciables, sin embargo, en nuestra constitución establece que el trabajador tiene adecuada protección contra el despido arbitrario,

es decir, que ya no gozará de una estabilidad laboral porque frente al despido solo se garantiza una indemnización de una remuneración y media por año hasta un máximo de ocho años.

Y sin embargo, no establece sobre el derecho fundamental a la protección de su salud mediante un seguro social que le permita el acceso a una entidad prestadora de servicios de salud.

Sentencia del Tribunal Constitucional N°1124-2001-aa/tc (caso suttdp).

En el presente trabajo de investigación es importante citar a la presente sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 13 de marzo de 2003, recaída en el proceso seguido por Eusebio Llanos Huasco (Caso Llanos) contra Telefónica del Perú, en vista que ella se trata de los vacíos que contiene el artículo 27 de nuestra Constitución en cuanto al despido arbitrario, por cuanto en esta sentencia se introdujo el análisis del problema del despido incausado y con el que parece intentar cubrir los vacíos que, en nuestra opinión, dejó en la línea argumentativa de la polémica sentencia recaída en el caso Sindicato Único de Trabajadores de Telefónica del Perú (SUTTDP), sus argumentos sobre la cual va decidir.

Y sobre ello, ha dicho que debe considerarse que el artículo 27 contiene el mandato al legislador para establecer protección frente al despido arbitrario, sin embargo, también especifica que no se ha establecido la forma en tal sentido se sobrentiende que esta protección debe darse dentro de los derechos fundamentales del trabajador.

Lo que interesa, por tanto, será determinar si el contenido esencial de un derecho constitucional como el derecho al trabajo es o no, respetado en su correspondiente desarrollo legislativo, toda vez que esta sentencia concluye que el trabajador frente al despido arbitrario deberá tener adecuada protección procesal; es por ello que nuestro trabajo de investigación trata la vulneración del derecho al trabajo frente al despido arbitrario.

Puesto que si es vulnerado no podrá cumplir con los fines esenciales como son el desarrollo y bienestar social que le permita a él y a su familia una vida digna.

Texto único ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competencia Laboral

En el presente texto único ordenado del Decreto Legislativo N° 728 y Ley de Productividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Aquí se trata, sobre los despidos por causa justificada se encuentran prescritas literalmente en los artículos 22°, 23°, 24° y 25°, sin embargo, cabe precisar sobre él, la resolución del contrato laboral cuando se sustente en una causa que este prevista en la norma es decir, cuando estamos hablando de la capacidad del trabajador o su conducta del trabajador dentro del cumplimiento de sus funciones, estas causales son determinantes para que el empleador inicie un proceso la cual conllevaría una sanción de destitución del trabajador.

Es decir, que estaríamos frente a un despido justificado, para ello se tendría que demostrar que el trabajador ha incurrido en dichas causales, Sin embargo, si no se prueba ello, el despido se devendría en nulo por afectar el derecho del trabajo resarcido con la reposición a su puesto de labores donde se desempeñaba antes que se produzca el despido, es decir que aquí bajo el enfoque de un debido proceso el trabajador goza de todas las garantías,

Sin embargo, caso diferente es el despido arbitrario, el cual desde nuestro punto de vista no se cumple con las garantías del trabajador frente al derecho al trabajo, ya que en nuestro país los empleadores hacen ejercicio abusivo de este derecho y mucha veces vulneran los derechos fundamentales del trabajador como y esto sumado a la excesiva carga procesal termina en que los trabajadores no cuentan con una debida protección más aún si los sistemas de fiscalización laboral, no cumplen a cabalidad el rol de fiscalización, de esto se aprovechan la empleadores, quienes hoy por la excesiva migración de venezolanos, la mano de obra aumentó con bajos costos, es decir prospera la informalidad.

Es decir que también, nuestra LPCL señala que ante un despido arbitrario correspondería la indemnización, asimismo el derecho de defensa se expresa en la decisión que faculta al trabajador despedido arbitrariamente, de accionar de

forma legal contra el empleador entablándole una demanda judicial exigiendo una indemnización por el daño causado.

1.1.1.3. Bases teóricas

Como sabemos, la extinción del contrato de trabajo implica el término del vínculo laboral, que abarca derechos y obligaciones entre trabajador y empleador: como consecuencia de ello, se encuentra el término de la relación laboral, que implica el cese de la obligación que tiene el empleador de pagar a manera de contraprestación una remuneración de sus trabajadores y. por el mismo motivo, cesa la obligación que tiene el trabajador de seguir prestando sus servicios a la empresa: existen diferentes situaciones que obedecen a una extinción causada, produciendo de esta manera la ruptura del contrato.

Diversos autores han escrito sobre la extinción de la relación de trabajo, por ser una de las cuestiones de mayor interés y discusión, suscitada en el derecho del trabajo. La atención relevante que se ha concedido a dicha materia y, en especial, al despido se debe a que, tal y como lo menciona Carlos Blancas (2013), es una "causa determinante para que el trabajador quede desvinculado de su empleo y que, por consiguiente, suele encontrar la resistencia de este último, en muchos casos fundada en las normas del propio ordenamiento legal"

Al respecto, consideramos que, con la contratación temporal, el empleador tendrá libertad de imponer su voluntad para que se pueda celebrar un contrato a plazo fijo con su trabajador, pudiendo este volverlo a contratar o no, según estime conveniente: con esta actitud, el empleador fortalece su figura, toda vez que será quien decida la continuación de los servicios prestados por su trabajador.

El empleador, para prescindir de los servicios de uno de sus trabajadores, tendrá como primera opción la de evidenciar la contratación temporal y, adicionalmente a ello, contará con otros supuestos tan inverosímiles como el de jubilación obligatoria. En este supuesto, la legislación peruana ofrece la posibilidad que tiene un trabajador para jubilarse si es que este cumple 65 años.

En este punto, resulta poco relevante si el trabajador quiere o si su capacidad está afectada por el paso de los años, no obstante, lo único a que presta atención

el legislador es porque el trabajador cumpla con el requisito de los 65 años de edad. Si analizamos este extremo, podríamos llegar a la conclusión de que la legislación peruana está vulnerando el derecho no ser discriminado por razón de edad, derecho fundamental establecido en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú. Este hecho, si bien puede interpretarse como inconstitucional, por otro lado, fortalecerá el poder que tiene el empleador dentro de la empresa.

Compartimos la opinión que Elmer Arce (2008) emite respecto a que de todas las vicisitudes del contrato de trabajo, es la extinción la que ha recibido la regulación más ponderada de nuestro ordenamiento laboral. En ninguna otra parte, se observa la capacidad del legislador y de la jurisprudencia para equilibrar los intereses sociales en juego. Ahora bien, esto no es una simple obra del destino o una acción inspirada del legislador, pues con mucho tiene que ver el juego de los derechos constitucionales en las relaciones laborales. La técnica de la ponderación de intereses con fundamento constitucional nos permite llegar a una regulación que rechaza los eventuales comportamientos arbitrarios por parte del empleador, sin llegar al extremo de crear un derecho de propiedad del trabajador con su puesto.

Por otro lado, Jorge Toyama (2008), partiendo de que la estabilidad laboral es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo, destaca que el contrato típico de trabajo tiene vocación de permanencia, y ello por el carácter protector del derecho laboral ante las vicisitudes que se presentan en la relación de trabajo, siendo una manifestación del principio de continuidad.

De ello se desprende que, sin la estabilidad laboral, serían mínimas o nulas las posibilidades de ejercicio de los derechos individuales o colectivos y los mecanismos para su tutela no tendrían la suficiente "exigibilidad" frente al empleador dada la relación de dependencia en la cual presta servicios el trabajador. Así, la estabilidad laboral es, como ha dicho Villavicencio (como se cita en Valderrama y Tovalino, 2014), la garantía imprescindible para el ejercicio de los demás derechos laborales.

Carlos Blancas (2013), señala que la extinción de la relación de trabajo es una de las cuestiones que mayor interés, y discusión, suscita en el derecho del trabajo, por la trascendencia humana y social que conlleva para el trabajador y su

entorno. Ello implica, sin duda, la atención relevante que esta disciplina concede a dicha materia y, en especial, al despido, causa esta de extinción en que la voluntad del empleador resulta determinante para que el trabajador quede desvinculado de su empleo y que, por consiguiente, suele encontrar la resistencia de este último, en muchos casos fundada en las normas del propio ordenamiento legal.

De todo lo mencionado, previamente, se desprende la necesidad de analizar el régimen legal del despido de acuerdo a las normas laborales peruanas, para ello, debemos de ubicarlo dentro de las causas de extinción del contrato de trabajo.

1.1.1.3.1. Derecho de estabilidad laboral

A) Estabilidad laboral en la Constitución Política del Perú del año 1993

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 27 de la Constitución de 1993 se prevé que: "La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".

El reconocimiento de la estabilidad laboral en el ámbito constitucional trae consecuencias importantes respecto a su regulación en el ámbito primario. El principio de reserva legal se impone de manera automática: solo por ley puede regularse un derecho constitucional y, además, esta y cualquier otra norma deben sujetarse a los parámetros establecidos en el artículo 51° de la Constitución Política del Perú del año 1993, como se refiere Toyama (2008).

Adicionalmente a ello, el artículo 27° de la Carta Magna, señala que se protegerá al trabajador frente al despido arbitrario. Si bien el cuerpo legal no señala el grado o nivel de tutela, esta si existe en el nivel primario, no necesariamente será la reposición del trabajador. Al respecto, Toyama (2008) menciona que, a diferencia de la Constitución de 1979, no se reconoce la estabilidad laboral absoluta, que importa la nulidad del despido y la reposición del trabajador, en el ámbito constitucional.

Haciendo referencia a la normativa internacional respecto a la estabilidad laboral, mencionaremos el Convenio Internacional de Trabajo N° 158 de la OIT, que tiene la eficacia de una recomendación, toda vez que no se encuentra ratificada por

el Estado peruano, que señala la legislación de los países puede reconocer la estabilidad laboral de salida absoluta o relativa.

Por otro lado, se encuentra el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, ratificados por el Perú, el cual prevé que, en caso de despido injustificado, el trabajador debe tener derecho a la reposición, la indemnización o cualquier otra prestación prevista en la legislación interna (acápites 7.d.).

Al respecto, nuestro ordenamiento jurídico, plasmado para este caso en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único y Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), establece como regla general el pago de una indemnización ante un despido arbitrario en su artículo 34. De esta manera, la LPCL cumple con lo dispuesto en la Constitución Política del Perú, al regular un tipo de protección a los trabajadores despedidos arbitrariamente.

B) Protección contra el despido arbitrario

En cuanto a la protección contra el despido arbitrario, la LPCL desarrolla los alcances del artículo 27 de la Constitución Política del Perú, y señala como regla el pago de una indemnización, solo para los supuestos de despido causado no acreditado judicialmente, despidos encausados, despido verbal, etc.

A manera excepcional, la legislación contempla el derecho de reposición a los trabajadores despedidos bajo la modalidad de despidos nulos.

De acuerdo con la LPCL, la indemnización se confiere ante un despido arbitrario de un trabajador. Los supuestos que pueden estar contenidos son:

- Un despido por una causal no prevista en las normas legales.
- Cuando no se cumplen con las formalidades establecidas (por ejemplo, para que proceda el despido, este siempre debe ser comunicado por escrito).
- Cuando se imputa alguna causa, pero judicialmente se demuestra que esta no existe o no era de tal magnitud que permitiera la configuración de una falta grave.

Entonces, estamos ante una sanción de un acto arbitrario del empleador, tal y como lo indica la sentencia casatoria N° 399-99 de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, como lo especifica Toyama (2008):

Se debe en general que despido injustificado trae consigo un daño a la persona que lo sufre, por cuanto de un momento a otro, en forma intempestiva el trabajador deja de percibir su remuneración, razón por la que nuestra legislación laboral (Decreto Supremo N° 00397 - TR) ha establecido una tarifa indemnizatoria equivalente a un sueldo y medio por un año de servicio, con un tope máximo de doce remuneraciones.

Por indemnización se deberá entender a la prevista en el artículo 38 de la LPCL, que será equivalente a una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones. En el supuesto de existir fracciones, estas deberán ser abonadas por dozavos y treintavos. Ciertamente el pago de la indemnización en un supuesto de despido arbitrario, es independiente del pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

C) Tutela contra el despido arbitrario

La tutela contra el despido arbitrario se encuentra tipificada en un sentido peyorativo para el trabajador. Blancas (2013) nos hace recordar que, en épocas anteriores, como en 1970, la medida reparadora frente al despido injustificado o encausado era la reposición del trabajador en su anterior puesto de trabajo, en las mismas condiciones desempeñadas, con derecho a los aumentos salariales y mejoras producidas y al reintegro de las remuneraciones dejadas de percibir desde el despido.

El pago de una indemnización, como medida reparadora, era una alternativa que, según las diversas leyes mencionadas, podía elegir el trabajador al impugnar judicialmente el despido o en ejecución de sentencia, una vez declarada la invalidez de aquel (Blancas, 2013)

Debemos de tener presente que la tutela restitutoria, plasmada en la reposición, obedece a la conexión lógica y jurídica entre ilegitimidad e ineficacia del despido, y es con base en esto que la declaración judicial de ilegitimidad del despido conllevaba, como efecto necesario, su ineficacia, es decir, se mantiene la vigencia

del vínculo laboral, siendo la obligación del empleador, como consecuencia directa de lo anterior, reponer al trabajador en su puesto de trabajo, como lo dictaminaron Monero Pérez y Moreno Vida (como se cita en Valderrama y Tovalino, 2014)

De esta manera, Blancas (2013) finalmente señala que la legislación laboral peruana retrocede a la "figura del despido pagado", es decir, aquella situación en que corresponde al empleador un "poder limitado" para despedir, solo condicionado por gravámenes pecuniarios, sin que este constituya una facultad excepcional que solo se adquiere cuando el trabajador ha incurrido en una causa justa prevista por la ley.

El que pueda, incluso, aproximarse esta figura a la del despido "libre", sin causa y sin cargas económicas, dependerá con mucho, como ya señalaba Plá, del monto de la indemnización que debe pagarse al trabajador.

D) Concepto de despido

En cuanto al concepto del despido y a mayor abundamiento de este, diversos autores nacionales como extranjeros definen el despido desde distintos puntos de vista. Mencionaremos cada una de las definiciones establecidas por cada autor, y al final señalaremos la que consideramos más completa de acuerdo a lo regulado por la legislación peruana.

Elmer Arce (2008) señala que:

El despido es un acto unilateral y receptivo que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito. Además, como ya se dijo, el acto de despido requiere causa justa y seguir un procedimiento basado en la Ley. Se debe anotar que el ordenamiento reconoce al despido efectos inmediatos, con lo cual se presume la validez del acto extintivo del empleador. En otras palabras, la demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido como el control ex post, como dicta el artículo 22° LPCL.

Al mencionar el despido como la extinción de una relación laboral, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, presenta, según Montoya Melgar (como se cita en Valderrama y Tovalino, 2014), los siguientes caracteres:

- Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficiencia la voluntad del trabajador es Innecesaria e irrelevante.
- Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido. sino que él lo realiza directamente.
- Es un acto recepticio. en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.
- Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato.

Adicionalmente a estas definiciones, la obra de Carlos Blancas (2013) nos remiten a otras, como la que señalan:

- Alonso Garetá (como se cita en Valderrama y Tovalino, 2014), quien define el despido como “el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual este decide poner fin a la relación de trabajo”
- Alonso Olea (como se cita en Valderrama y Tovalino, 2014), lo concibe como "la resolución del connato de por voluntad unilateral del empresario"
- Rafael Caldera (como se cita en Valderrama y Tovalino, 2014), "la terminación por voluntad unilateral se llama despido cuando proviene del patrono".
- Plá Rodríguez (como se cita en Valderrama y Tovalino, 2014), "el despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo".
- Krotoshin (como se cita en Valderrama y Tovalino, 2014), señala que “el despido es la declaración (acto jurídico) unilateral de las partes dirigida a la otra y recibido (no: 'aceptada*) por esta, que tiene por objeto la terminación del contrato”.

Como podemos observar. estos últimos conceptos coinciden toda vez que destacan el rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, de manera independiente respecto a la existencia o ausencia de causa

justificada o a cual fuera esta, calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora.

El problema, precisamente, es que en nuestro ordenamiento el procedimiento de este despido colectivo carece de varios elementos como para detectar despidos arbitrarios o abusivos del empleador.

Por poner solo un ejemplo: se permite que la autoridad de trabajo autorice el despido colectivo por motivos económicos y tecnológicos por resolución ficta y opera el silencio administrativo positivo (Arce, 2008).

E) Causalidad del despido

Teniéndose en cuenta que el despido será reconocido como tal únicamente cuando el empleador observe la configuración de una causa justa de despido, en el supuesto que el empleador no cuente con causa fundamentada para el despido de su trabajador, el ordenamiento jurídico peruano reaccionará, considerando este cese como ilegítimo o antijurídico, decretando la ineficacia o nulidad del mismo, con lo que se solicita la readmisión del trabajador despedido inválidamente.

En el artículo 22° de la LPCL (como se cita en Valderrama y Tovalino, 2014), se señala que, para despedir a un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es "indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada". Del mismo modo, los artículos 23, 24 y 25 enumeran taxativamente las causas justas de despido relacionadas, respectivamente, con la capacidad y la conducta del trabajador.

De lo mencionado previamente, se desprende que la LPCL se mantiene dentro del modelo de protección que hace de la existencia de una causa justa la condición sine qua non para que un despido sea válido jurídicamente.

Carlos Blancas (2013) nos señala que:

Como consecuencia de la tendencia generalizada de los ordenamientos laborales a limitar la facultad de despido del empleador como mecanismo de protección del trabajador ante la posibilidad de que esta sea ejercida en

forma arbitraria o discrecional: se ha introducido la exigencia de que aquel se base en una causa justa, sin la cual dicho acto extintivo carecerá de validez y eficacia.

Por ello, Blancas (2013) señala que “a las características señaladas para que se configure el despido, menester agregar que el despido es 'una institución causal', en cuanto solo se admite como facultad o potestad del empleador en la medida en que se configure una 'causa justa' que habilite el ejercicio de la misma. Así, frente al despido que no se sustenta en una causa justa:

Reacciona entonces el ordenamiento jurídico, no solo teniendo el despido por ilegítimo o antijurídico, sino extrayendo la consecuencia alternativa propia de la antijuricidad, esto es:

- Bien privado al acto de su consecuencia normal: decretando la ineficacia o nulidad del despido, con la consiguiente readmisión del trabajador despedido.
- Bien adicionando al acto consecuencias anormales no queridas por su autor, esto es sanciones, configuradas como indemnizaciones compensatorias o punitivas en favor del trabajador.

Basándonos en ello, resulta necesario poder establecer cuáles serán las causas que pueden justificarlo, midiéndose estas a través de los hechos que al producirse facultan al empleador para extinguir válidamente el contrato de trabajo.

Siguiendo la línea de Blancas (2013), cabe señalar que:

Aplicando las reglas generales sobre los contratos con obligaciones recíprocas al contrato de trabajo, un primer núcleo de las causas de despido se constituye en torno a la idea de la resolución por incumplimiento, en virtud de la cual el incumplimiento por parte del trabajador de sus deberes faculta al empleador a resolver el contrato de trabajo".

Respecto a esta misma clase de hechos, Blancas (2013) nos explica que, desde un enfoque jurídico diferente, se ha afirmado que el despido basado en el incumplimiento del trabajador se explica 'a través de la técnica del poder

disciplinario del empresario' y que constituye "una sanción laboral, la más grave de las que puede interponer el empresario"

A pesar de ser, quizás la causa más importante y frecuente, no es la única, pues las legislaciones nacionales, e incluso, las normas internacionales de trabajo han realizado una enumeración de las causas justas que comprende diversos supuestos de hecho. Al respecto, Plá (como se cita en Valderrama y Tovalino, 2014), considera que hay tres clases de motivos en los que pueden encuadrarse las causas justificativas del despido: las relacionadas con la conducta del trabajador, las relacionadas con la persona de éste y, finalmente, las relacionadas con la empresa.

Por otro lado, y dentro de la legislación internacional, debemos mencionar el Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo (como se cita en Valderrama y Tovalino, 2014), sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, menciona, en su artículo 4°, como causas Justificadas las relacionadas con:

- La conducta del trabajador (referida a los incumplimientos o falta a sus deberes laborales).
- La capacidad del trabajador.
- La necesidad de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

En el ordenamiento español, según Montoya Melgar (como se cita en Valderrama y Tovalino, 2014), se presenta el siguiente cuadro de causas de despido:

- Despidos por incumplimiento culpable y grave del trabajador (despidos disciplinarios).
- Despidos por circunstancias objetivas (defectos no culpables de aptitud del trabajador y necesidades de funcionamiento de la empresa).
- Despidos por causas económicas o tecnológicas (despidos por crisis).
- Despidos por fuerza mayor.

Al respecto, compartimos con Blancas (2013) al señalar que la afirmación de la causalidad como elemento característico del despido en los ordenamientos

laborales, no debe entenderse como la anulación o derogación de la voluntad del empleador en tanto origen del acto extintivo, pues los diferentes tipos de causas enumeradas no operan per se, en forma automática, provocando por su sola existencia la extinción de la relación de trabajo, sino que actúan como supuestos habilitantes o legitimadores para que dicha voluntad se manifieste mediante el despido del trabajador. Pero, desde luego, nada obsta para que, en presencia de una causa justa, el empleador se abstenga de efectuar el despido, tal como lo reconoce la LPCL (artículo 33, como se cita en Valderrama y Tovalino, 2014), al señalar que el empleador puede "remitir u olvidar la falta, según su criterio".

Por lo señalado anteriormente, podemos tener como conclusión que, ante la presencia de una causa justa de despido, es siempre la voluntad del empleador la que será la decisiva para la extinción de la relación laboral, fundamentándose el despido en dicha causa, toda vez que fuera del ámbito de la causalidad, dicha voluntad carecerá de legitimada y eficacia.

F) Causas de extinción del vínculo laboral

Como hemos venido tratando en los acápites anteriores, podemos resumir que el despido es una de las instituciones del derecho del trabajo donde se refleja el conflicto de intereses que existe entre los trabajadores y empleadores, toda vez que, por un lado, los trabajadores siempre buscan restringirlo; los empleadores han buscado siempre la forma de hacerlo más flexible y, sobre todo, menos costoso.

En la legislación nacional encontramos la regulación de la extinción del vínculo laboral entre el trabajador y, en consecuencia, el empleador en el artículo 16 de la LPCL (como se cita en Valderrama y Tovalino, 2014). La doctrina existente clasifica las causas de extinción del vínculo laboral utilizando para ello a la voluntad de las partes del contrato o al hecho ajeno a estas, que resultará determinante para poder provocar la ruptura del vínculo laboral.

De acuerdo al criterio indicado, las causas de extinción de la relación de trabajo pueden agruparse, según su origen, en aquellas que obedecen a:

- La voluntad unilateral del trabajador.
- La voluntad unilateral del empleador.
- La voluntad concurrente de ambas partes.

- La desaparición de las partes.
- La jubilación y la incapacidad del trabajador.

A continuación, describiremos las causas con mayor detalle:

1) Por la voluntad unilateral del trabajador

a) Renuncia o retiro voluntario del trabajador

En este supuesto, como la norma lo señala, bastará con la decisión del trabajador de poner fin a la relación laboral para que se produzca la extinción válida de esta.

La ley no exige al trabajador que funde su decisión en causa alguna, lo que debe verse como una expresión del principio protector del derecho del trabajo y de la "libertad de trabajo" que nuestra Constitución consagra como derecho fundamental de la persona como dice en el CPE. art. 2. Inc. 15 art. 23 (como se cita en Valderrama y Tovalino, 2014).

Se deberá entender que la renuncia del trabajador debe ser producto de un acto de voluntad libre: en consecuencia, aquella decisión basada en intimidación o violencia que pudiera ejercer el empleador sobre el trabajador, no resultará válida.

En el supuesto de que exista una "renuncia no voluntaria", fruto de la presión indebida del empleador. es considerada inválida y asimilada a un despido fraudulento, conforme a sentencia del Tribunal Constitucional que ordena la reposición de la trabajadora a quien coaccionó a suscribir una carta de renuncia (STC N° 628-2001-AA/TC, como se cita en Valderrama y Tovalino, 2014).

b) Jubilación voluntaria (jubilación-derecho)

Esta jubilación se encuentra regulada en el artículo 16, inciso f de la LPCL:

En nuestra legislación sobre seguridad social y, también, la referente al derecho laboral, es posible distinguir, cuanto menos, dos formas en las que puede producirse la jubilación: por voluntad del trabajador o por decisión ajena al trabajador, bien se trate, en este supuesto, de la decisión del empleador o del mandato por ley.

Los dos sistemas de pensiones que rigen en el Perú: El Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social y el Sistema Privado de Pensiones, (como se cita en Valderrama y Tovalino, 2014), reconocen a la jubilación como un derecho que adquiere el trabajador al cumplir los requisitos que señalan las respectivas legislaciones, las cuales, en ambos casos, exigen tener 65 años de edad y, en el caso del SNP, además 20 años de aportaciones, como mínimo.

Alcanzados estos requisitos, el trabajador está facultado, mas no obligado, a acogerse a la jubilación y, en tal caso, a dar por terminado su contrato de trabajo.

En este caso estaríamos hablando de una potestad que el trabajador puede ejercer libremente, por lo que, si decide jubilarse, debe asumirse que la consiguiente extinción de la relación laboral, corresponde a la voluntad del trabajador.

2) Por parte unilateral del empleador

El despido es una de las causas de extinción de la relación laboral trascendentes, cuyo origen reside en la voluntad del empleador.

Al tratar la materia del despido, comprendemos dentro de la noción de "despido" lo que la LPCL (como se cita en Valderrama y Tovalino, 2014), denomina "terminación de la relación laboral por causas objetivas" y que por razones que allí se exponen, configura el llamado "despido colectivo".

En tal virtud, se debe mencionar que el despido se subdivide en:

- a) Despido individual.
- b) Despido colectivo.

3) Voluntad concurrente de ambas partes (empleador y trabajador)

Dentro de esta categoría encontramos dos categorías:

a) Mutuo disenso

Se entiende que el vínculo laboral llega a su fin por manifestación explícita de ambas partes. es decir, tanto el empleador como el trabajador llegan al acuerdo de dar por extinguida la relación jurídica laboral: en este supuesto, las partes no se encuentran obligadas a fundamentar la decisión. Se entiende que, como requisito

principal del término del vínculo laboral bajo esta modalidad, se deberá exigir que el acuerdo no contenga estipulaciones que puedan transgredir el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución Política del Perú.

b) Cumplimiento de los contratos sujetos a modalidad

Bajo este supuesto se entiende que se da por terminado el vínculo laboral cuando el contrato llegue a su fin, ya sea esta por el vencimiento del plazo de duración estipulado en el contrato: por la conclusión de la obra o servicio específico para la cual se fue contratado: o, finalmente, por el cumplimiento de la condición resolutoria; en este supuesto final nos referimos a la condición estipulada válidamente por las partes, regulada en el inciso c del artículo 16 de la LPCL (como se cita en Valderrama y Tovalino, 2014).

4) Desaparición de las partes

a) Fallecimiento del trabajador

Siendo una de las notas típicas del contrato de trabajo, la prestación personal y directa del servicio (LPCL), la muerte del trabajador opera como causa de extinción del contrato laboral, como dice en el LPCL, art, 16 (Valderrama y Tovalino, 2014).

b) Fallecimiento del empleador: en el supuesto de que se trate de persona natural

Tratándose en cambio del empleador, la situación es distinta y resulta innecesario distinguir si el empleador es una persona jurídica o es persona natural.

En la economía moderna lo frecuente y habitual es que el trabajador por cuenta ajena preste servicios a organizaciones empresariales, dotadas de personalidad jurídica propia, y cuya propiedad se encuentra, por lo general, atribuida a una pluralidad de socios o accionistas, los cuales a su vez pueden cambiar frecuentemente por razón de la transferencia de acciones que se produce en el mercado de valores. Por ello, en esta clase de empresas, la muerte de un socio o accionista, aunque se trate del principal o mayoritario, es irrelevante para la continuidad de la empresa, cuya personalidad jurídica no resulta afectada por ese hecho y, también, para las relaciones de trabajo establecidas por esta.

La muerte del empleador es decisiva, en cambio, si este es una persona natural, cuya extinción física suele acarrear la de su negocio o actividad y por esta razón se considera como causa extintiva del contrato de trabajo como dice el LPCL, art. 16, inc. A. (Valderrama y Tovalino, 2014).

5. Jubilación e incapacidad del trabajador

a) Jubilación obligatoria

Dentro de esta se puede mencionar la jubilación obligatoria potestativa y la imperativa o jubilación ex lege (cumpliéndose de manera automática al cumplir el trabajador 70 años de edad. siempre que el trabajador tenga derecho a una pensión de jubilación. indistintamente del monto que reciba por esta pensión.

b) Invalidez absoluta permanente

Se origina cuando el grado de incapacidad genera la imposibilidad definitiva de que el trabajador pueda continuar prestando los para lo cual fue contratado. Cuando de sobrevenir esta contingencia, se produce la extinción de pleno derecho y automática de la relación laboral.

G) Sentido restringido y sentido integral del despido

Como se cita en Valderrama y Tovalino, (2014), menciona que existen, por lo menos, dos significados de la palabra "despido". Uno de ellos como "toda forma de terminación imputable al empleador", y el otro, que considera más restringido, como "solo la resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador debido a la falta grave imputable al trabajador".

La primera vendría a ser una concepción amplia y la segunda restrictiva o limitativa.

Así pues, tras haberse reconocido la causalidad como un elemento característico de la noción de "despido", y haberse expandido el elenco de causas justificadoras del despido más allá del núcleo inicial constituido en torno al incumplimiento contractual o falta disciplinaria del trabajador, la ulterior divergencia entre un sentido "restringido" y un sentido "amplio" del despido se sitúa en el terreno de las "causas" de la extinción, pues mientras para la primera de estas posiciones

la figura del despido se agota en la extinción por incumplimiento del trabajador o disciplinario; para la segunda, también debe comprender aquellas otras causas en las que la voluntad del empleador origina la extinción.

En gran medida, Valderrama y Tovalino (2014) son quienes adscriben al sentido restringido pretenden devaluar la significación de la voluntad del empleador en el acto extintivo, lo que explica el énfasis que ponen en destacar el supuesto carácter "objetivo" que presentan aquellas causas distintas al incumplimiento o falta grave del trabajador.

Para quienes sostienen esta concepción, el énfasis principal se centra en la exclusión del ámbito del despido de aquellas extinciones basadas en causas económicas o tecnológicas, pretendiendo que en este supuesto, se configura la imposibilidad física o legal del cumplimiento de sus obligaciones por parte del empleador con "independencia de la voluntad resolutoria del empresario y de las conductas de este que, de forma mediata, hubieran podido influir en el resultado típico del supuesto, la prestación imposible".

Bajo este planteamiento, la polémica entre los sentidos restringido y amplio del despido se propone, en gran medida, como una divergencia entre el despido "individual" y el despido "colectivo" o, en otros términos, si debe calificarse como "despido" la terminación colectiva de las relaciones laborales basada en causas económicas o tecnológicas u otras semejantes o debe reservarse para este supuesto otra expresión.

H) Clasificación legal del despido

En los últimos 20 años, la figura del despido ilegal ya no puede ser visto solamente en función de la LPCL (Valderrama y Tovalino, 2014), sino además debemos analizarlo en función de los fallos del Tribunal Constitucional (por ejemplo, el caso Telefónica) y ahora en función del Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, que ha modificado totalmente la clasificación de los despidos ilegales en general, y sobre todo la sanción por parte del Estado a los empleadores que actúen en contra de la Ley. Así los plenos han señalado:

- Los jueces de trabajo, en los procesos laborales ordinarios regulados por la Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 26636 (como se cita en Valderrama y

Tovalino, 2014), están facultados para conocer los procesos de impugnación o nulidad de despido encausado o despido fraudulento. que de ser fundados tengan como consecuencia la reposición del trabajador al centro de trabajo.

- Los jueces de trabajo están facultados para conocer de la pretensión de reposición en caso de despido encausado o despido fraudulento, en el proceso abreviado laboral siempre que sea planteada como pretensión única.

1) Despido justificado

Este despido presenta mayor relevancia por su frecuencia y las controversias que regularmente origina entre el empleador y el trabajador, toda vez que el fundamento es la falta disciplinaria del trabajador. Dentro de esta clasificación tenemos dos causas:

a) Las relativas a la capacidad del trabajador

- Detrimento de facultades o ineptitud sobrevenida
- Rendimiento deficiente.
- La negativa injustificada del trabajador a someterse al examen médico o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas.

b) Las relativas a la conducta del trabajador: despido disciplinario

Respecto a esta última causa de despido (relacionada a la conducta del trabajador), es que se vuelve importante profundizar acerca de la naturaleza y contenido de esta causa justa.

Este despido, por ser fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad y tramitado según el procedimiento del artículo 31° LPCL, no da lugar a indemnización alguna como dicta el artículo 34° LPCL (como se cita en Valderrama y Tovalino, 2014).

La sentencia que declara justificado el despido supone la convalidación de la extinción del contrato de trabajo, que se entiende producida desde la fecha en que se produjo el despido.

El trabajador podrá cobrar todos los adeudos laborales generados durante la existencia del vínculo laboral. Por ejemplo, remuneraciones no pagadas o herencias sociales no pagados, siempre que no hayan prescrito.

Finalmente, en el supuesto de que el trabajador haya sido despedido de modo justificado por la comisión de una falta grave que cause perjuicio al empleador o el incumplimiento de normas o contratos, el propio empleador puede interponer posteriormente una demanda de indemnización de daños y perjuicios contra el ex trabajador (Arce, 2008).

2) Despido nulo

Sobre la nulidad como efecto de una sentencia judicial, hay que señalar que importa la inexistencia del acto de despido violatorio de la Constitución Política del Perú. Se tiene en cuenta que la nulidad, jurídicamente, borra todo efecto obligatorio del acto inconstitucional sobre la relación de trabajo. No obstante, ello, a la nulidad en nuestro ordenamiento se le ha reconocido distintos efectos, según hablemos de nulidad laboral o de nulidad constitucional.

Tras la reposición de los afiliados al sindicato de Telefónica, en la jurisprudencia de la Corte Suprema, en la acción de emparo que ordena la reposición de los afiliados al sindicato de Telefónica, se han ampliado los supuestos de reincorporación laboral. Ello ha traído como consecuencia un mayor interés en los casos en los que el ordenamiento jurídico ordena la reposición al centro de trabajo.

A continuación, citaremos a Toyama (2008) en su descripción y análisis respecto a la jurisprudencia de la Corte Suprema sobre la prueba de los supuestos de nulidad de despido. Deseamos determinar los criterios que asume la sala de Derecho Constitucional de la Corte Suprema para apreciar cuándo nos encontramos ante un despido nulo.

3) Despido arbitrario

Se entiende como despido arbitrario, cuando el empleador no tiene causa justa para despedir a su trabajador, por ejemplo, cuando porque la causa alegada en la carta de despido no se ha probado en juicio; si este punto es probado en el

proceso, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización siempre que haya superado el periodo de prueba. El cómputo de esta indemnización dependerá del carácter temporal o permanente del vínculo laboral.

En primer lugar, si se trata de un trabajador con contrato a plazo indeterminado, la indemnización por despido arbitrario equivale a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce 12 remuneraciones, donde se dicta en el artículo 38° del LPCL (como se cita en Valderrama y Tovalino, 2014). Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda.

En segundo lugar, si se trata de un trabajador con contrato a plazo fijo, la indemnización por despido arbitrario equivale a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de (12) remuneraciones. En este caso, no hay pago de fracciones de meses u-abajados- deben ser meses completos.

Finalmente. Elmer Arce (2008) nos señala que la citada indemnización tiene naturaleza reparadora y no sancionadora. Y a ser la única reparación por el daño sufrido, como se dice en el artículo 34° del LPCL (como se cita en Valderrama y Tovalino, 2014). Es decir, la indemnización tasada por la LPCL no puede aumentarse aun cuando los perjuicios sufridos por el trabajador sean mayores. Creo que esto puede predicar de cara a los jueces laborales, quienes deberán aplicar esta norma especial, sin embargo, los jueces civiles en caso de considerarse podrán aplicar el Código Civil que no establece restricción alguna para trabajador.

4) Despido indirecto (hostilidad)

Se entienden como actos de hostilidad a aquellos actos del empleador que exceden sus facultades de dirección, y que como única finalidad la extinción de laboral con su trabajador y que requieren ser controlados por la tutela judicial, toda vez que se trata de actos carentes de razonabilidad.

Los actos de hostilidad buscan "impeler" al trabajador a efectos de que este renuncie. Por esto, es que se le conoce como despido indirecto, pues no existe una declaración unilateral del empleador de ruptura del vínculo, sino actos que llevan a inducir al trabajador para que renuncie al puesto de trabajo.

Sin embargo, no todos los actos que el trabajador pueda considerar irrazonables y violatorios de sus derechos laborales pueden ser considerados actos de hostilidad, así lo determina el artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR en la LPCL (como se cita en Valderrama y Tovalino, 2014). La misma postura la comparte un sector de la jurisprudencia que afirma que el artículo 30 de la LPCL señala taxativamente los actos de hostilidad equiparables al despido, entendidos como actos que son de tal magnitud que hacen insostenible el mantenimiento del vínculo laboral.

a) Actos de hostilidad

- **La falta de pago de la remuneración en la oportunidad que corresponde**

Artículo 30°.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.

Al respecto, Sara Campos y Gustavo Quispe (2012) señala que se configura un acto de hostilidad cuando existe una omisión en el pago dentro un lapso de tiempo fuera de lo razonable que evita que el trabajador pueda atender las necesidades de su subsistencia. La norma no exige que este retraso sea reiterado, por ello, el trabajador podrá invocar la hostilidad desde el primer retraso que se presente en el pago de su salario.

Con relación a este tema, la jurisprudencia ha señalado que el solo incumplimiento del pago de las remuneraciones en la oportunidad correspondiente no constituye acto de hostilidad si tal hecho se debe a razones de fuerza mayor o caso fortuito cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible y que haga imposible el pago de las remuneraciones.

- **Reducción inmotivada de la remuneración**

Artículo 30.- son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

La reducción inmotivada de la remuneración.

La reducción de remuneraciones implica un acto de hostilidad tipificado en el inciso b) del artículo 30 de la LPCL (como se cita en Valderrama y Tovalino, 2014) cuando la reducción de remuneraciones sea unilateral e inmotivada. Respecto a la unilateralidad, hablamos de un acto en el cual no ha mediado acuerdo, simplemente el empleador decide reducir la remuneración, toda vez que este "no requiere de ningún tipo de aprobación (exceptuando los límites legales). Es decir, el empleador puede actuar unilateralmente al tomar decisiones".

Por otro lado, respecto a la reducción inmotivada de la remuneración, el artículo 49° del reglamento de la LPCL (como se cita en Valderrama y Tovalino, 2014), señala que la hostilidad se presenta cuando esta reducción supone la falta de una motivación objetiva o legal.

Esto quiere decir, que cuando exista una causal objetiva por iniciativa del empleador, no estaremos ante un acto de hostilidad (que otorga al trabajador la posibilidad de resolver el contrato de manera indemnizada), siendo válida dicha reducción.

1.1.1.3.2. Despido de trabajador de dirección o de confianza

Si bien es cierto, que en la legislación peruana laboral no existe a la fecha normas relacionadas a la extinción de la relación laboral del personal de dirección o de confianza, ello probablemente, debido a que este tipo de trabajadores cuentan solamente con la indemnización por el despido arbitrario, no teniendo dentro de los beneficios a fin de tutelar sus derechos, la reposición.

Blancas (2013) nos señala que en relación con el despido de los trabajadores que ocupan cargos de dirección o de confianza, se plantean tres cuestiones esenciales, que son las siguientes:

- Si el "cese por retiro de confianza" es una causa de extinción de la relación laboral distinta al "despido", y por tanto no se rige por las reglas aplicables a este.

- Si, admitiendo que el "retiro de confianza" no es una causal de extinción de la relación laboral autónoma del despido, puede, no obstante, considerarse como una causa justa de despido.
- Si descartando que el "retiro de confianza" sea una causa justa de despido. el despido por este motivo constituye, entonces, un supuesto de despido "incausado", lesivo de derechos constitucionales, que puede ser reparado mediante la reposición.

Finalmente, es preciso recalcar que la distinción entre cese por retiro de confianza y el término despido tampoco encuentra fundamento legal en las normas de nuestro ordenamiento jurídico – laboral, pues el artículo 16 de la LPCL (como se cita en Valderrama y Tovalino, 2014), enumera taxativamente las razones del término del contrato de trabajo y entre estas no incluye ningún supuesto de retiro de confianza al trabajador, en tanto que si conceptúa como una de esas causas el despido.

1.1.1.3.3. Nuevos tipos de. Despido de acuerdo con el Tribunal Constitucional

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha establecido que la impugnación del depósito a través del proceso constitucional de amparo procede en los siguientes supuestos:

- 1) El despido incausado
- 2) El despido fraudulento.

A continuación, describiremos cada uno de ellos:

A) Despido incausado

El Tribunal Constitucional señala que este tipo de despido se configura en torno al "derecho al trabajo", cuya vulneración se produce cuando “se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique” (STC N° 976-2001-AATC, FJ 15, b).

- **Por no expresar la causa del despido**

Carlos Blancas (20013) señala que la sentencia prototípica para la configuración del despido 'incausado' es la dictada el 11 de julio del 2002 en relación a la acción de amparo interpuesta por los sindicatos de la empresa Telefónica del Perú S.A. contra el despido de más de 500 trabajadores, al amparo del artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual faculta al empleador a despedir sin expresión de causa con la condición de pagar al trabajador la indemnización correspondiente al despido arbitrario.

Al respecto, especifica que la sentencia considera que los despidos efectuados en aplicación de este precepto legal vulneran el contenido esencial del "derecho al trabajo" reconocido en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú el mencionado precepto, cuya inaplicación al caso concreto es dispuesta por la sentencia, la que declara fundada la acción de amparo y ordena la reposición de los trabajadores despedidos.

De esta sentencia se puede observar que el TC realiza la interpretación del "derecho al trabajo" reconocido en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú y precisa su contenido esencial, estableciendo que este "implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa". Agrega la sentencia que: "El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa"

Finalmente, Blancas (2013) señala que dicha operación hermenéutica abarca también el artículo 27 de la ley fundamental, que consagra la 'protección adecuada contra el despido arbitrario', ante la innegable vinculación, y potencial colisión, entre ambas disposiciones. Interpretando conjuntamente ambas normas, el TC concluye que, si bien el referido precepto no determina la forma de protección frente al despido arbitrario, concediendo, por lo tanto, al legislador un margen discrecional para optar entre la tutela resolutoria (reposición) o la tutela resarcitoria (indemnización), empero "no debe considerarse el citado artículo 27 como la consagración, en virtud de la propia Constitución, de una facultad de despido arbitrario hacia el empleador" como lo dicta el STC N° 1124 – 2001 – AA/TC, FJ. 12)".

En otras palabras, no puede interpretarse el artículo 27 prescindiendo del artículo 22 que reconoce el derecho al trabajo, y en función de tal omisión subsumir en la categoría 'despido arbitrario' cualquier clase de despido, incluyendo aquel que lesiona derechos fundamentales, dejando por consiguiente la cuestión relativa a la reparación del mismo a lo que establezca la ley ordinaria respecto del 'despido arbitrario', la cual, como se ha visto, puede elegir entre el artículo 27 en la única norma constitucional rectora en materia de despido, vaciando de contenido el artículo 22, que quedaría. Además, supondría excluir del ámbito de la jurisdicción constitucional la lesión de derechos fundamentales acaecida en el despido, al reconducir, en exclusiva, la impugnación y revisión del despido al cauce procesal laboral, con el efecto de privar a los sujetos afectados por el despido de la tutela restitutoria de sus derechos, que es inherente a los procesos constitucionales de garantía (Blancas, 2013).

Por el contrario, la interpretación coordinada de ambas normas, lleva a concluir que cuando el artículo 27 alude al despido arbitrario, este concepto no es excluyente y, por ello, no comprende todos los supuestos del despido, sino tan solo aquellos en que la causa justa alegada no se configura legalmente o no puede probarse, es decir aquella clase de despidos ante los cuales suele plantearse, como medida reparadora, la reposición o la indemnización. Tal sería, por consiguiente, el ámbito de actuación del legislador pues 'este mandato constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo absolutamente abierto y que habilita al legislador una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo duro del citado derecho constitucional' (STC N° 1124-2001-AA/TC, FJ. 12). (Blancas, 2013).

El autor menciona que tal núcleo duro, del derecho al trabajo, reside, precisamente, en "El segundo aspecto del derecho. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido, salvo por justa causa" (STC N° 11224-2001 -AA/TC, FJ, 12). Por esta razón, cuando el despido se realiza sin invocar una causa, como mero ejercicio de una facultad ad nítum del empleador, tal hecho vulnera directamente el derecho al trabajo, cuyo contenido esencial se traduce en el principio de causalidad del despido, y deviene en un despido lesivo

de derechos fundamentales, susceptible de ser protegido mediante las acciones de garantía constitucional.

Dentro de los aspectos resaltantes de la mencionada sentencia es que el despido impugnado fue un despido "legal" en cuanto se produjo por aplicación de una norma legal que expresamente habilitaba al empleador a despedir sin expresión de causa, pagando al trabajador una indemnización. Es por ello, que, en este proceso, el TC analizó un despido arbitrario, carente de causa, y adicionalmente a ello, se vio obligado a dilucidar, mediante el control difuso de constitucionalidad, la cuestión relativa a la compatibilidad de esta norma de la Constitución Política del Perú.

Sobre ello, el TC en el STC N° 1124-2001-AA/TC, FJ. 12, (Valderrama, L. y Tovalino, F., 2014) señala que el artículo 34, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si, como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido, salvo por causa justa, el artículo 34°, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional.

1.1.1.3.4. Protección contra el despido arbitrario

A) El modelo de protección contra el despido arbitrario

El empleador, en virtud de su poder sancionador, puede invocar la figura de despido como medida más intensa para restaurar la armonía laboral al interior de la empresa. A pesar de su carácter gravoso, se concede al empleador la potestad de ejercitar dicha facultad sin que se requiera la confirmación ni de la Autoridad Administrativa de Trabajo, ni del Poder Judicial; pues de lo contrario el empleador se encontraría superditado a la decisión de un tercero que restringiría de modo extremo su control de la prestación laboral, perjudicando los intereses empresariales.

Ahora bien, las dos últimas constituciones peruanas han desarrollado distintos modelos de protección contra el despido abiertamente abusivo, debido a las coyunturas particulares y perspectivas dominantes que determinaron su contenido.

En el caso de la Constitución de 1979, originada de una Asamblea Constituyente, se reconoce por primera vez mediante una norma de la más alta jerarquía el derecho a la estabilidad laboral, prescribiéndolo del siguiente modo:

Artículo 48.-

El estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señala en la ley y debidamente comprobada.

Esta Constitución englobaba así las dos modalidades de estabilidad laboral:

- La de entrada, que busca dar vocación de permanencia a la contratación laboral, siendo la excepción el periodo de prueba y los contratos a plazo fijo.
- La de salida, referida a la protección contra el despido arbitrario.

A diferencia de la anterior, la Constitución Política de 1993 solo regula la estabilidad de salida, indicando lo siguiente:

Artículo 27.- Protección del trabajador frente al despido arbitrario

La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

De esa forma, la carta constitucional traslada al legislador nacional la tarea de precisar los supuestos y consecuencias de despido arbitrario. Esta fórmula genérica de protección, no obstante, representa realmente una abdicación al eludir el delineamiento de las coordenadas del concepto de estabilidad laboral (en específico, la estabilidad de salida). Al respecto, Martín Carrillo Calle (2001) juzga que:

Su deplorable redacción ambigua lo convierte en un equívoco precepto, pues se adapta una fórmula que comprende tanto la estabilidad absoluta (que entiende a la reposición como la garantía más conveniente para el trabajador) como la estabilidad relativa (que prefiere la indemnización como la reparación más eficaz frente al perjuicio sufrido), dejando que la ley defina la modalidad que mejor le parezca.

B) Límites sustantivos y formales del acto de despido

1) Generalidades: el procedimiento de despido

En primer lugar, toda falta disciplinaria significa el hecho del incumplimiento, exteriorizado por acción u omisión, no justificado y culpable, de un deber impuesto por las normas que regulan la relación laboral, cometido por un agente imputable (el trabajador). Frente a estas infracciones, el empleador puede ejercitar la potestad disciplinaria que responde a una doble necesidad en aras de asegurar el debido funcionamiento de la organización empresarial:

- i) La corrección de la infracción presente (función retributiva)
- ii) Prevenir virtuales contravenciones (función disuasoria).

Puede colegirse de ello, que las sanciones disciplinarias implican, por su naturaleza punitiva, la pérdida de un bien jurídico como retribución a la ofensa inferida por el infractor en su deber de no violar los deberes y prohibiciones propias de su actividad. La expresión de la voluntad empresarial destinada a castigar al trabajador infractor se realiza a través de un conjunto de actos vinculados entre sí, limitados por condicionamientos jurídicos formales y sustanciales impuestos por el ordenamiento jurídico. En la medida que todos estos actos son orientados por un objetivo común, se le conoce como procedimiento.

La redacción que establece la Constitución Política sobre el derecho debido procedimiento, en congruencia con los instrumentos internacionales, hace una mayor referencia al ámbito judicial y, en específico, a los procesos de carácter penal. No obstante, el concepto de garantías mínimas tiene utilidad no solo en este tipo de procesos, debido a que pueden presentarse altos grados de indefensión en procedimientos dirigidos por entidades públicas y privadas. Sobre este punto, Elizabeth Salmón y Cristina Blanco (2012) explican la posición de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre el debido proceso:

En efecto, la finalidad misma del sistema interamericano no permitiría una lectura útil si no se incluyen los diversos procedimientos que pueden afectar los derechos humanos. La razón de ser de este derecho es precisamente rodear de salvaguardas fundamentales todo procedimiento en el que potencialmente se afectan derechos.

Con relación al despido, en calidad de modalidad más grave de sanción, nuestro ordenamiento jurídico obliga al empleador respetar un conjunto de reglas procedimentales (paraprocesales), como garantía de que este acto extintivo unilateral no resulte violatorio de los derechos del trabajador. En ese aspecto, el empleador tiene como primer límite los derechos fundamentales del trabajador en cuanto tal, por su raigambre básica, así como los derechos más específicos que se manifiestan en la relación de trabajo. Además, debe tener en cuenta la presencia de otros derechos, inespecíficos, que emanan del trabajador en cuanto persona, por ejemplo, el respeto de su dignidad, la libertad religiosa y de opinión, el derecho a la información, el derecho a la intimidad, etc.

Por otro lado, el iter procedimental resulta indispensable al articularse con base en un conjunto de pautas mínimas predeterminadas legalmente. Sobre el particular, el Tribunal Constitucional ha emitido un pronunciamiento recaído en el Exp. N° 07289 – 2005 - AA, el cual delimita el derecho al debido proceso. Al respecto, afirma que:

Es un derecho cuyo ámbito de irradiación no abarca exclusivamente el campo judicial, sino que se proyecta, con las exigencias de su respeto y protección, sobre todo órgano, público o privado, que ejerza funciones formal o materialmente jurisdiccionales" (fundamento 4).

Igualmente, el colegiado otorga la categoría de "derecho continente" al debido proceso, en la medida que comprende diversos derechos fundamentales de orden procesal, entre ellos el de legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad. etc.

En orden a las ideas acotadas, podemos indicar la presencia de dos dimensiones del debido procedimiento:

- **Dimensión adjetiva.-** Bajo ese aspecto el debido procedimiento es un conjunto de condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa del posible infractor.
- **Dimensión sustantiva.-** La cual exige la compatibilidad de las decisiones disciplinarias con los estándares de justicia o de razonabilidad.

Para comprender mejor cuáles son las etapas en que se aplica el derecho de debido proceso, a continuación, explicaremos la composición del procedimiento de despido disciplinario (Anacleto, 2012).

- **Etapa previa:** se inicia cuando el empleador toma conocimiento de la comisión de la falta grave cometida. Para determinarse la razonabilidad de esta etapa, en cada caso concreto, tiene que valorarse la forma en que el empleador tomó conocimiento de la falta grave, pues con base en ello se determinará si amerita la realización de un procedimiento interno de investigación antes de enviar la carta de imputación de faltas.
- **Etapa procedimental:** se inicia cuando el empleador le envía al trabajador la carta de imputación de faltas graves para que presente su descargo. Para determinar la razonabilidad en esta etapa, debe evaluarse si se cumplió con los requerimientos legales para que el trabajador pueda efectuar sus descargos. Naturalmente, también se tomara en consideración si el trabajador tuvo comportamientos obstruccionistas o dilatorios, los cuales pueden servir para valorar de modo más proporcional la aplicación del principio de inmediatez.
- **Etapa de decisión:** se inicia luego de que el presentó su carta de descargo o desde que venció el plazo para presentarla. En ese caso, el empleador debe evaluar la existencia de argumentos ofrecidos por el trabajador que sirvan para desvirtuar la carta de imputación de faltas graves. Además, la decisión final debe ser comunicada de manera

2) Existencia de causa justa

En principio, el despido no puede estar sujeto al libre arbitrio del empleador cuyo origen siempre debe encuadrar en cualquiera de las causales previstas en la legislación (causa justificada). La ausencia de esta entraña consecuencias negativas para el empleador, sea el restablecimiento de la relación laboral o cuando menos la indemnización.

Por excepción, se permiten supuestos de hecho en que no hay necesidad de expresar causa justificada, debido a que el trabajador no ha superado el periodo

de prueba que corresponde a su categoría o por pertenecer a un régimen laboral especial.

1.2. Formulación del problema de investigación

1.2.1. Problema general

PG ¿Qué derechos fundamentales son vulnerados por el despido arbitrario?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1 ¿El despido arbitrario vulnera el derecho constitucional al derecho al trabajo?

PE 2 ¿El despido arbitrario vulnera el derecho constitucional a la seguridad social?

1.3. Justificación

El presente trabajo de investigación tiene la justificación en cuanto es de interés nacional, ya que el trabajo es la fuente principal de la persona humana y es a través de esta fuente que se puede lograr los objetivos de bienestar social tanto personal como de su familia, en tal sentido que si bien es cierto se ha establecido una indemnización, sin embargo aquí existe un vacío por cuanto existe una clara vulneración del derecho del trabajo y con ello, una desprotección a la persona humana, quien como consecuencia de esta pérdida de su trabajo, también perderá la seguridad social y por ende la desprotección de salud, tanto del titular como de sus habientes.

1.4. Relevancia

La relevancia del presente trabajo, radica en el uso que se puede dar desde el punto vista jurídico social y metodológico con la finalidad de lograr una regulación jurídica que sea ms social y que evite un posible abuso del derecho y la discrecionalidad que tiene el empleador para retirar del puesto de trabajo al trabajador pues se pretende establecer las situaciones que ameriten protección frente al despido laboral discrecional y subjetivo por parte del empleador; asimismo también el tratar de ver y analizar la vulneración de los derechos constitucionales del trabajador va a permitir que instituciones como SUNAFIL, tengan una actividad más proactiva en defensa de los derechos del trabajador.

1.5. Contribución

El presente trabajo de investigación está destinado a contribuir en el aspecto académico es decir a la población de estudiantes de la carrera de derecho, asimismo, también para los sindicatos de trabajadores de las diferentes áreas, y también a los organismos que protegen los derechos del trabajador como son SUNAFIL, toda vez que como aporte en el estudio de los derechos constitucionales del trabajo y la manera como son vulnerados estos derechos Despido Arbitrario, y frente a ello la manera como debe ser el proceso para llegar a obtener una indemnización por parte del empleador asimismo buscar generar la propuesta de una reforma en la normas de la manera que el Estado deberá velar por el seguro social de los trabajadores que fueron despedidos.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

OG Analizar qué derechos fundamentales son vulnerados por el despido arbitrario.

1.6.2. Objetivos específicos

OE 1 Analizar si el despido arbitrario vulnera el derecho constitucional al derecho al trabajo.

OE 2 Analizar si el despido arbitrario vulnera el derecho constitucional a la seguridad social.

II. MÉTODOS Y MATERIALES

2.1. Hipótesis de la investigación

2.1.1. Supuestos de la investigación

2.1.1.1. Supuesto principal

SP Los derechos fundamentales son vulnerados por el despido arbitrario.

2.1.1.2. Supuestos específicas

SE 1 El despido arbitrario vulnera el derecho constitucional al derecho al trabajo.

SE 2 El despido arbitrario vulnera el derecho constitucional a la seguridad social.

2.1.2. Categorías de la investigación

2.1.2.1. Categoría principal

- Despido arbitrario

2.1.2.2. Categorías secundarias

- Derecho Constitucional al derecho al trabajo.
- Derecho Constitucional a la seguridad social.

2.2. Tipo de estudio

En la presente investigación es de tipo:

- Cualitativa
- Básica
- No experimental

2.3. Diseño

Los diseños utilizados son:

- Teoría fundamentada
- Teoría narrativa

2.4. Escenario de estudio

Para el presente trabajo de investigación se ha visto el escenario dirigido a la población de trabajadores que fueron despedidos, también está dirigido a los directivos de los sindicatos de trabajadores asimismo con los operadores de justicia es decir con los jueces laborales, con la finalidad de encontrar en los diferentes o ámbitos y opiniones desde todos los escenarios posibles para llegar a determinar el problema general y los específicos de nuestra investigación sobre el por qué y la manera de la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador cuando es despedido.

2.5. Caracterización de sujetos

La caracterización de los sujetos en el presente trabajo de investigación se ha considerado por una parte a los trabajadores despedidos quienes tienen la experiencia próxima y propia real de la situación que padecen cuando están sin ninguna fuente de ingresos, a si también los jueces de los juzgados laborales en donde se llevan los procesos específicamente de despido arbitrario para lo cual se consideró tomar en cuenta que estos tengan como mínimo cuatro años de experiencia como juez laboral, también se ha considerado a los abogados asesores de los sindicatos de trabajadores.

2.6. Plan de análisis o trayectoria metodológica

El investigador realiza un trabajo de investigación que es de manera de descripción y análisis llegando a encontrar el problema de investigación, de tal forma que puedan determinar los objetivos y es así, que se haga la entrevista de esta manera llegando a reconocer los resultados, a su vez verificar las conclusiones y realizar las recomendaciones.

2.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

- **Técnica.-** Encuesta
- **Instrumento.-** Entrevista

2.8. Rigor científico

El presente trabajo de investigación, es de mi autoría y fue realizado conforme a las normas APA, asimismo como se trata de derechos fundamentales de los pacientes es por ello que se guarda la confidencialidad correspondiente, siendo para ello necesario mencionar que se ha realizado con autorización de los entrevistados y encuestados los cuales firmaron su consentimiento informado en forma voluntaria para participar en el presente trabajo investigación.

2.9. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación, es de mi propia autoría considerando el aspecto ético como valor principal, considerando y respetando los parámetros en todo el trabajo de investigación conforme lo establece las normas APA, asimismo la redacción se hizo respetando las normas establecidas como son la autoría en alguna cita. Y sobre nuestros participantes se ha considerado la participación voluntaria y sobre todo con el respectivo consentimiento informado el cual fue plasmado por escrito.

III. RESULTADOS

Que en la entrevista realizada a los trabajadores que fueron despedidos y sin razones justas que la de un despido arbitrario se obtuvo los resultados que en su mayoría no sienten la protección legal que nuestra Constitución establece y esto fue corroborado con las entrevistas realizadas a los asesores de los sindicatos de trabajadores asimismo en la encuestas realizadas a los jueces de los juzgados laborales del artículo 29 de nuestra Constitución establece que cuando está determinada y probado que el despido es arbitrario e injusto el trabajador tiene derecho a una indemnización, sin embargo, esta medida tanto en la constitución como en el Decreto Legislativo 728 no se regula la estabilidad laboral absoluta , es por ello la necesidad que el Tribunal Constitucional como órgano superior encargado de interpretar la misma se ha pronunciado en varias sentencias la forma procesal que se debe dar en caso de despido por causas injustificadas dándole el tratamiento de despido encausado. Por lo que después de evaluar en su conjunto podemos decir, que existe un gran descontento por la población que ya no cuenta con una estabilidad laboral.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados del trabajo de campo contrastado con los antecedentes internacionales y los antecedentes nacionales, y todo lo desarrollado en el presente trabajo de investigación, se ha analizado si el despido arbitrario no solo vulnera el derecho constitucional, sino al trabajo y si éste como consecuencia, también vulnera el derecho a la seguridad social, en tal sentido la discusión, también radica en que el artículo 29 de la Constitución no ampara al trabajador frente a la seguridad social.

V. CONCLUSIONES

Se concluye después de hacer un profundo análisis de las encuestas entrevistas y sobre todo la norma legal pertinente, que el despido arbitrario si vulnera el derecho constitucional al trabajo, por cuanto también se puede concluir que, la llamada protección que establece el artículo 29 nuestra Constitución no es clara ni precisa, es por ello que se ha permitido la intervención del Tribunal Constitucional adoptado, la tutela restitutoria e indemnización como a la reposición a elección del trabajador, en estos casos el tratamiento más efectivo es la reposición.

Que después de analizar las entrevistas de los trabajadores, los Jueces y los asesores legales de los sindicatos de trabajadores, se puede llegar a la conclusión que si bien es cierto, existe una indemnización por el despido arbitrario sin embargo, no existe ningún pronunciamiento que asegure por lo menos hasta doce meses de protección de un seguro social, es decir que después del vínculo laboral el trabajador queda sin una debida protección al derecho de salud, de él y de su familia.

VI. RECOMENDACIONES

Con la finalidad de no vulnerar el derecho constitucional al trabajo se recomienda, que se debe dar un adecuado tratamiento en el despido arbitrario con la finalidad de que este tenga una mejor consecuencia jurídica, beneficiosa para el trabajador, protegiendo el derecho al trabajo, además de consideración de la tutela restitutoria y la estabilidad laboral, siendo para ello, las recomendaciones adoptadas por el Tribunal Constitucional.

Se debe realizar la modificación del artículo 29 de nuestra Constitución, con la finalidad de que éste ofrezca mayor garantía a la estabilidad laboral, como derecho constitucional al trabajo. con la finalidad de tener una estabilidad aboral que no solo asegure una remuneración, sino también el derecho a la seguridad social, como beneficio para la protección de un seguro de protección de su salud y la de su familia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arce, E. (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú, desafíos y deficiencias*. Lima: Editorial Palestra.
- Blancas, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. 3° Edición. Lima: Juristas Editores.
- Campos, S. y Quispe, G. (2012). Inicio y término de la relación laboral. *Manual Operativo del Contador, N°5*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Carrillo, M. (2001). La flexibilización del contenido laboral de la Constitución. Balance de la reforma laboral peruana. *Lima: Sociedad Peruana del Trabajo y de la Seguridad Social*.
- Constitución Política del Perú de 1993
- Convenio N° 158 y la Recomendación N° 166 sobre la terminación de la relación de trabajo
- 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 de Maestría). Esan Business. Lima, Perú.
- Declaración de los Derechos Humanos
- Del Valle Fuentes, J. (2013). *El despido nulo por razones discriminatorias en las relaciones laborales en Venezuela* (Tesis de Especialidad), Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Gómez, A. (2015). *La carga dinámica de la prueba en el procedimiento laboral colombiano* (Tesis de Especialización), Universidad de Medellín. Medellín, Colombia.

Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR

Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 26636.

Monereo y Moreno. (1994). Forma y procedimientos del despido disciplinario. *La reforma del Estatuto de los trabajadores*. Tomo II. Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado.

Montoya, A. (1990). *Derecho del Trabajo*, 11° edición. Madrid: Tecnos

More, T. (2018). *Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: frente a la estabilidad laboral* (Tesis de pregrado), Universidad Nacional de Piura. Piura, Perú.

Obando, J. (2018). *El régimen de protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza del sector privado en el desarrollo jurisprudencial de la corte suprema* (Tesis de pregrado), Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú.

Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales

Protocolo de San Salvador (año) *Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos En Materia De Derechos Económicos, Sociales y Culturales"*

Salmón, E. y Blanco, C. (2012). *El derecho al debido proceso en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Lima: IDEHPUCP.

Sánchez, D. y Bertani, L. (2013). *Extinción del contrato de trabajo: sus causas y liquidación* (Tesis de pregrado), Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza, Argentina.

Sentencia Del Tribunal Constitucional N°1124-2001-AA/TC (Caso SUTTDP).

STC N° 1124 – 2001 – AA/TC, FJ. 12

STC N° 976-2001-AATC, FJ 15, b

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competencia Laboral

Torres – Vera, G. (2015). *La indemnización frente a la nulidad del despido. Especial referencia a los trabajadores amparados por la ley 24041* (Tesis de pregrado), Universidad de Piura. Piura, Perú.

Toyama, J. (2008). *Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.

Valderrama, L. y Tovalino, F. (2014). *Despido arbitrario. Nuevos criterios jurisprudenciales sobre su calificación*. Lima: Gaceta Jurídica SA.

Valdez, V. (2017). *El tipo de responsabilidad en el despido incausado de los servidores públicos repuestos judicialmente* (Tesis de pregrado), Universidad del Norte. Cajamarca, Perú.

Villavicencio, A. (1996). *Coyuntura Laboral*, N° 09. Lima: Descocido

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: **DESPIDO ARBITRARIO Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA**

PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS DE LA INVESTIGACIÓN	CATEGORÍA	METODOLOGÍA	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTO
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>- ¿Qué derechos fundamentales son vulnerados por el despido arbitrario?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>- ¿El despido arbitrario vulnera el derecho Constitucional al derecho al trabajo?</p> <p>- ¿El despido arbitrario vulnera el derecho Constitucional a la seguridad social?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>- Analizar qué derechos fundamentales son vulnerados por el despido arbitrario.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>- Analizar si el despido arbitrario vulnera el derecho Constitucional al derecho al trabajo.</p> <p>- Analizar si el despido arbitrario vulnera el derecho Constitucional a la seguridad social.</p>	<p>SUPUESTO PRINCIPAL</p> <p>- Los derechos fundamentales son vulnerados por el despido arbitrario.</p> <p>SUPUESTOS ESPECÍFICOS</p> <p>- El despido arbitrario vulnera el derecho Constitucional al derecho al trabajo.</p> <p>- El despido arbitrario vulnera el derecho Constitucional a la seguridad social.</p>	<p>CATEGORÍA PRINCIPAL</p> <p>- Despido arbitrario</p> <p>CATEGORÍAS SECUNDARIAS</p> <p>- Derecho Constitucional al derecho al trabajo.</p> <p>- Derecho Constitucional a la seguridad social.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cualitativa ✓ Básica ✓ No experimental 	<p>DISEÑO DE TEORÍA:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fundamentada ✓ Diseño Narrativo 	<p>TÉCNICA:</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO :</p> <p>Entrevista Anónima</p>

Anexo 2: Instrumentos

ENTREVISTA REALIZADA A LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS

1. ¿Diga Usted cuántos años tiene como trabajador de la empresa?
2. ¿Diga usted hace cuánto tiempo que lo han despedido?
3. ¿Cree Usted que el despido fue justo o es arbitrario?
4. ¿Qué acciones se toman frente al despido arbitrario?
5. ¿Usted actualmente goza de algún seguro social en salud?
6. ¿Cree usted que la informalidad de las empleadoras son el principal problema de los despidos arbitrarios?

ENTREVISTA REALIZADA A LOS ASESORES DE LOS SINDICATOS

1. ¿Usted tiene la especialidad en derecho laboral?
2. ¿Cuántos años tiene usted como asesor legal en el sindicato?
3. ¿Cree Usted que Estado ampara y protege el derecho al trabajo?
4. ¿Cree usted que el despido arbitrario vulnera el derecho constitucional al trabajo y con ello el derecho a la seguridad social?
5. ¿Usted cree que en los últimos años se han incrementado los trabajadores despedidos?
6. ¿Actualmente los sindicatos apoyan a los trabajadores despedidos para afrontar los procesos judiciales por despido arbitrario?

ENTREVISTA REALIZADA A LOS OPERADORES DEL DERECHO

1. ¿Cuántos años tiene usted como juez laboral?
2. ¿Cuántos años tiene usted como abogado laboralista?
3. ¿Cree usted que Estado ampara y protege el derecho al trabajo?
4. ¿Cree usted que el despido arbitrario vulnera el derecho constitucional al trabajo?
5. ¿Usted cree que aun después del pronunciamiento del Tribunal Constitucional sobre el despido encausado, todavía se sigue vulnerando a los trabajadores?
6. ¿Cree usted que la informalidad en los contratos de trabajos son factores para no llevar un proceso de indemnización?

Anexo 3: Validación de instrumentos



FORMATO A

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TESIS: **DESPIDO ARBITRARIO Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA**

Investigadores: **Bach. ASTETE MENES, Viviana Felicita**

Bach. SANTA MARÍA BENAVIDES, Daniel

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para luego de un riguroso análisis de los ítems de la entrevista 1 respecto **DESPIDO ARBITRARIO Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA**, se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 Donde:

1= Nunca	2=Casi Nunca	3= A Veces	4=Casi Siempre	5= Siempre
----------	--------------	------------	----------------	------------



**TESIS: DESPIDO ARBITRARIO Y LA VULNERACIÓN DE LOS
DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA**

Item	ENTREVISTA: ENTREVISTA REALIZADA A LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS	1	2	3	4	5
1	¿Diga Usted cuántos años tiene como trabajador de la empresa?					
2	¿Diga usted hace cuánto tiempo lo han despedido?					
3	¿Cree Usted el despido fue justo o es arbitrario?					
4	¿Qué acciones se toma frente al despido arbitrario?					
5	¿Usted actualmente goza de algún seguro social en salud?					
6	¿Cree usted que la informalidad de las empleadoras son el principal problema de los despidos arbitrarios?					



**TESIS: DESPIDO ARBITRARIO Y LA VULNERACIÓN DE
LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA**

Item	ENTREVISTA REALIZADA A LOS ASESORES DE LOS SINDICATOS	1	2	3	4	5
1	¿Usted tiene la especialidad en Derecho Laboral?					
2	¿Cuántos años tiene usted como Asesor Legal en el Sindicato?					
3	¿Cree Usted que Estado ampara y protege el derecho al trabajo?					
4	¿Cree usted que el despido arbitrario vulnera el derecho constitucional al trabajo y con ello el derecho a la seguridad social?					
5	¿Usted cree que en los últimos años se ha incrementado los trabajadores despedidos?					
6	¿Actualmente los sindicatos apoyan a los trabajadores despedidos para afrontar los procesos judiciales por despido arbitrario?					



**TESIS: DESPIDO ARBITRARIO Y LA VULNERACIÓN DE LOS
DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA**

Item	ENTREVISTA: REALIZADA A LOS OPERADORES DEL DERECHO	1	2	3	4	5
1	¿Cuántos años tiene usted como Juez Laboral?					
2	¿Cuántos años tiene usted como abogado laboralista?					
3	¿Cree Usted que Estado ampara y protege el derecho al trabajo?					
4	¿Cree usted que el despido arbitrario vulnera el derecho constitucional al trabajo?					
5	¿Usted cree que aun después del pronunciamiento del Tribunal Constitucional sobre el Despido Encausado, todavía se sigue vulnerando a los trabajadores?					
6	¿Cree usted que la informalidad en los contratos de trabajos son factores para no llevar un proceso de indemnización?					



PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buenas** e) Muy buena

Nombres y Apellidos: Arturo Walter NUÑEZ ZULUETA

DNI N°: 16691279

Teléfono/Celular: 943057310

Dirección domiciliaria: block 22 Dpto. 503 RES JJ INCLAN S.J.M

Título Profesional: Abogado

Grado Académico: MAGISTER

Mención: Derecho del Niño y Políticas Públicas para la Infancia y

Adolescencia

ARTURO WALTER NUÑEZ ZULUETA
ABOGADO
ICAL N° 3533

FORMATO B

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **DESPIDO ARBITRARIO Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA**

1.1 Nombre del Instrumento: **LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS, A LOS ASESORES DEL SINDICATO, OPERADORES DEL DERECHO**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
		1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																				x
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					x	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					x	
4. Organización	Existe una organización lógica																					x	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad																					x	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																					x	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																					x	
8. Coherencia	Entre los índices e Indicadores																					x	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					x	

10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																								
--------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	Baja
	Regular
x	Buena
	Muy buena
PROMEDIO DE VALORACIÓN OPINIÓN DE APLICABILIDAD 90%	



PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buenas** e) Muy buena

Nombres y Apellidos: Arturo Walter NUÑEZ ZULUETA

DNI N°: 16691279

Teléfono/Celular: 943057310

Dirección domiciliaria: block 22 Dpto. 503 RES JJ INCLAN S.J.M

Título Profesional: Abogado

Grado Académico: MAGISTER

Mención: Derecho del Niño y Políticas Públicas para la Infancia y Adolescencia

Lugar y fecha: 30/06/2020-LIMA

ARTURO WALTER NUÑEZ ZULUETA
ABOGADO
I.C.A.L. N° 3533



FORMATO A

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TESIS: DESPIDO ARBITRARIO Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA

Investigadores: **Bach. ASTETE MENES, Viviana Felicita**

Bach. SANTA MARÍA BENAVIDES, Daniel

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para luego de un riguroso análisis de los ítems de la entrevista 1 respecto **DESPIDO ARBITRARIO Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA**, se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 Donde:

1= Nunca	2=Casi Nunca	3= A Veces	4=Casi Siempre	5= Siempre
----------	--------------	------------	----------------	------------



TESIS: DESPIDO ARBITRARIO Y LA VULNERACIÓN DE LOS

DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA

Item	ENTREVISTA: ENTREVISTA REALIZADA A LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS	1	2	3	4	5
1	¿Diga Usted cuántos años tiene como trabajador de la empresa?					
2	¿Diga usted hace cuánto tiempo lo han despedido?					
3	¿Cree Usted el despido fue justo o es arbitrario?					
4	¿Qué acciones se toma frente al despido arbitrario?					
5	¿Usted actualmente goza de algún seguro social en salud?					
6	¿Cree usted que la informalidad de las empleadoras son el principal problema de los despidos arbitrarios?					



**TESIS: DESPIDO ARBITRARIO Y LA VULNERACIÓN DE LOS
DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA**

Item	ENTREVISTA REALIZADA A LOS ASESORES DE LOS SINDICATOS	1	2	3	4	5
1	¿Usted tiene la especialidad en Derecho Laboral?					
2	¿Cuántos años tiene usted como Asesor Legal en el Sindicato?					
3	¿Cree Usted que Estado ampara y protege el derecho al trabajo?					
4	¿Cree usted que el despido arbitrario vulnera el derecho constitucional al trabajo y con ello el derecho a la seguridad social?					
5	¿Usted cree que en los últimos años se ha incrementado los trabajadores despedidos?					
6	¿Actualmente los sindicatos apoyan a los trabajadores despedidos para afrontar los procesos judiciales por despido arbitrario?					



**TESIS: DESPIDO ARBITRARIO Y LA VULNERACIÓN DE LOS
DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA**

Item	ENTREVISTA: REALIZADA A LOS OPERADORES DEL DERECHO	1	2	3	4	5
1	¿Cuántos años tiene usted como Juez Laboral?					
2	¿Cuántos años tiene usted como abogado laboralista?					
3	¿Cree Usted que Estado ampara y protege el derecho al trabajo?					
4	¿Cree usted que el despido arbitrario vulnera el derecho constitucional al trabajo?					
5	¿Usted cree que aun después del pronunciamiento del Tribunal Constitucional sobre el Despido Encausado, todavía se sigue vulnerando a los trabajadores?					
6	¿Cree usted que la informalidad en los contratos de trabajos son factores para no llevar un proceso de indemnización?					

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buenas** e) Muy buena

Nombres y Apellidos: ODALIS SOLF DELFIN

DNI N°: 41863788

Teléfono/Celular: 962225882

Dirección domiciliaria: SAN BORJA

Título Profesional: CIRUJANO DENTISTA

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA



Firma

Lugar y fecha: 30/062020



FORMATO B

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **DESPIDO ARBITRARIO Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA**

1.1 Nombre del Instrumento: **LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS, A LOS ASESORES DEL SINDICATO, OPERADORES DEL DERECHO**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
		1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																				x
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					x	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					x	
4. Organización	Existe una organización lógica																					x	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad																					x	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																					x	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																					x	
8. Coherencia	Entre los índices e Indicadores																					x	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					x	

10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																						x		
--------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

	Baja
	Regular
x	Buena
	Muy buena
<p>PROMEDIO DE VALORACIÓN OPINIÓN DE APLICABILIDAD</p> <p>90%</p>	

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buenas** e) Muy buena

Nombres y Apellidos: ODALIS SOLF DELFIN

DNI N°: 41863788

Teléfono/Celular: 962225882

Dirección domiciliaria: SAN BORJA

Título Profesional: CIRUJANO DENTISTA

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA



Firma

Lugar y fecha: 30/06/2020

Anexo 4: Cuestionario de entrevista

Entrevista realizada a los trabajadores despedidos

- 1) ¿Diga Usted cuántos años tiene como trabajador de la empresa?
Yo me encuentro trabajo seis años como operador de maquinas
- 2) ¿Diga usted hace cuánto tiempo lo han despedido?
Me han despedido hace seis meses de la empresa
- 3) ¿Cree Usted el despido fue justo o es arbitrario?
El despido para mi es arbitrario ya que no he cometido ninguna falta y por ello lo considero arbitrario
- 4) ¿Qué acciones se toma frente al despido arbitrario?
En realidad, ahora me queda la acción legal acudir a la justicia, pero en realidad falta dinero para contratar los servicios de un buen abogado
- 5) ¿Usted actualmente goza de algún seguro social en salud?
Ya no siento con la protección de un seguro por el tiempo de seis meses que me encuentro sin vínculo laboral
- 6) ¿Cree usted que la informalidad de las empleadoras son el principal problema de los despidos arbitrarios?
Creo que el sistema judicial y el sistema de control por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo es el problema principal ya que al no existir control y protección se da para la informalidad, y otra causa es también el incremento de mano de obra.

Entrevistado 1

Entrevista realizada a los trabajadores despedidos

- 1) ¿Diga Usted cuántos años tiene como trabajador de la empresa?
5 años
- 2) ¿Diga usted hace cuánto tiempo lo han despedido?
Hace 10 meses
- 3) ¿Cree Usted el despido fue justo o es arbitrario?
Arbitrario, ya que de manera imprevista fue despedido sin ninguna falta.
- 4) ¿Qué acciones se toma frente al despido arbitrario?
Hice la denuncia al ministerio del trabajo y me derivaron a SONAFIL
- 5) ¿Usted actualmente goza de algún seguro social en salud?
Actualmente NO
- 6) ¿Cree usted que la informalidad de las empleadoras son el principal problema de los despidos arbitrarios?
Si, pero este se debe a un carácter social.

Entrevistado 2

ENTREVISTA REALIZADA A LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS

- 1) ¿Diga Usted cuántos años tiene como trabajador de la empresa?
Me faltaba 2 meses para 3 años
- 2) ¿Diga usted hace cuánto tiempo lo han despedido?
Hace 1 año
- 3) ¿Cree Usted el despido fue justo o es arbitrario?
Arbitrario
- 4) ¿Qué acciones se toma frente al despido arbitrario?
Hice me denuncia al ministerio del trabajo
- 5) ¿Usted actualmente goza de algún seguro social en salud?
Actualmente no todavía
- 6) ¿Cree usted que la informalidad de las empleadoras son el principal problema de los despidos arbitrarios?
Si, porque no se considera los beneficios para el trabajador, y ahora existe la competencia de la mano de obra barata

Entrevistado 3

Entrevista realizada a los trabajadores despedidos

- 1) ¿Diga Usted cuántos años tiene como trabajador de la empresa?
5 años
- 2) ¿Diga usted hace cuánto tiempo lo han despedido?
Hace 2 años
- 3) ¿Cree Usted el despido fue justo o es arbitrario?
Arbitrario
- 4) ¿Qué acciones se toma frente al despido arbitrario?
Denuncia al Ministerio del Trabajo
- 5) ¿Usted actualmente goza de algún seguro social en salud?
No es muy difícil encontrar un trabajo que te den sus beneficios
- 6) ¿Cree usted que la informalidad de las empleadoras son el principal problema de los despidos arbitrarios?
Si, existe mucho desempleo por ende la mano de obra es más barata

Entrevistado 4

Entrevista realizada a los asesores de los sindicatos

- 1) ¿Usted tiene la especialidad en Derecho Laboral?
Actualmente soy abogado con la especialidad de derecho laboral
- 2) ¿Cuántos años tiene usted como Asesor Legal en el Sindicato?
Tengo cuatro años como asesor legal, anteriormente fue parte del sindicato, pero cuando culmine mis estudios me quede a laborar como asesor legal
- 3) ¿Cree Usted que Estado ampara y protege el derecho al trabajo?
El Estado no ampara la permanencia de un trabajador ya que en la misma Carta maga está reconocido el despido arbitrario y frente a ello existe una indemnización de una remuneración y media hasta 8 años. Desprotegiendo al trabajador,
- 4) ¿Cree usted que el despido arbitrario vulnera el derecho constitucional al trabajo y con ello el derecho a la seguridad social?
Por supuesto vulnera el derecho principal al trabajador como sujeto de derecho ya que este es un derecho fundamental
- 5) ¿Usted cree que en los últimos años se ha incrementado los trabajadores despedidos?
La población mundial se ha incrementado y por ello que la obra de mano se ha incrementado, sumado a ello la migración de extranjeros esto trae como consecuencias que el empleador tenga la mejor posición al momento de contratar y por lo tanto el empleador estará despidiendo a sus trabajadores por ciertos reclamos o simplemente porque encontró uno a menos remuneración.
- 6) ¿Actualmente los sindicatos apoyan a los trabajadores despedidos para afrontar los procesos judiciales por despido arbitrario?
Si los sindicatos apoyamos a nuestro agremiado, pero es el sistema judicial el que retarda los procesos y por otros lados la SUNAFIL no realiza una labor fiscalizadora en bien de los trabajadores.

Asesor del Sindicato 1

Entrevista realizada a los asesores de los sindicatos

- 1) ¿Usted tiene la especialidad en derecho laboral?
Si
- 2) ¿Cuántos años tiene usted como asesor legal en el sindicato?
5 años
- 3) ¿Cree Usted que Estado ampara y protege el derecho al trabajo?
No
- 4) ¿Cree usted que el despido arbitrario vulnera el derecho constitucional al trabajo y con ello el derecho a la seguridad social?
Si, vulnera el derecho constitucional al trabajo
- 5) ¿Usted cree que en los últimos años se han incrementado los trabajadores despedidos?
Si, porque existe informalidad laboral
- 6) ¿Actualmente los sindicatos apoyan a los trabajadores despedidos para afrontar los procesos judiciales por despido arbitrario?
Si

Asesor del Sindicato 2

Entrevista realizada a los operadores del derecho

- 1) ¿Cuántos años tiene usted como Juez Laboral?
Quince años en el Poder Judicial y cinco años como juez especializado laboral
- 2) ¿Cuántos años tiene usted como abogado laboralista?
Diez años como abogado especialista en derecho laboral
- 3) ¿Cree Usted que Estado ampara y protege el derecho al trabajo?
Bueno como abogado especialista en derecho laboral el estado no ampara, ni protege los derechos fundamentales del trabajador y esto es porque falta una reforma laboral que garantice los derechos fundamentales del trabajador
- 4) ¿Cree usted que el despido arbitrario vulnera el derecho constitucional al trabajo?
Totalmente de acuerdo que el despido por cuanto al ser arbitrario vulnera el derecho del trabajador y no solo que no se queda sin una fuente de ingresos, sino que también vulnera su derecho seguro social y a su salud por cuanto también se queda sin la debida protección frente al problema de salud.
- 5) ¿Usted cree que aun después del pronunciamiento del Tribunal Constitucional sobre el Despido Encausado, todavía se sigue vulnerando a los trabajadores?
Si por que la carga procesal es fuerte
- 6) ¿Cree usted que la informalidad en los contratos de trabajos son factores para no llevar un proceso de indemnización?
El sistema administrativo y los mismos trabajadores llevados por el incremento de la informalidad aceptan trabajar muchas veces sin contratos en la informalidad tan solo por ganar una remuneración que le permita mantener sus propias necesidades y el de sus familias.

Juez Laboral 1

Entrevista realizada a los operadores del derecho

- 1) ¿Cuántos años tiene usted como Juez Laboral?
Como juez laboral 5 años
- 2) ¿Cuántos años tiene usted como abogado laboralista?
5 años como abogado laboralista
- 3) ¿Cree Usted que Estado ampara y protege el derecho al trabajo?
No, esto se debe por la falta de reforma laboral
- 4) ¿Cree usted que el despido arbitrario vulnera el derecho constitucional al trabajo?
Si
- 5) ¿Usted cree que aun después del pronunciamiento del Tribunal Constitucional sobre el Despido Encausado, todavía se sigue vulnerando a los trabajadores?
Si, porque la carga procesal es fuerte
- 6) ¿Cree usted que la informalidad en los contratos de trabajos son factores para no llevar un proceso de indemnización?
Sí, porque los trabajadores por sus necesidades aceptan no tener beneficios, para al menos llevarse algo a sus hogares.

Juez Laboral