

DESPIDO LABORAL INCAUSADO Y FRAUDULENTO EN EL PERÚ

José Jorge Rodríguez Figueroa
Esaú Vargas Huamán



FONDO EDITORIAL
Universidad César Vallejo

DESPIDO LABORAL INCAUSADO Y FRAUDULENTO EN EL PERÚ

Despido laboral incausado y fraudulento en el Perú

© José Jorge Rodríguez Figueroa

© Esaú Vargas Huamán

© De esta edición, Universidad César Vallejo

Av. Alfredo Mendiola 6232, Panamericana Norte

Los Olivos, Lima - Perú

Edición y diseño: Fondo Editorial de la Universidad César Vallejo

Primera edición: agosto, 2023

Libro electrónico disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.12692/119812>

DOI: www.doi.org/10.18050/despivolaboral

ISBN: 978-612-5114-11-2

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2023-07083

Para conocer más publicaciones del fondo editorial UCV ingresa aquí:

www.fondoeditorial.ucv.edu.pe

El contenido de este libro fue validado a través de un proceso de evaluación de pares ciegos (double-blind peer review)

Todos los derechos reservados. La reproducción parcial o total de esta obra en cualquier tipo de soporte está prohibida sin la autorización expresa de los editores.

DESPIDO LABORAL INCAUSADO Y FRAUDULENTO EN EL PERÚ

José Jorge Rodríguez Figueroa

Esaú Vargas Huamán



FONDO EDITORIAL
Universidad César Vallejo

ÍNDICE

Resumen	9
Capítulo 1	
INTRODUCCIÓN	16
1.1. Introducción al despido laboral incausado y fraudulento (DLIF)	19
1.2. Respecto a los acuerdos plenarios y sentencias del tribunal constitucional	23
1.3. Contrato laboral	26
Capítulo 2	
IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DEL DESPIDO LABORAL	28
2.1. Planteamiento del problema del despido laboral	31
2.2. Descripción del problema del despido laboral en diversos países	34
2.3. Posturas sobre el despido laboral en tiempos de COVID-19	35
2.4. Formulación del problema que se plantea en el presente libro	36
2.5. Antecedentes	39
2.6. Justificación de la investigación sobre el despido laboral	46
2.7. Limitaciones de la investigación que se ha presentado en el presente libro	49
2.8. Objetivo de la investigación	49
2.9. Hipótesis	50
Capítulo 3	
MARCO REFERENCIAL	52
3.1. Marco conceptual	55
3.2. El Marco teórico	57

3.3. Marco filosófico	64
3.4. Marco jurídico	73
3.5. Teoría del despido laboral	74
3.6. Concepto de daño desde una mirada jurídica	77
3.7. Tipicidad	80

Capítulo 4

TEORÍA DE LA PONDERACIÓN 82

4.1. Teoría de la ponderación	85
4.2. Propuesta del modelo de la ponderación funcional	87
4.3. Propuesta del modelo funcional de la ponderación	88
4.4. Principio de la tipicidad y derecho a la moral en la constitución	92
4.5. Marco sociológico	101

Capítulo 5

METODOLOGÍA DESARROLLADA EN EL PRESENTE TRABAJO 102

5.1. Metodología de la investigación	105
5.2. Tipo de investigación	106
5.3. Población y muestra, considerada como unidad de análisis	107
5.4. Operación de las variables y dimensiones	108
5.5. Instrumentos	109
5.6. Análisis de fuentes documentales	110
5.7. Instrumentos de recolección de datos	110
5.8. Procedimientos sobre el trabajo del libro	110
5.9. Análisis de los datos mediante métodos de investigación	111
5.10. Consideraciones éticas	112

Capítulo 6	
RESULTADOS OBTENIDOS EN BASE AL TRABAJO DE CAMPO SOBRE EL DLIF	114
6.1. Resultado de la investigación, basado en las encuestas	117
6.2. Comprobación de las pruebas estadísticas de las variables	145
6.3. Comprobación estadística de la hipótesis	146
Capítulo 7	
COMPARACIÓN DE LOS RESULTADOS	154
7.1. Comparación de los resultados con otros autores	157
7.2. Entrevistas, ponencias y conferencias	164
Capítulo 8	
RESUMEN DEL TRABAJO LABORAL	166
8.1. Resumen del despido laboral versus vulneración de sus derechos	169
Capítulo 9	
RECOMENDACIONES SUSTENTADAS EN BASE A LOS MEDIOS PROBATORIOS	174
9.1. Recomendaciones para las autoridades	177
Referencias	179

RESUMEN

El presente libro se relaciona con el despido incausado y fraudulento por parte de los empleadores, ya que ha generado una consecuencia jurídica de vulneración de los derechos constitucionales, principio de tipicidad del derecho a la moral y el derecho a una indemnización, de los trabajadores. Quienes han perdido el trabajo por imposición de los empleadores, desconocen los derechos laborales, ya que al manipular el poder económico, se los ha dejado en un estado de abandono e indefensa, lo cual les ha ocasionado problemas económicos. A fin de determinar seriedad, seguridad y objetividad científica al presente trabajo, se obtuvo información de diversas sentencias emitidas por los juzgados especializados de Lima Metropolitana en materia laboral; asimismo, se ha entrevistado y encuestado a varias autoridades en temas jurídicos, conocedoras de asuntos laborales, nacionales e internacionales, para alcanzar una información consistente para analizar la información desde diferentes puntos de vista jurídico e enriquecer el contenido del libro. Ello genera un debate propio de las universidades para impartir nuevos conocimientos.

En el Perú, los derechos laborales no son protegidos por los empleadores pese a estar señalado en el artículo 27 de la Constitución. De igual forma, se vulnera los acuerdos internacionales de la OIT referidas a la protección laboral. Si un trabajador resulta despedido, debe recurrir a la Ley 29497 (principio fundamental del proceso laboral). Este no se cumple por existir una desigualdad entre las partes procesales, respecto al artículo 2.2 de la misma ley. El proceso abreviado indica la reposición del trabajador despedido en forma incausada y fraudulenta. En ese mismo orden de ideas legales en base a los articulados de la Constitución Política del Perú, se notifica a los empleadores que terminan desconociendo los artículos 23 sobre protección laboral; 25, el cual no se comprueba la falta grave; 32 y 37, donde se exige que debe ser motivado; 34, respecto a que debe ser despedido solo por conducta o capacidad; y el 40, el cual señala que el despido fraudulento e incausado debe ser considerado nulo, debiéndose reponer y pagar los devengados en base al D.L. 728. Sin embargo, el V Acuerdo Plenario Laboral no ratifica la indemnización y no reconocimiento de los devengados, temas de gran importancia laboral por existir contradicción en beneficio del trabajador como el lucro cesante de sueldo dejado de percibir, siendo el daño moral el cual se debe presumir, aplicando el artículo 1332 del Código Civil.

Por último, se ha formulado una hipótesis científica: se produce el despido laboral por parte del empleador. Esta se ha comprobado a partir de la realidad legal contra la verdad real, pues está lleno de contradicciones. Por eso, en base a la propuesta del modelo econométrico, basado en la teoría de la ponderación de Luigui Ferrajoli, Robert Alexis y Manuel Atienza, se ha llegado a la conclusión

de que el despido laboral, en su diferentes formas, vulnera los derechos constitucionales. Por tanto, recomiendo a los lectores formulen la sugerencias en base a las conclusiones planteadas.

En la presente obra, se ha recopilado información de las sentencias ejecutadas en los juzgados laborales. Para sustentar la realidad problemática en temas de los despidos laborales, se ha desarrollado un análisis de las posturas doctrinarias respecto a la protección de los derechos laborales. Por otro lado, la metodología utilizada se establece con un enfoque cuantitativo con diseño no experimental. Se ha recibido la información en su estado natural mediante la observación de los expedientes emitidos por los juzgados especializado en temas laborales, lo cual ha permitido formular las preguntas. Estas, una vez procesadas por el spss23, así como a entrevistas a expertos, y sobre la base de análisis documental, se ha establecido conclusiones relevantes para la sociedad laboral y los hombres de derecho.

Palabras clave: Incausado, fraudulento, injustificado, contrario a la realidad, despido no motivado, forma unilateral.