



FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

“La calificación de la flagrancia de la falta grave de manera unilateral por el empleador y el derecho de defensa del trabajador”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADA

AUTOR:

BACHILLER: ERIKA ROXANA FIESTAS CHUNGA

ASESOR METODOLÓGICO Y JURÍDICO:

KARLA VANESSA CACERES CARRILLO

PIURA – PERÚ

2011

DEDICATORIA:

A mi madre porque desde el cielo me colma de bendiciones, a mi padre, a mi novio y a mi hermanita Kathy por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO:

A Dios por haberme permitido terminar mi carrera y así haber logrado la meta trazada, a mi asesora por su tiempo dedicado, por sus consejos y orientaciones que me sirvieron para poder desarrollar mejor la presente investigación.

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

INTRODUCCIÓN

RESUMEN

ABREVIATURAS

CAPITULO PRIMERO

ASPECTOS METODOLÓGICOS

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
II. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	11
III. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	11
3.1.1. Justificación Personal	11
3.1.2. Justificación Doctrinal	12
3.1.3. Justificación Normativa	14
3.1.4. Justificación Jurisprudencial	17
IV. OBJETIVOS	19
4.1 Objetivo General	19
4.2 Objetivos Específicos	19
V. HIPÓTESIS	19
VI. VARIABLES	19
6.1. Variables Independientes	19
6.2. Variables Dependientes	19
VII. MARCO METODOLÓGICO	20
7.1. Tipo de la investigación	20
7.2. Método de investigación	20
7.3. Técnicas de recopilación de datos	22

CAPÍTULO SEGUNDO

MARCO TEÓRICO

I. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	23
1.1. Antecedentes Generales	23
1.2. Antecedentes Específicos	27
1.3. Antecedentes Normativos	29
II. BASE TEÓRICA	29
2.1. Derechos Fundamentales	29
2.1.1. Noción jurídica de los derechos Fundamentales	29
2.1.2. Derechos Fundamentales, Constitucionales y Humanos	30
2.2. Derecho de defensa	33
2.2.1. Definición	33
2.2.2. El Derecho de Defensa en la Constitución peruana	35
2.3. Contrato de trabajo	37
2.3.1. Definición	37
2.3.2. Elementos del Contrato de trabajo	39
2.4. El Despido en la LPCL	41
2.4.1. El Definición de Despido	41
2.4.2. Características del despido	45
2.4.3. El procedimiento de despido	47
A. El procedimiento de despido en la LPCL	47
B. Principios a tener en cuenta para el procedimiento de despido	51
2.5. La falta grave flagrante	57
2.5.1. Características de la falta grave	52
2.5.2. Definición y de la falta grave	52
2.5.3. Regulación de la falta grave flagrante en la LPCL	53

CAPÍTULO TERCERO

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

I. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	66
1.1. Fundamentación de Objetivos	66
II. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	79
2.1. Respuesta a la Formulación del Problema	79
2.2. Aplicación Jurisprudencial y Doctrinal	81

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

PROPUESTAS

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

Vemos a diario que en nuestra sociedad se generan un sin número de relaciones laborales de todo tipo que ayudan a que el hombre se desarrolle como persona humana y genere ingresos económicos que le ayuden con su subsistencia y a la de su familia. Pero no se debe perder de vista en qué condiciones se desarrollan las relaciones laborales y en qué circunstancias el empleador decide extinguir la relación laboral, es por ello que nace la idea de iniciar esta investigación con la finalidad de valorar que tanto se llega a vulnerar el derecho de defensa del trabajador cuando el empleador califica la flagrancia de la falta grave laboral de manera unilateral al no tener una definición normativa de la flagrancia sin respetar el procedimiento previo al despido vulnerando además el derecho al trabajo, ambos reconocidos en la Constitución.

Es así que la presente investigación busca encontrar la definición clara o en su defecto la más aproximada del término flagrante dentro del ámbito laboral que como veremos ha sido materia de controversia debido a que nuestro ordenamiento jurídico laboral no ha previsto a la flagrancia para ello nos hemos agenciado de diversos métodos de investigación como son el método exegético, dogmático y funcional así como de la utilización de la técnica documental con la finalidad de extraer tanto de libros como de revistas información primordial que pueda servir de fundamento para la tesis que propongo.

Teniendo en cuenta los métodos y técnicas de recolección de datos debemos señalar que nos ha sido de gran utilidad recurrir a la doctrina y legislación penal para tener una mejor visión de lo que es la flagrancia, presentándose una limitación por este lado ya que no existe una profusa información de este tema en el área que es de investigar, es decir en la laboral, ya que nuestra legislación laboral carece de una delimitación del término flagrante es por ello que la presente investigación persigue lograr la inclusión de un articulado que nos ofrezca la definición de lo que es la flagrancia en el ordenamiento laboral y así evitar la vulneración de derechos

fundamentales de los trabajadores y pronunciamientos distintos en los jueces especializados en lo laboral.

Para llevar a cabo la presente investigación y teniendo en consideración el tema elegido la tesis ha sido dividida en tres capítulos donde el primero está dedicado a los aspectos de la problemática conteniendo el problema que pretendemos resolver así como la formulación del problema y la justificación de la tesis en las que se esbozan las razones personales, doctrinales, normativas y jurisprudenciales del porqué de la tesis, continuando con la exposición de los objetivos planteados que serán la guía de la investigación así como la hipótesis que será la respuesta a la que después del estudio realizado se ha llegado.

En un segundo capítulo se ha desarrollado los siguientes temas los derechos fundamentales, constitucionales y humanos; el contrato de trabajo, la falta grave, la falta grave flagrante, el procedimiento de despido regulado según la LPCL y según la doctrina comparada, para dar fundamento doctrinal a la presente tesis.

En cuanto al tercer capítulo este estará dirigida a la discusión de resultados donde se plasmará la fundamentación de cada uno de los objetivos así como de la hipótesis, dándose el análisis respectivo de la respuesta a lo formulado y del tema en general desde la doctrina y la jurisprudencia.

ABREVIATURAS

Dec. Leg.: Decreto Legislativo.

Dec. Ley: Decreto Ley.

Exp.: Expediente.

LPCL: Ley De Productividad Y Competitividad Laboral

TUO: Texto Único Ordenado.

DDHH: Derechos Humanos.

Corte IDH: Corte Interamericana de Derechos Humanos.

RESUMEN

El estudio realizado se ha hecho basándonos en la calificación que hace el empleador de manera unilateral de la falta grave flagrante y como es que ésta calificación vulnera el derecho de defensa del trabajador al basarse el empleador en su propio criterio puesto que la legislación laboral privada llámese LPCL o su reglamento no ofrecen una delimitación de esta calidad que le otorgan a la falta grave, por lo que hemos llegado a concluir que el empleador debe conceder el derecho de defensa al trabajador, debe respetar el procedimiento de despido y los principios que garantizan al trabajador un estadio previo de defensa y que si bien el empleador se faculta a calificar una falta grave flagrante es debido a que el Estado le atribuye esa facultad en virtud de su potestad sancionadora, pero el Estado se ha olvidado de que debe de otorgarle parámetros suficientes para que delimite la flagrancia de un acto haciendo de ello que sea una actuación arbitraria que no debería de serlo.

Por lo antes referido en nuestra tesis se ha llegado a establecer que nuestro ordenamiento jurídico no nos asiste con una delimitación de la flagrancia en el ámbito laboral es por ello que basándonos en esta carencia hemos creído conveniente recomendar la inclusión de un artículo que precise lo que es la flagrancia dentro del ámbito laboral y delimite qué hechos, acciones u omisiones acaecidos por parte del trabajador lleguen a ser considerados flagrantes, pues como la flagrancia está delimitada en el ámbito penal debe también existir una delimitación del término flagrante dentro de la legislación laboral.