

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO



TÍTULO

**INSERCIÓN EL SUPUESTO NORMATIVO DE FALTA
GRAVE DE LA LLAMADA FALTA DE RESPETO
LABORAL EN EL SISTEMA PERUANO**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

CRUZ CORTES MARIA ALEJANDRA

ASESOR

Mgr. Zhenia Djanira Aparicio Aldana

PIURA – PERÚ

2012

PRESENTACIÓN

De acuerdo con el CAPÍTULO II del ARTÍCULO 15 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo – Piura y el de la Escuela profesional de Derecho, de optar el grado de Licenciado en:

Derecho

Sometemos a vuestro alto criterio y consideración el presente trabajo de investigación titulado

“INSERCIÓN EL SUPUESTO NORMATIVO DE FALTA GRAVE DE LA
LLAMADA FALTA DE RESPETO LABORAL EN EL SISTEMA
PERUANO”

Asesor metodólogo

Asesor especialista

DEDICATORIA

“El presente Trabajo va dedicado a Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto y lograr mis objetivos, a mis abuelos y tía por haber apoyado en todo momento, por sus consejos, valores y la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada por su amor”

AGRADECIMIENTO

La presente Tesis es un esfuerzo en el cual, directa o indirectamente, participaron varias personas leyendo, opinando, corrigiendo, teniéndome paciencia, dando ánimo, acompañando en los momentos de crisis y en los momentos de felicidad.

Agradezco a la Mgtr Zhenia Djanira Aparicio Aldana por haber confiado en mi persona, por la paciencia y por la dirección de este trabajo, por los consejos, el apoyo y el ánimo que me brindó, por su paciencia ante mi inconsistencia, por sus comentarios en todo el proceso de elaboración de la Tesis y sus atinadas correcciones.

Gracias también a mis queridos compañeros, que me apoyaron y me permitieron entrar en su vida durante estos casi seis años de convivir dentro y fuera del salón de clase.

A mi familia que me acompañaron en esta aventura y que de forma incondicional, entendieron mis ausencias y mis malos momentos. A mi padre, que a pesar de la distancia siempre estuvo atento para saber cómo iba mi proceso.

INTRODUCCIÓN

Dentro del proceso laboral encontramos las causales de despido arbitrario, dentro de los cuales encontramos a la figura de la falta grave y dentro de esta la injuria, esto regulado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 25°, presentando un concepto muy amplio de lo que se debe entender como falta grave, dentro de estas no se presenta una definición de lo que ha de ser considerado como falta grave y tampoco se presenta una definición de lo que ha de ser considerado como injuria y la falta de respeto laboral, pudiendo ser posible que en algunos casos una falta ligera y subjetiva pueda ser considerada una falta de respeto o en caso contrario una injuria, causando en algunas situaciones un despido arbitrario, por el simple hecho de no encontrarse un concepto delimitado, dejando así libre la concepción que una persona tengo sobre lo que considera es una injuria y falta de respeto. A lo largo de la investigación se puede ver que no existe un concepto exacto sobre la figuras de falta de respeto laboral y lo que ha de considerarse como injuria dentro del ámbito laboral, en la legislación nacional y tampoco existe jurisprudencia en la cual se delimite un concepto, sin embargo recorriendo a la legislación extranjera puede establecerse un concepto a las figuras antes mencionadas. Lo que se pretende con la presente investigación es complementar el vacío normativo del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, teniendo en cuenta la legislación extranjera, por lo que resulta necesario establecer un concepto, tratando de evitar así el abuso de derecho por parte en muchos casos del empleador, velar por la protección del trabajador, sobre todo se trata de buscar la existencia de circunstancias verificables y sinceras del despido impuesto al trabajador.

La misma se estructura de la siguiente manera; un marco metodológico el cual consta la hipótesis de investigación, objetivos generales como el analizar la noción de injuria como falta grave causal de despido arbitrario en la LPCL como medio de imposición de despido disciplinario por parte del empleador y objetivos específicos como analizar la noción de injuria desde la perspectiva del derecho español y determinar en base a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad la sanción a imponer al trabajador cuando este injurie a su empleador o compañeros de trabajo en el centro laboral

RESUMEN

En la presente investigación se busca delimitar el concepto de injuria, falta grave y falta de respeto laboral consideradas como causal de despido según el artículo 25° de la ley de Productividad y Competitividad Laboral, esto en virtud a que no se establece un concepto exacto de lo que ha de entenderse por estas en dicho cuerpo legislativo, pudiendo ser posible que en algunos casos una falta ligera y subjetiva pueda ser considerada una falta de respeto o en caso contrario una injuria, causando en algunas situaciones un despido arbitrario, por el simple hecho de no encontrarse un concepto delimitado, dejando así libre la concepción que una persona tenga sobre lo que considera es una injuria y falta de respeto, existiendo de este modo un vacío normativo que se busca suplir recurriendo a legislación extranjera, en este caso legislación español que nos ofrece un concepto ya delimitado sobre esta problemática, buscando de este modo evitar abusos por parte del empleador hacia el trabajador, considerado dentro de la relación laboral la parte más débil, evitando de cierto modo despidos arbitrarios. En la doctrina extranjera tenemos a BRASSI Ludovico, quien define falta grave como el acto de indisciplina de magnitud que hace imposible la continuación de la relación laboral, siendo pasible dicho accionar de una sanción, otros autores definen injuria como el acto realizado con ánimo doloso que sea de tal magnitud que resulte imposible la continuación del desarrollo de la relación laboral, siendo pasible en este caso del despido. De lo antes dicho se tiene que en la aplicación de dicha sanción ha de tenerse en cuenta los principios de proporcionalidad y de razonabilidad a fin de no vulnerar los derechos legalmente reconocidos al trabajador

ABSTRACT

In the present investigation seeks to define the concept of injury, serious misconduct and disrespect labor considered as grounds for dismissal under Artículo 25 of Ley de Productividad y Competitividad Laboral, this by virtue of not establishing a precise concept what is meant by this in that legislative body, may be possible that in some cases a slight fault and subjective to be considered disrespectful or otherwise an injury, resulting in some situations arbitrary dismissal, simply because a concept not to be defined, leaving open the conception that a person I have on what is considered an insult and disrespect, thus there is no law that seeks to fill using foreign law in this case Spanish law that offers a concept already defined on this issue, seeking thereby to prevent abuse by the employer to the worker, considered within the employment relationship the weaker party, somehow avoiding arbitrary dismissal. In foreign doctrine we have BRASSI Ludovico, who defines serious misconduct as misconduct of such magnitude that it impossible to continue the employment relationship, such an action being liable to a penalty, other authors define injury as the intentional act done with the intention that is of such magnitude that it is impossible the further development of employment, being liable in the case of dismissal. From the above discussion must be in the application of the penalty must be taken into account the principles of proportionality and reasonableness in order not to violate the legally recognized worker rights

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
1.1 PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.1.3 JUSTIFICACION	3
1.1.3.1 Justificación Doctrinal	3
1.1.3.2 Justificación Normativa	4
1.1.3.3 Justificación Jurisprudencial	5
1.1.4 ANTECEDENTES GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.1.5 OBJETIVO	7
1.1.5.1 Objetivo General	7
1.1.5.2 Objetivo Específico	7
1.2 MARCO TEÓRICO	7
1.2.1 DERECHO AL TRABAJO	7
1.2.1.1 Origen	7
1.2.1.2 Definición	12
1.2.1.3 Principios aplicables	13
a) Principio protector	15
b) Principio de igualdad	18
c) Principio de Irrenunciabilidad	19
d) Principio de Primacía de la realidad	19
e) Principio de Continuidad	20
1.2.2 RELACIÓN LABORAL	21
1.2.2.1 Noción jurídica	21
1.2.2.2 Elementos	24
1.2.2.3 Extinción de la relación laboral	27

a)	Fallecimiento del empleador	28
b)	Renuncia o retiro voluntario	28
c)	El muto disenso entre trabajador y empleador	29
d)	Invalidez absoluta y permanente	29
e)	La jubilación	29
f)	El despido	30
g)	Falta grave	32
1.2.3	PODER DISCIPLINARIO DEL EMPLEADOR	37
1.2.3.1	Origen	37
1.2.3.2	Noción jurídica	39
1.2.3.3	Regulación Normativa	41
1.2.3.4	Poder de dirección y principio de Proporcionalidad en la determinación de las faltas graves	44
2.	MARCO METODOLOGICO	48
2.1	PROPOSICIÓN	48
2.2	METODOLOGÍA APLICABLE	48
2.2.1	Tipo de Investigación	48
2.2.2	Métodos de Investigación	49
2.2.3	Técnicas e Instrumentos de Investigación	50
3.	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	51
3.1	DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	51
3.2	DESARROLLO DE LA HIPOTESIS FORMULADA Y RESPUESTA A LA FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	53
3.3	APLICACIÓN DOCTRINAL	54
3.4	SOLUCIÓN A LA PROBLEMÁTICA GENERADA	55
	CONCLUSIONES	57
	RECOMENDACIONES	59
	PROPUESTA NORMATIVA	61

