



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

### **ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro  
del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Abogado**

#### **AUTORES:**

Puell Garcia, Kimberly Milagros ([orcid.org/0000-0002-9981-5933](https://orcid.org/0000-0002-9981-5933))

Ramos Muñante, Jamir Josue ([orcid.org/0000-0003-0345-3120](https://orcid.org/0000-0003-0345-3120))

#### **ASESOR:**

Mg. Urteaga Regal, Carlos Alberto ([orcid.org/0000-0002-4065-3079](https://orcid.org/0000-0002-4065-3079))

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación  
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

#### **LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

Dedicamos el presente Trabajo de Investigación Tesis, a Ricardo Manuel Ramos Hernández, que desde el cielo nos guía e ilumina para poder seguir avanzando. Te amamos mucho papá.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, queremos agradecer a Dios y a nuestros padres por la dicha de tener vida y permitirnos poder culminar con nuestra carrera profesional.

Por último, queremos agradecer a nuestro asesor Carlos Alberto Urteaga Regal, y en especial a Christopher Ramos Muñante por su ayuda, paciencia, dedicación en sus conocimientos brindados.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación .....	14
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización: .....	15
3.4 Participantes.....	15
3.6 Procedimientos.....	18
3.8 Método de análisis de información.....	19
3.9 Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	20
VI. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS .....	33
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

- TABLA 1: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA.
- TABLA 2: LISTA DE ENTREVISTADOS.....16
- TABLA 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS–GUÍA DE ENTREVISTA...17

## RESUMEN

La presente investigación titulada Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728, se abarcó el siguiente objetivo analizar cómo se desarrolla la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo N.º 728.

Con respecto a la metodología fue de enfoque cualitativo y de tipo teoría básica o pura, en la que se emplea un diseño de teoría fundamentada, que en adición a la indagación se basó de acorde a una guía de entrevista y guía de análisis documental – jurisprudencial, que se usaron como instrumentos de recolección de datos.

De lo expuesto, la investigación abarca una problemática en la mala praxis del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, entre las cuales la conclusión que arribó fue que la aplicación del procedimiento formal del despido se desarrolla de manera deficiente, vulnerando la defensa y debida motivación dentro del Régimen Privado; en esa línea, se observa la contravención de los derechos laborales individuales, que repercuten en la dignidad del trabajador. Esto repercute en el derecho de defensa y debida motivación, que son piezas fundamentales para el desarrollo correcto en el término de una relación jurídica laboral frente al trabajador.

**Palabras clave:** *procedimiento formal, despido, dignidad, derecho de defensa, debida motivación.*

## ABSTRACT

The present research entitled Analysis on the application of the formal procedure of dismissal within the Private Regime, Legislative Decree No. 728, had the following objective: to analyze how the application of the formal procedure of dismissal is developed within the Private Regime, Legislative Decree No. 728.

Regarding the methodology, it was of qualitative approach and of basic or pure theory type, in which a grounded theory design is used, which in addition to the inquiry was based according to an interview guide and a documentary analysis guide - jurisprudential, which were used as instruments for data collection.

From the above, the research covers a problem in the malpractice of the formal procedure of dismissal within the Private Regime, among which the conclusion reached was that the application of the formal procedure of dismissal is developed in a deficient manner, violating the defense and due motivation within the Private Regime; in that line, the contravention of individual labor rights is observed, which has repercussions on the dignity of the worker. This has repercussions on the right of defense and due motivation, which are fundamental pieces for the correct development in the termination of a legal labor relationship with the worker.

**Keywords:** *formal procedure, dismissal, dignity, right of defense, due motivation.*

## I. INTRODUCCIÓN

Como **realidad problemática** que acoge la presente investigación abarca la no aplicación del procedimiento correspondiente que busca quebrantar el vínculo de trabajo, el cual, se debe actuar conforme a lo estipulado por la ley, fundamentando y justificando dicho despido que motive el quebrantamiento del vínculo laboral; esto es lo concerniente a un análisis frente a la aplicación y/o operatividad del procedimiento adecuado de despido frente al trabajador (DL 728) contemplado en el marco de la normativa privada y reglamentario de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

Aquello se puede notar un amplio panorama en la realidad, con aquella desprotección de los derechos laborales, en lo que sigue del quebrantamiento de la relación laboral, que si bien es cierto, se efectúa con la disconformidad de algunas de las partes, y generalmente el empleador lesiona el debido procedimiento por el cual se debe realizar; sin embargo, frente a la omisiva de estas, nuestra legislación adoptado medidas que buscan proteger los derechos y principios del trabajador frente a estos lesivos actos.

Asimismo, la normativa nacional concerniente a resguardar los derechos laborales individuales del trabajador como un ser humano con libertad ontológica y fenomenológica, busca proteger sus intereses y solventar sus necesidades a través de la remuneración que es considerado parte de la esencialidad en dicho acto jurídico como contrato, resultando así que al originarse dicho vínculo laboral, produzca derechos, facultades y obligaciones hasta la extinción del contrato, aunado a ello que se aplique conforme a este último, el procedimiento adecuado de despido en las empresas privadas que se rigen bajo el decreto legislativo mencionado.

El trabajador al ser reconocido por la Carta Magna como sujeto débil del vínculo laboral, resulta necesario observar el estado de desprotección frente a su empleador; sin embargo, se han derivado legislaciones y convenios internacionales, que buscan promover los derechos laborales, brindando una mejor protección social laboral frente a futuras arbitrariedades que se pudieran cometer por parte del empleador; con el fin de que, no se vea afectada su estabilidad laboral y proyecto de

vida. Ahora, lo que concierne se basa en analizar si las empresas privadas respetan el principio del debido procedimiento de despido, cada vez que, se pretenda desvincular de la relación laboral; y, en base a ello, determinaremos si realmente hay una sumisión por parte de los empleadores a la legislación competente a la aplicación de esta.

En referencia a la problemática de la investigación, se desarrolló con las características relacionado a la situación del problema que denota en nuestra realidad social, en el cual, se elaboró las siguientes preguntas: El **problema general** del estudio de investigación es: ¿Cómo se desarrolla la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo N.º 728?. Asimismo, como **primer problema específico** del estudio de investigación es: ¿De qué manera se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo N.º 728?. Y, como **segundo problema específico** del estudio de investigación es: ¿De qué manera se afecta la debida motivación en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo N.º 728?

De lo expuesto, la **justificación teórica** del estudio de la presente investigación se buscó concientizar y tomar en consideración la importancia de la aplicación de despido en base a su procedimiento formal, y, que a través de ello el empleador tome actos legítimos y permitidos por la ley, cada vez que, se pretende despedir al subordinado. Si bien es cierto, se pueden desarrollar diversos factores por el cual se puede ocasionar el hecho del despido, pero, todo despido realizado debe llevarse necesariamente de la mano con el debido procedimiento que se debe desarrollar para la ejecución de un despido; todo ello, basado en el Decreto Legislativo 728, jurisprudencia, e informes técnicos de investigación que nutrirán este amplio estudio en el que abordaremos.

Asimismo, se buscó desarrollar una **justificación práctica**, considerando necesario fortalecer el respeto y aplicación del procedimiento formal bajo amparo de ley; asimismo, cada vez que se trate de algún tipo de despido que contenga esencia ilegítima perjudicando al trabajador y sus derechos fundamentales evidenciándose la ausencia de la estabilidad laboral en la actual Carta Magna, lo que conlleva a que

las empresas privadas actuar en propio beneficio sin haberse considerado en ello el desarrollo del procedimiento formal que se implementa en el Decreto Legislativo 728.

Respecto a la **justificación metodológica** de este presente trabajo de investigación, se sostiene y apoya, a través de datos confiables, revistas indexadas de índole científico, documentos jurisprudenciales y doctrinarios que fueron a la vez desarrollados por diversos especialistas con amplios conocimientos en la materia laboral, cargando con amplia información válida y enriquecedora que coadyuvan a la polémica jurídica de la figura del despido.

En ese sentido, se planteó como **objetivo general**: Analizar cómo se desarrolla la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo N.º 728. De la misma forma, tenemos como **primer objetivo específico**: Evaluar de qué manera se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo N 728. Y, seguidamente como **segundo objetivo específico**: Identificar de qué manera se afecta la debida motivación en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo N° 728.

En consecuencia, como **supuesto general**: La aplicación del procedimiento formal del despido se desarrolla de manera deficiente, vulnerando la defensa y debida motivación dentro del Régimen Privado; en esa línea, se observa la contravención de los derechos laborales individuales, que repercuten en la dignidad del trabajador. Consecuentemente, como **primer supuesto específico**: El derecho de defensa se ve limitado en la aplicación del procedimiento formal del despido en el Régimen Privado vulnerando los intereses legítimos del trabajador y superpone el poder del empleador en la relación laboral. Asimismo, se considera como **segundo supuesto específico**: La debida motivación se ve afectada en el procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, toda vez que no se aplica el marco normativo sobre causa justa frente al trabajador respecto a su capacidad o conducta.

## II. MARCO TEÓRICO

Respecto al desarrollo teórico en base a artículos y tesis que cooperan y/o colaboran en el desarrollo del proyecto de investigación acerca del procedimiento de despido adecuado que, se debe aplicar en las empresas privadas, por lo cual contamos con los siguientes **antecedentes a nivel nacional**, para Alvarado (2018) en su tesis de pregrado titulado *“Análisis del derecho a indemnización en caso de despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado”*, teniendo como objetivo determinar si la razón de despido de colaboradores que direccionan y que además surge por la pérdida de ésta confianza, y si por consiguiente corresponde una indemnización por dicho despido, es así que tienen en cuenta la importancia de que los empleadores tengan una causa justa.

Asimismo, Bravo (2019) referente a su artículo titulado *“Causa justa y falta grave: el itinerario del despido, Just cause and gross misconduct: the dismissal itinerary”*, en la cual analiza la operatividad del tratamiento del debido procedimiento de despido conforme lo regula el Decreto Legislativo, normatividad privada n.º 728, en modo de que estas empresas se encuentren consolidado con el conocimiento de esta normativa y no se aleje de la norma de en materia respecto de la idea del despido indebido.

Simultáneamente, Arque (2017) en su tesis titulado *“Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del tribunal constitucional 2002-2015”*, que cuenta como objetivo general determinar los supuestos en la configuración del despido incausado desarrollados y la manera que se protege esté ante un posible despido dentro de las jurisprudencias del Tribunal Constitucional, en efecto pues tenemos aquella jurisprudencia como fuente del derecho y precedente vinculante para posibles casos legales que se presenten frente a una ruptura de la relación laboral.

Sin embargo, se observa diariamente un despido sin causa justa alguna que dé origen al término de la relación entre empleador y trabajador (relación laboral), es así que Campos (s.f) en su informe titulado *“¿Cuál es el procedimiento que debe seguir todo empleador para realizar un despido injustificado?”*, tiene por finalidad que el

despido laboral en nuestro ordenamiento jurídico y/o legal se desarrolle conforme a su tratamiento o procedimiento a seguir y conozca cuáles podrían ser las contingencias que ocasionan el despido, pues a los ojos de la ley consiste que los derechos laborales y la dignidad del trabajador tienen total respaldo constitucional y legal, ya que se encuentra regulado en una de las normativas como lo es Decreto Legislativo N°728, enmarcando las distintas formas de despido y cuáles son las causas por las se puede despedir justificadamente al trabajador.

Aunado a ello, optamos por Crocco (2019) respecto a su tesis de pregrado titulado *“El pago de una indemnización por despido arbitrario al personal de dirección y confianza en el Régimen Privado, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018”*, exponiendo como objetivo determinar de qué manera se puede efectuar la consecuencia jurídica después de la ruptura intempestiva del contrato como relación en el periodo 2018, según estipula no genera un principio de igualdad entre estos colaboradores que les designa tener privacidad y confianza de la información dentro de la entidad privada y establece el cálculo del pago por concepto indemnizatorio al que tienen derechos los colaboradores que asumen un cargo de dirección y los trabajadores que tienen la oportunidad de confianza dentro de la actividad privada.

Por otro lado, el autor Huanayque (2017) en su tesis de pregrado titulado *“Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa”*, tiene como finalidad analizar la capacidad argumentativa en los fallos resueltos bajo decisión del TC como intérprete máximo del ordenamiento legislativo constitucional, correspondiente a uno de los tipos de despido, fraudulento, comparándose con la justicia que comienza desde sentencias de primera instancia (juzgados laborales) hasta la Corte Suprema.

En ese sentido, corresponde a Zaga y Chayña (2017) evidenciar en su tesis titulada *“Análisis de la pérdida de confianza como causal de despido en la relación laboral en el Perú”*, busca generalizar y analizar el producto final del despido frente a colaboradores que obtienen puesto de confianza y direccionalidad ha sido la culminación de ésta confianza o causa justa en el Perú, ya que si no hay importancia en este tema ocasiona que por solo tener dicho cargo dentro de la

empresa no pierdan el derecho de reclamo por el despido que se ocasiona perjuicio a su estabilidad laboral.

A continuación, presentaremos los **antecedentes a nivel internacional**, dentro del cual Andrade y Bostazzo (2022) reflejan en su artículo titulado “*Bocas trabalhadoras’ e os reparos possíveis em tempos de pandemia*” donde su objetivo general fue la comparativa de salud con el trabajo, teniendo en común el masivo despido a los personales que laboran en épocas de pandemia, sobre entendiendo como en un país capitalista se vacía el significado del trabajo, obviando en su totalidad.

Asimismo, el autor Domínguez (2021) en su artículo titulado “*Las negociaciones incompatibles como causal de despido en Chile*” brinda como objetivo dilucidar y superar mediante el análisis por la cual se dan las razones de despido en base a esta causal, desde una visión distinta valorativa al derecho del trabajo dentro de su modelo político sociolaboral que cuestiona el desarrollo y evolución de la doctrina chilena.

Seguidamente, Domínguez y Walter (2017) en su artículo titulado “*El despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones laborales en el ordenamiento jurídico chileno*” en la que se tiene como objetivo analizar los despidos basados en los incumplimientos de las obligaciones laborales de las cuales tiene el trabajador, apoyándose en sustentos doctrinarios y jurisprudenciales que coadyuvan a la protección frente a arbitrariedades que el empleador pudiese tener.

Es importante subrayar que, Faz y Malagón (2021) en su artículo titulado “*La desconexión laboral como nuevo derecho humano. Un análisis de derecho comparado y México*” donde tiene como objetivo indagar e investigar la regulación de desconexión laboral en distintas legislaciones europeas y americanas, haciendo una comparativa con la mexicana, donde usan una particularidad de defensa frente a la desconexión laboral producida contra el trabajador.

En ese sentido, Saénz (2020) en su tesis doctoral titulada “*La extinción del contrato de trabajo. El despido colectivo: evolución situación actual y tendencias*” tiene como objetivo trasladar en manifiesto su disconformidad con los problemas interpretativos

que provoca estas lesiones laborales dentro del derecho español en la normativa europea, causando consigo numerosos conflictos frente a las lesiones ocasionadas. Por otro lado, Gamonal (2017) en su artículo titulado “*El despido libre en el contrato de trabajo estadounidense*” plantea como objetivo, brindar el análisis en el que se permite un despido voluntario por parte del trabajador en su relación contractual laboral dentro de la normativa estadounidense. Y, consigo explicar sus orígenes y críticas por medio de diversos especialistas.

Consiguientemente Li y Rees (2021) en su artículo denominado “*Employers perceptions of the labour contract law Regulatory Responses in the small and medium-sized Enterprise Sector in China*” muestra como objetivo, analizar las estrategias usadas por los empleadores para poder usar esta informalidad de despido fuera del régimen normativo laboral; y, con ello, buscar un fortalecimiento en defensa de los trabajadores que consecuentemente caen decisiones arbitrarias sobre ellos.

Asimismo, Martínez (2021) en su artículo titulado “*La instrumentalización del despido ineficaz como despido como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala, Ecuador*” tiene como objetivo, analizar, estudiar, criticar y desarrollar, de qué manera el despido ineficaz ataca y vulnera a las personas que socialmente son más vulnerables, y que estas, terminan siendo las víctimas más frecuentes frente a las decisiones del empleador, que termina lesionando sus derechos laborales al momento romper el vínculo contractual laboral; frente a ello, se busca fortalecer el cumplimiento al principio de estabilidad laboral que es reconocida por la normativa ecuatoriana.

Y, es que Moura, Wilma Da Silva y Coelho (2021) en su artículo denominado “*A vivencia da demissão para trabalhadores desempregados no interior do Nordeste*” tiene como objetivo, analizar la práctica de despido en trabajadores dentro del rubro municipal rural, en base de la psicología apoyadas en entrevistas de las cuales fueron víctimas por el despido describiendo y contando su experiencia en el último trabajo del cual laboran, y con ello sacar conclusiones de las cuales se puedan mejorar dentro de la práctica laboral de despido evitando lesionar los derechos laborales.

Sumado a ello, la ciencia del estudio de ámbito laboral y el desarrollo de la problematización materia de la investigación conlleva a desplegar las **teorías** de cada uno de las categorías y subcategorías, buscando así las nociones generales del estudio de la problematización para su mejor entendimiento, en ese sentido como **primera categoría: el despido**, que al respecto Franco lo conceptualiza como:

[...] una “institución causal” que bajo el principio de tipicidad representa una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad [...] Esta razón lleva a la inadmisibilidad del despido libre ad nutum, debiendo obedecer a una causa justa tipificada por ley [...] en concomitancia con lo estipulado en el C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo de la OIT (2019, p. 75).

Asimismo, Lalaguna sintetiza la importancia del principio de legalidad referente a la ejecución del despido de la cual responde a las circunstancias que determinan la decisión de la empresa, pues este procedimiento de despido debe tramitarse bajo la luz de ley (2018).

En ese sentido, se define como aquel acto intempestivo y perjudicial para el trabajador, ya que, teniendo una noción concreta y acogida en nuestro ordenamiento, el autor Piñas, Viteri, et al., menciona que se origina:

[...] Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo separa al trabajador, sin que para ello tenga causa legal que lo ampare, o cuando existiendo causa legal no observar el procedimiento establecido en el Código del Trabajo para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo [...] (2021, p.1).

Tal cual, pronunciamientos de margen normativo constitucional (Tribunal Constitucional) basado en el expediente número 04424-2017-PA/TC HUÁNUCO, lo define bajo:

6. El artículo 22 de la Constitución Política del Perú establece lo siguiente: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar

social y medio de realización de la persona"; mientras que su artículo 27 señala: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario (2017, p.4).

Cómo **primera subcategoría: ius variandi**, también conocido como facultad de dirección empresarial, recordemos que debe encontrarse bajo régimen de ley, ya que en líneas generales Pacheco define como: "[...] una facultad o prerrogativa exclusiva del empleador, es decir, se materializa por medio de un acto jurídico unilateral emanada de aquel, y si se ejerce dentro de los límites legales y doctrinales, obligará al trabajador" (2016, p.108).

Refiere a una calificación unilateral de la empresa para beneficio, que tiene como requisito para su ejercicio el de encontrarse en la esfera de los límites legales. Sin embargo, generalmente el ius variandi actúa con límites, teniendo en cuenta la subordinación y la libertad de empresa, ya que al pertenecer en una relación laboral con el empleador por medio de un contrato laboral, asumes el deber de obediencia y asumiendo responsabilidades de índole laboral, sin embargo, al ir en contra de aquella viene a ser desobediencia o desacato, siempre y cuando esté justificada bajo amparo legal , sin ejercer irregularidades en el poder direccional del empleador (La Rosa, 2017).

En ese sentido, el ius variandi guarda relación con el poder de dirección de la empresa con el trabajador por mantener un contrato laboral regido bajo facultades y subordinación, empero Gamboa señala que:

[...] el poder de dirección prevalece ante el uso desmedido del poder de dirección del empleador pero que en otras ocasiones sucede en contrario, en consecuencia, atentando contra los derechos fundamental del trabajador, y que lesivamente irían contra la dignidad del trabajador [...] (2017, p.17).

Corresponde ahora, considerar otro punto de vista que guarda relación con lo señalado en el párrafo anterior, con el mismo autor que genera otra particularidad que pone en manifiesto las causales acerca de:

[...] la relación es exceso con el Ius Variandi pero que también la medida irrazonable no afecte la dignidad y tampoco el honor del trabajador este puede accionar por la vía directa para revocar a través de un proceso ordinario según en el art. 1 inc. 1 de la NLPT , pero si el trabajador hace uso debido de su derecho de rehusarse y este es sancionado con el despido éste podrá invocar el principio de razonabilidad como un derecho justificándose sobre la irrazonabilidad del poder de dirección del empleador (Gamboa, 2017,p.17).

De manera análoga al tema de investigación de la figura del despido como tal, el procedimiento previo del despido se efectúa bajo la aplicación de la **segunda subcategoría: causa justa**, pues corresponde a la empresa privada contar con una razón motivada y justificada para despedir a un trabajador, es así como Almonte, brinda alcance dentro de la legislación laboral, regulada en:

[...] el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral dispone que para que opere el despido de un trabajador, es indispensable que exista una causa justa, la cual, agrega, puede estar relacionada con la capacidad o conducta del trabajador (2019, p.16).

De esta forma, se evidencia pronunciamientos de naturaleza constitucional que permiten brindar alcances de la normatividad (D.L 728) aplicado referente a los efectos del despido, pues conforme al articulado 31° de la normativa materia de investigación (Decreto Supremo 003-97- TR), menciona que el empleador como parte con poder de direccionar y sancionar, tendrá que otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis (06) días naturales para que ejerza su derecho a la defensa remitiendo un escrito de descargo que se le han formulado por causa relacionada con su conducta laboral (2018).

Por lo tanto, el despido engloba diversos aspectos primordiales adecuando al uso correcto del ius variandi, estableciendo una causa justa ya sea propia de la naturaleza o suceso que pase en el ambiente laboral, sin menospreciar el esfuerzo sobrehumano de la persona denominada “trabajador”.

Continuando con el avance del presente proyecto de investigación, tenemos como **segunda categoría: procedimiento formal**, que concerniente a ello se muestra que tiende a ser justo, bajo amparo de ley, precisando que el debido proceso encuentra su fundamento en el ser humano y su dignidad, ya que al quebrantar, no se estaría velando el valor de justicia y la necesidad de asegurar la supervivencia justa y pacífica de la comunidad humana” (Navarrete, 2017).

No obstante, Neves citado por Oviedo, generaliza conforme al tema de estudio (despido) y la relación laboral, estableciendo:

[...] el debido proceso resulta aplicable a aquel procedimiento que, conforme a ley, debe iniciar el empleador al interior de su empresa, para despedir a un trabajador por la existencia de una causa justa que se encuentre contemplada en la ley y esté debidamente comprobada [...] (2019, p.17).

Así mismo, dando como alcance a la **primera subcategoría: derecho de defensa** del cual es parte del principio del debido procedimiento, pues el trabajador al sostener y/o acreditar su posición frente al empleador estaría garantizando su derecho a la defensa dentro de la controversia, lo que posibilita acceder a sus derechos y rebatir la posición contraria (que viene a ser el empleador), en ese sentido el defenderse busca la garantía de ser oídos (Aguilar, 2018).

Debido a los diversos pronunciamientos de rango constitucional recaído como sentencia del expediente 03343-2018-PA/TC Piura, permite enfocarnos uno de los tipos del despido, el incausado, pidiendo su reposición al estado anterior en la que, pues se vulnero, en la que se otorga aquel:

[...] plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulen; es decir, el despido se inicia con una carta de imputación de cargos para que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa, efectuando su descargo en la forma que considere conveniente a su derecho (2018, p.5).

Lo que, en términos generales, sería el actuar del trabajador que al no emitir su carta de descargo estaría ocasionando una desventaja y una indefensión frente al trabajador que sin tener una noción material produce menoscabos y vulneración constante en los principios de contradicción y de igualdad, este último permite que una de las partes alegue, acredite y pueda replicar a los hechos que se le imputa, en ese sentido, el trabajador estaría en una posición desigual al del empleador (Meza,2017,p.5).

Ahora bien, concerniente a la **segunda subcategoría: debida motivación** que viene ser un desarrollo más profundo en lo que concierne el debido procedimiento, la Sala Suprema en su Casación Laboral N.º 19677-2016 Cusco, desarrolló lo siguiente:

[...] al emitir pronunciamiento poniendo fin a un conflicto o a una incertidumbre jurídica, deben fundamentar adecuadamente su decisión, pronunciándose sobre todos los hechos controvertidos, expresando y justificando objetivamente todas aquellas razones que los conducen a adoptar determinada posición, aplicando la normativa correspondiente al caso concreto [...] (2016, p. 4).

En síntesis, al verse la negatividad de la empresa privada al aplicar el procedimiento formal del despido conforme se debería regir bajo el principio de legalidad, omitir hacerlo incurriría en una vulneración constante y repetitiva de los derechos Laborales individuales que repercuten en la dignidad del trabajador.

Luego, se tendrá en cuenta los **enfoques conceptuales** para el flexible entendimiento de las categorías y al tomar en consideración para futura participación en un proceso laboral solicitando la indemnización o reposición. Referente al **procedimiento formal**, como su mismo nombre lo especifica se lleva a cabo pasos a seguir para la ejecución propia del despido, es decir que citando a Jorge Luis Acevedo Mercado bajo el Diario el Peruano, cabe precisar que mientras un procedimiento de despido no concluya, es decir no pase por el envío de la carta de imputación, los descargos del trabajador y por último la decisión final de la empresa, el trabajador no se puede acercar al centro de labores como empresa privada por estar sujeto al procedimiento en mención (2022).

En ese sentido, al omitir la aplicación de la normativa vulneras otras piezas fundamentales que viene a ser **el derecho a la defensa**, reconocido en la constitución política del Perú, pues conforme a Varela precisa que esto se encuentra amparado bajo normativa constitucional (inciso 14 del artículo 139 de la Carta Magna ), esto resulta que por encima de todo, al trabajador imputado no se podrá privar ni limitar la defensa en protección de sus intereses estando sujeto a un procedimiento sancionador (2019).

Aunado a ello el autor Varela (2019) en su revista Actualidad Laboral, refiere dentro de la doctrina y jurisprudencia, que **la debida motivación** está sometida a una motivación que tendrá una razón para tomar una decisión adecuada y no contraria a la ley (arbitraria) pues conforme a la definición francesa “Le Motif” es un motivo que tendrá que sujetarse en causa justa, en ese sentido la norma facilita dos causales por las cuales se debe despedir a un trabajador que son por capacidad o conducta, que sin mayor explicación se entiende la postura del empleador hacia el trabajador, y que, en muchos de los casos en esta materia, las empresas privadas omiten realizarlo por temor a perder utilidades, les haga demandas por despido o indemnización sea el caso.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

De acuerdo a los autores Vives & Hamui mencionó que la determinación de un enfoque cualitativo de las cuales conlleva a tomar en cuenta su importancia respecto al estudio de los fenómenos de contexto social que conlleva a considerar el problema de la interpretación por parte del investigador, que en términos generales puede ser muy variada con criterios de rigor (2021).

Conforme a lo expuesto, la presente indagación fue de **enfoque cualitativo**, por ser de rigurosidad científica al estudiar cada fenomenología del contexto social, y la problemática que conlleva al estudio por parte del investigador que, al considerar un problema, pueda resultar variada, en ese sentido conlleva comprender el ámbito social a través de su desarrollo, generación o base de datos extraídos de fuentes confiables.

Con respecto al tipo, Sánchez et al; refiere a la investigación orientada a la búsqueda de conocimientos nuevos del estudio en concreto, en busca de principios y leyes científicas con el objetivo de brindar una teoría científica organizada sin tener una finalidad práctica específica e inmediata (2018, p.79).

De lo expuesto, el tipo de investigación fue de **teoría básica o pura**, la cual tiene como objetivo la búsqueda de nuevos conocimientos sin usar la práctica dentro del estudio que se pretende realizar; sin embargo, corresponde el semejante de una teoría científica organizada que engloba principios y estudios jurídicos basados en leyes científicas que permite una aproximación a la problemática y sus causas.

Al mismo tiempo, el autor Conejero refirió que el diseño de investigación consta en razón sobre la necesidad de recopilar información y datos que ayudan con realizar categorías y meta-categorías que, explican las razones o respuestas del comportamiento humano o del estudio de las situaciones que se presentan, optando por profundizar aspectos que pues no hayan sido considerados al principio de la investigación (2020).

Conforme a lo expuesto por el autor y a la investigación en el estudio problemático, se aplicó como **diseño la teoría fundamentada** lo que en la ciencia del derecho se compone determinados diseños que forman parte del estudio del fenómeno y su contribución a los objetivos planteados, teniendo en cuenta la recopilación de datos en bases confiables que tienen con finalidad dar respuestas de la situación problemática y que son distintas de las que fueron al comienzo de la presente indagación.

### **3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización:**

En lo que concierne al presente estudio de investigación y su continuo desarrollo fue en base a categorías independientes acompañado de sus subcategorías extraídas del tema problemático; en ese sentido la primera categoría fue el despido y sus subcategorías son ius variandi y causa justa.

Por otro lado, como segunda categoría fue el procedimiento formal juntamente con sus subcategorías que fueron el derecho de defensa y debida motivación; asimismo, la matriz de categorización se presentó en los anexos (Tabla 1) de la presente indagación.

### **3.3 Escenario de Estudio**

Se tomo nota de la casuística a nivel nacional teniendo en cuenta la aplicación correcta de la normativa en el ordenamiento jurídico peruano, cabe precisar lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 728, considerando a todos los distritos y departamentos porque es donde más se desenvuelve el ámbito problemático del debido procedimiento con relación al despido, en las cuales, las empresas omiten aplicar dicha normativa.

### **3.4 Participantes**

En este apartado se seleccionó a los operadores de derecho como lo son 6 abogados especialistas en derecho laboral y procesal laboral, ya que en términos generales intervienen en el estudio problemático de la investigación, al analizar

casos en materia judicial que permita dar mayor alcance de las actuaciones de las empresas con relación al despido que hacen frente a los trabajadores, esto es recopilamos información a través de la guía de entrevista.

**Tabla 2.**

*Lista de entrevistados. Abogados litigantes, especialistas en Derecho Laboral*

<b>Nombre y Apellidos</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Profesión/Cargo</b>	<b>Institución</b>	<b>Años de Experiencia</b>
<b>Jessica Saravia Marroquín</b>	Grado Profesional en la carrera de Derecho	Abogada litigante	Independiente	Más de 13 años de experiencia
<b>Aron Rodríguez Romero</b>	Grado Profesional en la carrera de Derecho	Abogado Litigante	Independiente	Más de 15 años de experiencia
<b>José Luis Díaz Añazco</b>	Grado Profesional en la carrera de Derecho	Abogado Litigante	Independiente	Más de 15 años de experiencia
<b>Cristopher Efraín Ramos Muñante</b>	Grado Profesional en la carrera de Derecho	Abogado Litigante	Independiente	Más de 10 años de experiencia
<b>Fidel Babilón Grado</b>	Grado Profesional en la carrera de Derecho	Abogado Litigante	Independiente	Más de 10 años de experiencia
<b>Walter Efraín Muñante Valdez</b>	Grado Profesional en la carrera de Derecho	Abogado Litigante	Independiente	Más de 30 años de experiencia

*Nota: Esta tabla muestra a los 6 abogados especialistas en el derecho laboral, que a título personal respondieron cada una de las preguntas realizadas en la entrevista, de las cuales la mayoría de ellos laboran en estudios jurídicos.*

### **3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se usó técnicas e instrumentos que permitió establecer la imparcialidad del trabajo,

relacionado al instrumento y/o herramienta de recolección de datos, que para lograr la medición pues esté orientado a crear condiciones especificando datos que produzcan conceptos acerca de la abstracción del mundo real, lo que se puede percibir sensorialmente de manera directa o indirecta a través de los sentidos que son meramente susceptibles (Hernández y Duana, 2020).

Conforme a lo expuesto y a lo largo del desarrollo exhaustivo referente a la convalidación de información y recolección de datos extraídos por su fuente y base, el instrumento que permitió que se pudiera obtener datos con relación a la investigación de nuestro tema de estudio es la guía de entrevista, que permite el intercambio de información como interacción entre entrevistado y entrevistador.

Por otro lado, se aplicó el instrumento de la guía de análisis documental que busca los nuevos aportes a la investigación, indistintamente las jurisprudencias al analizar coadyuvan en la recolección de datos, que surte efectos bajo el principio de predictibilidad, de la cual los fallos judiciales no resulten contradictorios al analizarlos y todo sea uniforme.

En ese sentido, para la validación del presente instrumento expuesto en párrafos precedentes, es menester indicar a los tres docentes que evaluaron y certificaron lo concerniente a la recolección de datos que facilitan el apoyo en el tema de estudio.

**Tabla 3.**  
*Validación de instrumentos – Guía de entrevista*

**Validación de Instrumentos**

<b>Instrumento</b>	<b>Datos Generales</b>	<b>Cargo o Institución</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Guía de Entrevista</b>	Wenzel Miranda, Eliseo	Docente UCV-Lima Norte	95%
	Lora Brenner, Carlos	Docente UCV-Lima Norte	99%
	Arosemena Angulo, Agustín	Docente UCV-Lima Norte	98%
	Promedio		97%

*Nota: Esta tabla muestra a los docentes de la Universidad Cesar Vallejo que fueron*

*nuestros validadores del citado instrumento - guía de entrevista, expertos en metodología y especialistas en la rama laboral.*

### **3.6 Procedimientos**

Referente al procedimiento realizado para que posteriormente se proceda con el desarrollo corresponde evidenciar el esfuerzo y dedicación de inicio a fin, comenzando primero por la selección de información recopilada de revistas indexadas, tesis y libros recientes en los últimos 7 años, extraídas de fuentes y base de datos confiables: Scielo, proquest, scopus, etc. Esto permitió esclarecer las categorías y subcategorías de nuestro problema de investigación, estableciendo cada punto de origen del tema a investigar, por consiguiente, se determinó el objetivo general y específicos continuando con complementación informativa nacional e internacional referido a autores.

Asimismo, se desarrollaron las teorías y enfoques conceptuales de cada una de las citadas categorías y subcategorías para su mejor entendimiento y la conexión lógica que guarda con el tema presentado, la guía de entrevista (instrumento que permite los alcances de información y datos) con posiciones críticas que apuntan a la imparcialidad, brindándonos información fehaciente concordante al análisis y contraste de las preguntas con relación a los objetivos establecidos.

### **3.7 Rigor científico**

La rigurosidad es aquella dimensión principal de la investigación de estudio porque permite la confiabilidad que se encuentra estrechamente relacionada con la integridad del proceso de investigación y los resultados finales (Cañizares y Suarez,2022).

Aquella información brindada en cada apartado del presente trabajo de investigación se ha encaminado de acorde a una perspectiva coherente y lógica, en base a principios de credibilidad, transparencia y rigurosidad científica en la que incluye la coherencia del problema con los posibles resultados referente al estudio,

### **3.8 Método de análisis de información**

En este apartado, Hernández y Mendoza refieren que el analizar una información bajo un método, surte efectos de las cuales permite al investigador introducirse como tal y recopilar información construyendo el conocimiento en base a las cualidades del participante, percepciones, vivencias, emociones, etc.; pues esto resulta de interés los grupos de individuos, colectividades con relación a sus interacciones, teniendo en cuenta que forma parte del fenómeno analizado (2018).

Teniendo en cuenta que el método empleado nos ha permitido una investigación exhaustiva para la recopilación de información orientado a la búsqueda de nuevos conocimientos y resultados finales de cada objetivo planteado, entendiendo cada parte del tema a investigar y análisis de la problemática.

### **3.9 Aspectos éticos**

A efectos del correcto desarrollo del trabajo de investigación, en principio se rigió bajo los preceptos del marco legislativo de la Universidad César Vallejo, respetando las normas éticas estipuladas bajo principios éticos, aplicando la beneficencia, la no maleficencia, autonomía y justicia. En ese sentido y con relación al desarrollo se utilizó como fin de programa una guía que emplea la elaboración de productos de investigación del año en curso, presentada por la Dirección Formativa fijada en su Resolución 110-2022-VI-Universidad César Vallejo, referenciando cada punto con relación al proyecto de investigación en enfoque cualitativo.

Ahora bien, respecto a los derechos de autor han sido debidamente respetados, entendiéndose al uso exhaustivo del Manual Apa 7ma edición para precisar fuentes bibliográficas, citas cortas y largas y parafraseo, así como también se cumplió con el porcentaje establecido por nuestra casa de estudios limitativo a un 25%, sin embargo el presente trabajo en cumplimiento de establecer el correcto porcentaje de anti plagio, la universidad César Vallejo empleó el software Turnitin, teniendo como resultado un 19%, en consecuencia, todo lo desarrollado es de nuestra autoría teniendo en cuenta los parámetros establecidos legalmente.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente apartado, abordaremos los resultados que se obtuvieron a través de la guía de entrevista como la guía de análisis documental, por consiguiente, se evidenciará la respuesta de cada pregunta con su objetivo respectivo que coadyuva a la determinación de resultados de las cuales son las siguientes:

Respecto al **objetivo General**: Analizar cómo se desarrolla la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728, cuya **primera pregunta** fue: ¿Cómo observa la aplicación del procedimiento de despido dentro del régimen privado?

De los entrevistados: Muñante (2022), Saravia (2022), Rodríguez (2022), Ramos (2022) concordaron que dentro de la aplicación del procedimiento de despido se realiza un abuso por parte del empleador hacia el trabajador toda vez que se pretende romper el vínculo laboral sobrepasando el procedimiento que dicta la normativa laboral, y esto es, por que el empleador realiza actos injustificados al momento de ejecutar el despido, además de no reconocerles sus derechos al trabajador ignorando todos los reconocimientos que se le otorga a la persona dentro de nuestra carta magna. Comentan también que el empleador hace uso desmedido de sus facultades para tomar acciones contrarias al beneficio del trabajador.

Por otro lado, los siguientes entrevistados: Babilón (2022) y Díaz (2022) sostienen que, el procedimiento de despido otorga un plazo de 06 días para que el trabajador pueda efectuar su carta de descargo en donde este podrá asumir defensa frente al empleador sobre las imputaciones que se les atribuye, o faltas cometidas por este. Sostienen que este es un procedimiento garantizador, puesto que cumple con todo lo que dicta la carta magna al momento de que una persona deba asumir defensa frente a toda imputación.

Conforme a la **segunda pregunta del objetivo general** fue: ¿En relación a la pregunta anterior, qué opinión le merece la aplicación actual del procedimiento del despido en las empresas privadas?, de las cuales los entrevistados Ramos (2022),

Añazco (2022) y Muñante (2022), hacen referencia a que la aplicación del procedimiento previo del despido se encuentra regulado en la normativa del Decreto Supremo 003-97 TR, lo que conlleva a que afirmen que existe una pésima aplicación actual por parte del empleador al pisotear dicha normativa e ignorar las etapas que conlleva la ejecución del despido.

No obstante, Saravia (2022) y Rodríguez (2022) respondieron que va más allá de una opinión sobre la aplicación del procedimiento expreso en la ley, ya que se evidencian lesiones y vulneración de derechos en materia constitucional, como la integridad y dignidad ocasionando al trabajador una devaluación económica por el cual no exponen la causa que justifique un despido, estando la empresa en inconstitucionalidad frente a la norma competente.

Sin embargo, Babilón (2022) advirtió que todo empieza en el reconocimiento de la modalidad del contrato laboral, ya que muchos de ellos son materia de desnaturalización de este mismo, la cual viene a darse por el desconocimiento por parte del empleador al no motivar o establecer bien las cláusulas contractuales que evidencien una de las modalidades por las cuales inició la relación laboral con el trabajador.

En esa misma línea, la **tercera pregunta del objetivo general fue** : ¿Cómo cree que se debería dar el procedimiento formal del despido dentro del régimen privado?, por consiguiente, de los entrevistados Ramos (2022) y Rodríguez (2022) expresaron la necesidad de que exista un ente o institución que se encargue de la supervisión y fiscalización en las empresas privadas para que acaten la aplicación del procedimiento previo de despido, idea innovativa que permita la seguridad jurídica y dé cumplimiento a la normativa; asimismo, se tuvo en cuenta el sindicalismo que pues busca en todo ámbito la protección de los derechos laborales y la estabilidad laboral.

Por otro lado, los entrevistados Muñante (2022) y Babilón (2022) nos brindaron respuestas más amplias del sentido normativo laboral privado, ya que el primero menciona acerca de una carta notarial que debe ser cursada al trabajador para que tome un pre conocimiento, explicando las razones de la ejecución del despido y el

último entrevistado hace mención de un procedimiento de tutela en materia laboral que permita garantizar los derechos laborales y constitucionales del trabajador. No obstante, la entrevista con Saravia (2022), señaló la importancia de la actual normativa (Decreto Legislativo N° 728 - DS 003-97.TR) que es materia de estudio en la presente indagación, determinando la importancia del procedimiento y la causa justa para despedir al trabajador.

Al contrario, Diaz (2022) determinó que las empresas del régimen privado si aplican el procedimiento formal del despido a sus trabajadores, y que aquellos se deben regir lo que establece la ley, pues resulta que no existe ninguna mala praxis o desconocimiento por parte del empleador frente al trabajador.

De tal forma, el **Objetivo Específico 1 sobre:** Evaluar de qué manera se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728; cuya **cuarta pregunta del objetivo específico 1 fue:** ¿En su opinión, se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del régimen privado?, en lo que los entrevistados Diaz (2022), Ramos (2022), Muñante (2022), Rodríguez (2022); expresan que, se afecta el derecho de defensa, siempre y cuando, no se le otorgue la oportunidad al trabajador de presentar su carta de descargo donde efectuará su derecho de defensa dentro de un plazo de 6 días otorgado por la ley. Esto dejaría desprotegido y vulnerable al trabajador frente al empleador para ocasionar actos arbitrarios.

Por otro lado, los entrevistados, Saravia (2022) y Babilón (2022); expresaron que, se vulnera el derecho de defensa toda vez que se ejecuta un despido sin causa y justificación alguna, yendo en contra de la Constitución Política del Perú. Asimismo, resaltaron que todo despido donde no se efectúen razones válidas por la norma, termina lesionando el derecho de defensa del trabajador.

Sobre la **quinta pregunta del objetivo específico 1:** En su opinión, ¿Qué otros derechos del trabajador se afectarían con la limitación del derecho de defensa en el procedimiento formal del despido? de las cuales los entrevistados, Ramos (2022), Rodríguez (2022), Babilón (2022), Saravia (2022), Muñante (2022); indicaron que se

vulnera el derecho a la integridad del trabajador, derecho a la estabilidad laboral, derecho a sus beneficios sociales, derecho a la salud y demás derechos reconocidos en la ley laboral.

Por otro lado, el entrevistado Díaz (2022) sostuvo que, se vulnera e infringe el debido procedimiento, resaltando que existe una clara diferencia entre proceso y procedimiento.

Ahora, respecto a la **sexta pregunta** del **objetivo específico 1**: Si usted fuera empresa privada en relación al derecho de defensa ¿Consideraría relevante la carta de descargo del trabajador en el procedimiento formal del despido? En lo que los entrevistados, Ramos (2022), Saravia (2022), Rodríguez (2022), Muñante (2022), Babilón (2022), Díaz (2022); llegaron a coincidir indicando que resulta relevante y necesario la carta de descargo; puesto que, es la etapa del procedimiento donde el trabajador efectuará total y constitucionalmente su derecho de defensa frente a las imputaciones que realiza el empleador.

Posteriormente, como **Objetivo Específico 2**: Identificar de qué manera se afecta la debida motivación en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728, de la cual abarca la **séptima pregunta** del **objetivo específico 2 fue**: ¿En su opinión de qué manera se afecta la debida motivación en el procedimiento formal del despido? donde los entrevistados, Díaz (2022), Ramos (2022), Muñante (2022), Rodríguez (2022), Saravia (2022), Babilón (2022); subrayando que se afecta la debida motivación, toda vez que, el despido se ejecuta sin causa alguna, sin razón justificada dentro de la legislación laboral, sin expresión del motivo por el cual se realiza el quebrantamiento del vínculo laboral. Señalaron que, todo despido debe contener una causa justa expresada en la norma competente.

De lo expuesto, la **octava pregunta** del **objetivo específico 2**: En relación a la pregunta anterior, ¿Considera usted que las empresas privadas privilegian el principio de debida motivación en la ejecución del despido? los entrevistados Muñante (2022), Saravia (2022), Rodríguez (2022), Ramos (2022); indicaron que no, puesto que, al ejecutar el despido lo hacen sin mencionar la causa justa que los

motive a realizar dicho acto, es en la experiencia de los entrevistados que les permite señalar que muchas empresas ignoran completamente las causas por las cuales se puede despedir a un trabajador, y, en su mayoría las empresas realizan un despido que no es amparado por la legislación laboral.

Por otro lado, Díaz (2022); señala que dentro de la empresa donde asesora realizan y priorizan el principio de la debida motivación para ejecutar un despido, amparándose en la causa justa que expresa la legislación laboral para poder efectuar el quebrantamiento de la relación laboral, aplica la proporcionalidad y razonabilidad para poder efectuar el despido. Por último, Babilón (2022) menciona que, gracias al caso telefónica a partir del año dos mil se comenzó a estructurar mejor los despidos por parte de los empleadores.

En adición las respuestas de la **novena pregunta del objetivo específico 2:** ¿Cómo cree usted que el Estado debe intervenir ante la vulneración y falta de la debida motivación en el procedimiento formal del despido dentro del régimen privado?, los entrevistados Ramos (2022), Muñante (2022), Rodríguez (2022), Saravia (2022); expresaron que, el Estado debe intervenir con especialistas legales que aseguren y garanticen los derechos laborales del trabajador donde estas no terminen siendo afectadas por un mal uso del procedimiento; recurrir de igual forma al área administrativa donde las instituciones competentes realicen sus funciones asegurando el cumplimiento de la legislación competente.

Por otro lado, los entrevistados Díaz (2022), Babilón (2022); manifestaron que, el Estado interviene por medio del Poder Judicial con la interposición de una demanda laboral donde se busque impugnar el despido hacia su persona.

Por último, la **décima pregunta del objetivo específico 2 fue:** En su experiencia en la rama de derecho laboral, ¿Considera usted que se debe sancionar a las empresas privadas por la falta de la debida motivación en la ejecución del despido frente al trabajador? en la cual, los entrevistados Ramos (2022), Saravia (2022), Rodríguez (2022), Muñante (2022), Babilón (2022); expresaron que, se debe sancionar a toda empresa que no respete el principio de la debida motivación toda vez que se pretenda ejecutar un despido; puesto que, este acto arbitrario termina

lesionando distintos derechos del trabajador produciéndole un daño a su integridad, se habla de una persona de la cual contiene derechos y estas deben ser respetadas.

Del otro lado, tenemos al entrevistado Diaz (2022), que señala que no se debe sancionar a las empresas, puesto que, el único competente para realizar estos actos de sanción viene a ser el juez, y no se le puede atribuir facultades a otras instituciones. El demandante debe solicitar un monto indemnizatorio por el daño que se le haya causado, o ya sea la reposición a su cargo de trabajo.

En adición de lo expuesto como resultados de la entrevista, también se consideran la **guía basada en análisis documental y de jurisprudencia** como instrumento, de las cuales se obtuvo los siguientes resultados:

Respecto al **Objetivo General**: Analizar cómo se desarrolla la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728, se empleó un libro y dos jurisprudencias.

Del libro titulado *Procedimiento Disciplinario Laboral*; del autor Gonzales (2016) se pudo enfatizar las etapas que debe seguir el empleador al ejecutar el despido, teniendo como base una falta grave cometida por el trabajador sustentada en la norma, o la falta de capacidad acorde a su conducta en la empresa, ya que en su mayoría de casos que se presentan, las empresas privadas no cumplen con dar inicio a un pre procedimiento disciplinario en ámbito laboral.

Seguidamente, la aplicación de la *Casación Laboral N° 19677-2016 Cusco*; se pudo resaltar la importancia del debido procedimiento de despido hacia el trabajador, ejecutándose las etapas que señala la norma para que aquellas eviten lesionar los derechos del trabajador.

Y, por último, caso de despido laboral recaído en el Exp. 01020-2021-0-1801-JP.LA-02; se logra resaltar que se hace referencia a la necesidad de un debido procedimiento de despido donde esta contiene la existencia de una causa justa acorde a la capacidad y conducta del trabajador.

Por otro lado, para el **Objetivo Específico 1**: Evaluar de qué manera se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728, se usó dos libros y una jurisprudencia.

El libro titulado “*Comentarios a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral*”; los autores Toyama y Vinatea (2016) donde resalta que el derecho de defensa juega un rol importante y donde la afectación viene por la falta de conocimiento a las normas laborales, en ese sentido, el trabajador deberá tener la posibilidad de defenderse de las faltas graves imputadas.

Aunado a ello, el libro titulado “*Derecho individual del trabajo en el Perú*”; se rescata que, para poder efectuar el despido, el empleador debe comunicar al trabajador del acto que se pretende realizar y señalar los hechos que se le imputa para que pueda tomar conocimiento y pueda ejercer consigo su derecho de defensa.

Respecto a la *Casación Laboral N.º 4494-2017, Lima*; se logra señalar que, los derechos no solo son aplicables en los procesos judiciales, si no también, en todo procedimiento donde se puede ver vulnerado los derechos fundamentales de la persona, en este caso los derechos laborales del trabajador, donde deba asumir defensa a los hechos que se le imputan.

De la misma forma, para el **Objetivo Específico 2**: Identificar de qué manera se afecta la debida motivación en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728, se usó dos libros y jurisprudencia.

En cuanto al libro titulado “*El despido arbitrario: Desarrollo doctrinario y jurisprudencial*”; el autor Cuba (2017) destacó la importancia de la existencia de una causa justa para efectuar un despido correctamente motivado para dar fin a la relación laboral, de igual manera enfatizó la Recomendación N° 119 adoptada por la 47 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, llevada a cabo en 1963, señaló que “el empleador no debería proceder a la terminación de la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada.

Asimismo, el libro titulado “VI Pleno Jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional, soluciones laborales”; el autor Toyama y Vinatea (2018) brindan el conocimiento de las aplicaciones de razones válidas jurídicas que den sustento a un despido, encontrándose tipificada y sustentada en la norma competente.

Se halló en la *CASACIÓN LABORAL N° 19087-2015 LIMA; Indemnización por despido arbitrario PROCESO ORDINARIO* que el empleador para efectuar una correcta aplicación del procedimiento formal de despido, este debe encontrar las causas justas expresas en la norma mediante medios que prueben las versiones de infracción que imputan al trabajador.

De igual importancia para el presente desarrollo de investigación, a continuación, se establece la **discusión** con los entrevistados, conjuntamente analizar y comparar con marco teórico y análisis documental; que abarca el juicio de valor de cada uno de los entrevistados y autores para la aportación del estudio problemático.

Se ha verificado la siguiente discusión en base al **Objetivo General**: Analizar cómo se desarrolla la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728.

Entrevistas realizada a Ramos (2022), Rodríguez (2022), Muñante (2022), Saravia (2022), confirman nuestro supuesto vinculado al Objetivo General, dando concordancia al Análisis Documental con respecto al material A en referencia al Procedimiento Disciplinario Laboral, además de mi Marco Teórico en que los siguientes antecedentes afirman nuestra posición: Bravo (2019) referente a su artículo titulado “*Causa justa y falta grave: el itinerario del despido, Just cause and gross misconduct: the dismissal itinerary*”. Puesto que, todo empleador debe apoyarse en el procedimiento que dicta la norma reconociéndose sus derechos que estipula la legislación laboral, no ejecutando actos arbitrarios sin efectuar un correcto procedimiento de despido.

Por otro lado, Díaz (2022) y Babilón (2022) no confirman nuestro supuesto vinculado al Objetivo General; sin embargo, el aporte que se brinda por parte de los entrevistados resulta necesario al resaltarnos que la legislación laboral busca

proteger a la parte más débil, buscando garantizar los derechos del trabajador dentro del procedimiento de despido; asimismo en concordancia con el Análisis Documental en referencia al material “B” que detalla la Casación Laboral N. ° 19677-2016 Cusco, conjuntamente con mi Marco Teórico del siguiente antecedente que afirman nuestra postura: Crocco (2019) respecto a su tesis de pregrado titulado *“El pago de una indemnización por despido arbitrario al personal de dirección y confianza en el Régimen Privado, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018”*. Puesto que, no podemos decir que es un procedimiento garantizador cuando no existe ninguna autoridad o tercero que, de fe de la aplicación del correcto procedimiento de despido, todo este queda únicamente en manos del empleador, otorgando facultad para realizar abusos de los derechos laborales del trabajador.

Se ha verificado la siguiente discusión en base al **Objetivo Específico 1**: Evaluar de qué manera se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728.

Entrevistas realizadas a Ramos (2022), Saravia (2022), Rodríguez (2022), Babilón (2022), Muñante (2022) confirman nuestro supuesto vinculado al objetivo 1. Asimismo, respecto al Análisis Documental, el documento A y B. confirman el objetivo 1, además de nuestro Marco Teórico, el siguiente antecedente afirman nuestra posición: Faz y Malagón (2021) en su artículo titulado *“La desconexión laboral como nuevo derecho humano. Un análisis de derecho comparado y México”*. Conforme al análisis expuesto, la investigación al respecto nos aporta lo siguiente; el derecho de defensa viene siendo lesionado toda vez que no se le permita al trabajador efectuar su carta de descargo, esto generaría consecuentemente una lesión conjunta de los derechos laborales y fundamentales del trabajador, en base a la defensa previene la comunicación que debe efectuar el empleador al trabajador tal como señalan los entrevistados.

Por otro lado, Díaz (2022) y Babilón (2022) no confirman nuestro supuesto vinculado al Objetivo Específico 1 en concordancia con el Análisis Documental en referencia al material “C”, y, conjuntamente con el Marco Teórico del siguiente antecedente que afirman nuestra postura: Bravo (2019) referente a su artículo titulado *“Causa justa y falta grave: el itinerario del despido, Just cause and gross misconduct: the dismissal*

*itinerary*". Nuestra postura sostiene que, dentro del procedimiento se deben defender y tutelar los mismos derechos que se tutelan en un proceso judicial, ineludiblemente aportaría y coadyuvaría a una mejor garantía a los derechos laborales y fundamentales del trabajador; puesto que, participaría un tercero garantizador dentro de los procedimientos de despido, asegurando que el acto no sea arbitrario y no ponga el riesgo la integridad y dignidad del trabajador.

Se ha verificado la siguiente discusión en base al **Objetivo Específico 2**: Identificar de qué manera se afecta la debida motivación en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728.

Entrevistas realizadas a Ramos (2022), Saravia (2022), Rodríguez (2022), Muñante (2022), confirman nuestro supuesto vinculado al objetivo específico 2. Asimismo, respecto al Análisis Documental El documento A y B. confirman el objetivo 2, además del Marco Teórico del siguiente antecedente afirman nuestra posición: Domínguez y Walter (2017) en su artículo titulado "*El despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones laborales en el ordenamiento jurídico chileno*". Conforme al análisis expuesto contribuye nuestro supuesto específico 2, y la investigación al respecto aporta lo siguiente; todo despido debe estar debidamente motivado por las causales que expresa la norma, justificando congruentemente el principio de la debida motivación frente a la ejecución del despido, solicitando la aplicabilidad de esta y de no ser así multar a las empresas que violan los derechos laborales del trabajador.

Por otra parte, Díaz (2022) y Babilón (2022) no confirman nuestro supuesto vinculado al Objetivo Específico 2, sin embargo, el aporte se direcciona en expresar que el proceso laboral tiene como fin tutelar los actos arbitrarios que lesionan los derechos laborales del trabajador, asimismo en concordancia con el Análisis Documental en referencia al material A, B, C; y , conjuntamente con el Marco Teórico del siguiente antecedente que afirman nuestra postura: Huanayque (2017) en su tesis de pregrado titulado "*Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa*". Ya que, no basta la vía judicial para tutelar un derecho fundamental como es el derecho a la integridad, se deben

direccionar distintos medios donde se efectúe más la participación del Estado garantizando un despido motivado.

## V. CONCLUSIONES

1. En síntesis, sí se confirma el supuesto general de la presente indagación en la que resulta que el procedimiento formal del despido se desarrolla de manera deficiente por la mala praxis de las empresas en el régimen privado frente a los trabajadores, que en consecuencia produce la vulneración de la defensa y la debida motivación por evidenciarse la falta de conocimiento de la normativa expresa bajo amparo de ley, de los cuales se observa la contravención de los derechos laborales individuales, que repercuten en la dignidad del trabajador. Sin embargo, al tener expuesto la normativa a seguir para una efectiva ejecución de despido, se toma en consideración las etapas propias del procedimiento formal de despido en régimen privado expresando causa justa (debida motivación) y permitir su carta de descargos para respetar su derecho de defensa del trabajador.
2. Se concluyó, que si se confirma el supuesto específico 1 , ya que la mayoría de nuestros entrevistaron indicaron que el derecho de defensa se ve limitado en la aplicación del procedimiento formal del despido, ya que en la mayoría de veces, las empresas privadas no permiten que los trabajadores ejerzan su derecho bajo una carta de descargos que ellos mismo realizan, desvirtuando cada imputación dictada por el empleador, no cumpliendo con otorgar el plazo de 6 días hábiles que brinda la ley, por el contrario, vulneran los intereses legítimos del trabajador y superpone el poder del empleador, de la cual la investigación aportó la falta de conocimiento por parte del trabajador al no conocer sus derechos bajo amparo de ley.
3. Ahora bien, con respecto al supuesto específico 2, se confirma ya que existe la ausencia evidente de una causa justa, viéndose que a afectada en el procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, toda vez que no se aplica el marco normativo frente al trabajador respecto a su capacidad o conducta, tal como lo expresa en la ley, que teniendo la oportunidad de determinar la razón justificable, no lo expresen con motivación justificable que amerite la ruptura del vínculo laboral entre el empleador y trabajador.

## VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades competentes (SUNAFIL) cumplir con sus funciones en la fiscalización laboral acudir a las empresas privadas para brindar seguridad y eficacia a los contratos laborales con los trabajadores, y en caso sean propensos a ser despedidos, aquello sea ejecutado bajo un procedimiento formal expreso bajo amparo de ley (esto es Decreto Legislativo N°728, regulado bajo Decreto Supremo 003-97-TR).
2. Se recomienda al Estado declarar procesos judiciales en temas de despido, como procesos de tutela urgente, idea que ha sido perteneciente a uno de nuestros entrevistados Babilón (2022), porque no sólo se afecta el derecho al trabajo, sino también a la dignidad humana, ocasionándole daño moral y daño económico tanto el trabajador y familia. Lo expuesto se evidencia en casos donde el sustento económico se valía por ese trabajo y ahora que ha sido perjudicado no podrá valerse por sí mismo ni por su entorno familiar.
3. Se recomienda a jefes, personal ejecutivo, personal de recursos humanos de las empresas privadas a participar de las capacitaciones, diplomados, conferencias acerca de la correcta praxis del procedimiento formal del despido que se llevan a cabo en estudios jurídicos a nivel nacional, para así fortalecer el respeto de los derechos constitucionales del trabajador como lo son: derecho al trabajo y a la dignidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alarcón, M., et al (2016). Comentarios A La Ley De Productividad y Competitividad Laboral. Lima: Gaceta Jurídica S.A

Alva, A. (2016) Despido laboral: nuevos criterios jurisprudenciales: Lima: Gaceta Jurídica, 2016 (Lima: Impr. Edit. El Búho).

Almonte, N. (2019). *El despido por causa justa relacionado a la capacidad del trabajador: Deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales* [Trabajo Académico para optar por el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú]. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19741/ALMONTE\\_NINA\\_ETHEL\\_NATALIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19741/ALMONTE_NINA_ETHEL_NATALIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Alvarado, G. (2018). *“Análisis del derecho a indemnización en caso de despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado”* [tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura]. [https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1959/DER-ALV-HER\\_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1959/DER-ALV-HER_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Aguilar, F. (2018). El derecho de defensa en el proceso laboral, los límites de su configuración y legal, *Revista ULPGC Online*, pp. 2-40. <https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/98527/1/TFG%20Aguilar%20Rold%C3%A1n%2C%20Francisco.pdf>

Andrade, J. & Botazzo, C. (março de 2022). Bocas trabalhadoras e os reparos possíveis em tempos de pandemia. Trabalho, Educação e Saúde. <https://www.scielo.br/j/tes/a/fzPmrCHY5PdCRkXFvLddL8y/?lang=pt>

Arque, R. (2017). *Evolución del despido incausado en la Jurisprudencia del tribunal constitucional 2002-2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del

Altiplano].[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4238/Arque\\_Monzon\\_Rocio\\_Leonarda.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4238/Arque_Monzon_Rocio_Leonarda.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bravo, W. (julio- diciembre 2019). Causa Justa y falta grave: el itinerario del despido. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 10 (12), pp. 169-200. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/29/32>

Campos, S.(S/F). *¿Cuál es el procedimiento que debe seguir todo empleador para realizar un despido justificado?* Recuperado de: <http://www.sutamp.org/wpcontent/uploads/2012/03/ProcediminetoDespido.pdf>

Cañizares, E. & Suárez, K. (2022). El Método Delphi Cualitativo y su Rigor Científico: Una revisión argumentativa. *Revista Sociedad & Tecnología*,5(3),pp. 530-540.<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/261/544>

Casación Laboral N° 19677-2016 Cusco. Reposición Por Despido Fraudulento Proceso Abreviado – NIpt. [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/08/Casacion-Laboral-19677-2016-Cusco-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/08/Casacion-Laboral-19677-2016-Cusco-Legis.pe_.pdf)

Casación Laboral N° 4400-2017 Lima. Indemnización Por Despido Arbitrario Proceso Ordinario – NIpt. <https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/arweb/Cas-4400-2017-Lima.pdf>

Casación Laboral N° 4494-2017 Lima. Impugnación De Medida Disciplinaria Proceso Ordinario-NIpt. [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/07/Casacion-Laboral-4494-2017-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/07/Casacion-Laboral-4494-2017-Legis.pe_.pdf)

Casación Laboral N° 19087-2015 Lima Indemnización Por Despido Arbitrario Proceso Ordinario. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/07/Cas.-Lab.-19087-2015-Lima-despido-arbitrario-LP.pdf>

Casación Laboral N° 2283-2017 Lima Reposición Laboral Y Otro Proceso Ordinario-NIpt. [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/11/Casaci%C3%B3n-Laboral-2283-2017-Lima-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/11/Casaci%C3%B3n-Laboral-2283-2017-Lima-Legis.pe_.pdf)

Charles, T. (2021). A critical Appraisal of Dismissals at the behest of a third party: The impact of the constitutional labour rights. *Cases/Vonnisse*, pp. 105-125. <http://www.scielo.org.za/pdf/obiter/v42n1/07.pdf>

Crocco, G. (2019). “El pago de una indemnización por despido arbitrario al personal de dirección y confianza en el Régimen Privado, en el Segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018” [Tesis de pregrado, Universidad Peruana los Andes].  
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2007/TESIS%20CR OCCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Conejero, J. (2020). Una aproximación a la investigación cualitativa. *Neumol Pediatr*; 15 (1), pp. 242 - 244. <https://www.neumologia-pediatrica.cl/index.php/NP/article/view/57/57>

Cuba, L. (2017). El despido arbitrario: Desarrollo doctrinario y jurisprudencial. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Domínguez, A. (julio- diciembre de 2021). Las negociaciones incompatibles como causal de despido en Chile. *Revista de Derecho Universidad de Concepción*, 248, pp.43-74.<https://www.scielo.cl/pdf/revderudec/v88n248/0718-591X-revderudec-88- 248- 43.pdf>

Domínguez, A. & Walter, R. (enero - junio de 2017). El despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones laborales en el ordenamiento jurídico chileno. *Revista de Derecho*, (241), pp.7-40.  
<https://www.scielo.cl/pdf/revderudec/v85n241/0718-591X-revderudec-85- 241-00007.pdf>

El peruano (28 de noviembre 2022). Establecen norma para el procedimiento de despido. <https://www.elperuano.pe/noticia/107781-establecen-norma-para-el-procedimiento-de-despido>

Faz, O. & Malagón, D. (mayo-agosto de 2021). La desconexión laboral como nuevo derecho humano. Un análisis de derecho comparado y México. *Revista Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, núm. 161, pp. 541-570. <http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v54n161/2448-4873-bmdc-54-161-541.pdf>

Ferro, v.(S/F). Derecho Individual del trabajo en el Perú. <https://rubio.pe/wp-content/uploads/2019/06/Derecho-Individual-del-trabajo-en-el-Per%C3%BA.pdf>

Franco, D. (enero de 2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de Derecho*, 52, 70-87. <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n52/2145-9355-dere-52-70.pdf>

Gamboa, L.(2017). *Los derechos de los trabajadores y las consecuencias del lus Variandi y del lus Resistendi como mecanismo de control en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2016* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12613/gamboa\\_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12613/gamboa_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gamonal,S. (julio 2017). El despido libre en el contrato de trabajo estadounidense. *Revista Chilena de Derecho Privado*, 28, pp.53-89. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rchdp/n28/0718-8072-rchdp-28-0053.pdf>

Gonzales, L. (2016). *Procedimiento Disciplinario Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A

Hernandez, S. & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Revista Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), pp. 51-53.

Hernandez, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa y cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill- educación.

Huanayque, J. (2017). *“Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa”* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4694/DEhucojc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lalaguna, E. (enero 2018). Aspectos críticos sobre recientes reformas del despido en el ordenamiento español y la posible conveniencia de un fondo de capitalización. *Revista Boliv. de Derecho*, 25, pp.502-521. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rbd/n25/n25\\_a16.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rbd/n25/n25_a16.pdf)

La Rosa, A. (2017). *El Ius Resistendi o Resistentiae en el Régimen Laboral de Construcción Civil* [Trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú]. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8390/LA%20ROSA ORBEZO ANGEL EL%20IUS RESISTENDI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8390/LA%20ROSA%20ORBEZO%20ANGEL%20EL%20IUS%20RESISTENDI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

La OSHA (2017). *Derecho de los trabajadores*. <https://infolibros.org/pdfview/4870-derechos-de-los-trabajadores-osh-usa/>

Legis Perú (2016). CASACIÓN LABORAL N° 19677-2016 CUSCO Reposición por despido fraudulento PROCESO ABREVIADO - NLPT. <https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/08/Casacion-Laboral-19677-2016-Cusco-Legis.pe.pdf>

Li, S., & Rees, C. (2021). Employers' Perceptions of the Labour Contract Law: Regulatory Responses in the Small and Medium-Sized Enterprise Sector in China. *Personnel Review*, 50(3), 1056-1072. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2020-0300>

Limited, E & Stuurman, M. (2021). Dismissal Arising from flouting Covid-19 health and safety protocols. *Cases/Vonnisse*, 53, pp.692-702.  
<http://www.scielo.org.za/pdf/obiter/v42n3/15.pdf>

Martinez, M. (mayo - junio 2021). La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala, Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3).  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/532/672>

Meza, P. (2017). El derecho a la defensa como garantía en las actuaciones de inspección de trabajo en el Perú. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres].  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3300/meza\\_opy.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3300/meza_opy.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Moura, M., Wilma da Silva, M. & Coelho-Lima, F. (2021). A Vivência da Demissão para Trabalhadores Desempregados no Interior do Nordeste. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho (RPOT)*, pp. 1398-1406.  
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v21n1/v21n1a12.pdf>

Navarrete, A. (2017). *Los derechos fundamentales en el procedimiento de despido: Algunas consideraciones a tener en cuenta en el juzgamiento laboral*. Recuperado de: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Congreso-V-Full-273-281.pdf>

Neves, J. (S/F). Introducción al derecho del trabajo.  
<https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Oviedo, M. (2019). *“Incorporación del procedimiento administrativo disciplinario en el Régimen Laboral Privado del Decreto Legislativo N° 728 como garantía de debido proceso”* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30097/Oviedo\\_AME.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30097/Oviedo_AME.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pacheco, J. (2016). *El Derecho de Resistencia como mecanismo de control ante el uso desmedido o abuso del ius variandi* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5873/PachecoCastro\\_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5873/PachecoCastro_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Piñas, L & Viteri, B. et al. (junio 2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, (11), pp.1-22. <http://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe3/2007-7890-dilemas-8-spe3-00011.pdf>

Pleno. Sentencia 142/2021. EXP. N.º 02165-2018-PHC/TC CAJAMARCA SOLANO RODRIGO CHÁVEZ. [https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/02165-2018-HC.pdf?fbclid=IwAR2gwTlezT\\_vanrfKzQtA-mLvdo9LbAlbSdRnSEvMMEfu4dJqMsOvPG1L-U](https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/02165-2018-HC.pdf?fbclid=IwAR2gwTlezT_vanrfKzQtA-mLvdo9LbAlbSdRnSEvMMEfu4dJqMsOvPG1L-U)

Pleno. Sentencia 412/2020 Exp. N.º 00943-2016-Pa/Tc Huaura Marco Antonio Paucarcaja Mercado. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/00943-2016-AA.pdf>

Ribeiro, H., Nunes, L. & Ramon, P. (january - abril 2022). A centralidade do valor na categoria de trabalho abstrato. *R. Katál., Florianópolis*, v.25, n. 1, p. 33-42, <https://www.scielo.br/j/rk/a/GF48FZjZbYxz3rJ8Cnp5cjh/?format=pdf&lang=pt>

Rivas, A. & Rossi, R. (julio-diciembre de 2020). Tutela especial ante el despido de personas con discapacidad en Uruguay: realización del principio de progresividad. *Revista de la Facultad de Derecho*, 49, pp.1-31. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rfd/n49/2301-0665-rfd-49-e114.pdf>

Rochas, P.y Bigruglio, B. (may – august 2021). Essenciais ou descartáveis? Trabalhadores(as) em supermercados "descobertos" durante a pandemia de COVID-19 no Brasil. *Politica & de Sociedade Florianopolis*, 20 (48), pp. 101-122.

Rodriguez, E.; Goyanes, M. y Rosique G.( julio de 2018). Communication research in Spain: labor temporality, intensive production and competitiveness. *Communication & Society*, 31(4), 229-242.  
<https://revistas.unav.edu/index.php/communication-and-society/article/view/35684/30185>

Sáenz, J. (2020). *La extinción del contrato de trabajo. El despido colectivo: evolución, situación actual y tendencias* [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona].

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/670805/jfsp1de1.pdf?sequence=1>

Sentencia (2021). Indemnización por despido arbitrario.  
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/04/Expediente-01020-2021-LPDerecho.pdf>

Sentencia del Tribunal Constitucional (2018). EXP N.º 03343-2018-PA/TC PIURA JUAN MANUEL ARICA VERA. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/03343-2018-AA.pdf>

Sierra, A. (2017). Acción De Tutela Laboral Y Despido Indirecto. Comentario A La Sentencia “Gómez Cattini Con Camilo Ferrón Chile Sa”. Segundo Juzgado Del Trabajo De Santiago 3 Diciembre De 2009,RIT T-11-2009. *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte Sección: Comentarios de Jurisprudencia*,17 (2),pp.325-33.

<https://www.scielo.cl/pdf/rducn/v17n2/art12.pdf>

Sánchez et al.(junio 2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista*. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sanchez, A.(2017).Derechos de los trabajadores. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4598/6.pdf>

Silva González, J.L., Pérez Véliz, A. y Rodríguez Ferrer, Y. (2019): “La protección del derecho a la maternidad de las contratadas en el sector no estatal de la economía en Cuba”, *methaodos.revista de ciencias sociales*, 7 (2): 274-287. <http://dx.doi.org/10.17502/m.rcs.v7i2.263>

Silva, L.(marzo de 2019). El caso del despido indirecto y la suspensión del plazo:

¿Interpretación o creación judicial del derecho?. *Revista Ius et Praxis*, 25(2), 2019, pp. 433 - 458. <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v25n2/0718-0012-iusetp-25-02-00433.pdf>

Tribunal Constitucional (2018). Sentencia del Tribunal Constitucional, EXP N.º 03343-2018-PA/TC PIURA. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/03343-2018-AA.pdf>

Tribunal Constitucional (2017). Sentencia del Tribunal Constitucional, EXP N.º 04424-2017-PA/TC HUÁNUCO. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/04424-2017-AA.pdf>

Toyama, J. Vinatea, L. (2018). VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Valera, F. (12 de junio 2019). Repensando el debido proceso y el derecho de defensa dentro de una audiencia modelo conforme a la Nueva Ley procesal del trabajo. Revista Actualidad Laboral, ISO2810-8442. <https://actualidadlaboral.com/repensando-el-debido-proceso-y-el-derecho-de-defensa-dentro-de-una-audiencia-modelo-conforme-a-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo/>

Vives, T. y Hamui, L. (2021). La codificación y categorización en la teoría fundamentada, un método para el análisis de los datos cualitativos. Revista Inv. Ed. Med., 10 (40), pp. 97-104. <https://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v10n40/2007-5057-iem-10-40-97.pdf>

Zaga, M. & Chayña, I. (2017). *“Análisis de la pérdida de confianza como causal de despido en la relación laboral en el Perú”* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. [http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5876/Zaga\\_Castillo\\_Miriam\\_Grac%20e\\_Chay%c3%b1a\\_Vilca\\_Iris\\_Gleny.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5876/Zaga_Castillo_Miriam_Grac%20e_Chay%c3%b1a_Vilca_Iris_Gleny.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

**TABLA 1:**

**Matriz De Categorización Apriorística**

Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728					
ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Derecho laboral Procedimiento formal del despido y sus componentes derecho de defensa y debida motivación	<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>SUPUESTOS GENERALES</b>	<b>CATEGORÍA N° 1:</b>	1. Ius Variandi 2. Causa justa
	¿Cómo se desarrolla la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728?	Analizar cómo se desarrolla la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728.	La aplicación del procedimiento formal del despido se desarrolla de manera deficiente, vulnerando la defensa y debida motivación dentro del Régimen Privado; en esa línea, se observa la contravención de los derechos laborales individuales, que repercuten en la dignidad del trabajador.	EL DESPIDO	
	<b>PROBLEMA ESPECIFICO 1</b>	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1</b>	<b>SUPUESTO ESPECIFICO 1</b>	<b>CATEGORÍA N° 2:</b>	
	¿De qué manera se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728?	Evaluar de qué manera se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728.	El derecho de defensa se ve limitado en la aplicación del procedimiento formal del despido en el Régimen Privado vulnerando los intereses legítimos del trabajador y superpone el poder del empleador en la relación laboral.	PROCEDIMIENTO FORMAL	1. Derecho de defensa 2. Debida motivación

<b>PROBLEMA ESPECÍFICO 2</b>	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2</b>	<b>SUPUESTO ESPECÍFICO 2</b>		
¿De qué manera se afecta la debida motivación en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728?	Identificar de qué manera se afecta la debida motivación en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728.	La debida motivación se ve afectada en el procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, toda vez que no se aplica el marco normativo sobre causa justa frente al trabajador respecto a su capacidad o conducta.		

*Nota: La presente tabla se detalla los objetivos de nuestra investigación de estudio problemático, a raíz de las categorías y subcategorías que complementan en el desarrollo, asimismo precisando los supuestos del análisis del procedimiento formal del despido.*



8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y los supuestos.													X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X	

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Lima, 18 de octubre del 2022



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
DNI N°09940210 Telf.: 992303480



9.	METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.																	X
10.	PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.																	X

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 99%**

Lima, 18 de octubre del 2022



\_\_\_\_\_  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI N° 06650616 Telf.: 987824353  
 ABOGADO  
 REG CAS 4086





### ANEXO 3

---

#### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:** Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

**INDICACIONES:** El presente instrumento de Recolección de Datos tiene como propósito ...

**Entrevistado/a** : .....

**Cargo** : .....

**Institución** : .....

#### OBJETIVO GENERAL:

Analizar cómo se viene desarrollando la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo N.º 728.

#### Preguntas:

1. ¿Cómo observa la aplicación del procedimiento de despido dentro del régimen privado?

---

---

---

2. ¿En relación a la pregunta anterior, qué opinión le merece la aplicación actual del procedimiento del despido en las empresas privadas?

---

---

---

---

3. ¿Cómo cree que se debería dar el procedimiento formal del despido dentro del régimen privado?

---

---

---

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Evaluar de qué manera se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo N 728.

**Preguntas:**

**4. ¿En su opinión, se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del régimen privado? Fundamentar**

---

---

---

---

**5. En su opinión, ¿Qué otros derechos del trabajador se afectarían con la limitación del derecho de defensa en el procedimiento formal del despido?**

---

---

---

---

**6. Si usted fuera empresa privada en relación al derecho de defensa ¿Consideraría relevante la carta de descargo del trabajador en el procedimiento formal del despido?**

---

---

---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Identificar de qué manera se afecta la debida motivación en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

**Preguntas:**

**7. ¿En su opinión de qué manera se afecta la debida motivación en el procedimiento formal del despido?**

---

---

---

**8. En relación a la pregunta anterior, ¿Considera usted que las empresas privadas privilegian el principio de debida motivación en la ejecución del despido?**

---

---

---

**9. ¿Cómo cree usted que el Estado debe intervenir ante la vulneración y falta de la debida motivación en el procedimiento formal del despido dentro del régimen privado?**

---

---

---

**10. En su experiencia en la rama de derecho laboral, ¿Considera usted que se debe sancionar a las empresas privadas por la falta de la debida motivación en la ejecución del despido frente al trabajador?**

---

---

---

SELLO	FIRMA

## ANEXO 4

**TÍTULO:** Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

**INDICACIONES:** El presente instrumento de Recolección de Datos tiene como propósito ...  
*recibir información valiosa para el desarrollo de la investigación jurídica*

Entrevistado/a : *Walter Cristian Muñoz Valdez*  
Cargo : *Abogado*  
Institución : *Estado Jurídico*

### OBJETIVO GENERAL:

Analizar cómo se viene desarrollando la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo N.º 728.

### Preguntas:

1. ¿Cómo observa la aplicación del procedimiento de despido dentro del régimen privado?

*Lo observo por hostigamiento, coacción, amos y señores  
por culpa de parte del empleador dentro de  
esos conceptos.*

2. ¿En relación a la pregunta anterior, qué opinión le merece la aplicación actual del procedimiento del despido en las empresas privadas?

*Las empresas deben cumplir con todos los  
requisitos por ser ley de leyes para una  
mejor relación laboral.*

3. ¿Cómo cree que se debería dar el procedimiento formal del despido dentro del régimen privado?

*Debería proveer en todo caso notificación al  
trabajador explicando las causas por las cuales se  
despide.*

## OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Evaluar de qué manera se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo N 728.

### Preguntas:

4. ¿En su opinión, se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del régimen privado? Fundamentar

No se afecta por que el empleador no cumple con las normas "suaequanom" de procedimiento administrativo debe cumplir todos los reglamentos de la ley.

5. En su opinión, ¿Qué otros derechos del trabajador se afectarían con la limitación del derecho de defensa en el procedimiento formal del despido?

No afecta los beneficios sociales en la que dicta la norma para lo que es integro y marco al trabajador.

6. Si usted fuera empresa privada en relación al derecho de defensa ¿Consideraría relevante la carta de descargo del trabajador en el procedimiento formal del despido?

Es relevante la contestación en la que se hizo en la carta de descargo, ya que podria ejecutar su defensa contradiciendo al trabajador. Esto es importante.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar de qué manera se afecta la debida motivación en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

### Preguntas:

7. ¿En su opinión de qué manera se afecta la debida motivación en el procedimiento formal del despido?

No afecta por la relación que no se alcanza a una causa justa, se afecta en psicología, salud y economía del trabajador

8. En relación a la pregunta anterior, ¿Considera usted que las empresas privadas privilegian el principio de debida motivación en la ejecución del despido?

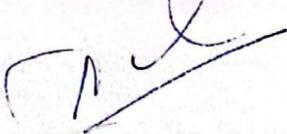
NO, las empresas NO cumplen la formalidad de la norma, ignorando los demás, violando el principio de motivación

9. ¿Cómo cree usted que el Estado debe intervenir ante la vulneración y falta de la debida motivación en el procedimiento formal del despido dentro del régimen privado?

El Estado debe contar con grandes legules inspectores especializados en el derecho laboral para que supervisen y garanticen los derechos laborales. También existen sindicatos.

10. En su experiencia en la rama de derecho laboral, ¿Considera usted que se debe sancionar a las empresas privadas por la falta de la debida motivación en la ejecución del despido frente al trabajador?

Si, en efecto se debe sancionar y multar a las empresas porque se comete muchos abusos por parte del empleador

SELLO	FIRMA
<p>..... WALTER E. MUÑANTE VALDEZ ABOGADO C.A.C.N.L. REG. N° 0106</p>	

**TÍTULO:** Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

**INDICACIONES:** El presente instrumento de Recolección de Datos tiene como propósito...  
*recabar información valiosa para el desarrollo de la investigación jurídica.*

Entrevistado/a : *Jose Luis Diaz Añazco*  
Cargo : *Abogado especialista Derecho Laboral*  
Institución : *Estudio Jurídico*

**OBJETIVO GENERAL:**

Analizar cómo se viene desarrollando la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo N.º 728.

**Preguntas:**

1. ¿Cómo observa la aplicación del procedimiento de despido dentro del régimen privado?

*La carta de preaviso de despido, otorgamiento de 6 días plazo para que formule cargos ante la falta imputada, que hace faltar en el caso.*

2. ¿En relación a la pregunta anterior, qué opinión le merece la aplicación actual del procedimiento del despido en las empresas privadas?

*El procedimiento justamente está establecido en el Decreto supremo 003-97 TR que es la imputación de cargos ante una falta grave que haya cometido, el otorgamiento de 6 días, que el tribunal constitucional señaló que eran días hábiles y la resolución del caso por parte del empleador, es que en resolución un despido o sanción.*

3. ¿Cómo cree que se debería dar el procedimiento formal del despido dentro del régimen privado?

*El que establece la ley, Decreto supremo 003-97 TR, considerando que si se está aplicando el procedimiento formal del despido en las empresas privadas.*

## OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Evaluar de qué manera se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo N 728.

### Preguntas:

4. ¿En su opinión, se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del régimen privado? Fundamentar

se afecta cuando al trabajador no se le otorga el plazo que establece la ley, la ley dice 6 días y el tribunal constitucional señaló que esos 6 días eran hábiles, es decir ni domingos ni feriados, lógicamente al cumplir 125 días con otorgar ese plazo está ejerciendo el trabajador su derecho de defensa.

5. En su opinión, ¿Qué otros derechos del trabajador se afectarían con la limitación del derecho de defensa en el procedimiento formal del despido?

Infraacción al debido procedimiento, hay una diferencia entre proceso y procedimiento

6. Si usted fuera empresa privada en relación al derecho de defensa ¿Consideraría relevante la carta de descargo del trabajador en el procedimiento formal del despido?

Claro, con la carta de descargo tu vas a decidir si esas descargas a ti te combinan o por tu no aplicar la sanción tan lesiva como el despido, entonces tú puedes aplicar una suspensión, pero si el trabajador no hace descargo a pesar de mandar la carta de pre aviso de despido, el trabajador no hace descargo alguno, entonces no te queda más que dar el despido.

Identificar de qué manera se afecta la debida motivación en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

### Preguntas:

7. ¿En su opinión de qué manera se afecta la debida motivación en el procedimiento formal del despido?

Cuando, básicamente se afecta cuando haces una imputación A y B por cometer una falta grave y luego lo despiden por una causal que no está A ni la B y puede ser la C, entonces como el trabajador se ha podido defender ante una causal que la empresa no ha invocado en la carta de pre aviso del despido y sí lo invocas al despedirlo.

8. En relación a la pregunta anterior, ¿Considera usted que las empresas privadas privilegian el principio de debida motivación en la ejecución del despido?

Si, bueno en las empresas que yo asesoro, expresan motivadamente las razones que concluyen en despedir a un trabajador o aplicando un tema de proporcionalidad o razonabilidad, por una sanción menos lesiva, una suspensión por una cantidad de días sin goce de haber.

9. ¿Cómo cree usted que el Estado debe intervenir ante la vulneración y falta de la debida motivación en el procedimiento formal del despido dentro del régimen privado?

El estado interviene a través del poder judicial, donde un trabajador inicia una demanda de impugnación de despido o nulidad de despido, dependiendo el caso y lógicamente entre la fundamentación del trabajador y la empresa en contestar la demanda, pueda favorecer al trabajador por

10. En su experiencia en la rama de derecho laboral, ¿Considera usted que se debe sancionar a las empresas privadas por la falta de la debida motivación en la ejecución del despido frente al trabajador?

No, para mí ese es un acto que sólo le compete al Juez, siempre y cuando la parte demandante establezca un monto indemnizatorio por el daño que se le ha causado, entonces si tu no lo planteas desde la óptica, o sea solamente la nulidad de despido y la reincorporación, pero también puedes interponer la nulidad, la reincorporación, indemnización, que no está

SELLO	FIRMA
<p>JOSE LUIS DIAZ ANAZCO ABOGADO REG. C. A. L. N° 37763</p>	

prohibido establecerle un monto a la empresa.

**TÍTULO:** Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

**INDICACIONES:** El presente instrumento de Recolección de Datos tiene como propósito ...

**Entrevistado/a** : Jessica Saraiva Morroquin  
**Cargo** : Abogada Titular  
**Institución** : Estudio Jurídico Saraiva y Asociados

**OBJETIVO GENERAL:**

Analizar cómo se viene desarrollando la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo N.º 728.

**Preguntas:**

1. ¿Cómo observa la aplicación del procedimiento de despido dentro del régimen privado?

Como no visualizo en la actualidad podemos denotar que existe demasiado abusando por parte del empleador a sus trabajadores, por causas injustificadas violando a los derechos de los trabajadores.

2. ¿En relación a la pregunta anterior, qué opinión le merece la aplicación actual del procedimiento del despido en las empresas privadas?

A consecuencia de la pandemia, las empresas toman medidas y exportan recursos de recurso frente al impacto de la devaluación económica empujando a despedir sin causa alguna, espaldando en el gobierno.

3. ¿Cómo cree que se debería dar el procedimiento formal del despido dentro del régimen privado?

tiene que llevarse en correcto procedimiento por parte de las empresas privadas, realizando un buen análisis para justificar el despido ya que no se puede despedir sin causa alguna violando los derechos del trabajador.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Evaluar de qué manera se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo N 728.

### Preguntas:

4. ¿En su opinión, se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del régimen privado? Fundamentar

Si, puesto que realizan despidos sin causa alguna y esto influye a los despidos en los derechos del trabajador, el derecho de defensa termina siendo un aspecto fundamental para el trabajador.

5. En su opinión, ¿Qué otros derechos del trabajador se afectarían con la limitación del derecho de defensa en el procedimiento formal del despido?

Se afecta el derecho a lo establecido laboral, derecho al propósito de vida y sobre todo el derecho a un debido procedimiento para ejecutar el despido.

6. Si usted fuera empresa privada en relación al derecho de defensa ¿Consideraría relevante la carta de descargo del trabajador en el procedimiento formal del despido?

Por supuesto, es la herramienta dentro del cual el trabajador consigue su defensa frente a los cargos que se le imputa y de su cargo del despido.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar de qué manera se afecta la debida motivación en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

### Preguntas:

7. ¿En su opinión de qué manera se afecta la debida motivación en el procedimiento formal del despido?

No considerando los cargos y no exponiendo los motivos por lo cual se despide al trabajador, frente a ello no respeta y protegen este principio.

8. En relación a la pregunta anterior, ¿Considera usted que las empresas privadas privilegian el principio de debida motivación en la ejecución del despido?

Considero que no, muchas empresas no despedían y no limitan su derecho de subordinación, eso hace que se despedían excesivamente frente al trabajador

9. ¿Cómo cree usted que el Estado debe intervenir ante la vulneración y falta de la debida motivación en el procedimiento formal del despido dentro del régimen privado?

Debe interponer multas y sanciones a la empresa, pero también indemnizar el daño causado ya sea con una reposición o indemnización

10. En su experiencia en la rama de derecho laboral, ¿Considera usted que se debe sancionar a las empresas privadas por la falta de la debida motivación en la ejecución del despido frente al trabajador?

Claro que sí, termina lesionando la integridad del trabajador frente a sus actos arbitrarios que realiza el empleador al trabajador sobreparado por encima de la ley del procedimiento.

SELLO	FIRMA
 <p>ESTUDIO JURIDICO SARAVIA &amp; ASOCIADOS JÉSSICA SARAVIA MARROQUIN REG. CAL. 74837 CORREO: estudiojuridicosaravia@gmail.com CEL: 947146727</p>	 09980419

**TÍTULO:** Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

**INDICACIONES:** El presente instrumento de Recolección de Datos tiene como propósito ...

**Entrevistado/a** : Christopher Efraim Ramos Muriente  
**Cargo** : Abogado  
**Institución** : Ministerio Público

**OBJETIVO GENERAL:**

Analizar cómo se viene desarrollando la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo N.º 728.

**Preguntas:**

1. ¿Cómo observa la aplicación del procedimiento de despido dentro del régimen privado?

Debido a la norma podemos observar un procedimiento protector para susceptible ante la violación de la norma, debe garantizarse un poco más los derechos laborales de la parte más débil.

2. ¿En relación a la pregunta anterior, qué opinión le merece la aplicación actual del procedimiento del despido en las empresas privadas?

En la experiencia puedo concluir que las empresas protegen la normas del procedimiento de despido y consecuentemente ignoran las etapas de la misma.

3. ¿Cómo cree que se debería dar el procedimiento formal del despido dentro del régimen privado?

Con una institución que garantice la correcta aplicación del procedimiento de despido, también podría darse con la participación de un sindicato que fiscalice la correcta aplicación de despido.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Evaluar de qué manera se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo N 728.

### Preguntas:

4. ¿En su opinión, se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del régimen privado? Fundamentar

No afecta siempre y cuando no se le permita emitir su carta de descargo de esa forma se estaría protegiendo un derecho fundamental del trabajador.

5. En su opinión, ¿Qué otros derechos del trabajador se afectarían con la limitación del derecho de defensa en el procedimiento formal del despido?

Derecho a la integridad, derecho a la estabilidad laboral, se afecta también sus beneficios sociales, y demás derechos laborales.

6. Si usted fuera empresa privada en relación al derecho de defensa ¿Consideraría relevante la carta de descargo del trabajador en el procedimiento formal del despido?

Lógico, es en esa etapa donde el trabajador formula su descargo en base a la defensa que le brinda contradiciendo al trabajador frente a sus imputaciones.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar de qué manera se afecta la debida motivación en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

### Preguntas:

7. ¿En su opinión de qué manera se afecta la debida motivación en el procedimiento formal del despido?

No brindando razones ni motivos jurídicos que ampare la norma para despedirlo, más solo despidiendo de forma arbitraria y sin causa alguna.

8. En relación a la pregunta anterior, ¿Considera usted que las empresas privadas privilegian el principio de debida motivación en la ejecución del despido?

En mi experiencia, puedo decir que no. Ya que, en una gran mayoría no justifican normativamente la motivación por el cual se despide.

9. ¿Cómo cree usted que el Estado debe intervenir ante la vulneración y falta de la debida motivación en el procedimiento formal del despido dentro del régimen privado?

El Estado debe proteger a la parte más débil, esto con otorgar mas facultades al Ministerio de Trabajo y SuroAFIL para que garantice y no lesionen los derechos laborales.

10. En su experiencia en la rama de derecho laboral, ¿Considera usted que se debe sancionar a las empresas privadas por la falta de la debida motivación en la ejecución del despido frente al trabajador?

Considero que si, porque frente a ello podemos denotar que frente a esa consecuencia vamos los derechos lesionados del trabajador.

SELLO	FIRMA
CAL 2387	 DNI n° 46308096

**TÍTULO:** Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

**INDICACIONES:** El presente instrumento de Recolección de Datos tiene como propósito ...

**Entrevistado/a** : Aron Verónica Rodríguez Romero  
**Cargo** : Abogado independiente  
**Institución** : Rodríguez & Alvarado Abogados E.I.R.L.

**OBJETIVO GENERAL:**

Analizar cómo se viene desarrollando la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo N.º 728.

**Preguntas:**

1. ¿Cómo observa la aplicación del procedimiento de despido dentro del régimen privado?

La aplicación en sí, se desnaturaliza por la mala ejecución de los empleadores al momento de despedir a un trabajador, violando sus derechos laborales.

2. ¿En relación a la pregunta anterior, qué opinión le merece la aplicación actual del procedimiento del despido en las empresas privadas?

Peísima, puesto que pisotea la integridad y dignidad del trabajador, esto resulta inconstitucional frente a la norma competente.

3. ¿Cómo cree que se debería dar el procedimiento formal del despido dentro del régimen privado?

Considero que debe haber un ente garante que nos permita dar la seguridad que el procedimiento, se da conforme a la norma.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Evaluar de qué manera se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo N 728.

### Preguntas:

4. ¿En su opinión, se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del régimen privado? Fundamentar

Indudablemente, siempre y cuando no se le permita ejercer la defensa del trabajador mediante su carta de descargo.

5. En su opinión, ¿Qué otros derechos del trabajador se afectarían con la limitación del derecho de defensa en el procedimiento formal del despido?

Derecho a la dignidad, a la salud, a su proyecto de vida, a la estabilidad laboral, también se produce un derecho moral y demás derechos laborales como son los beneficios sociales.

6. Si usted fuera empresa privada en relación al derecho de defensa ¿Consideraría relevante la carta de descargo del trabajador en el procedimiento formal del despido?

Exacto, es el único medio por el cual el trabajador puede ejercer su derecho a la defensa, y es en esta etapa donde se debe garantizar los principios y derechos laborales.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar de qué manera se afecta la debida motivación en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

### Preguntas:

7. ¿En su opinión de qué manera se afecta la debida motivación en el procedimiento formal del despido?

Se afectaría si se despide al trabajador sin causa y sin tener alguna, toda decisión al respecto debe ser notificado y justificado.

8. En relación a la pregunta anterior, ¿Considera usted que las empresas privadas privilegian el principio de debida motivación en la ejecución del despido?

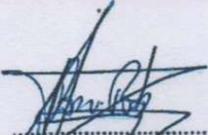
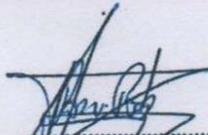
Ni siquiera privilegian el procedimiento general, menos aun el principio de la debida motivación.

9. ¿Cómo cree usted que el Estado debe intervenir ante la vulneración y falta de la debida motivación en el procedimiento formal del despido dentro del régimen privado?

Las instituciones del estado deben tener especialistas que intervengan en primer orden ante la pasividad y omisión y vulneración de los derechos laborales.

10. En su experiencia en la rama de derecho laboral, ¿Considera usted que se debe sancionar a las empresas privadas por la falta de la debida motivación en la ejecución del despido frente al trabajador?

Sancionar y multar sería lo ideal y puesto que debemos erradicar esta mala costumbre del pisoteo de los derechos laborales del trabajador.

SELLO	FIRMA
	
<p>Araceli V. Rodríguez Romero ABOGADO Reg. C.A.C. 8166</p>	<p>Araceli V. Rodríguez Romero ABOGADO Reg. C.A.C. 8166</p>

**TÍTULO:** Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

**INDICACIONES:** El presente instrumento de Recolección de Datos tiene como propósito ...  
recabar información valiosa para el desarrollo de la investigación jurídica

**Entrevistado/a** : Fidel Pabilon Grado:  
**Cargo** : Abogado - Catedrático  
**Institución** : Universidad Cesar Vallejo - UCV

**OBJETIVO GENERAL:**

Analizar cómo se viene desarrollando la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo N.º 728.

**Preguntas:**

1. ¿Cómo observa la aplicación del procedimiento de despido dentro del régimen privado?

Parece un procedimiento expeditivo regulado de la misma manera impidiendo cargos al trabajador que a su vez en falta, dándole plazo para formular su defensa mediante un despido para que luego la empresa decida. Procedimiento mínimo de lo que se puede esperar.

2. ¿En relación a la pregunta anterior, qué opinión le merece la aplicación actual del procedimiento del despido en las empresas privadas?

Me preocupa por reconocer dependiendo de modalidad del contrato del trabajador, pero la realidad es distinta ya que muchas desmejoran el contrato, y eso habría que analizar. Veo que las empresas fallan en tema de impacto co.

3. ¿Cómo cree que se debería dar el procedimiento formal del despido dentro del régimen privado?

El procedimiento no está mal, considero que podría haber más control, con un procedimiento de tutela que le permita garantizar los derechos del trabajador.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Evaluar de qué manera se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo N 728.

### Preguntas:

4. ¿En su opinión, se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del régimen privado? Fundamentar

pero si justificas no, pero si despiden a alguien sin motivo ahí si se vulnera esto dentro del cual va en contra de la constitución, solo puede despedir por causa justa.

5. En su opinión, ¿Qué otros derechos del trabajador se afectarían con la limitación del derecho de defensa en el procedimiento formal del despido?

Derecho de dignidad del trabajador, derecho a la vida, derecho a la salud, dependiendo de situación afectando el derecho moral.

6. Si usted fuera empresa privada en relación al derecho de defensa ¿Consideraría relevante la carta de descargo del trabajador en el procedimiento formal del despido?

Claro que si, que eso pase o no pase ya es otra cosa.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar de qué manera se afecta la debida motivación en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

### Preguntas:

7. ¿En su opinión de qué manera se afecta la debida motivación en el procedimiento formal del despido?

De manera que, en los cuales están los despidos que no se expresan el motivo.

8. En relación a la pregunta anterior, ¿Considera usted que las empresas privadas privilegian el principio de debida motivación en la ejecución del despido?

Creo que lo hacen a partir del año 2002 del caso  
Telefónica se comenzó a estructurar mejor los  
despidos

9. ¿Cómo cree usted que el Estado debe intervenir ante la vulneración y falta de la debida motivación en el procedimiento formal del despido dentro del régimen privado?

Está la vía judicial y también se tiene la vía administrativa  
pero la autoridad administrativa no tiene la posibilidad para  
reparar los trabajadores. Ya pienso por el proceso judicial que

10. En su experiencia en la rama de derecho laboral, ¿Considera usted que se debe sancionar a las empresas privadas por la falta de la debida motivación en la ejecución del despido frente al trabajador?

No debe sancionarse a las empresas por las contradicciones y  
aplicando a la ley, pero se opone es que el  
trabajador haga valer sus derechos por la vía judicial.

SELLO	FIRMA
<p>FIDEL BABILON GRADOS ABOGADO C.A.L. N° 40248</p>	<p> FIDEL BABILON GRADOS ABOGADO C.A.L. N° 40248</p>

## ANEXO 5

---

### GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TITULO

OBJETIVO GENERAL

Autores:

Fecha:

Fuente Documental	Contenido de la fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TITULO

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Autores:

Fecha:

<b>Fuente Documental</b>	<b>Contenido de la fuente a analizar</b>	<b>Análisis del contenido</b>	<b>Conclusión</b>

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TITULO

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Autores:

Fecha

Fuente Documental	Contenido de la fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión

## ANEXO 6

### GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728**

**Objetivo general: Analizar cómo se desarrolla la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728**

Autores: Kimberly Milagros Puell Garcia y Jamir Josué Ramos Muñante

Fecha:10/11/2022

Fuente Documental	Contenido de la fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión
<p>Libro titulado Procedimiento Disciplinario Laboral</p> <p>Autor: Gonzales, L. Editorial: Gaceta Jurídica</p> <p>Año de publicación: 2016.</p>	<p>El autor Gonzales menciona que, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR hace mención acerca del procedimiento de despido por causa y la capacidad que, conforme al artículo 31 del TUO exigen al régimen privado seguir un procedimiento que asegure el derecho de defensa, brindándole al trabajador la posibilidad de demostrar su capacidad o corregir su deficiencia. Asimismo, el cumplimiento del citado procedimiento no será exigido en aquellos casos en que exista falta grave flagrante en los que no resulte razonable tal posibilidad (2016).</p>	<p>La normativa a aplicar el procedimiento de despido es el Decreto Legislativo 728 aprobado por Decreto Supremo Nro. 003-97 TR por medio de la cual contribuye con el principio de igualdad, ejercicio del derecho de defensa y debida motivación.</p> <p>Esto permite que el trabajador demuestre su capacidad intelectual, deficiente y física, corrigiendo su deficiencia en cuanto a su productividad dentro de la empresa y así aquella se rectifique de su postura y no tenga motivos para el término de la relación laboral.</p> <p>Sin embargo, en casos donde se encuentre al trabajador, por ejemplo, se encuentre en estado étílico, ya no será exigible el procedimiento formal del despido por existir flagrancia.</p>	<p>En conclusión, al enfatizar primero con el pre aviso del empleador al trabajador, hay que tener en cuenta si existe una falta grave flagrante, que evidencia de manera directa la falta de capacidad o de acorde a su conducta dentro de la empresa.</p> <p>De lo expuesto, es necesario la postura del trabajador frente a los cargos que se le imputa, respecto a su capacidad o conducta, regulado como los descargos en la normativa laboral, pues de tal forma el empleador pueda proceder con el despido.</p>

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado,  
Decreto Legislativo 728**

**Objetivo general: Analizar cómo se desarrolla la aplicación del procedimiento formal del despido  
dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728**

Autores: Kimberly Milagros Puell Garcia y Jamir Josué Ramos Muñante

Fecha:10/11/2022

Fuente Documental	Contenido de la fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión
Libro titulado DERECHO DE LOS TRABAJADORES:  autor: Jorge Mario Benitez Pinedo editorial: Universidad externado de colombia año: 2020	La OSHA (2017) muestra la desprotección que sufre un trabajador cuando no se le son respetados sus derechos y se pretende evitar las lesiones a sus derechos laborales, para ello se garantiza el cumplimiento del procedimiento laboral para ejecutar cualquier tipo de acto de quebrantamiento de la relación laboral.	Se busca dar protección a los trabajadores en el lugar de trabajo conforme a lo que dicta la ley laboral; así mismo, garantizar de que el empleador ejecute todo acto basado en la legislación competente sin violentar y lesionar la integridad de la persona.	El empleador debe cumplir sus obligaciones y deberes frente al trabajador, garantizando la protección de sus derechos, todo procedimiento debe ejecutarse y acompañarse de la legislación laboral; así mismo informarse dentro del procedimiento todos sus derechos y garantías que protegen al trabajador.

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado,  
Decreto Legislativo 728**

**Objetivo general: Analizar cómo se desarrolla la aplicación del procedimiento formal del despido  
dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728**

Autores: Kimberly Milagros Puell Garcia y Jamir Josué Ramos Muñante

Fecha:10/11/2022

<b>Fuente Documental</b>	<b>Contenido de la fuente a analizar</b>	<b>Análisis del contenido</b>	<b>Conclusión</b>
<p>Libro titulado Derecho de los Trabajadores</p> <p>Autor: Alfredo Sánchez Castañeda Año de publicación:2017</p>	<p>Sánchez (2017) acredita la búsqueda de dar a conocer los derechos humanos y laborales que se le reconocen al trabajador, así mismo, reconocer los procedimientos que fundamenta la norma laboral.</p>	<p>Se describe las sanciones disciplinarias que un trabajador puede ser amonestado si incurre a algunos actos que no se adecuan al reglamento interno de la empresa, frente a ello también se puede solicitar el despido del mismo trabajador, siempre y cuando se actúe y adecue al procedimiento que brinda la legislación.</p>	<p>Los empleadores gozan de derechos laboral del mismo modo como lo cuenta los trabajadores, hay actos donde el empleador pueda ya no disponer de los servicios del trabajador, siempre y cuando sea por una causa justa, además de adecuarse al procedimiento correspondiente a ley.</p>

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

**Objetivo específico 1:** Evaluar de qué manera se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

Autores: Kimberly Milagros Puell García y Jamir Josué Ramos Muñante

Fecha:10/11/2022

Fuente Documental	Contenido de la fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión
<p>Comentarios a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral</p> <p>25 ensayos que analizan la reforma laboral individual</p> <p>Autores: Alarcón Salas, Magaly   Cadillo Ángeles, Carlos   Castañeda Velásquez, Elvira.</p> <p>Editorial: Gaceta Jurídica</p> <p>Año de publicación: 2016.</p>	<p>El trabajador deberá tener la posibilidad de defenderse de las faltas graves imputadas. A su vez, en ningún caso se deberá ver afectado su derecho de defensa, por lo que, en el supuesto de que haya sido exonerado de asistir a trabajar durante el trámite del procedimiento de despido, el empleador tiene la obligación de brindarle todas las facilidades para formular su defensa. Por ejemplo, deberá permitir que acceda a sus correos electrónicos, a documentos que mantiene en su escritorio, etc. (2016, p.329).</p>	<p>En el procedimiento formal del despido en las empresas privadas se encuentra regulado bajo una normativa legal, en la cual uno de los puntos relevantes para que proceda el despido es el escrito de descargos por parte del trabajador, ya que en ningún caso se debe ver afectado y que constitucionalmente se ve protegido ante el despido arbitrario, por ser una parte débil de la relación jurídica de índole laboral.</p> <p>Asimismo, al brindar las facilidades y un tiempo razonable al trabajador para formular su defensa, esta pueda cumplir los parámetros establecidos por ley y acceda a la base de datos de la empresa correspondiente a su información.</p>	<p>El derecho de defensa juega un rol importante y afecta por la falta de conocimiento de la normativa laboral en las empresas privadas para permitir que los trabajadores ejerzan el derecho de defensa, así como tienen la decisión de culminar el contrato de trabajo, también puedan brindar facilidades, como permitir que el trabajador acceda a sus correos para sacar algún medio de prueba que acredite o desvirtúe lo alegado por el empleador.</p>

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

**Objetivo específico 1:** Evaluar de qué manera se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

Autores: Kimberly Milagros Puell Garcia y Jamir Josué Ramos Muñante

Fecha:10/11/2022

Fuente Documental	Contenido de la fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión
<p>DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO EN EL PERÚ</p> <p>Autor: Víctor ferro delgado</p> <p>Editorial: Fondo Editorial Pontifica Universidad católica del Perú</p> <p>Año de publicación: 2019</p>	<p>El autor Ferro resalta que, [...] la desvinculación es expeditiva, que vencido el plazo de periodo de prueba debe cumplir con cursar un preaviso de treinta días al empleador.</p>	<p>Se pretende analizar las facultades con las que goza el empleador de forma limitada, y no sobrellevar de forma excesiva el poder de subordinación que tiene frente al trabajador, respetando los derechos que se otorga al trabajador mediante la legislación laboral peruana.</p>	<p>Se concluye que, si el empleador pretende efectuar el despido, este deberá comunicar al trabajador por escrito los hechos imputables que motivan tomar aquella decisión, otorgando el plazo conforme a ley para que esta pueda ejecutar su descargo en base a su derecho de defensa y no se vea lesionado su integridad ni dignidad como ser humano.</p>

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

**Objetivo específico 1:** Evaluar de qué manera se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

Autores: Kimberly Milagros Puell García y Jamir Josué Ramos Muñante

Fecha:10/11/2022

Fuente Documental	Contenido de la fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión
<p>INTRODUCCIÓN AL DERECHO DE TRABAJO</p> <p>Autor: Javier Neves Mujica Editorial: Fondo Editorial Pontificia Universidad católica del Perú Año de publicación: 2017</p>	<p>El autor Neves (2017) menciona que La retribución que se percibe en estos supuestos se fundamenta en valores superiores, como la defensa de la vida y de la salud del trabajador, y configura el denominado salario social.</p>	<p>Se pretende analizar la desigualdad que se denota en la relación laboral en base al poder económico, donde la norma interviene poniendo límites al empleador, protegiendo consigo al trabajador que resulta ser la parte más débil en la autonomía privada individual.</p>	<p>El derecho del trabajo no ignora la protección que se le brinda a la parte más débil mediante los derechos fundamentales, y en base a esto se justifica la existencia del ordenamiento jurídico laboral, brindando defensas técnicas al trabajador cada vez que se le vulnere sus derechos.</p>

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

**Objetivo específico 2:** Identificar de qué manera se afecta la debida motivación en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

Autores: Kimberly Milagros Puell Garcia y Jamir Josué Ramos Muñante

Fecha:10/11/2022

Fuente Documental	Contenido de la fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión
<p>Libro titulado: El despido arbitrario: Desarrollo doctrinario y jurisprudencial</p> <p>Autor: Cuba Editorial: Gaceta Jurídica S.A Año de publicación 2017</p>	<p>El autor Cuba menciona acerca de [...] la Recomendación N° 119 adoptada por la 47 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, llevada a cabo en 1963, señaló que “el empleador no debería proceder a la terminación de la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, o basada en las necesidades del funcionamiento de la empresa, del establecimiento o servicio” (2017, p.72).</p>	<p>En el año 1963 se llevó a cabo la Conferencia Internacional del Trabajo recomendó por medio de su escrito de recomendación nro. 119 que el empleador tendrá que determinar una causa justificada relacionada con la capacidad o conducta del trabajador para proceder con la terminación de la relación laboral, o que pues está basada a las necesidades propias de la empresa.</p>	<p>En conclusión, se denota la importancia de que exista una causa justa que motive el término de la relación laboral, ya que si este no es debidamente motivado por capacidad o conducta del trabajador tal como se describe en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Labora, Decreto Supremo N° 003-97-TR, estaría en contra del principio de legalidad y debida motivación.</p>

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

**Objetivo específico 2:** Identificar de qué manera se afecta la debida motivación en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

Autores: Kimberly Milagros Puell Garcia y Jamir Josué Ramos Muñante

Fecha:10/11/2022

Fuente Documental	Contenido de la fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión
<p>Libro titulado: VI Pleno Jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional</p> <p>Soluciones Laborales</p> <p>Autores: Toyama y Vinatea Editorial : Gaceta Juridica Año de publicación: 2018</p>	<p>Toyama y Vinatea (2018) refieren que [...] el Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), sobre la terminación de la relación de trabajo (1982), dispone que el derecho al trabajo incluye la legalidad del despido en su artículo 4 e impone, en particular la necesidad de ofrecer motivos válidos para el despido, así como el derecho a recursos jurídicos efectivos en caso de despido improcedente. En similar sentido se encuentra lo dispuesto en la Recomendación N° 143 de la OIT (p.190). Es también elemento común la carta o aviso de despido que el empleador debe dar al trabajador, para que conozca las razones de la rescisión y pueda atacarlas en juicio, así como la sanción por la falta del aviso, considerándolo como injustificado o con algún otro de los adjetivos que las diferentes legislaciones utilizan al respecto</p>	<p>De acuerdo al Pleno Jurisdiccional supremo hace mención de un convenio como parte de un acuerdo en la que dispone que la legalidad debe estar presente dentro del derecho al trabajo, en particular en los casos de despido que amerite el término de la relación laboral y que pues aquella sea por una causa justa ofreciendo motivos validos conforme lo señala en su articulado 4 del referido Convenio N° 158.</p>	<p>En síntesis, el objetivo del presente convenio N° 158 de la Organización Internacional de Trabajo aplica una adecuada motivación en cuanto a motivos validos que acredite el término de la relación laboral con el trabajador, esto se encuentre tipificada en artículo 4 del referido acuerdo, así como ejercer los recursos efectivos en caso pues permita que se declare improcedente el despido.</p>

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

**Objetivo específico 2:** Identificar de qué manera se afecta la debida motivación en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

Autores: Kimberly Milagros Puell Garcia y Jamir Josué Ramos Muñante

Fecha:10/11/2022

Fuente Documental	Contenido de la fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión
Libro titulado: "Despido Laboral" D autor: Armando Alfonso Alva Canales editorial: Gaceta Jurídica año: 2016	El autor Alva (2016) menciona que, [...] Queda claro que el elemento determinante para todo despido, es la existencia de una causa justificante, la cual deberá ser acreditada por el empleador en el proceso. Sin motivación alguna (sin causa justa) o con una motivación endeble, vaga, imprecisa, irregular o falsa, podríamos recorrer todos los tipos de despido regulados tanto por la LPCL como por la desarrollada a nivel jurisprudencial.	Toda extinción del contrato laboral se puede dar de las maneras que dicta la legislación laboral peruana, frente a ello se debe buscar una motivación existente y justificada por la misma. No obstante, no podemos negar las facultades y derechos que contempla el empleador, y puede acudir a este mecanismo por algún conflicto inevitable ocasionada por el trabajador.	Podemos señalar que, la debida motivación al momento de ejecutar el despido resulta imprescindible; porque toda motivación se apoya en la norma y causa justa por la cual se efectúa el quebrantamiento de la relación laboral. Asimismo, podemos señalar que la motivación efectúa la garantía de los derechos laborales del trabajador, y es deber del empleador garantizar este principio.

## ANEXO 7

### GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL (JURISPRUDENCIA)

**Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728**

**Objetivo General: Analizar cómo se desarrolla la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728**

**Autores:** Kimberly Milagros Puell Garcia y Jamir Josué Ramos Muñante

**Fecha:** 10/11/2022

Datos de la Jurisprudencia	Reseña del caso	Análisis de la Jurisprudencia	Conclusión
<p><b>CASACIÓN LABORAL N° 19677-2016 CUSCO</b></p> <p>Reposición de despido fraudulento PROCESO ABREVIADO-NLPT</p>	<p>Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Consettur Machupicchu S.A.C., mediante escrito de fecha seis de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta y tres a cuatrocientos sesenta y cinco, contra la Sentencia de Vista de fecha veintidós de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos ochenta y siete a trescientos noventa y seis, que confirmó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha nueve de junio de dos mil dieciséis, en fojas trescientos cuarenta y nueve a trescientos cincuenta y cinco, que declaró fundada la demanda; en el proceso abreviado laboral</p>	<p>De la revisión de la Sentencia de Vista, se verifica que el Colegiado Superior, confirmó la sentencia apelada, que declaró fundada la demanda, señalando aspectos genéricos, ya que se limita a sustentar su conclusión respecto a la vulneración del debido procedimiento de despido contemplado en el artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, bajo el siguiente argumento:</p> <p>“3.5.13. (...) en el presente caso se advierte serias <b>violaciones del debido procedimiento del despido</b> a nivel administrativo – imputación de cargos</p>	<p>De lo expuesto en el análisis del recurso extraordinario de casación que corresponde calificar a la corte suprema es dar a notar la importancia que tiene debido procedimiento de despido para la conclusión de contrato laboral, emitiendo carta de preaviso, descargo que presenta el trabajo y por último el despido que tenga como sustento una causa justa.</p> <p>En ese sentido, al establecer un debido procedimiento de despido en normativa permite la amplitud y ejercicio de defensa por parte del trabajador, así la empresa justifique el motivo por el cual culmina la relación jurídica laboral.</p>

	seguido por el demandante, Buenaventura Rodríguez Quispe, sobre reposición.	en la carta de pre aviso y en la carta de despido son totalmente diferentes -, lo que corresponde aplicar es la existencia de un despido arbitrario por violación de derechos fundamentales, que tiene amparo constitucional previsto en el artículo 27 y artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Estado Peruano” (2016, p.5).	
--	-----------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL (JURISPRUDENCIA)

**Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728**

**Objetivo General: Analizar cómo se desarrolla la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728**

**Autores:** Kimberly Milagros Puell Garcia y Jamir Josué Ramos Muñante

**Fecha:** 10/11/2022

Datos de la Jurisprudencia	Reseña del caso	Análisis de la Jurisprudencia	Conclusión
<p><b>Resolución Nro. 05 de fecha 26 de abril del 2021</b></p> <p>Recaído en el <b>EXPEDIENTE: 01020-2021-0-1801-JP.LA-02</b> expedido por el Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima</p>	<p>El presente proceso laboral, seguido por Juan Carlos Aparcana Adrianzen, contra Supermercados Peruanos SA, sobre indemnización por despido arbitrario.</p> <p>Ingresó a laborar en supermercados peruanos el 18 de febrero del 2015 Desempeñando el cargo de vendedor, percibiendo una remuneración de S/ 2494.02 soles hasta el 1 de enero del año 2021, fecha en que fue despedido de manera Arbitraria.</p>	<p>Al analizar la presente resolución Nro. CINCO expedida por el juzgado correspondiente, hace mención clara acerca de la manera legal y correcta que debe aplicarse el despido, el cual sólo puede producirse por la existencia de una causa justa relacionada a la capacidad o conducta del trabajador, tal como lo especifica la normativa (De acuerdo al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral). Asimismo, se le niega al trabajador despedir a su trabajador sin antes haber seguido un procedimiento previo de despido, pues corresponde en imputar al trabajador, por escrito, la presunta falta cometida, otorgándole un plazo razonable no menor de 6 días naturales para que presente sus descargos (2021).</p>	<p>En síntesis, este Juzgado hace referencia a un debido procedimiento de despido, que engloba la existencia de una causa justa acorde a su capacidad y conducta, sin embargo, muchas de las empresas privadas transgreden la normativa expuesta conjuntamente con el derecho de defensa del trabajador para desvirtuar cada punto que se le imputa, que da origen a mencionar el principio de igualdad y defensa, que permite un mayor alcance de los hechos que se le imputa al trabajador.</p> <p>Pues lo que se busca es que, a través del debido procedimiento de despido, es la protección del derecho a la defensa y debida motivación.</p>

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL (JURISPRUDENCIA)

**Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728**

**Objetivo General: Analizar cómo se desarrolla la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728**

**Autores:** Kimberly Milagros Puell Garcia y Jamir Josué Ramos Muñante

**Fecha:**10/11/2022

Datos de la Jurisprudencia	Reseña del caso	Análisis de la Jurisprudencia	Conclusión
<p>SENTENCIA TRIBUNAL CONSTITUCIONAL</p> <p><b>RECAIDO EN EL EXP N.º 03343-2018-PA/TC PIURA</b></p> <p>JUAN MANUEL ARICA VERA</p>	<p>Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Juan Manuel Arica Vera contra la resolución de fecha 30 de mayo del 2018, expedida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Piura, que declaro infundada la demanda de amparo presentado con fecha 28 de abril de 2017, contra T gestiona Logística SAC solicitando se disponga su reposición en su puesto de trabajo como técnico en la Zonal de Piura.</p> <p>Alegando el trabajador la violación de derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso.</p>	<p>También este Tribunal ha establecido en reiterada jurisprudencia (Sentencia 03359- 2006-PA/TC, por todas) “que el debido proceso y los derechos que lo conforman, p. e., el derecho de defensa resulta aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica, máxime si ha previsto la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión. En tal sentido, si la emplazada consideraba que el actor cometió alguna falta, debieron comunicarle, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarles un plazo prudencial a efectos de que mediante la expresión de los descargos correspondientes pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa” (2018, p.4-5).</p>	<p>En síntesis, este presente caso declaró fundada la demanda de amparo por acreditarse la afectación de los derechos al trabajo y al debido proceso, ya que las instancias precedentes no dieron un correcto análisis al debido procedimiento de despido relacionado al derecho de defensa que en sede constitucional pues está reconocido como pieza fundamental para que el resultado sea justo y concordante con el principio de legalidad.</p>

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL (JURISPRUDENCIA)

**Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Evaluar de qué manera se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728**

**Autores:** Kimberly Milagros Puell Garcia y Jamir Josué Ramos Muñante

**Fecha:**10/11/2022

<b>Datos de la Jurisprudencia</b>	<b>Reseña del caso</b>	<b>Análisis de la Jurisprudencia</b>	<b>Conclusión</b>
<b>Pleno Sentencia 142/2021 – Exp. 02165-2018-PHC/TC</b>	Se debate sobre la aplicación del derecho de defensa, en cuanto se toma conocimiento de los hechos que se le atribuye al civil, y donde este alega haber impedido ejecutar las garantías que señala la propia Constitución Política del Perú para defender de las acusaciones que se les señala.	La constitución resalta en sus textos el reconocimiento del derecho de defensa, de la cual brinda una garantía de especie justiciable que busca proteger los derechos fundamentales de las personas y que esta no se quede desprotegida, y esta termina lesionada cuando unas de las partes quedan impedidas de cualquier accionar judicial que lo pueda ayudar en el proceso para demostrar su responsabilidad mediante los medios que sean necesarios y eficientes.	Resulta necesario ejercer actos de notificación hacia la otra parte, para que este mismo pueda ejercer su derecho de defensa y que con la omisión no se afecte su derecho fundamental reconocida en la constitución; y, a través de ello. se pueda ejercer una decisión que esté fundamentada y motivada.

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL (JURISPRUDENCIA)

**Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Evaluar de qué manera se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728**

**Autores:** Kimberly Milagros Puell Garcia y Jamir Josué Ramos Muñante

**Fecha:**10/11/2022

<b>Datos de la Jurisprudencia</b>	<b>Reseña del caso</b>	<b>Análisis de la Jurisprudencia</b>	<b>Conclusión</b>
<b>CASACIÓN LABORAL N. ° 4400-2017 LIMA</b>	El demandante solicita el pago en un monto de más de sesenta mil por concepto de indemnización por haberse efectuado un despido arbitrario en su contra, y así mismo, habiéndose vulnerado su derecho de defensa al despedirlo sin causa alguna.	Se pretende analizar y a su vez determinar si durante el despido se llegó a infringir o no las normas garantizan los derechos laborales de la persona, teniendo en cuenta que este mismo pretende dar cumplimiento a los principios y garantías que se lo otorgan al trabajador como símbolo de defensa.	La legislación laboral en su propia norma y contenido, logran otorgar derechos, principios y garantías al trabajador, que exigen obligatorio cumplimiento por parte del empleador y órgano jurisdiccional en caso se llevase en un proceso laboral. Entre ellos se resalta el derecho de defensa.

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL (JURISPRUDENCIA)

Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado,  
Decreto Legislativo 728

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Evaluar de qué manera se afecta el derecho de defensa en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

**Autores:** Kimberly Milagros Puell Garcia y Jamir Josué Ramos Muñante

**Fecha:**10/11/2022

Datos de la Jurisprudencia	Reseña del caso	Análisis de la Jurisprudencia	Conclusión
<b>CASACIÓN LABORAL N. ° 4494-2017 LIMA</b>	Se afecta y vulnera el derecho de defensa del trabajador dentro de un procedimiento disciplinario, la demandante solicita la impugnación de la sanción disciplinaria en su contra.	Se desprende del análisis que, resulta necesario efectuar previamente una notificación al personal de trabajo sobre las faltas que se le imputa de forma detallada, a fin de que esta pueda ejercer su defensa frente a los hechos que se le imputan, comunicando por escrito los cargos que se le atribuye acompañado de sustento probatorio.	Los derechos que se aplican en el debido proceso, no solo deben aplicarse en los procesos judiciales, también debe aplicarse en los procedimientos administrativos y en su general, de la cual el debate se encuentre en la restricción de derechos, frente a ello, se debe garantizar el derecho de defensa de que se comunique previamente la infracción cometida.

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL (JURISPRUDENCIA)

**Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado,  
Decreto Legislativo 728**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Identificar de qué manera se afecta la debida motivación en la aplicación  
del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728**

**Autores:** Kimberly Milagros Puell Garcia y Jamir Josué Ramos Muñante

**Fecha:**10/11/2022

Datos de la Jurisprudencia	Reseña del caso	Análisis de la Jurisprudencia	Conclusión
<p><b>CASACIÓN LABORAL N° 19087-2015 LIMA</b> Indemnización por despido arbitrario PROCESO ORDINARIO</p>	<p>Recurso de casación interpuesto por la demandante María del Carmen Martel Aguirre contra la sentencia de vista de fecha 20/05/2015 que confirmo la sentencia que declaro infundada la demanda, en el proceso seguido con la demandada Cooperativa de Ahorro y Crédito la Rehabilitadora LTDA.</p> <p>La recurrente denuncia como causales la inaplicación de los artículos 31 y 32 del Texto Único Ordenado del DL N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.</p>	<p><b>Octavo:</b> En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador (2016, p.5).</p>	<p>En síntesis, la correcta aplicación del procedimiento formal del despido debe estar sujeto a una debida motivación y fundamentado con respecto a una causa justa que dependa de su capacidad o conducta contemplado en una legislación que las empresas privadas desconocen y no aplican.</p>

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL (JURISPRUDENCIA)

Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Identificar de qué manera se afecta la debida motivación en la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728

**Autores:** Kimberly Milagros Puell Garcia y Jamir Josué Ramos Muñante

**Fecha:**10/11/2022

Datos de la Jurisprudencia	Reseña del caso	Análisis de la Jurisprudencia	Conclusión
<p><b>Pleno. Sentencia 412/2020</b></p> <p><b>EXP. N° 00943-2016-PA/TC HUAURA MARCO ANTONIO PAUCARCAJA MERCADO</b></p> <p><b>EXPEDIDO POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL</b></p>	<p>Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Marco Antonio Paucarcaja Mercado contra la resolución de fojas 205, de fecha 1 de octubre de 2015, expedida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huaura, que declaró improcedente la demanda de autos.</p>	<p>Debe resaltarse que el artículo 22 del Decreto Legislativo 728 establece lo siguiente: "Para el despido de 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". En ese sentido, este Tribunal considera que la norma prevé una obligación del empleador de exponer las razones que sustentan el despido, por lo que es posible reconocer un derecho a la debida motivación en estos casos en favor del trabajador despedido o que se intenta despedir (2016, p.5).</p>	<p>Por lo tanto, es indispensable el ejercicio del derecho de defensa por parte del trabajador en desvirtuar la imputación de una falta grave de acuerdo a su conducta o el déficit en su capacidad, de ahí parte el inicio de la debida motivación en el procedimiento formal del despido, pues la empresa (empleador) brinda sustento jurídico legal para culminar la relación laboral con la otra parte que viene a ser el trabajador.</p>

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL (JURISPRUDENCIA)

**Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado,  
Decreto Legislativo 728**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Identificar de qué manera se afecta la debida motivación en la aplicación  
del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728**

**Autores:** Kimberly Milagros Puell Garcia y Jamir Josué Ramos Muñante

**Fecha:**10/11/2022

Datos de la Jurisprudencia	Reseña del caso	Análisis de la Jurisprudencia	Conclusión
<p><b>CASACIÓN LABORAL Nº 2283-2017 LIMA</b> REPOSICIÓN LABORAL Y OTRO PROCESO ORDINARIO-NLPT</p> <p>EXPEDIDO POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA</p>	<p>Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Cerámicos Peruanos Sociedad Anónima, mediante escrito presentado el catorce de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos treinta a trescientos cincuenta y siete, contra la Sentencia de Vista del veintiséis de septiembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos tres a trescientos veinticinco vuelta, que confirmó la sentencia apelada de fecha uno de diciembre de dos mil catorce, que corre de fojas doscientos cuarenta y cuatro a doscientos cincuenta vuelta, que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Erasmo Chiroque Parillas, sobre reposición laboral y otro.</p>	<p>De acuerdo al <b>décimo considerando</b> del presente recurso extraordinario de casación, y al caso concreto el imputarse la falta grave conforme a las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador, se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas. Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el <b>artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, LPCL</b>, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, según el cual ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo entonces al empleador probar la causa de despido y al trabajador la existencia de la misma, cuando la invoque (2017).</p>	<p>En síntesis, la importancia de imputar una falta o sanción administrativa por parte de la empresa, debe ser de acorde a ley y debidamente motivada, pues corresponde a la empresa mencionar las causas justificables para que proceda el despido, sin embargo, esto se emite con una carta pre aviso y descargo para el trabajador ejerza su derecho de defensa.</p>



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, URTEAGA REGAL CARLOS ALBERTO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Análisis sobre la aplicación del procedimiento formal del despido dentro del Régimen Privado, Decreto Legislativo 728", cuyos autores son RAMOS MUÑANTE JAMIR JOSUE, PUELL GARCIA KIMBERLY MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 02 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
URTEAGA REGAL CARLOS ALBERTO <b>DNI:</b> 09803484 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4065-3079	Firmado electrónicamente por: CURTEAGAR el 02- 12-2022 11:17:10

Código documento Trilce: TRI - 0467838