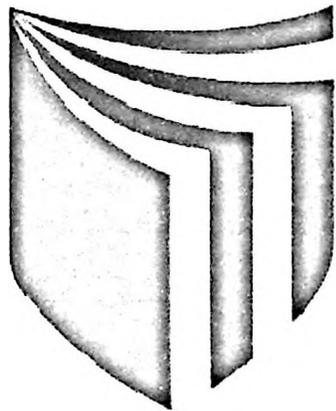


FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO



UCV

**UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO**

TÍTULO

**REPOSICIÓN DEL TRABAJADOR ANTE LA PRUEBA
DE UN DESPIDO FRAUDULENTO O INCAUSADO
DESDE LA PERSPECTIVA JURISPRUDENCIAL**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

VITE ABAD GUIACARINY MILAGROS

ASESOR

Mgtr. Zhenia Djanira Aparicio Aldana

PIURA – PERÚ

2012

PRESENTACIÓN

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

.....

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

REPOSICIÓN DEL TRABAJADOR ANTE LA PRUEBA DE UN DESPIDO FRAUDULENTO O INCAUSADO DESDE LA PERSPECTIVA JURISPRUDENCIAL

Asesor metodólogo

Asesor especialista

DEDICATORIA

“La presente investigación la dedico a Dios Todopoderoso, a mis padres, hermano y al Estudio Jurídico Alva, Rubina, Molero & Castillo Abogados, Asesores Y Consultores SAC por su apoyo desinteresado en mi crecimiento personal y profesional”

AGRADECIMIENTO

“Gracias a mis padres por su apoyo incondicional durante mi paso por las aulas universitarias y a mi asesora jurídica Mg. Zhenia Djanira Aparicio Aldana”.

INTRODUCCIÓN

Uno de las formas de extinción de la relación laboral y tal vez la que más controversia genera en nuestra realidad debido a la contraposición de intereses de las partes que lo conforman, es el despido. La presente investigación gira en torno al despido fraudulento desde la perspectiva jurisprudencial, y hablar de esta clase de despido creado por el Tribunal Constitucional es abordar uno de los temas más controvertidos en la actualidad en materia laboral.

Por ello, se ha realizado la presente investigación con la finalidad de dar a conocer con mayor profundidad acerca del despido fraudulento, los efectos que ésta clase de despido genera, y así poder determinar si procede la reposición del trabajador en caso de esté ante un despido fraudulento, tomando en consideración el aspecto jurisprudencial y el análisis que vienen realizando diversos doctrinarios nacionales.

La investigación se estructura de la siguiente manera, un marco metodológico el cual consta del planteamiento del problema y la formulación del mismo, así también la justificación de la investigación tanto doctrinal, normativa y jurisprudencial; los objetivos de la investigación, ya sean generales y específicos; la hipótesis y los métodos, técnicas e instrumentos de la investigación.

Así también, la presente investigación contiene un marco teórico, en el cual se han desarrollado temas pertinentes, que nos lleven a profundizar en nuestro tema materia de investigación, así hemos considerado, el derecho laboral, desde su origen, definición, principios aplicables; la relación laboral, su concepto, elementos, sujetos; contrato laboral, sus elementos, la forma como se perfecciona y los efectos del mismo; el despido, noción y tipos; y en específico el despido fraudulento, para el cual se ha considerado un apartado del mismo al ser nuestro tema de investigación, considerando su definición y los efectos que esta clase de despido produce.

Finalmente, el tercer capítulo se centra en los resultados de la investigación, para lo cual se ha realizado el desarrollo de los objetivos de la investigación, de la propuesta

formulada, tomando en consideración la aplicación doctrinal y jurisprudencial, culminando con la solución al problema generado. El resultado de la investigación consiste en que la reposición del trabajador en caso de un despido fraudulento que requiere prueba no procedería en la vía ordinaria laboral, basándonos en que ésta clase despido no se encuentra regulada en la norma laboral.

Estando seguros que el presente trabajo de investigación será de mucha utilidad e interés para los lectores interesados en derecho laboral, en cuanto a clases de despidos y los efectos que éstos producen; asimismo, servirá como referencia para futuras investigaciones.

RESUMEN

La presente investigación es de tipo Pura, cuyo objetivo general es determinar si procede reposición del trabajador en caso se esté ante un despido fraudulento. Para ello, ha sido oportuno realizar una investigación pormenorizada acerca del controvertido tema en la actualidad como es el despido, profundizando en las clases de despido, tales como despido nulo, arbitrario, incausado, pero sobre todo en el despido fraudulento, desde una perspectiva jurisprudencial y doctrinal.

El despido fraudulento no se encuentra regulado en la norma laboral, vale decir, en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, puesto que ha sido creado por el Tribunal Constitucional, brindando una definición del mismo en la Sentencia del 13.03.2003 emitida en Expediente N° 976-2001-AA/TC y señalando en calidad de precedente vinculante en la Sentencia del 28.11.2005 emitida en Expediente N° 206-2005-PA/TC, que cuando exista duda sobre los hechos de un despido fraudulento en un proceso de amparo se deberá acudir a la vía ordinaria laboral a fin de solicitar reposición. A diferencia del despido nulo y arbitrario que si están regulados en la norma laboral, donde procede reposición para el primer caso e indemnización para el segundo.

Ante ello, y de la investigación realizada hemos podido concluir que, pese a ser precedente vinculante, es insuficiente lo dicho por el Tribunal Constitucional al remitirnos a la vía ordinaria laboral a fin de solicitar la reposición ante un despido fraudulento, cuando éste despido no se encuentra regulado; además que existe una extralimitación por parte del Tribunal Constitucional puesto que remitirnos a la vía ordinaria laboral le corresponde al legislador. Siendo así, consideramos que no procedería la reposición en la vía ordinaria laboral alegando despido fraudulento, siendo necesaria la regulación del mismo en la norma laboral, correspondiendo la indemnización ante dicha clase de despido.

ABSTRACT

This investigation is pure, whose overall objective is determine whether to reset the case worker is dismissed before a fraud. To do this, it was useful to a detailed investigation on the controversial issue today as dismissal, delving into the classes of dismissal, such as dismissal null, arbitrary, uncaused, but especially in the fraudulent dismissal from a jurisprudential perspective and doctrine.

The fraudulent dismissal is not regulated in the labor standard, it means, in the Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral approved by Decreto Supremo N° 003-97-TR, since it was created by the Tribunal Constitucional, providing a definition of the judgment of 13.03.2003 issued in File No. 976-2001-AA/TC and pointing as binding precedent in the judgment of 28.11.2005 issued in File No. 206-2005-PA / TC, that where there is doubt about the facts of a fraudulent dismissal under process should go to work the ordinary way to request replacement. Unlike null and arbitrary dismissal if they are regulated by the labor standard, where appropriate replacement for the first case and compensation for the latter.

Response, and the research we have concluded that, despite being binding precedent is insufficient what was said by the Tribunal Constitucional referring us to the ordinary labor market in order to apply for reinstatement to a fraudulent dismissal, when the dismissal is not regulated in the standard, plus there is an overreaching by the Tribunal Constitucional as to send us via ordinary labor belongs to the legislator. So, we believe that the replacement would not proceed in the ordinary dismissal alleging fraudulent job, requiring the regulation of the same in the standard labor compensation corresponding to this kind of dismissal.

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

INTRODUCCIÓN

RESUMEN

ABSTRAC

1. INTRODUCCIÓN

1.1 PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.1.3 JUSTIFICACION	3
1.1.3.1 Justificación Doctrinal	3
1.1.3.2 Justificación Normativa	7
1.1.3.3 Justificación Jurisprudencial	8
1.1.4 ANTECEDENTES GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.1.4.1 TESIS.	10
1.1.4.2 MONOGRAFÍAS.	11
1.1.4.3 JURISPRUDENCIAS.	13
1.1.4.4 LEGISLACIÓN.	14
1.1.5 OBJETIVO	15
1.1.5.1 Objetivo General	15
1.1.5.2 Objetivo Específico	15
1.2 MARCO TEÓRICO	
1.2.1 DERECHO LABORAL	15
1.2.1.1 Origen	15
1.2.1.2 Definición	19
1.2.1.3 Principios aplicables	20
a) Principio in dubio pro operario:	22
b) Principio de la condición más beneficiosa para el trabajador:	23
c) Principio de igualdad de la remuneración	25

d) Principio de primacía de veracidad o primacía de la realidad	25
e) Principio de inalterabilidad de las remuneraciones y condiciones de trabajo en beneficios del trabajador	27
f) Principio de probidad	28
g) Principio de Irrenunciabilidad	28
1.2.2 RELACIÓN LABORAL	30
1.2.2.1 Concepto	30
1.2.2.2 Elementos	32
a) Prestación personal del servicio:	33
b) Subordinación:	34
c) Remuneración:	37
1.2.2.3 Sujetos	42
a) Trabajador	43
b) El empleador:	44
1.2.2.4 Efectos	45
1.2.3 CONTRATO LABORAL	48
1.2.3.1 Noción jurídica	48
1.2.3.2 Elementos	51
1.2.3.3 Perfección	54
1.2.3.4 Efectos	56
1.2.4 DESPIDO	59
1.2.4.1 Noción Jurídica	59
1.2.4.2 Tipos de Despido	64
a) Despido nulo:	64
b) Despido arbitrario	68
c) Despido Incausado	70
d) Despido Fraudulento	71
1.2.4.3 Efectos del Despido	72
1.2.5 DESPIDO FRAUDULENTO	82

1.2.5.1	Noción Jurídica	82
1.2.5.2	Efectos	87
2.	MARCO METODOLOGICO	
2.1	PROPOSICIÓN	91
2.2	METODOLOGÍA APLICABLE	
2.2.1	Tipo de Investigación	91
2.2.2	Métodos de Investigación	91
2.2.3	Técnicas e Instrumentos de Investigación	93
3.	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1	DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	94
3.2	DESARROLLO DE LA HIPOTESIS FORMULADA Y RESPUESTA A LA FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	100
3.3	APLICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA NACIONAL	102
3.4	APLICACIÓN DOCTRINAL	105
3.4.1	Doctrina nacional	105
3.4.2	Doctrina Comparada	106
3.5	SOLUCIÓN A LA PROBLEMÁTICA GENERADA	107
	CONCLUSIONES	109
	RECOMENDACIONES	110
	PROPUESTA	111
	BIBLIOGRAFÍA	112