



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Tratamientos de los despidos laborales y la protección a la estabilidad
laboral consideradas por las Sentencias del Tribunal Constitucional,
2003-2015**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA:

Jacqueline Deysy Montañez Paucar

ASESOR TEMÁTICO:

Dra. Betty Silveria Huarcaya Ramos

ASESOR METODOLÓGICO

Dr. Jorge Rodríguez Figueroa

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral

LIMA-PERÚ

2018

Página del jurado

.....
Presidente

Betty Silveria Huarcaya Ramos

.....
Secretario

Eliseo Wenzel Miranda

.....
Vocal

Job Prieto Chavez

Dedicatoria:

Dedico esta tesis a nuestro señor Jesucristo y a mis padres Brígida y Octavio, por el apoyo y fortaleza incondicional que me brindaron toda esta etapa de preparación académica y con sacrificio y dedicación me han guiado por el camino de la verdad y honestidad.

Agradecimiento:

Agradezco, a mi familia por todo su apoyo brindado hacia mi persona, y en especial a mis asesores, Dra. Betty Huarcaya Ramos y Dr. Jorge Rodríguez Figueroa, que han tenido paciencia y dedicación en sus asesoramientos, asimismo, la ilusión de ver en mí una Abogada.

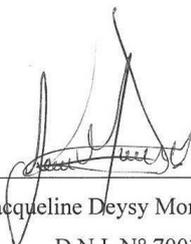
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Jacqueline Deysy Montañez Paucar, identificada con documento nacional de identidad N° 70033781, con la finalidad de dar cumplimiento con lo dispuesto en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, declaro bajo juramento que:

- 1.- Toda la documentación que adjunto en el presente trabajo es auténtica y veraz.
- 2.- Este trabajo no ha sido auto-plagiado, es decir, que la presente investigación no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado o título profesional.
- 3.- Los datos descritos en los son verídicos; no han sido duplicados, falseados ni copias, por tanto, los resultados que se desarrollan en la presente tesis constituirán reales aportes a la problemática investigada.

En tal sentido, de observarse algún fraude, plagio, auto plagio, piratería, falsificación o ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión de los documentos como de información aportada asumo la responsabilidad que corresponda, por lo cual, me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, julio de 2018



Jacqueline Deysy Montañez Paucar

D.N.I. N° 70033781

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a lo señalado por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de Abogado, es así que presento el trabajo de investigación denominado: Tratamientos de los despidos laborales y la protección a la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015. Asimismo, el presente trabajo de investigación consta en VI capítulos: en el capítulo I se muestra la introducción donde está sujeto por los trabajos previos de la materia, así como el marco teórico, formulación del problema, justificación del estudio y supuestos u objetivos del trabajo. En el capítulo II se desarrollará acerca del método, que contiene el diseño de investigación, métodos de muestreo, incluidos escenario del estudio, caracterización de sujetos, plan de análisis o trayectoria metodológica; así como el rigor científico, análisis cualitativos de los datos y por ultimo aspectos éticos. En el capítulo III, se formula la descripción de resultados, en el capítulo IV se realiza la discusión de la problemática presentada por la tesis. En el capítulo V se describe las conclusiones del trabajo de investigación. En el capítulo VI se determina las recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

La presente tesis tendrá como objetivo analizar los tratamientos de los despidos laborales que determinan la estabilidad laboral consideradas en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015; asimismo, siendo necesario explicar el despido incausado y fraudulento conforme a las sentencias en los años en mención.

Señores miembros del jurado propongo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación y espero que este conforme a los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Abogado.

La autora.

ÍNDICE

Pág.

CARATULA

Página del jurado i

Dedicatoria: iv

Agradecimiento: v

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD **¡Error! Marcador no definido.**

PRESENTACIÓN **viii**

RESUMEN **xiii**

ABSTRACT **xv**

I. INTRODUCCIÓN **16**

1.1.- Aproximación Temática 17

1.2.- Marco Teórico 27

1.3.- Formulación del problema 69

1.4.- Justificación del estudio 73

1.5- Supuestos u Objeto de trabajo 76

II. MÉTODO **78**

2.1. Diseño de Investigación 79

2.2. Método de Muestreo 81

2.3. Rigor Científico 85

2.4. Análisis Cualitativos de los Datos 89

2.5. Aspectos éticos 91

III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	92
IV. DISCUSIÓN	115
V. CONCLUSIÓN	125
VI. RECOMENDACIONES	127
VII. REFERENCIAS	129
ANEXOS	133
ANEXO 1 Matriz de consistencia	134
ANEXO 2 Validación de instrumento	137
ANEXO 3 Guía de Entrevista	143
ANEXO 4 Proyecto de Ley	153
ANEXO 5 Entrevistas	155

Lista de figuras

Figura 1: Tipos de despidos laborales

Figura 2: Clasificación del Despido Laboral

Figura 3: Clasificación de la Estabilidad Laboral

Lista de Tablas

Tabla 1. Sentencias del Tribunal Constitucional sobre despido arbitrario 2003-2015

Tabla 2. Sentencias del Tribunal Constitucional sobre despido incausado 2003-2015

Tabla 3. Sentencias del Tribunal Constitucional sobre despido Fraudulento 2003-2015

Tabla 4. Caracterización de Sujetos

Tabla 5. Validación de Instrumentos

RESUMEN

La materia del trabajo de investigación contiene los tratamientos y análisis de los tratamientos de los despidos laborales y la protección a la estabilidad laboral contenidas en las sentencias del Tribunal Constitucional, otorgándole debida protección jurídica contra el despido incausado y fraudulento contenidas en el ordenamiento jurídico laboral, regulado por el Tribunal Constitucional en sus sentencias, en el caso emblemático Fetratel en el año 2001, siendo antecedente fundamental y argumentativa para las casuísticas sucesivas. En ese sentido, la esencia del presente trabajo de investigación se desarrollará sobre la procedencia del estudio de los tratamientos de los despidos laborales en las sentencias del Tribunal Constitucional 2003-2015 y su protección a la estabilidad laboral en los casos del despido incausado y fraudulento, en el cual se realiza, en primer lugar, un análisis de los tipos y causalidad de los despidos laborales, asimismo la procedencia para el desarrollo de estos tipos de proceso, competencia y objetivo del Tribunal Constitucional como ente regulador de la Constitución.

Cabe señalar, que el estudio de la estabilidad laboral como fuente de doctrina, reconocido en la Organización Internacional de Trabajo y Tratados Internacionales, incidieron en las sentencias del Tribunal Constitucional, con las creaciones jurisprudenciales y evolución a la doctrina jurisprudencial en relación al despido incausado y despido fraudulento. La presente investigación esta sostenida, en el estudio y análisis de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, recaídas en las sentencias ya mencionadas líneas arriba, realizando un estudio en concordancia con cada una de las sentencias citadas y un tratamiento amplio en relación al análisis del artículo 27° de la Carta Magna, prescribe un dispositivo legal sobre la protección contra el despido arbitrario.

En ese sentido, en la presente materia de investigación se ha desarrollado el método de investigación con un enfoque cualitativo, con el diseño de teoría fundamentada y con el tipo de investigación básica, por que busca dar un mayor análisis y énfasis a las teorías creadas por el Tribunal Constitucional, obteniendo un muestreo no probabilístico ya que a criterio propio se buscó a los especialistas en la materia para dar confiabilidad, así como las sentencias del tribunal constitucional en materia de despido en los periodos de 2003-2015.

Finalmente, se concluye en el presente trabajo de tesis, que el adecuado tratamiento a los despidos laborales lo precisa el Tribunal Constitucional, generando doctrina

jurisprudencial, la protección al derecho fundamental del trabajo, cuando se incurra en despidos arbitrarios, incausado y fraudulento, por lo que ha generado a conservar una protección absoluta al trabajador, siendo así que nuestro ordenamiento jurídico laboral ubica en un esfera superior y distinto, al regularlo en el espacio del amparo jurídico contra el despido, tipificado en el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, considerando a la estabilidad laboral constante llamado así en la antigua historia, en la tutela restitutoria, considerando un derecho con rango de ley como el derecho a trabajar, siendo así, prevaleciendo la estabilidad laboral absoluta ante los despidos laborales.

Palabras claves: despidos laborales, despido incausado, despido fraudulento, estabilidad laboral y sentencias del Tribunal Constitucional.

ABSTRACT

The present investigation work contains the investigation and analysis of the treatment of the labor dismissals and the protection to the labor stability contained in the sentences of the Constitutional Court, granting due legal protection against the uncaused and fraudulent dismissal contained in the labor legal system, regulated by the Constitutional Court in its judgments, in the emblematic case Fetratel in the year 2001, being a fundamental and argumentative antecedent for the successive casuistry. In this sense, the essence of this research work will be developed on the origin of the study of the treatment of labor dismissals in the jurisprudential of the Constitutional Court and its protection to labor stability in cases of uncaused and fraudulent dismissal, in which First of all, an analysis of the types and causality of labor dismissals is carried out, as well as the competence and objective of the Constitutional Court as regulator of the Constitution.

It should be noted that the study of job stability as a source of doctrine, recognized in the International Labor Organization and International Treaties, influenced the decisions of the Constitutional Court, with the jurisprudential creations and evolution to jurisprudential doctrine in relation to the dismissal uncaused and fraudulent dismissal of Article 27 of the Magna Carta, which prescribes a legal device on the protection against arbitrary dismissal included in it, the uncaused and fraudulent dismissal, study matter. In this sense, in the present research subject the research method has been developed with a qualitative approach, with the design of grounded theory and with the type of basic research, because it seeks to give a greater analysis and emphasis to the theories created by The Constitutional Court, obtaining a non-probabilistic sample since at its own discretion the specialists in the matter were sought to give reliability, as well as the judgments of the constitutional court regarding dismissal in the periods of 2003-2015.

Finally, it is concluded in the present thesis that the proper treatment of labor dismissals is required by the Constitutional Court, generating jurisprudential doctrine, the protection of the fundamental right to work, when arbitrary, uncaused and fraudulent dismissals are incurred, so that has generated to preserve an absolute protection to the worker, being that our labor legal system locates in a superior and different sphere.

Keywords: labor dismissals, uncaused dismissal, fraudulent dismissal, job stability and Constitutional Court rulings.

I. INTRODUCCIÓN

1.1.- Aproximación Temática

La materia del trabajo de investigación obedece a una realidad evidente en nuestro país, cada vez que se toca el arduo tema del despido laboral y su desprotección a la estabilidad laboral a razón de un cambio en las normas o en la jurisprudencia, pues de ello genera inestabilidad en nuestros trabajadores y gremios sindicales dependiendo al régimen laboral que se encuentre, es decir régimen público regulado por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 1057 – CAS y en el ámbito privado la Ley de Fomento del empleo aprobado por el Decreto Legislativo N° 728, en relación a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Legislativo N° 003-97-TR; teniendo en consideración que cada una de ellas regula las clases de despido que pueda existir y sus consecuencias del mismo.

En ese sentido, se abarcara sobre el régimen privado en nuestro país regulado por el Decreto Legislativo N° 728 donde encontramos los tipos de despidos: justificado, arbitrario y nulo con sus respectivos efectos o consecuencias, las cuales, han ocasionado una problemática jurídica laboral para los trabajadores y dentro de ello los operadores de justicia no saber qué hacer, ya que el Tribunal Constitucional se ha mencionado al respecto dando otro tipo de tratamiento a los despidos laborales que tenemos en nuestro país, asimismo incorporando a otros despidos laborales que tiene relación y conexión a los que están establecidos en la norma, generando con todo ello una protección a la estabilidad laboral en nuestro sistema jurídico laboral que es la reposición a un trabajador producto de un despido.

Si bien es cierto, podemos señalar que el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema han trabajado por uniformizar los criterios, a través de sus recurrentes pronunciamientos sobre la estabilidad laboral orientados hacia una mayor protección a los trabajadores, como se puede observar en el año 2002 el Tribunal Constitucional fue primero en retornar a la estabilidad laboral absoluta pues en un par de pronunciamientos muy conocidos estableció que los trabajadores podían escoger entre la retribución de una indemnización legal por despido arbitrario o incausado su reposición. Posteriormente, la Corte Suprema en su Primer Pleno Jurisdiccional laboral del año 2012 ratificó la posibilidad de demandar la reposición. Así, el estado actual del ex trabajador que puede demandar su reposición y la indemnización por daño moral o la indemnización por despido más la indemnización por

daño moral, teniendo distintas interpretaciones a la hora de resolver estos tipos de casos, siendo así que el Tribunal Constitucional ha creado posiciones uniformes al momento de resolver los tipos de despidos laborales que existe en la actualidad otorgándole un único tratamiento jurídico doctrinario.

En ese sentido, en el transcurso de la investigación se dará a conocer cuáles son los tratamientos que se ha dado a los despidos laborales y la protección a la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015. Finalmente, las preguntas orientadas a mi tema de investigación son las siguientes ¿Cuál es el tratamiento en el despido incausado que determina la protección de la estabilidad laboral absoluta en las sentencias del tribunal constitucional, 2003-2015? Y ¿Cuál es el tratamiento en el despido fraudulento que determina la protección de la estabilidad laboral absoluta en las sentencias del tribunal constitucional, 2003-2015?, las cuales van hacer desarrolladas y resueltas en el presente trabajo de investigación.

Es oportuno precisar, que previo al estudio del tratamiento al despido laboral en nuestro ordenamiento jurídico y jurisprudencia, se da a conocer la conservación y protección a la estabilidad laboral por parte del tribunal constitucional en sus diversas sentencias, la cual brinda mayor seguridad a los trabajadores que fueron despedidos por ciertas causas injustificadas o arbitrarias, siendo necesario precisar algunas especificaciones en relación al estudio de la estabilidad laboral y su eficacia en el desarrollo del derecho laboral.

Al respecto, contamos con antecedentes nacionales e internaciones en el ámbito en el derecho laboral en especial a los despidos laborales y la estabilidad laboral, reconocidas y reguladas a nivel nacional por los tratados, convenios y declaración de los derechos humanos, así como el ente regular de los derechos y beneficios de los trabajadores, llamado la Organización Internacional del Trabajo.

Trabajos previos

Antecedentes a nivel internacional

Según Quesada. (2016). *El Despido en la legislación ecuatoriana*. (Tesis de pregrado). Tiene como objetivo determinar las razones por lo que resuelve la relación contractual laboral y cuando se configura el proceso de despido. El autor aplico el enfoque cuantitativo

y diseño experimental, llegando a la conclusión:

Que la terminación del vínculo laboral se puede dar de dos mecanismos, las previstas por la ley que doctrinariamente se llama la de “Derecho” y la imprevista, sin causa alguna la cual se llama de “Hecho”, esas son los dos supuestos para que se configuren el proceso de despido, cumpliendo con los procedimientos establecido en la norma o los hechos que podrían incurrir dentro de ellas.

Según lo citado, se evidencia que en la legislación comparada como es Ecuador, cuentan con dos formas de despido, el primero el que esta expreso en la ley llamase (Derecho) ya sea por conductas inadecuadas o causas legales que justifique la extinción de la relación o vínculo laboral: por ejemplo fenecimiento del contrato, mutuo disenso, la eventualidad o la temporalidad y el segundo es sin causa alguna conocida como el de (hecho) por lo que no se encuentra expresados en ninguna norma, esta es por decisión unilateral por parte del empleador que quiere separarlo de su cargo, la cual su ordenamiento jurídico le faculta al empleador la obligación de indemnizarlo por los daños ocasionados al trabajador despedido. Finalmente, en comparación de nuestra legislación laboral son similares los tratamientos a los despidos y teniendo en consideración de la estabilidad laboral en algunos tipos de despidos en la señala legislación, según el Código de Trabajo de Ecuador vigente.

Conforme, Ferreiros. (2016). *Contribución al análisis del daño producido por el despido y su reparación*. (Tesis de maestría). Tiene como objetivo analizar los daños causados por el empleador al momento de despedirlo perjudicando su derecho al trabajo y su economía familiar, teniendo en consideración el único sustento para solventar su gasto debiendo existir una reparación. Tiene como enfoque cualitativo y diseño no experimental, donde el autor llega la conclusión:

Que el despido es la resolución contractual laboral de un trabajador, facultada únicamente por el empleador o empresa por decisión propia, optando causa justa o injusta y las consecuencias están reguladas en la norma de la respectiva legislación, Ley N° 20744 - Ley de Contrato de Trabajo y sus modificaciones.

Asimismo, la legislación argentina existe tipos de despido de acuerdo a su norma la cuales son los despidos sin causa y despidos nulos teniendo cada una de ellas consecuencias legales distintas, la cual podemos describir de la siguiente manera: la primera solo resarciento el daño causado producto del despido mediante una indemnización optando por la afectación a la estabilidad laboral absoluta propia y conservando la estabilidad

laboral relativa o impropia, generando con ello una desprotección al trabajo, ya que siguiendo este sistemas los empleadores no le bastara oportunidad para cometer estos abusos perjudicando al trabajador a trabajar, con solo pensar de poder indemnizarlo de forma pecuniaria saliendo de los tratados y pactos internacionales de trabajo ratificados por este país; y por ultimo al tipo de despido buscando la reincorporación por parte del empleador al trabajador en su lugar donde se estuvo desempeñando, el legislador opta por ello igual que nuestra legislación peruana, porque contraviene el derecho fundamental del trabajo de toda persona que está plasmada en la Carta Magna y en el tratado internacional de derechos humanos ya sea por discriminación de raza o sexo, embarazo, pertenecer a un sindicato, etc.; lo que le dio rango constitucional a la estabilidad en el empleo una estabilidad absoluta propia, de tal manera, se concreta la máxima seguridad que brinda el contrato de trabajo que es el derecho al empleo.

Tesis para obtener el título profesional de abogado titulada “*El caso fortuito o fuerza mayor como causal de la terminación del contrato*” elaborado por Castillo (2010) cuya investigación tiene como objetivo determinar en casos surge la terminación del contrato y cuáles son sus consecuencias. Se aplicó el enfoque de investigación cualitativo y tipo de investigación dogmático propositivo. Siendo la principal conclusión del autor:

[...]Al respecto, el legislador se encarga a dictar leyes en general, en especial las leyes laborales, se han preocupado por establecer mayores normatividad con factor de protección, ya que, con ello exista relación igualitaria entre el empleador y trabajador, para evitar los despidos masivos de los trabajadores, con el fin de proteger el derecho al trabajo, llamados despidos injustificados y arbitrarios. Estos criterios distintos dan creación y evolución a la certidumbre de la estabilidad laboral en el trabajo en que se añade importancia de amparo. En esa línea de ideas, existe la diferencia por aquellos que reclaman un sistema protector a los empleados y el propio trabajador tenga la libertad de contratar, siendo que el mismo decida cuando pone fin al vínculo laboral y, por otro lado, quienes manifiestan que privar la desvinculación del contrato de trabajo perjudica y atenta contra la productividad e ingresos económicos para el sustento de la familia. (2010, p.50).

Conuerdo con el autor de esta tesis, con respecto a la terminación del contrato genera una inestabilidad del empleo a muchos trabajadores incluyendo la carencia económica en sus familias, pues de ahí conlleva a la pobreza, más aun cuando se habla de un despido por parte del empleador, cuando la decisión es unilateral sin previo aviso al trabajador afectando a su derecho de trabajo y a la estabilidad del empleo, se puede observar en la cita

que hago referencia que en el sistema laboral chileno existe dos tipos de despido injustificado y arbitrario, teniendo un comparativo igualitario a nuestro sistema laboral peruano, en clase de despidos. Sin embargo, el tratamiento al despido es distinto en cuanto a la indemnización, ya que en su legislación a lo largo del tiempo se ha conservado la estabilidad relativa del empleo, eso quiere decir que, si existe un despido sin causa, por consecuencia el Código del Trabajo en su artículo 168° en concordancia del Decreto Legislativo N° 2200 la cual es la vigente después de sus diversas modificaciones por el desacuerdo al resarcimiento por el daño y perjuicios producidos al trabajador.

En el artículo de la revista internacional y comparada denominada “Relaciones Laborales” La relación laboral es el vínculo que diferencia una forma única de diversos vínculos o relaciones jurídicas, situación que los servicios prestados que va a realizar el trabajador es producto de la actividad humana en su centro de labores, por la cual resulta percibir una contraprestación con todos sus derechos al trabajo, la cual resulta inseparable al despido, ya que es su fuente de ingreso para su subsistencia como persona y que solo puede ser separado de la misma por causas previstas en ley. (Sánchez, 2013, p.6).

En relación a lo citado, se evidencia que estamos ante una relación laboral inestable por su sistema de legislación, no existiendo protección a las causales de despido como son, sin justa causa y nula, generando un vacío legal y una afectación al derecho fundamental del trabajador como derecho estricto y en línea recta de la persona humana, ya que muchos tratadistas señalan que si están frente a un despido nulo por discriminación, bien el trabajador puede petitionar la indemnización o el retorno de su situación anterior siempre cuando lo puede probar objetivamente. Caso contrario es en nuestro sistema laboral peruano porque cuando estamos en la afectación de nuestros derechos fundamentales como es la discriminación, el embarazo, sexo, raza o enfermedades procede la reposición a su centro de labores, teniendo el trabajador la facultad de accionar también la indemnización por daños y perjuicios ocasionados al momento de su despido estando en ese lugar una estabilidad absoluta propia en nuestro estado. Sin embargo, argentina debe reformar sus leyes laborales generando más seguridad y protección a sus trabajadores.

Por otro lado, en el artículo de la revista Estudio denominado “Estabilidad en el Empleo”

La existencia de la estabilidad al trabajo concede supuestos inestables en la actualidad, por un lado, es, el origen de la base de trabajo, importancia para convenir e interés de crear nuevas vacantes de empleo y por tener permanentemente a los trabajadores. (Pérez, 2016, p.5).

De lo expuesto por el tratadista, coincido en la manera de buscar una estabilidad del empleo absoluta en forma de crecimiento económico para su país, siendo así que con ello genera mayores ingresos y aportes, sin mayor abundamiento, es cierto, porque, las personas que tiene trabajos estables y saben que cada fin de mes reciben una remuneración perpetua, son personas que invierten más con el estado, en la forma de préstamos, alquileres, negocios, compras, tarjetas de crédito y etc. Produciendo impuestos de egresos e ingresos a la economía, mirando de ese punto de vista se acabaría la pobreza que muchos países tienen y surgiría mucha mayor productividad, el nivel de educación de sus hijos se ascenderían siendo un país potente como todos los demás como es el caso de Estado Unidos y otros más. No obstante, no dejando de lado el nivel cognitivo que se necesita para un puesto de trabajo, con capacitaciones y metodológica de trabajo, pues de ahí depende el crecimiento de la empresa y el desenvolvimiento del trabajador.

Antecedentes a nivel Nacional

Tesis para obtener el título profesional de abogado titulado “*La doctrina jurisprudencial del tribunal constitucional*” elaborado por Laiza (2011) cuya investigación tiene como objetivo estipular el concepto del análisis efectuado por la Doctrina jurisprudencial del tribunal constitucional en lo referido a la debida adecuación de defensa frente al despido arbitrario prescrito en el artículo 27° de la Carta Magna. Se aplicó el enfoque cuantitativo – de carácter descriptivo – deductivo – analítico. El presente estudio concluye que:

El despido como una causa de la extinción del vínculo laboral, cuyo nacimiento solo reside en la voluntad del empleador, en caso contrario existiendo causas de extinción laboral, por voluntad de ambas partes, por la capacidad del trabajador, por faltas graves a ellas. Siendo todo ello, consecuencias de la terminación laboral de acuerdo al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, ley de Productividad y Competencia Laboral. (p.189).

Concuerdo con la definición de lo citado, en relación al despido como consecuencia de una ruptura de la relación laboral por decisión unilateral del empresario o empleador, a razón

de efectuarse por diversos hechos que concierne a la manifestación exclusivamente única del empleador, siendo que en oportunidades veces se constituye en un acto arbitrario al trabajador, que no está de acorde con la normatividad vigente y causa un grave perjuicio para el trabajador. Así mismo el despido se origina porque se encuentra en un estado de controversia en el centro laboral, donde el empleado abandona la prestación de su labor por determinación de la persona que lo contrata, esta determinación puede ser justa si se encuentra expresados en las causales que se forman para la desvinculación de la relación laboral, pero si la decisión manifiesta del empleador es sin causa alguna nos vemos frente ante un despido incausado contraviniendo los derechos contenidos en la Constitución Política del Estado.

Tesis para obtener el grado de magister titulada “*El despido y la adecuada protección en la jurisprudencia del tribunal constitucional 2003-2013*” elaborado por Coaguila (2016) cuya investigación tiene como objetivo general entender la institución del despido, las clases de despido y la adecuada protección contra el despido en la jurisprudencia del tribunal constitucional. Se aplicó el enfoque cuantitativo de carácter explicativo – descriptivo. La principal conclusión del investigador fue:

El despido laboral en el Perú, es la resolución del vínculo laboral sustentada en la solo decisión facultativa del empleador que pone fin a la relación de trabajo, ya sea por causa justa o injustificada. Asimismo, el autor señala como un despido transcendental al despido incausado que refiere en retirar a un empleado de su centro de trabajo, de forma expresa: verbal o escrita, sin comunicarle objeto alguno, ya que este tipo de despido se debe realizar por dos causas: la de capacidad y conducta del propio trabajador dentro de su centro de trabajo. Esta fundamentación, el Tribunal Constitucional señala que la resolución unilateral del vínculo laboral, sustentada únicamente sin el consentimiento del trabajador, en consecuencias se procedería a la reposición. (p. 92).

Concuerdo con el autor, en cuanto al despido, que es la acción manifiesta única del empleador o empresario para resolver el vínculo laboral con el empleado o trabajador con causas prevista en la ley o sin causa alguna de la misma, teniendo en cuenta que puede ocurrir un despido arbitrario o incausado que conllevaría a una reparación al trabajador por contravenir las normas previstas en el Decreto Legislativo 728°, de acuerdo a la norma señala cuando existe una resolución laboral arbitraria, teniendo como reparación la indemnización por parte del empleador en un monto pecuniario de acuerdo a su sueldo

mensual por cada año intermitente de servicios prestados con doceava remuneraciones. No obstante el tribunal constitucional (TC) en sus diferentes sentencias se ha pronunciado con respeto a los tipos de despido que existe en nuestro país y cuáles serían las consecuencias que podría ocurrir ante ello, sin dejar de lado la protección al trabajo y la conservación a la estabilidad laboral, siendo esto así que el TC durante 10 años ha señalado tipos de despidos que tienen consecuencia no solo indemnizatoria sino repositorio, esto es el despido incausado que es igual al arbitrario pero con la diferencia que en este despido si existe las formalidades del debido procedimiento que viene ser la comunicación del preaviso, pero no justificando la causa de la ruptura del vínculo laboral por ser la decisión única del empleador, la cual conllevaría a incorporar al trabajador en su puesto que se desempeñaba antes con la misma remuneración y funciones, esto es a base de la protección a la estabilidad laboral que debe plantear nuestra legislación ahora con mucha más razón, ya que nuestro gran interpreta de la constitución así lo ha establecido a órdenes de nuestra Carta Magna.

Tesis para obtener el grado de magister titulada “*Los Derechos Laborales de rango Constitucional*” elaborado Marcenaro (2012) cuya investigación tiene como objetivo determinar qué derechos laborales tienen rango constitucional y si ellos son afectados con el despido laboral. Se aplicó el método cualitativo de carácter explicativo – descriptivo. La principal conclusión del investigador fue:

[...]Se configura el despido injustificadamente, en la cual se expulsa al empleador, ya sea de forma oral o comunicación escrita, sin manifestarle razón alguna proveniente del comportamiento o labor que lo motive. Los jueces es el gestor de regular si es que procede la reparación indemnizatorio o restitutoria ante el despido incausado en ellas las reparaciones son correctamente estructuradas y otorgadas de acuerdo en el enfoque constitucional, teniendo en consideración si la manifestación de aquella reparación se le concede al trabajador o al empleador. (p. 126).

Concuerdo con el autor, en relación al despido incausado y fraudulento en la que se realiza cuando se despide al trabajador de su centro de trabajo sin causa justificada, previa comunicación verbal o mediante forma escrita, dejando de lado su derecho al trabajo y su estabilidad laboral, si bien es cierto en el ordenamiento jurídico laboral no se pronuncia al respecto de este tipo de despido y más aún las consecuencias de ello, ya que la indemnización y la reposición solo le corresponde al despido arbitrario y al despido nulo. Ahora la jurisprudencia señala que de esta manera un despido se configura como justo o

sin causa alguna, la primera cuando lo establezca la norma y en el segundo es la plena manifestación independiente del trabajador para extinguir el vínculo laboral, es decir cuando se indica los hechos o no del despido. Siendo que el despido será legal cuando es exclusiva por lo que dictaminaría el empleador lo cual se sustentaría en la presencia de una justificación contemplada en el ordenamiento jurídico y paralelamente comprada en el trámite del despido, en consecuencia, de ello se deberán cumplir los procedimientos mínimos que brinden protección al debido proceso como derecho fundamental, señalado en nuestra Carta Magna.

En relación, a la extinción del vínculo laboral, sustentada únicamente y facultativamente en la decisión del empleador, en el cual se encuentra viciada por la invalidez del mismo, por defecto el despido del trabajador carece de ilegalidad, creando el valor del objeto restitutoria del trabajador y en este suceso es admisible la incorporación del empleado en el cargo que desarrollaba antes del despido, conservando así la estabilidad laboral del trabajador dando prevalencia a la protección del derecho al trabajo.

Asimismo, se puede decir, que existe un abuso de derecho para poder calificar este tipo de despido, generando injustificadamente el despido al trabajador, vulnerando así el derecho fundamental al trabajo, como se puede observar en la sentencia del Tribunal Constitucional, caso Eusebio Llanos Huasca, donde el máximo intérprete de la Constitución tutela el derecho al trabajo como norma fundamental otorgándole una acción restitutoria en el despido incausado, en virtud a los supuestos que no exista imputación alguna teniendo en consideración el fondo y esencia del derecho constitucional al trabajo en relación al amparo adecuado contra el despido arbitrario que se origina en el resarcimiento económico (indemnización) o la restitución (reposición) según se ajusta, siendo la facultad de elegir del empleador, asimismo, se señala que la vía idónea para poder dilucidar estos tipos de casos, vale decir los despidos, es la vía judicial ordinaria, de ser el caso que sea imposible de conseguir la reincorporación o la restitución del derecho amparado; el amparo será la vía idónea para obtener la protección adecuada de los empleadores del régimen laboral privado ante un despido, se establece la reposición cuando el despido constituye en las evidencias ya señaladas con anterioridad.

Tesis para obtener el título profesional de abogado titulada “*Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del tribunal constitucional 2002 – 2015*” elaborado por Arque (2016) cuya investigación tiene como objetivo Analizar las sentencias del tribunal

constitucional para determinar el desarrollo despido injustificado, en cuanto a su consumación y amparo frente a este despido. Se aplicó el método cualitativo de carácter descriptivo. La principal conclusión del autor fue:

Como otros autores lo definen en relación al tribunal constitucional y su evolución de la doctrina jurisprudencial se explica que el despido se configura con la resolución del vínculo laboral con justa causa o injustificada, existiendo tipos de despidos regulados por el ordenamiento jurídico laboral, es decir la Ley de Fomento al Empleo aprobado por Decreto Legislativo N° 728 y otros tipos de despidos consignados por el tribunal constitucional como una forma de proteger el derecho al trabajo conservando la estabilidad laboral, siendo así que existe el despido incausado o fraudulento como forma de proteger el derecho al trabajo, teniendo en cuenta la definición de la resolución del contrato del trabajador , ya sea de forma oral o manuscrito en un documento sin expresarle una justa causa producida por la capacidad o conducta del trabajo que lo justifique y como consecuencia de ello es la incorporación del trabajador a su cargo de venía desempeñando en su centro de labores, según el tribunal constitucional porque ese despido carece de un vicio de nulidad. (p.46).

Coincido con lo citado, con respecto a tipos de despidos regulados por nuestra legislación que son: el despido justificado, arbitrario y nulo, en relación a los tres, el primero se refiere al despido con causa justa, ya sea por la conducta o capacidad del trabajador establecido en la ley, el segundo nos habla de un despido que no justifica su causa por la cual se rompe el vínculo laboral con el trabajador y si es con causa justa no ha podido probarlo en juicio siendo ello así la acción resarcitoria con la indemnización producto al daño causado, ahora es oportuno mencionar que el despido incausado y fraudulento, así como lo ha establecido el máxime interprete de la Carta Magna, ya que en caso no se expresa causa alguna y es a voluntad unilateral del trabajador. Sin embargo no tiene la misma consecuencia de un despido arbitrario puesto que el TC ha indicado que siendo un despido que contraviene el derecho fundamental del trabajo y a la estabilidad laboral, porque ello estaría viciado y por lo tanto devendría de la nulidad corresponde la incorporación o reposición del trabajador, en ella es la evolución constitucional que el tribunal ha señalado generando así para muchos laboristas gran debate por el origen del derecho laboral en relación al despido y sus efectos.

En el artículo de la revista del Poder Judicial denominado “Estabilidad Laboral en el Perú”

La estabilidad del empleo en el Perú, es proteger el derecho al trabajo como norma constitucional de derecho fundamental, optando en nuestro ordenamiento el derecho de estabilidad de entrada, existiendo dos tipos de estabilidad laboral de entrada y de salida, pero lo que más evolución ha causado y es de mucho interés es la conservación y protección de la estabilidad laboral absoluta de salida, debe ser privilegiado en todas las formas y casos que se puedan verse afectados, dirigidos hacia los empleados de régimen laboral privado o público y a los régimen especiales, es la cesantía única y facultativa de la relación laboral por parte del empresario o empleador, denominado despido como una causa justa para que se configure el despido.(Paredes, 2012,p.10).

Con respecto a lo citado por el doctor, la evolución de la estabilidad laboral en el Perú ha surgido ciertos efectos constitucionales para nuestro país en relación a los tratamientos de los despidos ocasionados por los empleadores, en ese sentido nuestra Carta Magna del Estado del año 1993, únicamente ha tenido en cuenta la importante de consagrar constitucionalmente un tipo de estabilidad que es la estabilidad de salida, dejando sin lugar alguno a la estabilidad laboral de entrada, pues esto no interfiere a que la ley no la regule a este tipo de estabilidad, considerado que si lo realiza de una manera tácita, por lo que prevalecerá más otras modalidades de trabajo, es así como ha incidido la estabilidad laboral en nuestro país transcurriendo varias reformas constitucionales una más protectoras que otras, por lo tanto, no procedería la finalización de la relación laboral a menos que exista motivo justificado relacionado con la capacidad o la conducta del empleado. No obstante, a ello, se debe tener en cuenta que generar la estabilidad laboral absoluta – salida, promueve al empleo y los escasos de la pobreza, ya que todas las personas van a contar con un empleo seguro así podrán surgir profesionalmente o en caso de cubrir la canasta familiar.

1.2.- Marco Teórico

Evolución

Para poder analizar la problemática de la materia de estudio es claro realizar un énfasis respecto a los conceptos. Cabe mencionar, que la extinción laboral o llamase despido, se realiza porque da origen a un suceso de controversia en el vínculo laboral, donde el empleado decide retirarse de ofrecer sus labores por la voluntad del trabajador, esta manifestación se debe hacer por causa justa, siendo así la evidencia de las causas que

fundamentan la extinción del vínculo laboral, sin embargo, si la manifestación del trabajador es sin justificación estamos dando merito aun despido arbitrario o incausado y fraudulento que afecta los derechos constitucionales del trabajador.

En cuanto al despido el autor Toyama advertir que:

La doctrina laboral le otorga la característica de un hecho eficiente para la culminación del vínculo laboral y finalización de todas sus obligaciones correlativas entre empleador y trabajador. (2011, p. 403).

Es por ello, que los juristas definen como la evolución del despido a causa de la desprotección de la estabilidad laboral y del derecho al trabajo, es así que los empleadores tienen las riendas sueltas para poder despedir a sus empleados y querer contratar a otro. En extensa dimensión, existen teorías quienes vinculan en sentido condicionado que buscan flexibilizar la conceptualización del consentimiento del trabajador en el hecho de la desvinculación laboral, lo que determina el enfoque del supuesto del verbo que conlleva a la resolución contractual y que con carácter obligatorio se debe tener presente en la extinción laboral “el objeto o causa” que hace alusión aquellas causas diferentes a las faltas graves señaladas en la ley y al incumplimiento de sus labores encomendadas por el empleador, cuando la terminación del vínculo del trabajador no se ocasiona solamente por la manifestación de voluntad del empleador, sino que necesita, como indispensable elemento para el evaluar el motivo, el mutuo disenso del o los trabajadores, o un precedente mandato u orden de una autoridad administrativa o judicial, no encajaría en el objeto de denominarla como despido, pues a estos supuestos se configurarían, en sentido estricto, como resolver la relación contractual por razones objetivas o justificadas en la normativa vigente. Existe un sector de la dogmática que se refiere que en esta materia se limita, en carácter primordial a la centralización en la separación de la estructura del despido de aquellas presiones basadas en causas económicas o tecnológicas, pretendiendo que este supuesto se configure la imposibilidad física o legal del desempeño de sus responsabilidades por parte del empleador con independencia de voluntad resolutoria y de las conductas o capacidad del trabajador que den merito o influyan en la conclusión típica de los hechos de la prestación.

Concepto del Despido

En nuestra actualidad se ha procedido a dar varios conceptos o definiciones del despido laboral por varios autores de nuestro país, colocando un contexto a la norma para la regulación de la misma es así que el ordenamiento jurídico lo regula de acuerdo a las jurisprudencias y de otro lado la doctrina como fuentes del derecho, a sabiendas que el despido es tema delicado, ya que afecta el derecho fundamental al trabajo y que los operadores de justicia deben tener en cuenta al momento de regular dicho concepto considerando los efectos o consecuencias que puede producir ello, es así que no solamente es la resolución de la relación laboral por decisión única y facultativa del empleador sin justificación alguna de su despido, veamos a continuación la más clara definición para este concepto.

Asimismo, para conceptualizarlo el despido, Blancas sostiene al respecto:

El despido, se configura como la resolución del vínculo laboral, sustentada únicamente en la decisión facultativa del empleador, tiene los respectivos caracteres: **i)** Es una acción única y facultativa del empleador; **ii)** Es un suceso integrante, **iii)** Es una acción propensa, **iv)** Es un suceso que tiene efecto de resolver la relación contractual. (2013, p.110).

Concuerdo con el autor, que el despido se requiere reiteradamente la causal de invalidez para la destitución de una persona de su empleo, a su vez el despido laboral es una forma formal que el legislador lo adopta a la finalización de su contrato de empleo por decisión del empleador contra el trabajador, por otro lado los despidos tienen ciertos tipos de aplicación y consecuencias como los despidos justificados (con causa justificada de acuerdo a ley), despido arbitrario (causa injustificada que no se encuentra previsto en la ley o esta no se puede demostrar en el juicio) y despido nulo (cuando su causa se encuentra viciado o vulnerando los principios que la ley lo ampara y los derechos fundamentales del ser humano de conformidad con la constitución). Entre todos los requisitos formales del despido cuentan con una comunicación anticipada prevista en la norma, donde se le va a cursar un documento señalando su no renovación del contrato.

Por lo tanto, el despido lo podemos definir como la resolución contractual de la relación laboral o desvinculación del vínculo laboral decidido unilateralmente por el empleador,

causando un grave perjuicio al trabajador, las cuales cuentan con tipos de despidos, efectos a causa de ellos y reparaciones por el mismo motivo.

El Despido y la Estabilidad Laboral en el Régimen Laboral Peruano

En el despido ha existido reformas de carácter normativo con lo referido a la regulación de la misma, ya que en el año 1970 el Decreto Ley N° 18471, se consignó en nuestro sistema legal laboral un régimen de estabilidad laboral absoluta propia, en consideración que todo empleador, sometido a una relación contractual a plazo indefinido o indeterminado, quien estaba afuera del periodo de prueba que son de tres meses ejerciendo tus prestaciones al centro de trabajo, por lo que únicamente podría ser despedido por alguna de los hechos señaladas en la propia norma, por otro lado, la disminución de trabajadores solo podría ser válido previa autorización manifiesta por el ente regulador del trabajo previa justificación de la misma.

Al tiempo después fue derogado por el Decreto Ley N° 22126, que añadió al periodo de prueba tres años de iniciada la relación laboral, generando con ello una perfecta estabilidad laboral y con respecto a la compensación pecuniaria por despido a doce remuneraciones mensuales, la misma que permaneció el derecho al trabajador, optando entre su reposición o la indemnización.

Siendo así que la Constitución Política de 1979, prevaleció a la estabilidad laboral al grado de normatividad suprema constitucional, al tipificarlo en su artículo 48° donde se refiere que nuestro ordenamiento jurídico reconoce la estabilidad laboral como derecho al trabajo y que solo el trabajador puede ser expulsado de su centro de labores por causa justificada en la normatividad vigente. Esto origino una protección elevada al derecho al trabajo donde los trabajadores gozaban de una plena estabilidad laboral y un trabajador asegurado teniendo como fuente a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo para justificar dicha decisión. Posteriormente la Ley N° 24514 que restableció el periodo de prueba de tres meses siendo que dispuso una escala remunerativa de acuerdo al año de servicio además el juez tenía la facultad de suspender provisionalmente el despido hasta que dure el proceso judicial.

En el año 1991 se dictó la Ley del Fomento al Empleo aprobado por el Decreto Legislativo N° 728, la cual se establecieron parámetros del despido como sus causas, tipos y consecuencias dando una idea más clara para los jueces a deliberar cambiando la reposición por la indemnización. Poco después se promulgo la Constitución Política del Perú del año 1993 donde la estabilidad laboral se desvaneció en su rango constitucional y en su sitio se instauro el artículo 27° donde establece que el estado protege al trabajador frente a un despido arbitrario. Dejando carta libre a la protección del trabajo y sus demás derechos conexos solo otorgándole la indemnización de acuerdo a su norma especial, es decir la Ley del Fomento al Empleo basándose los empleadores a despedir sin causa justificada para proceder con el pago de la indemnización a sus remuneraciones percibidas como trabajador.

La Causalidad del Despido

En relación a la tendencia generalizada de los ordenamientos jurídicos laborales como dispositivo para la protección del trabajador ante la probabilidad de un despido arbitrario o incausado, se ha añadido la exigencia de que aquel se base en causa justificada para que ello recaiga en valides y eficacia.

Para distinguir como causa del despido, el autor Castillo suscribe:

El carácter del sistema legal laboral ha ido avanzado en cuanto al impedimento de la autorización empresarial para poner fin a la relación laboral, garantizando la estabilidad laboral en su centro de trabajo. (2015, p.10).

De lo referido por el autor, se precisa que la causal del despido, ya no devendría en despido arbitrario o incausado sino en un despido justificado por las cusas señalas en la Ley del Fomento al Empleo, las cuales son por (i) causas justas en relación con la conducta del empleado que son: las imperfecciones físicas, culturistas, mentales causadas cuando buscas acuerdos sensatos correspondiente, que imposibilita el desarrollo de sus funciones, la productividad carente en correlación de la capacidad del empleado y con el aprovechamiento regular en labores y por último la adversidad sin justificación del trabajador a sujetarse a un examen médico en merito a lo señalado por ley, sostenida en el

artículo 23° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por su Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante LPCL); (ii) causas de la extinción del vínculo laboral referidas con el comportamiento y conducta del trabajador, las cuales son: la configuración de falta grave (infracciones del trabajadores en sus deberes que emanan del contrato entre otros), condena penal por delito doloso (cuando la sentencia queda firme y condenatoria) y la inhabilitación del trabajador (impuesta por la autoridad judicial o administrativa, que le impide ejercer la actividad que desempeña en sus centros de laborales), de acuerdo artículo 24° de la LPCL.

Sin embargo, el artículo 33° de la LPCL señala que el empleador puede “(...) derivar o desconocer la falta, según su razonamiento”, puede por ello sostenerse que ante el pronunciamiento justificado de la causa que conlleve al despido, cualquiera de las causales que se establezcan siempre va a primar la decisión y voluntad del trabajador, el que tiene el poder de resolver del vínculo contractual laboral, sustentada en diversas causalidades, siendo la estructura fundamentada por las causales prescritas en la norma, ella pueda desestimarse o carecer de legitimidad, podría optar por no despedirlo pero de todos modos es la decisión unilateral del empleador si opta o no en hacerlo.

Tipos de Despido

Se puede precisar, que el legislador regulo ciertos tipos de despido en nuestro ordenamiento jurídico laboral, tal como lo prescribe el artículo 34° de LPCL, en ellos causando una mínima protección contra el despido arbitrario con el valor de una reparación pecuniaria (indemnización) por ocasionar dicho perjuicio, y así cada uno del despido se va a ir dilucidando para dar una mayor valoración del mismo, la cual puede desproteger a muchos derechos que se encuentran regulas en la OIT. Según que se justifique la acreditación por parte del empleador para la destitución del trabajador, podemos encontrar diferentes tipos o clases, cada uno de los despidos posee unos derechos y una indemnización propia a cada empleado.

Según el autor Bustamante, en relación a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como la doctrina jurisprudencial establece:

[...] Es oportuno mencionar que el tipo del despido es diversa, y aún más cuando tenemos en cuenta el derecho comparado con sus legislaciones. Sin perjuicio de ello, existen clasificaciones legislativas y jurisprudenciales, es así que se opta conveniente agrupar la clasificación concedida por nuestro marco normativo en relación al Decreto Legislativo N° 728°, las cuales son: Despido por Causa Justa, Despido Arbitrario y Despido Nulo, asimismo los despidos incorporados por el Tribunal Constitucional son: Incausado y Fraudulento; por lo tanto, los tratamientos son distintos en cada uno de los despidos. (2013, p.130).

De acuerdo con el autor es necesario señalar que los tipos de despidos se encuentran tipificados en la norma para que sea un despido justo respetando todos sus derechos fundamentales, siendo así también existen despidos sin causa alguna la ley lo denomina despido arbitrario y el despido nulo es cuando se infringen los derechos fundamentales del ser humano las que se encuentran plasmados en la propia ley en relación a la Máxima norma de nuestro estado. Sin embargo, el Tribunal Constitucional ha consignado y amparado dos tipos de despido que se ven a menudo en nuestra realidad laboral como son el despido incausado y fraudulento.

Tipos de Despido según la Legislación

Con respecto a los despidos señalados por la ley, las cuales se encuentran reconocidos y protegidos por la OIT, siendo sus efectos de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral que es en uno la indemnización y en el otro la reposición conservando la estabilidad laboral considerando el derecho al trabajo como derecho fundamental consagradas en la ley y otros en la Constitución Política del Perú surgiendo a lo largo de su evolución ciertas modificaciones u omisiones a la norma, teniendo como despidos según nuestra legislación las siguientes que detallaremos los tipos, causa y efecto de la resolución contractual del vínculo laboral.

Despido por Causa Justificada

Los despidos por causa justificada se encuentran prescritas literalmente en los artículos 22°, 23°, 24° y 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 y Ley de Productividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. En esta ocasión hablamos de que únicamente surtirá validez la resolución del contrato laboral cuando se

sustente en una causa jurídica legalmente reconocida como serian por la capacidad o conducta del trabajador dentro del ejercicio de sus funciones, la cual conllevaría una sanción de destitución al empleado.

En ese sentido con respecto al despido justificado, el autor Toyama señala:

Este tipo de despido es ejercido por el empleador cuando su empleado (trabajador) haya cometido algunas de las infracciones tipificadas en la norma, que se relacione o conectase con el comportamiento o conducta y con la capacidad del trabajador. (2011, p.415).

En relación con el autor, el despido justificado de un empleado es esencial la presencia de una causalidad justificada consagrada en la norma y necesariamente demostrada, dentro de ello, este tipo de despido debe estar relacionada con el comportamiento y conducta del empleado o trabajador, para que se configure este tipo de despido en sentido estricto, la cual tiene que ser comprobada, corresponde al empleador demostrar dentro del órgano jurisdiccional y que el empleado puede accionar una impugnación contra su despido, es así que se considera como requisito del mismo, haber cumplido cuatro horas mínimas de jornada de trabajo establecido en el sistema legal laboral como hemos advertido la justificación de la causa dentro del despido pueden estar referidas a la capacidad y conducta del empleador, tal como señalamos en los párrafos precedentes. Sin embargo, si no se prueba ello, el despido se devendría en nulo por afectar el derecho del trabajo resarcido con la reposición a su puesto de labores donde se desempeñaba antes que se produzca el despido, en consideración este tipo de despido no tiene problemas en su tratamiento, ya que es claro porque se despide al trabajador por faltas mencionadas en la propia ley generando con ello una estabilidad laboral de salida. No obstante, resaltar que en este tipo de despido no se está vulnerando o desprotegiendo a la estabilidad laboral por lo que fueron causas justas para la ruptura de la relación laboral.

Despido Arbitrario

En la realidad de nuestro país muchos empleadores cometen esta falta al no seguir con los parámetros establecidos en la norma y el procedimiento administrativo correspondiente muchas veces generando la desprotección del derecho al trabajo en relación a la estabilidad

laboral, ya que los trabajadores despedidos por esta tipología recurren al órgano jurisdiccional para accionar su tutela jurisdiccional efectiva y prevalecer su derecho. Cabe precisar que un empleado o trabajador puede ser despedido solamente por algunas de las tipificaciones previstas en la norma vigente, el ordenamiento jurídico laboral nos otorga una relación de causas en donde es ilegal expulsar del puesto de trabajado al empleado.

Por lo que, no es suficiente el argumento de la presencia de una razón infra normativa y que ella sea probada, la carga de la prueba la tiene el empleador, ya que por la decisión unilateral despedí al trabajador, en ese entonces el despido además de estar escrito como causales, en la ley, tiene que estar oportunamente comprobado para que se efectuó la ruptura del vínculo laboral.

Según el autor Toyama en su teoría advierte lo siguiente:

Es el despido en que el empleador extingue la relación contractual alegando razones distintas a las que están establecidas por ley, cuando se haya imputado una causa justa pero no haya sido probada y cuando no se rige al procedimiento establecido en la norma. Suponiendo una serie de supuestos de cese ilegal, donde el empleador sin previo aviso no permite el ingreso al trabajador. (2011, p.425).

Concuerdo con el autor que el despido arbitrario es despedir al trabajador sin motivo alguna que motivo a ello, otorgándole la ley una reparación pecuniaria (indemnización) por el daño causado, es así que el derecho peruano respalda y ampara al trabajador frente a un despido arbitrario, tal como se consagra en nuestra Carta Magna, si bien es cierto nuestra Constitución no lo señala de manera explícita qué modo de protección le va a dar validez o seguridad ofreciendo con ello una estabilidad laboral relativa, ya que tácitamente no menciona la reposición, sin embargo LPCL señala que ante un despido arbitrario correspondería la indemnización, asimismo el derecho de defensa se expresa en la decisión que faculta al trabajador despedido arbitrariamente, de accionar de forma legal contra el empleador entablándole una demanda judicial exigiendo una indemnización.

El tribunal Constitucional ya en sus reiteradas jurisprudencias ha establecido que ante un despido arbitrario devendría una reposición prevaleciendo o conservando la estabilidad laboral absoluta que el trabajador tiene al pasar su periodo de prueba, siendo así que no pronunciándose causa alguna que justifique su desvinculación laboral careciendo de

validez considerando la nulidad del mismo, afectando su derecho al trabajo como derecho fundamental, porque el tribunal ha estimado esa interpretación jurídica válida dentro de sus competencias previstas en la ley.

Despido Nulo

El despido nulo corre traslado en supuestos específicos establecido en la Ley, esto es en casos de vulneración a los derechos fundamentales, establecido en el artículo 2° de la Constitución Política del Perú, lo mismo lo señala el artículo 29° de LPCL consagra ciertas causales para ello, los efectos es la reposición ante este tipo de despido, siendo lo más justo y equitativo para el trabajador que haya tenido un despido nulo es sin lugar a duda la reposición a su puesto de trabajo, en mérito a la afectación de sus derechos reconocidos constitucionalmente, por ejemplo se lleva a cabo un despido nulo cuando la trabajadora está en estado de gestación o los posteriores a los 90 días.

Asimismo, el autor Toyama señala como despido nulo:

Al respecto este tipo de despido además de ser ilícito, es una de las maneras más garrafal de computarse el despido existente en nuestro sistema legal, ya que su causa vulnera y afecta a los derechos fundamentales y hechos jurídicos que la máxima norma resguarda. (2011, p.435).

Concuerdo con el autor, cuando se refiere a la vulneración de los derechos fundamentales del ser humano, asimismo se configura cuando se despide a un trabajador por afiliarse a un sindicato, por su filiación política, por una raza, sexo, confesión religiosa, etc. Todas las recurrentes se ubican en lo establecido en el artículo 29 ° de la LPCL. En esa relación de ideas, se puede apreciar que es la acción de desincorporación de las actividades laborales de un trabajador, por parte del empleador fundamentando en las situaciones de discriminación, prohibidas en la Constitución, así como en la vulneración de los derechos fundamentales del empleado o trabajador, los efectos que puede ocurrir con este tipo de despido nulo, es que el trabajador recurra al órgano jurisdiccional, es así que el juez deberá resolver la incorporación del empleado o trabajador despedido en el puesto de trabajo que se desarrollaba con la anterioridad de la resolución del vínculo laboral, así como pagarle la

remuneración correspondiente que dejo de percibir producto de la duración del proceso judicial desde la fecha de despido hasta que la autoridad empleadora tome conocimiento del mismo.

Tipos de Despido según el Tribunal Constitucional

En merito a la evolución e historia de las ciencias sociales, en específico, Derecho el Tribunal Constitucional (TC) ha sido y sigue siendo el máximo intérprete de la Constitución Política y otras leyes de rango inferiores teniendo como última palabra el fallo de solución de controversias que puedan causar entre normas, recurriendo a él como última instancia en defender derechos fundamentales del ser humano reconocidas en la Carta Magna o leyes de la materia, velando los intereses de la sociedad, otorgándole el estado facultades autónomas para desarrollarse en su ámbito legal, siendo así que sus pronunciamientos son irrevocables a nivel nacional creando doctrina jurisprudencial o precedentes vinculantes de obligatorio cumplimiento.

Es así que nace las reiteradas sentencias con respecto a los despidos laborales que existe en nuestro país, no estando claro el TC por las ciertas formas como se despide a los trabajadores, plantearon en incorporar clases de despido fuera a lo que la ley regula, predominando en ellas un efecto satisfactorio en su ejecución que devendría ser la reposición de los trabajadores conservando la teoría de la estabilidad laboral absoluta, creando confianza y tranquilidad a los trabajadores despedidos injustamente por sus empleadores, en ese contexto pasare a desarrollar estos tipos de despidos según el Tribunal Constitucional del Estado.

Despido Incausado o Injustificado

Es aquel que se refiere en retirar a un trabajador o empleado, ya sea de forma oral o manuscrita, sin manifestarle justificación alguna relacionada a su conducta o comportamiento en su centro de trabajo. En esta condición, la autoridad máxima de la interpretación de la constitución (Tribunal Constitucional) establece que en la resolución contractual única y facultativa de la relación laboral, argumenta solamente e indispensablemente en la intención del empleador, está recaería en vicio de nulidad, y por

lo sucesivo, la extinción del vínculo laboral deviene de efecto normativo cuando resulta la afectación de los derechos inherentes al ser humano, identificados en la Carta Magna, tratados y convenios referidos a la conservación de los derechos humanos, por lo que se origina la readmisión del empleado despedido sin una causa justificada.

Según el autor Vinatea, respecto al despido incausado señala lo siguiente:

[...]Es una clase de despido que se ejecuta cuando se despide al subordinado, ya sea de forma verbal o escrita, sin manifestarle motivo alguno que se relacione a la conducta o capacidad que la justifique. No obstante, el despido incausado, recaería en nulidad por carecer los vicios vulnerando el derecho al trabajo. (2017, p. 302).

Estoy de acuerdo con el autor, con respecto al despido que aparece en el momento que se extingue la relación laboral del trabajador, ya sea de manera verbal o en merito a la manifestación positivada (escrita), sin exponerle justificación alguna, que este derivada de su comportamiento o capacidad laboral que demuestren su ruptura de la relación laboral generando con ello un vicio a la causalidad para efectuar el despido, siendo así que se configura cuando se halla visto una imputación de un hecho razonable que motive a la expulsión, empero no fue suficiente esclarecer en el órgano jurisdiccional como se detalla esta clase de despido es llamado despido arbitrario. Sin embargo le damos un tratamiento distinto, por lo que el tribunal constitucional ha optado por establecer ciertos criterios y uniformidad, pese a tratarse de una causa de despido arbitrario y que por lo tanto, al trabajador solo le corresponde una sola indemnización, también se le debe incorporar en el centro del trabajo prevaleciendo con la estabilidad laboral absoluta y la protección al derecho al trabajo consagrado en nuestra Carta Magna, Declaración de los Derechos Humanos y la Organización Internacional de Trabajo.

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha señalado en sus sentencias al configurar este despido incausado con la reposición dando un tratamiento distinto como son las demás clases de despidos, se puede observar que él interpreta de la norma se ha basado en los articulados Nrs. 22°, 23, 26 y 27° de nuestra Máxima Norma de nuestro país, donde prevalece el derecho al trabajo en todas sus modalidades, es primordial para el estado a proteger cualquier tipo de vulneración que ataque a este derecho, y más aún cuando nos dice que el estado concede al trabajador un adecuado amparo frente al despido arbitrario, a

sabiendas que el despido incausado está relacionado con esta tipología de despido, siendo así que el Tribunal ha intervenido para definir bien el tratamiento y la configuración de la misma considerando los artículos antes mencionados y dando una buena interpretación, llegando a la conclusión que no solo basta con la indemnización para reparar el daño causado ante el despido, si no otorgándole una reparación más satisfactoria para el trabajador donde se pueda respetar su derecho al trabajo y su estabilidad laboral que no se sienta que las empresas o instituciones pueden abusar de ello para despedirlos y solo pagarles con dinero.

Pues esto ya no va más, ahora lo que el máximo interprete de la constitución busca es la reposición del trabajador despedido amparándose en estos cuatro artículos de la constitución y no teniendo alguna restricción para hacerlo, lo que busca es la estabilidad laboral absoluta en nuestro país, la cual se ha visto por todas las empresas que se encuentren en función que ya no pueden despedir a un trabajador sin ninguna causa que justifique su conducta o capacidad.

Despido Fraudulento

Este despido fue incorporado por el Tribunal Constitucional en el año 2002, la cual fue llevada a cabo de este concepto, es el despido por la cual se le acusa al servidor sucesos falsos, irreales o ficticios que se le imputa una infracción grave no establecida en la ley, creado únicamente por el empleador, es así afectando el principio de tipicidad, produciéndose la resolución contractual del vínculo laboral con vicio o astucia y mediante creación de pruebas por parte del empleador que puede llevar al despido del trabajador, sin embargo recurrirá al órgano jurisdiccional de justicia para proceder con reclamar su derecho vulnerado en el proceso de amparo cuando se acredite fehacientemente que existió fraude, en caso contrario recurrirá al proceso ordinario laboral para que diagnostique la veracidad o falsedad de los hechos, concluyendo con ello la incorporación del trabajador a su centro de labores.

Así como lo señala el autor, Demartini en la configuración al despido fraudulento:

[...] Se resulta, al momento de la ruptura del vínculo laboral al empleado con atrevimiento malicioso e intencionado por la artimaña o mentira, de forma contrario a lo verídico en el entorno del clima laboral y la permanencia del mismo, y siendo así necesario lograr la configuración de una regla causalística y los parámetros procedimentales como sucede cuando se imputa al empleado acontecimientos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, de tal manera, cuando se le imputa una sanción no tipificada legalmente, afectando el principio de tipicidad, por en es un despido no contemplado expresamente en la norma vigente, es decir, es una forma de despido inconstitucional.(2017, p. 29).

Estando de acuerdo con el autor, que el despido fraudulento se da mediante engaño, se configura de una forma adversa a la verdad vulnerando a la Buena fe laboral del trabajador, la cual se ejecuta al momento de atribuirle al empleado sucesos o hechos imaginarios, irreales o falsos y su consecuencia de ello es el despido del trabajador. No obstante el Tribunal Constitucional ha señalado un nuevo tratamiento jurisprudencial con este tipo de despido, lo que caracteriza al momento de producirse una vulneración flagrante de la dignidad de la persona como el fin supremo de la sociedad y de sus derechos fundamentales laborales, forma única violenta unos de los supuestos esenciales del derecho al trabajo, en el que se encuentra regulado en nuestra Constitución del Estado, generando prevalencia al resguardo de los derechos laborales y a la estabilidad laboral.

En relación a lo referido por el Tribunal Constitucional expone que la defensa necesaria contra el despido fraudulento, es la reposición, ya que con ello se estaría efectuando la protección a la estabilidad del empleo, en relación al derecho al trabajo, la cual, deberá recurrir al amparo para hacer valer su derecho de reposición cuando las pruebas son fehacientes y verídicas que lo pueda probar a ciencia cierta, caso contrario tendrá que recurrir a la vía ordinaria laboral para que se proceda con formular los medios probatorios que desvirtúen los hechos que se le imputa al trabajador dentro del proceso judicial, siendo igualmente satisfactoria a la de amparo, pero cumpliendo son tales requisitos señalados por el Tribunal para determinar su incorporación a su centro de trabajo, considerando en primer rango de derechos laborales, la estabilidad laboral absoluta y su derecho al trabajo de acuerdo a nuestra Carta Magna, la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración de Derechos humanos sociales y económicos.

Finalmente las sentencias pronunciadas por el tribunal constitucional ante estos despidos son: en el año 2001 caso Telefónica del Perú, año 2007 caso Cooperativa de servicios múltiples del magisterio Piura y Tumbes, año 2009 caso Banco de la Nación y entre otras que pasare a desarrollar en cuadro en mi presente investigación, todo este tipo de pronunciamiento fue declarado fundado la demanda de amparo, por el despido fraudulento, como consecuencia de ello se ordenó la readmisión del empleado a su cargo de labores que venía desempeñando y las remuneraciones dejadas de percibir que lo haga valer por otra vía correspondiente, ya que el amparo busca cuidar los derechos fundamentales de los trabajadores y devolver las cosas a su estado anterior de acuerdo con el Código Procesal Constitucional.

Tratamiento judicial para el despido incausado y despido fraudulento

Competencia Procesal

En el marco general, del derecho de acción, de la tutela jurisdiccional efectiva y el debido procedimiento, toda persona puede acceder al órgano jurisdiccional para defender su derecho que está siendo agredido o por incertidumbre jurídica, estas competencias judiciales están de acorde al sistema administrativo de justicia regulado en nuestro ordenamiento jurídico.

Al respecto, la Constitución Política del Perú en su artículo 138° donde se prescribe lo siguiente, los jueces administrar justicia con arreglo a la constitución y las leyes, puesto que ellos también garantizan una adecuada protección de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución. Sostener lo contrario significaría firma que solo el amparo es el único medio para salvaguardar los derechos constitucionales, a pesar de que a través de otros procesos judiciales también es posible obtener el mismo resultado, asimismo, el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS, en su artículo 1° versa en la potestad de administrar justicia en nuestro estado, a través del Poder Judicial, Constitución y Leyes por ente regulador de hacer respetar los derechos de cada persona y otorgarle la seguridad jurídica de su pretensión, a su vez establecen competencias para cada materia en los juzgados especializados por razón de materia, como lo señala el artículo 51° “competencia de los juzgados especializados de trabajo” literal a) impugnación del despido.

En ese sentido, se desprende que la competencia en término global lo ejerce el poder judicial de acuerdo a las creaciones de juzgados especializados de la materia, considerando los procesos de actuación de cada sujeto según las normas del Código Procesal Civil y la Ley especial de la materia, La Ley Procesal de trabajo y la Nueva Ley procesal del trabajo, ambas utilizadas para resolver los casos conforme a la vigencia y sucesos de los hechos, por lo que se va a detallar de manera sucinta los tratamientos judiciales de cada uno de las Leyes.

Procedencia en la Ley N° 26636 – Ley Procesal del Trabajo

Actualmente, esta ley se encuentra derogada por la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo. Sin embargo, según la Novena Disposición Complementaria de la nueva ley, precisando que algunas sedes jurisdiccionales se siguen rigiendo la derogada Ley N° 26636. Asimismo, en la acota ley, en su artículo 4° “Competencia por razón de la materia” numeral 2 los juzgados de trabajo se ventilan los procesos individuales sobre **Impugnación del despido**; es así que los procesos laborales en relación a los despidos incausado y fraudulento se accionaba en la sede judicial, ya que resulta una vía satisfactoria para solucionar el conflicto al igual al amparo, es decir en los procesos ordinario laboral, para que, que sigan todas las etapas procesales y se respete el debido proceso, donde consta la valoración de las pruebas y todos los asuntos contenciosos, así poder ejercer su potestad y función de los magistrados. Es importante, mencionar que existen juzgados que aun operan con esta derogada ley por el término de tiempo de sucedido los hecho, además la disposición del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial en implementación de los demás juzgados especializados de trabajo.

Por otro lado, el Primer Pleno Jurisdiccional laboral uniformiza la vía procesal de esta materia, acordando por unanimidad lo siguiente:

“Los jueces de trabajo en los procesos laborales ordinarios regulados por la Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 26636, se encuentran facultados para conocer los procesos de impugnación o nulidad de despidos incausado o despido fraudulento, que de ser fundado tenga como consecuencia la reposición el trabajador al centro del trabajo.”

Con este pleno se desarrolló la competencia de los jueces y la vía procedimental de la impugnación o nulidad del despido, como proceso ordinario, no estableciendo ninguna

observación sobre la pretensión del recurrente al momento de calificar la demanda, es así que existía una disconformidad y atraso a la hora de seleccionar los expedientes por la materia o la especialidad, siendo esto perjuicio para los demandantes por la demora procesal, llevando así preocupación por los órganos jurisdiccionales por la carga procesal y la clasificación de los expedientes. Asimismo, con la clasificación de la pretensión y de la materia se concluye los juzgados laborales ordinarios son encargados para conocer temas de nulidad de despido incausado y fraudulento como consecuencia la reposición, dejando un largo trabajo para los jueces, siendo que recién en la calificación de la demanda verificar si son competentes o no, ya que, se tiene que evaluar la reposición de la pretensión.

Acto seguido, es importante señalar, que con este último según pleno jurisdiccional en materia laboral, sobre los tratamientos procesales de los despidos incausados y fraudulentos, se acordó lo siguiente:

“Al amparo de la Ley 26636, los jueces de trabajo están facultados para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento, en los procesos laborales ordinarios regulados por la Ley Procesal del Trabajo”.

En ese sentido, con este pleno se precisó y enfatizó con la pretensión principal del despido en relación a la reposición, señalando como única pretensión principal la reposición para los casos de los procesos ordinarios, si bien es cierto, la interpretación y la transcripción es casi idéntica al primer pleno mencionado en líneas arribas, dejando la única salvedad en lo referido a la competencia de la materia, con respecto, a la pretensión únicamente con el pedido de la reposición que se ventilara en los procesos ordinarios, regulada en la antigua y derogada ley.

Es importante, resaltar que en el periodo de los años 2003 hasta 2015 se ha estado llevando acabo los procesos en el ordinario laboral, en ese entonces por la vigencia de la Ley N° 26636, sin embargo, a partir del 2010 que se promulgo la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29496, siendo competente los juzgados especializados de trabajo, asimismo, en el año 2012 se estableció parámetros en relación a la competencia y pretensión de los despidos incausado y fraudulento como única pretensión la reposición, reafirmando el mismo el segundo pleno jurisdiccional en materia laboral en el año 2013.

Procedencia en la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Esta Ley, fue promulgada el 13 de enero de 2010 derogando a la Ley N° 26636, el en el cual incluyo y especifico articulados más precisos en razón a la competencia y materia, considerando principios básicos que son los: principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

Artículo 2° de la vigente y presente ley numeral 2, establece lo siguiente, en el proceso abreviado laboral, de la **reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal** única. En ese artículo, se aclara y precisa en qué casos los juzgados especializados de trabajo se avocaron a los procesos de despido incausado y fraudulento aplicando la nueva ley procesal de trabajo, teniendo la facilidad de especialización para la pretensión de la parte recurrente, considerando en específico como pretensión única la pretensión, aclarando que no permite la acumulación de pretensiones, respectivamente, en los casos de los dos tipos de despidos ya mencionados, ya que desnaturalizaría la pretensión principal y el contexto de la uniformidad de la norma en todo sentido.

De igual forma, el primer pleno jurisdiccional laboral, señaló para la procedencia de la vigente Ley N° 29497, acordó lo siguiente:

“Los jueces de Trabajo están facultados para conocer de la pretensión de reposición en casos de despido incausado o despido fraudulento, en el proceso abreviado laboral, siempre que la reposición sea plantea como pretensión única”.

Con este pleno, la Corte Suprema ha reafirmado la competencia de los juzgados laborales en los procesos de despido incausado y fraudulento, en relación a la Nueva Ley Procesal de Trabajo, otorgando facultades a los juzgados laborales para conocer las pretensiones de la demandas, con el mismo resultado razonable que podría darse de un proceso constitucional, tal como se señaló en la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el caso de Baylón Flores, constituye como precedente vinculante que el amparo no es la vía idónea para cuestionar el despido, cuando se trata en hechos controvertidos que necesariamente tiene que recurrir a un proceso judicial donde se cuestionara los medios

probatorios, es así que los juzgados laborales tienen competencia de la misma; es por ello, que se promulgo la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con los cambios de competencia de la materia en los procesos laborales.

En ese sentido, el juez puede dictar una sentencia célere y oportuna en el proceso abreviado para las demandas de reposición, que se sustente en la afectación de un derecho fundamental que amerita una rápida protección y restitución, asimismo es oportuno precisar que la nueva estructura procesal desarrollada por la acota ley, existen suficientes fundamentos para concluir que el proceso abreviado laboral se rige como vía igualmente satisfactoria para la solución de conflictos en los que se discuta la existencia de despido incausado o fraudulento, y se pretenda únicamente la reposición como pretensión principal.

De la misma manera, el segundo pleno jurisdiccional en materia laboral concordó con lo dispuesto en el primer pleno, donde se establece que los juzgados especializados de trabajo están facultados para conocer, en el proceso abreviado laboral, una pretensión de reposición cuando se plantee como única pretensión, conforme al numeral 2 del artículo 2° de la Ley N° 29497.

Por lo que se acordó:

“Que el juzgado especializado de trabajo, o quien haga sus veces son competentes para conocer pretensiones de reposición por despido incausado o fraudulento”.

De lo indicado se determina que tiene la misma interpretación y estructura al primer pleno, llegando a una misma conclusión y ratificando la misma, con la procedencia de la pretensión de reposición para los casos de despido incausado o fraudulento en la vía judicial en el proceso abreviado; siendo así que en los procesos abreviados laboral se ventilan la reposición de estos dos tipos de despido, por ser un proceso con celeridad, porque es un derecho de urgencia, ya que, es un derecho fundamental **“derecho al trabajo”** y donde también existe etapa procesales favorable al trabajador, en el cual se valoraran medios probatorios en caso de duda del juzgador por lo que servirá un mayor esclarecimiento al momento de dictaminar, porque en los periodos de las sentencias del año 2013 hasta 2015, se han desarrollado sentencias en estos procesos y que han sido la vía idónea para salvaguardar su derecho al trabajo, teniendo el mismo resultado del proceso de amparo.

Tratamiento de la Caducidad en los despidos laborales

Para referirnos de caducidad, se tiene que tener en cuenta que significa la caducidad en sentido estricto en léxico jurídico, ya que forma parte de una excepción procesal en procesos judiciales, donde una parte de los sujetos procesal se van a beneficiar y otras perjudicar al no tener la acción para hacer efectiva la tutela jurisdiccional y proteger su derecho, en este caso, el derecho al trabajo.

Según, Ariano, la teoría de la caducidad en términos generales se refiere en lo siguiente:

La caducidad, es la extinción de un derecho por el transcurso del tiempo concedido para su ejercicio, pierde la totalidad de ejercerlo o de accionar porque el derecho que lo amparaba ya se perdió. (2014, p. 334).

En ese mismo contexto, se desprende que la caducidad es la extinción del derecho, en todas las meterías del derecho, que estén establecida en normas literalmente, siendo necesario la positivización de la misma, para que el órgano jurisdiccional puede aplicarlo en los casos que se amerite, por lo que es estimada de oficio por el órgano jurisdiccional.

Sobre el particular, en materia laboral encontramos al artículo 36° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que el plazo de caducidad des de 30 días naturales producido el despido nulo o arbitrario, es decir pasado los 30 días ya pierdes del derecho de interponer la demanda como pretensión una reparación resarcitorio o restitutoria, por otro lado, existe la única excepción que está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un órgano jurisdiccional por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional o impedido ingresar a él, es ahí donde el plazo se suspende, así como, se suspende los días donde el despacho judicial se encuentre en días feriados no laborables, sábado, domingos, inicio del año judicial y el día de juez, considerando aquellas razones de los días naturales y hábiles se llegó al acuerdo de considerar días hábiles en el plazo de caducidad quedando conforme los 30 días hábiles para el computo del plazo de caducidad, tal como se acordó en el acuerdo Plenario del año 1999.

Es oportuno mencionar, que transcurrido el periodo de caducidad del periodo establecido en la norma, por lo que el trabajador pierde el derecho a interponer una demanda contra del despido.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha reafirmado que el plazo de caducidad para el despido arbitrario y despido nulo es de 30 días hábiles, así como el despido incausado y fraudulento, ya que los dos últimos despidos se encuentran inmersos dentro del despido arbitrario, es así que el fundamento del Tribunal es oportuno aplicarse el mismo plazo, tal como señala el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

Ahora bien, solo en casos especiales como es el los procesos de amparo en los que se va a discutir el derecho los despidos, incausado y fraudulento, y que por competencia y materia son reconducidos a los procesos laborales, por considerar que el amparo no es la única vía idónea para reconocer el derecho al trabajo, por lo que el juez especializado de trabajo pueden asumir dicha competencia en la vía ordinaria, siendo el plazo para que asuma dicha competencia es el mismo de los 30 días hábiles.

Finamente, estableciendo el análisis de los fundamentos por el Tribunal Constitucional, para una mejor interpretación y uniformidad, se concluyó que el plazo de caducidad es de 30 días hábiles, para interponer la demanda de impugnación de los despidos arbitrario, incausado, nulo y fraudulento; asimismo, otorgándole un mayor énfasis y fundamento al plazo de caducidad se consignó en el Segundo Pleno Jurisdiccional en materia laboral del año 2014, donde se acordó por unanimidad, lo siguiente:

“El plazo de caducidad para interponer una demanda de reposición por despido incausado o fraudulento es de **30 días hábiles de producido el despido** calificado como inconstitucional, de conformidad con el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; y en los casos en que exista un trámite de demanda de amparo, esta debería ser conducida a los jueces laborales, **si se verifica que la misma ha sido interpuesta dentro del plazo de 30 días hábiles**”.

Según lo acordado por el pleno, es la reafirmación de lo ya antes señalado por el tribunal constitucional y el plenario de 1999, donde se dejó en claro que solo se iba a contabilizar los días hábiles, por todo los fundamentos mencionados líneas arriba, no siendo un pleno

transcender para el estudio del derecho laboral en lo referido a los tratamientos de los despidos laborales.

TIPO DE DESPIDO	¿EN QUE CONSISTE?	¿QUÉ ESTABLECE LA LEY?	¿QUÉ HA ESTABLECIDO EL TC?
ARBITRARIO INCAUSADO	Es el despido realizado sin expresión de causa, ausencia de un motivo escrito o verbal para dar por concluida la relación laboral	DESPIDO ARBITRARIO INDEMNIZACIÓN	REPOSICIÓN
FRAUDULENTO	Es el despido manifiestamente abusivo, con razones falsas e inventadas y realizado mediante la coacción al trabajador.	DESPIDO ARBITRARIO INDEMNIZACIÓN	REPOSICIÓN
NULO	Despido discriminatorio con afectación a derechos fundamentales referidos a la igualdad de la persona en situaciones como el embarazo en mujeres, etc o como una reacción del empleador porque el trabajador presento una queja contra este.	DESPIDO NULO REPOSICIÓN	REPOSICIÓN

Figura 1: Clases de despidos laborales

Análisis de Sentencias sobre Despido Incausado y fraudulento

Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 976-2001-AA/TC.

La presente sentencia, se dio a ventilar en el proceso de acción de amparo interpuesto por don Eusebio Llanos Huasco sobre despido laboral ante el Tribunal Constitucional, respectivamente uno de los considerandos de la referida sentencia se fundamenta en los criterios para proceder en los tratamientos de los despidos laborales, incorporando en ellas, dos tipos de despidos dentro del despido arbitrario, siendo esto, el despido incausado y fraudulento, otorgándole una mayor protección al derecho al trabajo, por lo siguiente se señala “ Que el artículo 34° de la ley de competitividad y productividad laboral es compatible con los valores que propugna la constitución siempre que el trabajador

despedido opte por la indemnización, ya que también puede optar por la reposición”, siendo así el resultado el resultado que se obtuvo de acuerdo al mencionado objetivo general.

En relación al presente análisis de la sentencia del Tribunal Constitucional, hace una clara alusión al artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, creando dos tipos de despidos laborales; incausado y fraudulento, y un despido ya establecido en la norma que merece reposición, para ello se sustenta esta postura, en relación al reconocimiento del derecho previsto en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, donde señala que otorga una adecuada protección contra el despido arbitrario, por lo que el Tribunal Constitucional ha dispuesto que no existe una interpretación para que se pueda entender la protección adecuada, pero precisa que cualesquiera que sean las opciones que se adopte, estas deben satisfacer un criterio mínimo de proporcionalidad y que no se vulnere el derecho al trabajo; asimismo, el Tribunal Constitucional ha adoptado legalmente ciertas formas de protección contra los despidos laborales: (i) una protección preventiva para los despidos laborales y así proteger el derecho al trabajo, por lo que no puede ser despido de sus centros de labores si no es por causas justificadas, por conducta y capacidad, (ii) una protección reparadora, en el cual consiste en la reparación al trabajador por ser despedido, como la ley te señala que debe ser la indemnización; sin embargo, el Tribunal Constitucional ha efectuado una mejor interpretación en el verbo de qué manera se para adecuar la protección del despido que señala la Constitución, es así que se establece que la forma más adecuada de protección al derecho al trabajo debe ser la “restitutorio”, ya que se busca reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de un derecho constitucional, cuando se configure el despido arbitrario, incausado o fraudulento.

De lo analizado por el Tribunal Constitucional, ha generado diversas interpretaciones para la legislación laboral, otorgando una protección al derecho al trabajo y así regenerando la estabilidad laboral, la cual en nuestra actual constitución ya estaba proscrito, estableciendo criterios jurisprudenciales para el tratamiento de los despidos laborales, en relación al artículo 27° de la Constitución Política del Perú y el Convenio de la Organización Internacional de Trabajo , donde recomienda la estabilidad laboral en los estados de derecho para los trabajadores con labores permanentes.

Análisis de Sentencia sobre Despido Incausado

Sentencia recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC.

La presente sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC, proceso de acción de amparo interpuesto por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú (FETRATEL) sobre Despido Masivo – Incausado ante el Tribunal Constitucional, respectivamente uno de los considerandos de la presente sentencia fundamenta sobre el derecho al trabajo y el tratamiento del despido incausado, con la finalidad de conservar la estabilidad laboral y proteger el citado derecho; tal como señala “Que la reparación restitutoria ante un despido arbitrario, es un derecho internacional de los derechos humanos, en los cuales son susceptible de mayor nivel de protección, así como los derechos reconocidos por la constitución. Es así que la interpretación del despido incausado debe efectuarse siempre en sentido dirigido a alcanzar mayores niveles de protección”.

Al respecto, cabe señalar, que del análisis al precedente considerando de la sentencia, se puede analizar en términos generales cual es el tratamiento que se le otorga al despido incausado y que determinan la estabilidad laboral, a partir de la citada sentencia del Tribunal Constitucional; es oportuno mencionar que en relación a los tratamientos de los despidos laborales, ha prevalecido la protección al derecho al trabajo como derecho fundamental a la persona humana, que se encuentra regulado en el artículo 22° de la Constitución, considerando que este derecho constitucional cuenta con dos aspectos importantes, el de acceder a un puesto de trabajo; y, el derecho a no ser despedido sino por causa justa; para el enfoque de estos dos considerandos es primordial el primer aspecto, para lograr la finalidad de ella es necesario precisar que el estado es el responsable de orientar una política de acceso a un puesto de trabajo (la estabilidad laboral) con la reposición, y para el cumplimiento del segundo enunciado, considera la proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

Asimismo, el fallo del Tribunal Constitucional plantea una amplia protección contra despido incausado dentro del despido arbitrario que estableció el derecho ordinario, señalándose que el artículo 27° de la Constitución contiene un mandato al legislador para establecer una protección al despido incausado que supone tres aspectos: (i) Se trata de un mandato al legislador, (ii) Consagra un principio de reserva de ley en garantía de la regulación de dicha protección; y (iii) No determina la forma de protección frente al

despido incausado sino que la remite a la ley. Siendo así, que el Tribunal Constitucional se cuestionó como interpretar la adecuada protección ante el despido incausado, que la Constitución Política del Perú, prescribe, analizando y otorgado una mejor interrelación a la norma, esto es, no vulnerar el derecho al trabajo, por lo que no debe considerarse una interpretación errónea o considerar la indemnización para el mismo, sino concederle una mayor análisis al este articulado y siempre prevaleciendo el derecho al trabajador; por lo que señalo que el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 0003-97-TR, en el cual establece que frente al despido arbitrario la única reparación era la indemnización, la cual era incompatible con el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, porque vulneraba el contenido el derecho al trabajo que implica acceder a un puesto de trabajo y el derecho a no ser despedido sino por causa justa.

Por lo tanto, lo que fijo el Tribunal Constitucional, es que la indemnización no era la única alternativa, solo era una restitución complementaria para subastar el daño causado, por ser un despido exclusivamente por la voluntad del empleador, además, que carece de efecto legal al no encontrar causa alguna que justifique el despido, por tales circunstancias procedería la reposición como finalidad eminente y restitutoria para proteger el derecho al trabajo y conservar la estabilidad laboral, así dar una mejor forma de interpretación al artículo 27 de la Constitución.

Análisis de la Sentencia sobre Despido Fraudulento

Sentencia recaída en el Expediente N° 2158-2006-AA/TC.

El documento materia de análisis para justificar el objetivo específico 2, fue la Sentencia recaída en el expediente N° 2158-2006-AA/TC, proceso de acción de amparo interpuesto por la señora Silva Pilar Montalván Iparraguirre contra la Empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima, sobre Despido fraudulento ante el Tribunal Constitucional, respectivamente uno de los considerandos de la presente sentencia fundamenta sobre el derecho al trabajo y el tratamiento del despido incausado, con el fin de proteger el derecho constitucional al trabajo y así poder conservar la estabilidad laboral absoluta; tal como señala “Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales,

como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la "fabricación de pruebas".

En ese sentido, se puede explicar el tratamiento del despido fraudulento por la interpretación del Tribunal Constitucional, por lo que se demostró que la parte recurrente no cometió ninguna causal que justifique su despido, porque se analizó que los documentos presentados por la parte demandada son hechos falsos e inexistentes, no se ha probado los hechos que se le imputan por tales causales imputables no eran sus funciones ni obligaciones establecidos en el reglamento. En consecuencia, el despido se basó en una causa inexistente e irreal equiparable a un despido incausado, constituyendo un acto lesivo del derecho al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, amparados por los artículos 22° y 27° de la Constitución; por lo que el tribunal aplica reglas para que se configure el despido fraudulento; (i) si la obligación que se imputa como incumplida por el trabajador, no se efectuada como falta grave para poder despedirlo, (ii) despedir a un trabajador por una obligación incumplida y además que no fueron asignadas, se configura como despido fraudulento, (iii) los hechos imputados deben estar debidamente comprobados por la tipificación de la imputación y que el mismo se encuentre expresamente en la norma, y si no es debidamente comprobado se deviene el vulneración al derecho al trabajo.

Finalmente, el Tribunal constitucional, establece supuesto para que se configure el despido fraudulento como es la creación de pruebas como supuesto primordial para este tipo de despido, siendo así usado por el empleador para perjudicar al trabajador con hechos imaginarios y falsos, fabricando y adulterando documentos para que justifiquen la imputación de la falta, una vez comprada los hechos inexistente se advierte que el despido fue injustificado por lo que está viciado de nulidad, que se otorga el mismo tratamiento del despido incausado de proteger el derecho al trabajo; y, por ende la reposición es adecuada protección ante este tipo de hecho y despido, de conformidad con el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, prevaleciendo en segunda instancia la estabilidad absoluta al configurarse la reposición a su puesto de trabajo, como es el presente caso se le otorgo la reposición a la recurrente por que los fundamentos se amparan al derechos fundamentales

y al Convenio Internacional del Trabajo que esta la estabilidad laboral, en esta materia, estabilidad laboral absoluta.

Sentencias sobre Despido Arbitrario en las Sentencias del Tribunal Constitucional 2003-2015

Tabla 1. Sentencias del Tribunal Constitucional despido arbitrario

N° EXP.	DEMANDATE	DEMANDADO	DERECHO AFECTADO	FALLO Y MANDATO
03275-2003	Jhon Richard Velásquez Minaya	Dirección Regional de Trabajo de Ancash	Al trabajo Al debido proceso	Fundamento y Reposición
03388-2004	Carlos Alfonso Chirinos Segura	ESSALUD	Libertad de Trabajo	Infundada (Falta grave)
01058-2004	Francisco García Mendoza	SERPOST	Libertad de trabajo, defensa y debido proceso	Fundada y reposición (prueba prohibida)
3567-2005	Hugo Demetrio Celino Flores	Municipal Provincial de Barranca	Libertad de trabajo, presunción de inocencia	Fundada y reposición
01585-2008	Francisco German López Fabián	Electro Oriente S.A	Trabajo y protección adecuada	Fundada y advertencia para no lesionar

04224-2009	Angelina María Humaní Vargas	Caja Municipal de Tacna	Debido proceso	Fundada y reposición
03442-2009	Ricardo Jesús Suarez Paz	Corporación Lindley S.A	Igualdad, trabajo y debido proceso	Fundada y reposición
01167-2012	Billy Jhacson Bartra Dezar	Telefónica servicios comerciales S.A.C.	Trabajo y debido proceso	Fundada y reposición
02907-2012	Alberto Gustavo Ramos Palomino	EPS Tacna S.A	Libertad de trabajo	Fundada y reposición
00254-2013	Alfredo Enrique Alcántara Cabrejos	Municipalidad Provincial de Chiclayo	Trabajo, y tutela jurisdiccional	Fundada y reposición

Fuente: Elaboración Propia

Sentencias sobre Despido Incausado en las Sentencias del Tribunal Constitucional - 2003-2015

Tabla 2. Sentencias del Tribunal Constitucional despido incausado

N° EXP.	DEMANDANTE	DEMANDADO	SUSTENTO	FALLO Y MANDATO
7165-2006-PA/TC	Rumelia Zurita Montoya	Comunidad local de administración de salud de	Se determinó que hay evidencia suficiente de que existió una	Fundada la demanda de amparo. Ordena a la

		Pucara	relación laboral, haberle despedido actor haberle expresado la causa relacionada con su conducta o capacidad, ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo, configurándose, de ese modo, un Despido Incausado	emplezada cumpla con reponer.
02169-2006-PA/TC	Alberto Garay Aquino	Municipalidad Provincial de Leoncio Prado	Se configuro la relación laboral, de manera ininterrumpida, en labores de naturaleza permanente. Por lo tanto, la resolución de contrato obedeció a un despido	Fundada la demanda, por tanto ordena que la Municipalidad Provincial Leoncio Prado reponga al puesto de trabajo.

			incausado.	
02568-2006-PA/TC	Jimmy Henrey Cenzano Zapatero	Banco de materiales S.AC	Existía un contrato de plazo indeterminado y que el despido no fue por falta grave, por lo que lesivo de los derechos fundamentales. Despido Incausado.	Fundada la demanda, ordena la reposición.
08951-2006-PA/TC	Jorge Antonio Pacsi Cornejo	Empresa Pesquera Hayduk S.A	El contrato fue desnaturalizado por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, en consecuencia es un Despido Incausado.	Fundada la demanda de amparo. Ordena que la empresa reponga al trabajador.
05574-2006-	Norma Romero Salcedo	Comité Local de Administración de Salud de	Se verifico que existió servicios	Infundada la demanda de amparo sobre

PA/TC		baños	permanentes, contrato de duración determinada, contratos modales regulados por el artículo 53° de la Ley de Productividad de Competitividad laboral	despido Incausado.
3572- 2005- PA/TC	Josué Tejada Atalaya	Directorio y la Gerencia General de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca	El despido se produjo por límite de edad, de conformidad con el artículo 16° del Decreto Supremo 003- 97-TR entre las cuales se encuentra la jubilación al cumplir 70 años de edad.	Infundada la demanda de amparo sobre despido Incausado.

Fuente: Elaboración propia

Sentencias sobre Despido Fraudulento en las Sentencias del Tribunal Constitucional - 2003-2015

Tabla 1. Sentencias del Tribunal Constitucional despido fraudulento

N° EXP.	DEMANDANTE	DEMANDADO	SUSTENTO	FALLO Y MANDATO
03680-2007-PA/TC	Nilo Picón Echevarría	Telefónica del Perú S.A.A	Se comprobó la falta grave de injuria, al corroborar que la falta era creada por el empleador, por lo que se configuro el despido fraudulento.	Fundada la demanda de amparo. Ordena a la emplazada cumpla con reponer.
02750-2007-PA/TC	Mauro Gonzales Pariahuamán	Red Asistencial Essalud	El demandante no comprobó que se haya encontrado inmerso en los supuesto de despido fraudulento, es así que, la falta que se le imputa, está prevista en el inciso c) del artículo 25° del Decreto supremo N°	Infundada la demanda, por no comprobar la fabricación de pruebas.

			003-97-TR.	
02531-2007-PA/TC	Alma Jessica Mejía Moscol	Corporativa de Servicios Múltiples del Magisterio Piura y Tumbes	Se determina que existían contratos suscritos con la empleadora, por lo que solo se podía despedir por las causales prevista en la norma, por lo que se configura despido fraudulento.	Fundada la demanda, ordena la reposición.
04620-2007-PA/TC	Roque Zamata Gaimez	Total Clean S.R.L	No cumple con los supuestos de la configuración del despido fraudulento.	Infundada la demanda.
00891-2007-PA/TC	Hipólito Chunga Castillo	Banco de la Nación	Se determinó que el vínculo laboral proviene de un mandato legal, donde el acceso del	Fundada la demanda de amparo, ordene que se reponga al trabajador despedido.

			trabajador a un puesto de trabajo no depende de sus aptitudes personales, sino del cumplimiento de requisitos legalmente preestablecidos, por lo que el periodo de prueba no constituye.	
2158-2006-PA/TC	Silvia Pilar Montalbán Iparraguirre	Sedapal	El Tribunal Constitucional, señala que el despido se produjo a causa de hechos falsos e inexistentes, al haberse probado que no existía causalidad de los requisitos de los despidos, siendo así, se configura el	Fundada la demanda, ordena la reposición al trabajador.

			despido fraudulento.	
1058-2004-AA/TC	Rafael Francisco García Mendoza	Empresa de Servicios Postales del Perú – SERPOST S.A	Se considera que el despido no se puede basar en pruebas ilícitas e inconstitucionales, previo a un imputación de falta grave debe seguir un procedimiento de investigación para corroborar si existió la culpabilidad de la misma, vulnerando así derechos fundamentales, por lo que se configura un despido fraudulento.	Fundada la demanda de amparo, ordenada que el trabajador sea repuesto.

Fuente: Elaboración propia

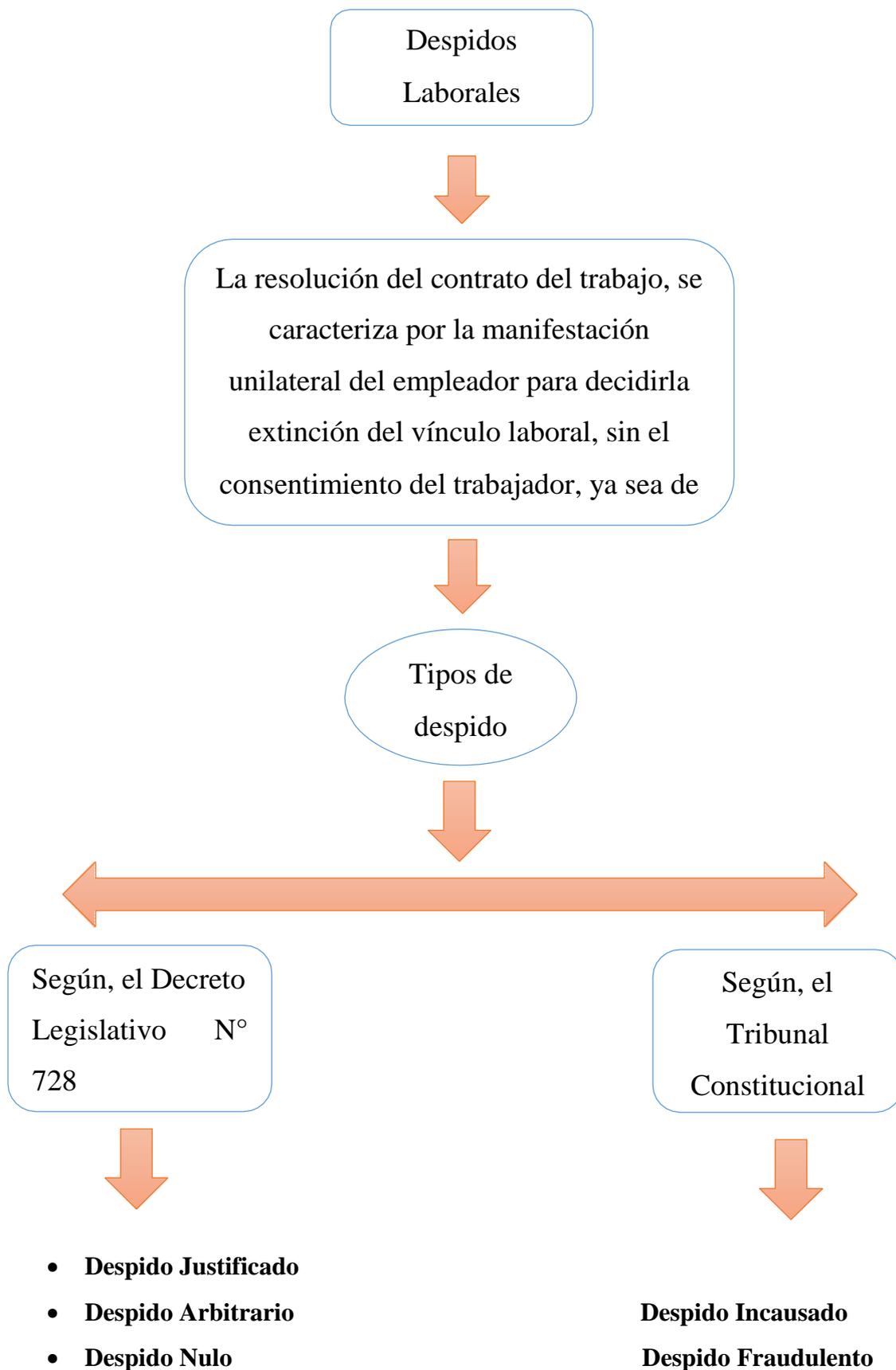


Figura 2: Clasificación del despido laboral

Teoría de la Estabilidad Laboral en el Perú en nuestra Constitución del 1993

La estabilidad laboral reconocida en nuestra Constitución Política del Estado de una forma subliminal, por lo que literalmente no te señala cuando estamos frente a una estabilidad laboral en cuanto se produce el despido laboral en nuestro ordenamiento jurídico, es así que en el artículo 27° de nuestra Carta Magna, pues de esta manera la legislación solo considero oportuno omitir toda alusión a la estabilidad laboral, como la mantención del empleado hasta que se demuestre la causa imputada, que finalice el vínculo de trabajo. La estabilidad, por tanto, está conformada por dos elementos: la duración indeterminada de la relación y la obligación de un motivo señalada en la norma para su resolución. El primer elemento se argumenta a la base de la progresividad que santifica la esencia por la relación de laborales a tiempo permanente. Por lo que la razón motivada a la causa, se refiere al término del vínculo contractual solo se efectuara ante la ejecución de las responsabilidades y deberes del trabajador y otros sucesos ajenos a las partes celebrantes que determinen motivos para que no se configure la continuación de los trabajadores.

Según el autor Toyama señala que la estabilidad laboral lo siguiente:

La protección adecuada de la estabilidad laboral es importante para nuestro sistema legal ante la causalidad del despido y la responsabilidad que tiene el legislador para regular normativamente las razones o motivos, y los procedimientos aplicables para los distintos supuestos de ruptura del vínculo laboral. (2011, p. 405).

Comparto la posición del autor, al referirse de la protección del trabajador ante un despido, dando a conocer el sistema jurídico laboral una desprotección a la estabilidad laboral como podemos ver que en nuestra Carta Magna del año 1993 no regula de modo literal ni expresa la protección adecuada del mismo. Sin embargo, lo traduce en su artículo 22° y 27° del mismo cuerpo legal, al señalar que debe existir una oportuna garantía frente al despido arbitrario y que todas las personas tiene derecho al trabajo, pero no señala el grado o nivel de la tutela, por lo que no necesariamente será la reposición del trabajador si no tal como señala la LPCL en su artículo 34° en el supuesto del despido arbitrario el empleado tendrá derecho al pago de la indemnización como sanear el daño causado, sin embargo, sobre esta materia nos referimos a la posición del TC en relación de los despidos laborales que existen en nuestro ordenamiento jurídico y la defensa que les ha brindado este órgano jurisdiccional.

Asimismo, los tratados internacionales contemplan a la estabilidad laboral de los trabajadores en sus centros de trabajo, conforme con las suposiciones de causas justas para extinguirle el contrato laboral, en el caso del despido injustificado o incausado, por lo que establecen dichos convenios y tratados que el empleado conservara el derecho a una reparación pecuniaria (indemnización) o a la incorporación del trabajadora su centro de labores, es así que nos deja las puertas abiertas para optar por una de las dos, pero valga verdades que el mejor derecho al trabajo que le podemos brindar al trabajador es la reposición después de haber concluido su periodo de prueba, o en caso que cometa alguna infracción prescrita en la norma o que conlleve por su capacidad o conducta en el ámbito laboral.

La Regulación de la Estabilidad Laboral según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) es la autoridad o la máxima institución internación que regula todos los temas de principios y derechos laborales que le corresponden al trabajador, como se puede advertir en el Numero 158° de la OIT y en la Recomendación N° 119 con respecto a la estabilidad del empleo.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo señala lo siguiente con respecto a la estabilidad laboral:

El tema de la estabilidad laboral, numeral 158 del convenio, la misma que no fue ratificada por el Perú, dentro del mismo el numeral 158 de la OIT, se refiere sobre el término de la relación laboral por decisión del empleador, cuya finalidad es complementaria a la Recomendación 119 del convenio, de la OIT.

De acuerdo con lo mencionado, la OIT hace referencia sobre la estabilidad laboral que todas las empleadoras deben tener con los trabajadores para asegurar el derecho al trabajo y poder proteger su canasta familiar por lo que muchos buscamos trabajo con la finalidad del mismo, siendo el ente rector la OIT para regular este tema laboral, más aun si nuestro ordenamiento jurídico busca la tutela para poder accionar frente a un despido y aún no está ratificada por el nuestro país estamos vulnerando los derechos fundamentales del ser humano como es su derecho al trabajo que toma al mando del empleador sin importarle causa alguna de su despido, es así que el Tribunal Constitucional prevaleciendo la OIT y al trabajador consagra en sus reiteradas sentencias la estabilidad absoluta que debe tener cada

trabajador después de haber superado su periodo de prueba, como única causal para su resolución contractual la conducta o la capacidad en sus centros laboral, mas no otros supuestos inexistentes de la misma, por lo que el Tribunal concluye y expone fundamentos racionales para reincorporar al trabajador despedido arbitrariamente, incausadamente y fraudulentamente.

Clases de Estabilidad Laboral

En la teoría y doctrina del derecho laboral existen dos tipos o clases de estabilidad laboral las cuales tienen el nombre: Estabilidad Laboral de Entrada y Estabilidad Laboral de Salida, por las cuales cada legislación puede optar por una de ellas o por las dos sin distinción alguna para proteger a su trabajador de cualquier tipo de despido. Sin embargo en nuestro país reconoce la estabilidad laboral de salida cuando nos encontramos ante un despido sin causa alguna puede ser arbitrario, incausado o fraudulento, empero solo lo protege con la reparación del daño sufrido que devendría ser la indemnización mas no la reposición según la ley, por lo que ha generado ciertas críticas y desprotección al trabajador donde el Tribunal Constitucional lo resuelve de la mejor forma conservando a la estabilidad laboral absoluta que genera el despido nulo y la reincorporación del empleado a su puesto de trabajo, originando un gran alivio a los trabajadores que son despedidos injustamente por sus empleadores.

Dentro de ello, voy a dar a conocer cuáles son los tipos de estabilidad laboral que existen en nuestra doctrina y fuentes del derecho laboral.

Estabilidad Laboral de Entrada

Este tipo de estabilidad de entrada no comprendido en nuestro ordenamiento jurídico y que no ha causa evolución o influencia en los sistemas jurídicos entre los países que conforman parte de la OIT o la Convención Americana sobre derechos humanos, en asuntos de derechos económicos, sociales y culturales, siendo ratificado por nuestro ordenamiento jurídico laboral al momento de iniciar la relación contractual.

Como señala el autor Vinatea con respecto a la Estabilidad Laboral de Entrada:

Se llama estabilidad laboral de entrada cuando el trabajador goza de la garantía jurídica que no será despido sin justificación alguna, solo se resolverá el contrato cuando haya infringido las causas previstas en la ley, siempre y habiendo superado el periodo de prueba.

(2017, p. 360).

De concordancia con el autor, nos referimos a la estabilidad laboral de entrada, una vez superado el periodo de prueba que es de tres meses, desde ahí tienes la protección legal no ser despedido injustificadamente, sino por las causales establecidas en la norma, es decir que el empleador solo te puede despedir por tu capacidad o conducta de tu desempeño en el ámbito laboral todas ellas establecidas en la Ley del Fomento del Empleo o en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de no hacer así tienes la tutela y defensa de recurrir al órgano jurisdiccional para accionar tu derecho al trabajo en vía de amparo si tienes los medios probatorios idóneos y fehacientes que se comprueben que fue un despido arbitrario, incausado o fraudulento y de no ser el caso recurrir a la vía judicial ordinaria laboral, donde se debatirá los medios probatorios para causar convicción al órgano jurisdiccional.

Con respecto al periodo de prueba, para esclarecer el panorama de su vacía protección, el periodo de prueba se inicia al momento de iniciar tu relación contractual con el trabajador es decir al momento de firmar el contrato, donde el empleador va a supervisar tus laborales por la cual has sido contrato en un periodo de tres meses, en el cual el empleador debe encontrar idoneidad y eficacia en tus laborales para que puedas permanecer de manera temporal o indefinida en la empresa o entidad, en caso que no logre el objetivo de sus labores el empleador puede despedirte por no cumplir con el perfil solicitado o si el trabajador quiere renunciar lo puede hacer en cualquier momento, no teniendo que anticipar en un plazo de 30 días como menciona la norma, ante ese despido no se conserva la estabilidad laboral de ninguno de los supuestos no cubriría la reposición ni la indemnización, el plazo de periodo de prueba permite ser manejable por las partes contratantes pero no puede ser mínimo de tres meses ni máximo de seis meses según lo que requiera de capacitación necesaria para el desarrollo de sus laborales de acuerdo con el artículo 10° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por su Decreto Supremo N° 003-97-TR en concordancia con el artículo 17° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR.

Estabilidad Laboral de Salida

Este tipo de estabilidad laboral, es muy importante en nuestro sistema jurídico laboral,

dentro de ello se tutela la estabilidad de salida absoluta y relativa integrada esta última por la propia e impropia, y que ha influido exclusivamente en las jurisprudencias del Tribunal Constitucional con respecto a sus pronunciamientos de la reposición de los trabajadores y no ha optado por la indemnización tal como señala la Ley de Fomento del Empleo, causando críticas por parte de unos tratadistas y por parte el miedo de los empleadores al despedir a un trabajador sin causa alguna señalada en la norma especial, puesto que la Constitución Política del Perú regula la adecuada protección al trabajador frente al despido arbitrario, siendo así y cumpliendo con los tratados ratificados por nuestro país conservamos este tipo de estabilidad laboral protegiendo a nuestros trabajadores que solo buscan mantener a su familia, desarrollarse profesionalmente o sus gastos de sobrevivencia , todo ello valorado por el Tribunal Constitucional.

Según el autor Vinatea señala que la estabilidad laboral de salida conceptualiza lo siguiente:

La estabilidad laboral de salida, se configura a la terminación del contrato de trabajo, es decir cuando se despide al trabajador por causas establecidas en la norma o por despido arbitrario, incausado o fraudulento, es ahí donde opera este tipo de estabilidad laboral, protegiendo al trabajador con una reposición o indemnización. Así mismo teniendo como subtipos a la estabilidad laboral de salida absoluta y relativa integrada al segundo propia e impropia. (2017, p. 361).

Conforme lo citado, este tipo de estabilidad laboral de salida procede cuando se despide al trabajador por causales táticas a la resolución contractual otorgando una debida protección ante el despido arbitrario o incausado, es decir en el momento que se termina la relación laboral esta clase de estabilidad laboral protege fuera del vínculo laboral para que el trabajador pueda accionar por la vía judicial solicitando la reposición o la indemnización para resarcir el daño causado, ahora dentro de esta clase, encontramos la estabilidad laboral de salida absoluta, eso quiere decir que ante un despido por los supuestos no establecidos en la norma como forma justa de extinguir la relación laboral, se tutela la nulidad del despido consecuentemente procede la incorporación del trabajador de manera concreta y la estabilidad laboral relativa, se da cuando sucede estas clases de despido, el trabajador decide por la indemnización.

Dentro de la estabilidad laboral relativa tenemos la propia e impropia, la primera hace

referencia a que el despido se pronuncia con la nulidad sin la reposición, puesto que le trabajador tutela la nulidad pero no es concedido, ya que el juez solo otorgar los montos pecuniarios dejados de percibir más los intereses legales por el tiempo de duración del proceso judicial y la indemnización por el daño sufrido; y el segundo hace mención a solo el pago de la indemnización mas no la nulidad de la resolución contractual (despido), pues este es el sistema que maneja nuestra legislación peruana cuando ocurre el despido arbitrario la cual se encuentra regula en la ley, la distinción entre ellos solo es el despido nulo que hay si opera la restitución es decir la estabilidad laboral absoluta. Sin embargo, el Tribunal Constitucional ha señalado que cualquier tipo de despido dentro del despido arbitrario debe merecer la reposición al trabajador en su centro de trabajo.

Estabilidad Laboral Absoluta

Es la adecuada protección al trabajador cuando se encuentre en un despido, pero aquellas causales de despido sean señaladas por la Ley; y de ser el caso, procediendo la reincorporación o indemnización a decisión del empleado. Sin embargo de no existir suficiente medios probatorios que cause convicción o por no haber probado la causal que lo motivó, nos ubicamos frente a un despido incausado afectando el derecho a la estabilidad laboral, por lo que en ese instante entra a tallar la garantía de la conservación del empleo.

En ese contexto encontramos mejor referencia al autor Vinatea (2017), donde nos señala la estabilidad laboral absoluta:

[...] se crea a favor de la persona que ejerce el derecho de ser repuesto en el cargo cual fue despedido por su empleador sin justificación alguna, la cual vulnera el derecho al trabajo, por consecuencia se reparada el daño causado mediante su reposición (p. 340).

Con la misma concordancia con el autor, en cuanto a la definición se establece que la estabilidad absoluta, es la protección del trabajador a su derecho al trabajo sin ningún causal desmotivada o injustificada para poder despedirlo, empero si sucediera ello el mejor remedio es aplicar este tipo de estabilidad laboral que sería la reposición, precisando que el Tribunal Constitucional en sus reiteradas jurisprudencias ha señalado que debe consagrarse el derecho al trabajo como único protector de ello la estabilidad laboral absoluta, considerando acuerdos por la OIT con relación al despido arbitrario, incausado o

fraudulento en sus distintos tratamientos, siendo el más idóneo la reposición a su centro de labores.

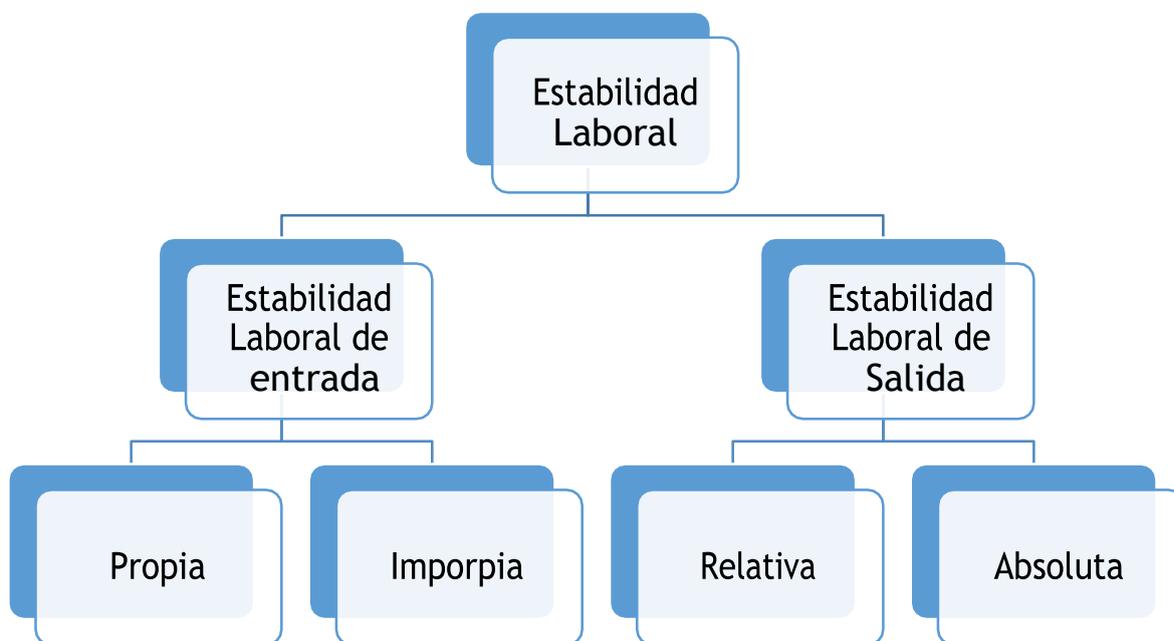


Figura 3: Clasificación de la estabilidad laboral

1.3.- Formulación del problema

Se llama problema a la investigación de la causa o fenómeno que se va a estudiar o analizar, que ello es un factor que contribuye a la sociedad con conocimientos nuevos. Asimismo se señala problema a la amenaza, o fastidio de una población determinada (Villegas, 2013, p.7).

Tratamientos de los despidos laborales y la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del tribunal constitucional, 2003-2015

Problema general

¿Cuáles son los tratamientos en los despidos laborales que determinan la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del tribunal constitucional, 2003-2015?

Problema específico 1

¿Cuál es el tratamiento en el despido incausado que determina la protección de la

estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del tribunal constitucional, 2003-2015?

Problema específico 2

¿Cuál es el tratamiento en el despido fraudulento que determina la protección de la estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del tribunal constitucional, 2003-2015?

Marco Conceptual

En el marco conceptual se entiende que el despido es efecto de una colisión originada de un vínculo laboral en el que el empleado cesa sus servicios laborales por manifestación solamente del empleador, decisión que puede ser justificada según las causales que se presentan y estén consagradas en la norma para que se configuren la extinción del contrato de trabajo, o simplemente no configurarse por causas externas al empleador, por lo que conllevaría a un despido arbitrario, incausado, fraudulento o nulo lesionando derechos constitucionales al trabajador.

Según lo define García en su libro titulado curso del derecho al trabajo:

En regla general, el despido se define como la extinción o ruptura de la relación laboral, cesando desde esa fecha todos los derechos y beneficios adquiridos por ley, dejando de prestar servicio para el empleador; ahora el despido puede ser justificado por el empleador, en las cuales va a especificar la razón de ser del despido, en teoría señalamos que existe dos tipos de causas por la cual un trabajador puede ser despedido justamente, es por capacidad y conducta. Sin embargo, cabe señalar, que también existe despido por decisión unilateral del empleador, las cuales tienden a llamarse despido nulo, incausado, arbitrario y fraudulento. (1987, p. 220).

De esa misma manera, los términos que se van a emplear en el presente trabajo de investigación son los siguientes:

- **Despido:** Consiste, en la extinción de la relación o vínculo laboral del trabajador, con la característica principal de la decisión únicamente del empleador, puede ser de manera justificada por la ley, o sin justificación alguna, por lo que se configura despido arbitrario o nulo reconocido por el ordenamiento jurídico de nuestro país,

también existiendo despido incausado y fraudulento reconocidos por el tribunal constitucional.

- **Protección:** Es una vigilancia cautelar ante una situación riesgosa o problema, en este caso nos referimos a la conservación de un derecho constitucional para conferirle una debida protección máxima a ella, teniendo en cuenta los parámetros para actuar en ellos mismos.
- **Estabilidad laboral:** Es la permanencia en un puesto de trabajo, otorgándole el derecho que tiene el trabajador en la permeancia a su trabajo, mientras que no cometa algún hecho de causalidad de despido establecido por la normatividad vigente.
- **Sentencias:** Son documentos emitidos por los órganos jurisdiccionales, jueces y vocales, también podemos decir resolución donde el juez plasma su decisión en un caso específico, por lo cual se concluye un juicio o un proceso.
- **Tribunal Constitucional:** Es el máximo intérprete de la Constitución Política del Estado, es un órgano autónomo del estado, para custodiar por el respeto de la constitución y procurar que las leyes se cumplan, según las facultades conferidas por la misma carta magna.

Marco Histórico

En la historia del derecho al trabajo, ha surgido de manera muy esencial y excepcional, ya que no existe desde anteaños los derechos laborales, es así que hablaremos de cómo surgió la evolución del mismo.

En 1970, se publicó el Decreto Ley N° 18471, dictado por el gobierno militar revolucionario, introdujo en nuestro ordenamiento un régimen de estabilidad laboral absoluta, en virtud el cual todo el trabajador, sujeto a un contrato de trabajo de duración indeterminada, solo podía ser despedido por alguna de las causas justificadas al despido, señaladas por ley. Es así, que durante ocho años de vigencia.

Luego fue modificado por el Decreto Ley N° 22126, donde se estableció que el periodo de prueba duraba 3 años, para que recién en ese momento se alcanzaba la estabilidad laboral, asimismo, aumento la indemnización por despido arbitrario y a su vez el trabajador despido podría optar por la indemnización o reposición.

En ese sentido, la Constitución de 1979, le atribuyo a la estabilidad laboral en el rango constitucional y otorgándole una debida protección al despido, siendo causal de despido hechos que justifiquen y que se encuentren debidamente comprobados. Por lo que mucho tiempo después se promulgo la Ley N° 24514, donde se estableció el periodo de prueba de tres meses, así como el monto indemnizatorio al despido a la antigüedad del trabajador, y que mientras que dure el proceso judicial el juez suspendiera provisionalmente el despido del trabajador, otorgándole una estabilidad absoluta de acuerdo a la constitución vigente en ese momento.

En el año 1991 se promulgo “Ley de Fomento del Empleo” donde se creó una nueva figura del despido, llamase el despido nulo, otorgándole al trabajador de manera facultativa la reposición en sus centros de laborales, siendo la manera más correcta de resarcir el daño con la indemnización. Finalmente en el año 1993 se promulgo la Constitución Política del Perú del 1993, donde se dejó de lado la estabilidad laboral y la reposición en su sentido estricto, y en su lugar incorporo el artículo 27° señalando una adecuada protección contra el despido arbitrario, esta reforma constitucional dio carta libre para modificar ampliamente el despido, con esto ocasiona lesiones fundamentales al derecho del trabajo; existiendo en la actualidad por ley tres tipos de despido: despido justificado, arbitrario y nulo.

Marco Filosófico

En el marco de la filosofía en lo que respecta a mi tema de investigación es de referirse al gran filósofo de la historia humana llamado Karl Marx, cuya teoría basada a la realidad de las cosas, pero fundamentalmente es transformar el mundo en un ámbito más amplio a descubrir el mundo. Marx lucho por la defensa de la ley y los beneficios que se deberían brindar a los obreros, acabar con la explotación que sufre el trabajador; siendo así que desde años anteriores ya existía la violación de los derechos fundamentales al trabajo, de no respetar sus beneficios sociales y el esfuerzo físico que demanda, abusos de querer despedir al trabajador por no cumplir con las órdenes del empleador, dándole una causal injustificada para despedirlo.

En ese sentido, con esa filosofía predominó la lucha contra la vulneración de los derechos de los trabajadores, respetándolos y otorgándole una estabilidad laboral absoluta, siendo necesario esta filosofía para el Tribunal Constitucional para prevalecer la estabilidad

laboral ante los despidos laborales, otorgando un mejor tratamiento del mismo y protegiendo los derechos fundamentales del trabajador.

Por lo tanto, el despido incausado y fraudulento, en la actualidad ya no es una vulneración al derecho al trabajo, gracias a las interpretaciones del Tribunal, que ha otorgar una gran importancia a la estabilidad laboral, tal como lo mencionado el gran filósofo citado líneas arriba, que su lucha contra la explotación e irregularidades normativas, ya no es preexistente objetivamente es nuestro ordenamiento jurídico laboral.

1.4.- Justificación del estudio

Justificación teórica

La materia del trabajo de investigación, abarca a conocer y explicar los tratamientos de los despidos laborales en relación a las legislaciones normativas y a la fuentes de la doctrina del mayor rango de ley (Constitución Política del Perú) en cuanto a la protección de la estabilidad laboral como derecho fundamental del trabajador, la cual se pierde a través del despido, pero no solo las determinadas por el legislador como son los despidos arbitrarios y nulos de acuerdo a los artículos 34° y 29° de la LPCL, sino de la misma forma con las desarrolladas por el tribunal constitucional como son los despidos incausado y fraudulento, otorgándole un tratamiento distinto entre los demás despidos, otorgándole un carácter regulatorio en las jurisprudencias, como es la fuente del derecho, creando precedente para los posteriores casos que tenga la misma similitud de despido, asimismo creando doctrina jurisprudencial, garantizado la protección al derecho al trabajo, con la estabilidad laboral, pero no cualquier tipo de estabilidad, si no la más protectora en la doctrina, la estabilidad laboral absoluta, fundamento en ella el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, tratados de derechos laborales y Declaración de los Derechos humanos. No obstante, analizan la constitución política del Perú, donde en su artículo 27° establece que existe una adecuada protección contra el despido arbitrio, encontrándonos en un vacío a los efectos jurídicos que puedan ocurrir esta tipificación, siendo así que el máximo interprete argumento y otorgo la mejor solución para ello, que hoy en día es la reposición, dejando facultado al trabajador en elegir cual más le convenga; agregando también ello, que los despidos mencionados, serán debidamente comprobados en el proceso judicial.

Asimismo, la evolución y la doctrina jurisprudencial ha surgido a la largo de la historia del derecho, pues el caso emblemático que se va a desarrollar en la presente investigación son los despidos incausados y fraudulentos, regulados por el Tribunal Constitucional, con un rango de protección máximo al derecho al trabajo y conservando la estabilidad laboral que bien se prescribían en la constitución política del 1979, girando en torno del sistema jurídico laboral en la actualidad, teniendo como normas laborales al Decreto Legislativo N° 728 del sector privado, y en ellas regula el despido arbitrario y nulo, es así, que el tratamiento adecuado lo establece el Tribunal con las reformas laborales otorgadas al derecho laboral, tomando como antecedentes para estos tipos de casos de despido los fundamentos idóneos y necesarios para proteger al trabajador.

En la justificación teórica el desarrollo de la investigación correspondiente a las ciencias básicas requieren justificación teórica. En ese sentido, la investigación teórica es esencial para el desarrollo científico, porque ella expresa la ciencia del mismo. (Ferreya, 2014, p.3)

Justificación metodológica

La metodología desarrollada en el trabajo de investigación se estructurara en generalidades BASICA – Teóricas y algunos otros alcances doctrinales tales como legislación comparada y jurisprudencia vinculantes que sin lugar a duda darán un gran aporte al análisis de las ciencias de la materia cuerpo de investigación, las cuales entenderán el aporte de fuentes documentales (doctrina y jurisprudencia), y de jueces, abogados y docentes especialistas en derecho laboral.

Al respecto, se analizara y explicara los tratamientos del despido en el punto de vista jurídico y el derecha al trabajo, así como la conservación de la estabilidad laboral, consideras por el Tribunal Constitucional en sus sentencias, en los años que basara la investigación es a partir del 2003 hasta 2015, para ello se aplicara un enfoque cualitativo implementando el diseño de investigación correspondiente a la teoría fundamentada.

En la justificación metodológica el estudiante desarrollara las materias científicas de acuerdo a los parámetros establecidos en la metodología, en relación a la investigación que se va a realizar y obtener resultados rigurosos adquiridos a base de los instrumentos de investigación científicos distintos a lo preexistente. (Ferreya, 2014, p.24).

Justificación Práctica

En la presente tesis, tiene como finalidad desarrollar los tratamientos de los despidos laborales en el régimen del Decreto Legislativo N° 728, tendiendo en consideración los fundamentos y presiones del Tribunal Constitucional en sus recurrentes sentencias, siendo así que ya no existirá la vulneración del derecho al trabajo en la sociedad, prevaleciendo y conservando a la estabilidad laboral, conllevando a la reposición a los trabajadores despidos arbitrariamente, incausadamente y fraudulentamente.

Asimismo, esta investigación brinda a la sociedad, en específico, a los trabajadores un mayor conocimiento de su derecho fundamental al trabajo, y que los empleadores no abusen de sus facultades para resolver el contrato, ya que deberán tener en cuenta lo regulado por el Tribunal Constitucional, a efecto de ser repuesto a su centro de trabajo. No obstante, recibir una sanción administrativa por parte de la autoridad nacional del trabajo con una fiscalización posterior, verificando si se cumple lo ordenado por el TC; de igual forma, sucede en los órganos jurisdiccionales realizando un fallo favorable para el trabajador, siempre y cuando esté debidamente comprobado el despido injustificado, analizando cada caso en concreto siguiendo los parámetros establecidos por el máximo intérprete de la constitución, plenarios y jurisprudencias.

Justificación Jurídica

Esta investigación permitirá que los estudios del derecho laboral, en especial los que vulneran el derecho al trabajo y los que asumen la defensa a los trabajadores que sufren los despidos, ya que, el Tribunal Constitucional ha señalado criterios uniformes en estos casos, creando doctrina jurisprudencial aplicable para los despidos laborales, justificando los tratamientos de los mismo conservando la estabilidad laboral, y en algunos casos la estabilidad laboral absoluta, siendo necesario aplicar la reposición en los que debidamente estén comprobados, sustentados los fundamentos del Tribunal protegiendo el derecho al trabajo, y que ello debe ser puesto en práctica por los juzgados laborales.

Relevancia social

El presente trabajo de investigación tiene relevancia social ya que el conflicto materia de estudio es recurrente en nuestra sociedad, entendida como una cuestión presente y latente en nuestro entorno presentada en las relaciones laborales del trabajador donde se vulneran muchas veces su derecho al trabajo.

Relevancia económica

Considero que al despedir a un trabajador de manera injustificada, arbitrario o fraudulenta genera un gasto para el estado o el privado, ya que se tiene que indemnizar de acuerdo al daño causado, siendo así que el trabajador tiene que abonar pagos del proceso judicial.

Relevancia jurídica

El estudio también formará parte del análisis y la explicación de los despidos laborales que existen en el ordenamiento jurídico y los incorporados por el tribunal constitucional.

1.5- Supuestos u Objeto de trabajo

Es la posible respuesta a tus problemática y objetivos de investigación, generando en ellas significados tentativos para desarrollar la materia de investigación en base al marco teórico y resultados. (Villegas, 2013, p.32).

Supuesto general

Los tratamientos en los despidos laborales que determinan la protección a la estabilidad laboral son la indemnización y la reposición, según las sentencias del Tribunal Constitucional.

Supuesto específico 1

El tratamiento en el despido incausado que determina la protección de la estabilidad laborales absoluta es la reposición, siempre que se compruebe que el despido es injustificado, según lo establecido por el tribunal constitucional.

Supuesto específico 2

El tratamiento en el despido fraudulento que determina la protección de la estabilidad laboral absoluta es la reposición, siempre que se compruebe, es falta grave para poder despedirlo, que la obligación no fueron asignadas, los hechos imputados deben estar expresos en la norma, y por hechos falsos, imaginarios e inexistente, según lo establecido por el tribunal constitucional.

Objetivos

Objetivo general

El objetivo general significa la estructura que engloba a la solución del problema que debe alcanzar el diseño de investigación y del problema que expresa la población con el título del desarrollo de tesis. (Ramírez, 2010, p.21).

Analizar los tratamientos de los despidos laborales que determinan la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del tribunal constitucional, 2003-2015

Objetivo específico

Los objetivos específicos formulan las tareas y procedimientos ineludibles que se deben ejecutar para llegar al objetivo general. Cada objetivo específico está diseñado para lograr un aspecto del objetivo general. (Ramírez, 2010, p.21).

Objetivo específico 1

Explicar el tratamiento del despido incausado que determina la protección de la estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del tribunal constitucional, 2003-2015.

Objetivo específico 2

Explicar el tratamiento del despido fraudulento que determina la protección de la estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del tribunal constitucional, 2003-2015.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

El presente trabajo de investigación le corresponde el diseño de la investigación de la **TEORÍA FUNDAMENTADA**, toda vez que es una estrategia metodológica que tiene como finalidad generar o descubrir una teoría.

Su objetivo principal es la construcción de un esquema de análisis con altos niveles de abstracción sobre un fenómeno social específico (Sandin citado en Del Pilar Baptista, Fernández y Hernández, 2016, p. 472). En ella el investigador produce una explicación general o teoría respecto a un fenómeno, proceso, acción o interacciones que se aplican a un contexto concreto y desde la perspectiva de diversos participantes.

En resumen, se aplicará el diseño de la teoría fundamentada, de Etrauus y Corbin (1990) debido a que las posibles conclusiones a las que se llegarán en una etapa de desarrollo estarán basadas en aquellos datos recogidos a lo largo de la investigación, así como información recogida de las teorías relacionadas al tema. (p. 2).

De lo expuesto por los autores, se puede inferir que el enfoque cualitativo, como su propio nombre lo indica, estudia las cualidades de los seres humanos, considerando a todos como productores de conocimiento y trata de comprender la interacción de los mismos; en dicho enfoque no buscamos una sola verdad, sino que perseguimos múltiples verdades. Otra característica es que este tipo de enfoque es profundamente humano, siendo su objeto de conocimiento las relaciones sociales, la vida cotidiana, los problemas, etc. Por ello decimos que es emergente y flexible. Cabe precisar que, el investigador no es objetivo, sino que debe involucrarse en el problema.

A mayor abundamiento los referidos autores alegan que la investigación cualitativa proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas. Asimismo, aporta un punto de vista natural de los fenómenos, así como flexibilidad. El enfoque cualitativo (también conocido como investigación naturalista, fenomenológica o interpretativa), incluye una variedad de concepciones, visiones, técnicas y estudios no cuantitativos. Se utiliza en primer lugar para descubrir y perfeccionar preguntas de investigación (2016, p. 19).

Además, precisan que no existen dos investigaciones cualitativas iguales, ya que puede haber estudios que compartan diversas similitudes, pero no réplicas, como en la investigación cuantitativa (p. 470).

Según, Carrasco la investigación cualitativa se refiere a lo siguiente:

[...]Las investigaciones **CUALITATIVAS** se basan más en un proceso inductivo o inductivismo es aquel método científico que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares ya que coloque una palabra más adecuada como: toda vez que parten de lo particular a lo general, como por ejemplo, en un estudio cualitativo, el investigador entrevista a una persona, analiza los datos que obtuvo y saca conclusiones; posteriormente, entrevista a otra persona, analiza esta nueva información y revisa sus resultados y conclusiones; del mismo modo, efectúa y analiza más entrevistas para comprender el fenómeno que estudia. Es decir, procede caso por caso, dato por dato, hasta llegar a una perspectiva más general” (2009, p. 8).

Finalmente, es menester mencionar que el enfoque cualitativo busca principalmente la expansión o dispersión de los datos e información, es por ello que nuestro método de investigación se sustenta en dicho enfoque.

Tipo de Investigación:

a) BASICA-TEORICA

El presente trabajo de investigación es de diseño Básica, es limitado, por que busca el descubrimiento de principios básicos que constituyen el punto de apoyo en la solución de las alternativas del fenómeno materia de investigación, partiendo de la necesidad de analizar de manera adecuada la regularización de los sistemas, normas y procesos jurídicos vigentes, en concordancia con las necesidades de nuestra necesidad, cuya finalidad es de sustentar y enriquecer el carácter aplicativo y utilitario y practico de la presente investigación.

Respecto al tipo de estudio queda determinada por la BASICA, quien, según Carrasco, (2009) sostiene lo siguiente:

[...] Se realiza con la finalidad de producir nuevos conocimientos para ampliar y profundizar las teorías sociales, no está dirigida al tratamiento inmediato de un hecho concreto, ni a resolver una interrogante fáctica, sino que únicamente es una investigación para profundizar la

información sobre las relaciones sociales que se producen en el seno de la sociedad [...] (p. 49).

En ese sentido, es preciso recalcar que el tipo de estudio seleccionado, de acuerdo al fin que persigue la presente investigación, es básica, ya que tiene como finalidad el mejor conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales. Se llama básica porque es el fundamento de toda otra investigación.

El enfoque aplicado en el presente trabajo de investigación, es el enfoque Cualitativo, el cual estudia la realidad en su contexto natural y como esta se acontece, interpretando fenómenos relacionadas con las personas implicadas.

El mencionado enfoque, tal como lo menciona Hernández, Fernández y Del Pilar Baptista en su libro Metodología de la Investigación, se centra en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto. (2016, p. 358).

Otra característica importante que resaltan los autores mencionados (2016, p. 9) es que el investigador maneja técnicas a fin de recolectar datos, fichas técnicas consisten en entrevistas abiertas, revisión de documentos, discusión de grupo, análisis de experiencias personales, registro de historias de vida, e interacción e introspección con grupos o comunidades. En otras palabras, no existe manipulación ni estimulación de la realidad.

2.2. Método de Muestreo

a) Tipo de Muestreo

El tipo de muestreo que se va a llevar a cabo en la presente investigación con relación a los tratamientos de los despidos laborales y la protección a la estabilidad laboral consideradas en las sentencias del tribunal constitucional, 2003-2015; está conformada por las sentencias del Tribunal Constitucional, en relación a los despidos laborales y en específico los despidos incausados y fraudulentos comprendidos en los años 2003 al 2015; asimismo, el muestro es NO PROBABILÍSTICO, ya que implica que por criterio del investigador ha creído necesario considerar entrevistar a personas de la especialidad de la materia, es decir, 5 abogados especialistas en derecho laboral y 5 jueces laborales o de la materia, con una experiencia más de 5 años como profesión.

Para los referidos autores (2016, p. 384) la Muestra en el “proceso cualitativo lo constituye un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea estadísticamente representativo del universo o población que se estudia”. Asimismo, indican que en una investigación cualitativa la muestra puede contener cierto tipo definido de unidades iniciales, pero conforme avanza el estudio se pueden agregar otros tipos de unidades y aun desechar las primeras.

Conforme lo indican los citados autores, los tipos de muestras que suelen utilizarse en las investigaciones cualitativas son las no probabilísticas, cuya finalidad no es la generalización en términos de probabilidad, pues la elección de los elementos depende de razones relacionadas con las características de la investigación, es decir, que al ser no probabilística el investigador es quien selecciona la muestra.

Cabe precisar que la muestra, en la presente investigación está conformada por las sentencias del Tribunal Constitucional sobre despido laborales, en específico los despidos incausados y fraudulento.

2.2.1. Escenario del Estudio

El escenario de estudio para el presente trabajo de investigación, se desarrollara conforme al espacio físico donde se aplicara la entrevista, por lo que es necesario precisar que las entrevistas implican a una persona calificada y también donde se va entrevistar.

Al respecto, el escenario de estudio se realizara en las sentencias del tribunal constitucional en el periodo de los años 2003 al 2015, en relación a los tipos de despidos que existen en nuestro ordenamiento jurídico laboral, asimismo los dos importantes despidos que conforman mis objetivos específicos, generando una mayor investigación en lo esencial, ya que en aquellas sentencias se observaran los criterios adoptados por los vocales especialistas de la materia, siendo necesario entrevistar a jueces laboral del poder judicial, porque están sujetos a la decisión final de cada caso, resolviendo conflictos jurídicos de la especialidad y abogados especialistas, porque son los que lidian a diario con la problemática de la población, con finalidad de alcanzar la justicia.

2.2.2. Caracterización de sujetos

La caracterización de sujetos consiste en “definir quiénes son los participantes de la historia o suceso, las descripciones de los participantes, arquetipos, estilos, conductas, patrones, etc.” (Abanto, 2014, p. 66).

Los sujetos del presente trabajo de investigación serán jueces y abogados especialistas en la materia que nos ayuden a dilucidar el tema tratado, con un determinado tiempo de experiencia laboral mayor de 5 años en la materia para que nos ayude a dilucidar mejor la investigación desarrollada, donde plantearan temas de las reformas al marco jurídico laboral y las jurisprudencias relevantes del tribunal constitucional de carácter vinculante creando una doctrina jurisprudencial en temas de los tratamientos de los despidos laborales en nuestro país.

Tabla 4. Caracterización de sujetos

NOMBRE	PROFESIÓN Y GRADO ACADEMICO	CARGO	AÑOS DE EXPERIENCIA
Leonor Eugenia Ayala Flores	<ul style="list-style-type: none"> • Abogada • Magister en Derecho Laboral y Constitucional • Especialista en Derecho Laboral 	Jueza Superior y Presidenta de la corte superior de lima norte	Más de 30 años de experiencia profesional
Julio Pedro Balbuena Anibar	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado • Magister en Derecho Constitucional • Especialista en Derecho Laboral 	Abogado Litigante	Más de 20 años de experiencia profesional
Aldo Isafas Mestanza Mestanza	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado • Especialista en Derecho Laboral 	Abogado Litigante	Más de 5 años de experiencia profesional
Reiner Cajigas Portilla	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado • Magister en Derecho Constitucional • Especialista en Derecho 	Abogado especialices en derecho laboral	Más de 5 años de experiencia profesional

	Laboral		
Ernesto Villaizan Pezo	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado • Especialista en Derecho Laboral 	Juez de Paz Letrado Laboral Permanente de la Corte Superior de Lima Norte	Más de 15 años de experiencia profesional
Luis Alberto Alvarado Romero	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado • Especialista de Derecho Laboral 	Juez Titular del Segundo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Liam Norte	Más de 15 años de experiencia profesional
Noelia Lisbet Zapata Paccori	<ul style="list-style-type: none"> • Abogada • Especialista en Derecho Procesal • Especialista en Derecho Laboral 	Juez Titular del Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte	Más de 6 años de experiencia profesional
Ronald Revelo Infante	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado • Especialista en Derecho Laboral y Constitucional 	Abogado Litigante	Más de 15 años de experiencia profesional
David Alejandro Barreda Ponce	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado • Especialista en Derecho Laboral 	Abogado Litigante Asesor de	Más de 5 años de experiencia profesional

		Sindicato de Trabajadores de SUTACE	
Jackeline Yalán Leal	<ul style="list-style-type: none"> • Abogada • Especialista en Derecho Laboral 	Jueza Superior y Presidenta de Sala Laboral Permanente de la Corte superior de Justicia de Lima Norte	Más de 10 años de experiencia

Fuente: Elaboración propia

2.2.3 Plan de Análisis o Trayectoria Metodológica

El plan de análisis, es el procedimiento que se va a desarrollar la investigación, ya que como es de enfoque cualitativo basada en la teoría fundamentada, es el método idóneo, porque permite extraer la información (datos relevantes, fichas, señales, signos, etc) que van a permitir interpretar y analizar la investigación, siendo un mejor entendimiento para mi tema de investigación.

En esta investigación se utilizará el método analítico, que según Ruiz (2007) el cual consiste en la: Desmembración de un todo, disgregándolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. (2012, p. 13).

Así también de la misma forma se usará el método deductivo quien Garcés (2000) indica que consiste en aplicar los conceptos teóricos que se muestran como de carácter científico en la justificación intelectual del fenómeno que se estudia, es decir, la deducción abarca la teoría general para explicar los hechos en particular. (2000, p. 80).

2.3. Rigor Científico

Es una metodología, para obtener la información y que esa información sea autentica, la que no debe sufrir ningún cambio ni modificaciones, porque debemos darle una valoración, las cuales son validez interpretativa y validez argumentativa.

La **VALIDEZ**, está basada en la adecuada representación de esas construcciones mentales que los participantes en la investigación ofrecen al investigador” (Cortés, 1997, p. 78). Es decir, que el instrumento logre reflejar aquello que con la categoría se pretenda medir.

Al respecto, cabe señalar que la validez se ha desarrollado por tres asesores expertos de la materia, otorgando la validación de mis instrumentos que conforman la guía de entrevista y el análisis documental –Jurisprudencial, en las cuales se detallan a continuación:

Tabla 5. Validación

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO		
Datos Generales	Cargo	Porcentaje
Santisteban Llontop, Pedro	Fiscal Militar – Fuero Militar	Aceptable 95
Roque Gutiérrez, Nilda Yolanda	Docente de Derecho UCV – Lima Norte	Aceptable 95
Aceto Luca	Docente de Derecho UCV – Lima Norte	Aceptable 95
Promedio		95%

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

La definen como el grado en que diferentes investigadores que recolecten datos similares en el campo y efectúen los mismos análisis, generen resultados equivalentes.

En ese sentido, se tiene como la base de confiabilidad a la Dr. Jackeline Yalán Leal, Jueza Superior Laboral y Presidente de Sala Laboral, efectuando aportes para la investigación a tratar, considerando a los demás entrevistados apuntando al criterio y resultado del citado autor, por lo que se mide lo que se quiere comprobar de acuerdo a la investigación realizada.

Finalmente, la confiabilidad es la manera de obtener resultados de manera eficiente, creando seguridad y confianza a los instrumentos realizados por el investigador.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Carrasco la recolección de datos “las técnicas e instrumentos para la recolección de datos son numerosas, pero en este estudio solo vamos a considerar las más usadas, tales como la observación, las escalas, la encuesta, entrevista y el cuestionario” (2009, p. 282).

Según Hernández, Fernández, Baptista, sostienen:

[...] que para el enfoque cualitativo, al igual que para el cuantitativo, la recolección de datos resulta fundamental, solamente que su propósito no es medir variables para llevar a cabo inferencias y análisis estadístico. Lo que se busca es un estudio cualitativo es obtener datos que se conviertan en información de personas, seres vivos, comunidades, contexto o situaciones en profundidad; en las propias formas de expresión de cada uno de ellos (2007, p.408).

La recolección de datos es el mecanismo de recolección de los procedimientos que sirve de base para sustentar y definir cada parte del proyecto de investigaciones. Entre las principales técnicas a usar son:

- 1) **Análisis de fuente documental:** Se hará un exhaustivo análisis documental de las disposiciones, resoluciones, Como subtipos de esta investigación encontramos la investigación bibliográfica, la hemerográfica y la archivística; la primera se basa en la consulta de libros, la segunda en artículos o ensayos de revistas y periódicos y la tercera en documentos que se encuentran en los archivos, como cartas, oficios, circulares, expedientes, etcétera. (Behar, 2008, p.20,21).

En ese sentido, según lo leído y desarrollado, para el presente trabajo de investigación se utilizara el análisis jurisprudencial, cuya finalidad es analizar las sentencias del Tribunal Constitucional en su conjunto denominada jurisprudencia, para cada caso específico e interpretando desde el punto de vista jurídico y social.

a.- Ficha de análisis de jurisprudencia.-Esta técnica permitió hacer un estudio conglomerado de las sentencias que regulan los tratamientos de los despidos laborales, los tipos de despidos laborales que existen en nuestro sistema legislativo y su protección a la estabilidad laboral en relación a la Constitución Política del Perú y la OIT.

- 2) **Encuesta:** son consideradas por diversos autores como un diseño o método, en la clasificación de la presente obra serían consideradas investigaciones no experimentales transversales o transaccionales descriptivas o correlacionales-causales, ya que a veces tienen los propósitos de unos u otros diseños y a veces de ambos. Generalmente utilizan cuestionarios que se aplican en diferentes contextos, para mejorar la recolección de datos y efectuar un resultado de los instrumentos de investigación; es oportuno precisar, que este tipo de instrumento de investigación es utilizado en el enfoque cuantitativo. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2016, p. 159).
- 3) **Guía de Entrevista:** Según los autores Hernández, Fernández, & Baptista (2016) señalan que: Tiene la finalidad de obtener la información necesaria para comprender de manera completa y profunda el fenómeno del estudio. No existe una única forma de diseñar la guía, siempre y cuando se tengan en mente dichos aspectos. (p. 424).

A través del cual el entrevistador va realizar las preguntas de manera apropiada, ordenada y fluida, permitiendo al entrevistado plasmar sus ideas y expresarse libremente frente a las preguntas abiertas planteadas por el investigador. Este instrumento de recolección de datos está compuesto de 9 preguntas abiertas, formuladas a partir de la realización de sub-preguntas a los problemas principales y secundarios, teniendo como horizonte las hipótesis de la investigación.

Finalmente, es menester acotar que los instrumentos (guía de entrevista y análisis jurisprudencial) fueron validados por tres especialistas pertenecientes a la Universidad César Vallejo.

Asimismo, es necesario desarrollar lo siguiente:

- a) **Validez Interpretativo:** el análisis interpretativo se basa o fundamenta en un enfoque razonable, es decir, estudia la realidad en su globalidad, sin fragmentarla y conceptualizándola; las categorías explicaciones e interpretaciones se elaboran de las datos ya existentes y estudiados, concediendo un mejor método de fundamentar y sustentar lo prescrito en los instrumentos de investigación.
- b) **Validez Argumentativa:** el análisis argumentativo consiste, en consolidar los razonamientos y argumentaciones provenientes de la recolección y análisis de los datos por ambos métodos.

2.4. Análisis Cualitativos de los Datos

El presente análisis en el presente trabajo de investigación es **EXPLICATIVO**, porque se desarrolla la causa y efecto del problema.

La recolección de datos resulta fundamental, con ello lo que se busca, en un estudio cualitativo, es obtener datos (que se convertirán en información) de personas, situaciones o procesos en profundidad, etc., siendo que los datos que interesan son, entre otros, conceptos, percepciones y pensamientos, manifestadas en el lenguaje de los participantes, ya sea de manera individual, grupal o colectiva. Se recolectan con la finalidad de analizarlos y comprenderlos, y así responder a las preguntas de investigación y generar conocimiento (Del Pilar Baptista, Fernández y Hernández, 2016, p. 397).

El análisis es un proceso que concilia diversas perspectivas y sistemático, mas no rígido. Como cualquier tipo de análisis, el cualitativo es sumamente contextual y no es un análisis “paso a paso”, sino que consiste en estudiar cada dato en sí mismo y en relación con los demás (pp. 418-419).

En la presente investigación se ha empleado el siguiente análisis:

- a) **Explicativo.-** El estudio explicativo busca encontrar las razones o causas que

ocasionan ciertos fenómenos, cuyo objetivo principal es explicar por qué ocurren estos fenómenos y cuáles fueron las causas para que dieron origen a ellos, considerando un análisis más amplio de las categorías empleadas en la investigación con carácter propio y fundamental.

Como se puede precisar, este tipo de estudio lo desarrolla el autor Carrasco, tal como se señala:

[..] Los estudios explicativos, van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables. (2009, p. 95).

Según lo referido por el autor, consiste a un método de estudio más amplio y profundo a la investigación donde se detallará la causa y efecto de nuestras de nuestro planteamiento de problema, buscando en ellas posibles soluciones, enfatizando de manera específica, lo que se explicará en la presente tesis son los despidos: incausado y fraudulento, siendo la causa para ello afectación al derecho al trabajo vulnerando las normas vigentes en el ordenamiento jurídico laboral y el efecto o remedio para ello es la reposición conforme a las sentencias del Tribunal Constitucional.

Por otro lado, lo que se refiere al análisis cualitativo de datos, se extiende a un método que permite procesar los datos que se obtendrán en el desarrollo de la investigación, a fin de poder validar nuestros supuestos, para lo cual se deberá clasificar la información recolectada a través de la aplicación de las técnicas e instrumentos elegidos, posteriormente, se procederá a verificar si la información, tanto en cantidad como en calidad, es la adecuada y necesaria para el logro de los objetivos planteados.

Luego, se procederá a ordenar y clasificar la información recolectada, haciendo uso de un criterio personal, que para la investigación en cuestión, se tomará en cuanta y de forma prioritaria, los datos que se obtengan de la entrevista y del análisis documental.

Seguidamente, se procederá a reducir la información recolectada, seleccionando lo datos que se requieran para alcanzar los objetivos generales y específicos de la investigación, y

así poder organizarlos sistemáticamente y poder generar la síntesis de resultados, que implicará la formulación de conclusiones y recomendaciones finales.

2.5. Aspectos éticos

La presente investigación se realizará teniendo en cuenta y respetando las disposiciones normativas, morales, éticas y sociales vigentes, en la medida que, durante su desarrollo, los resultados no afectan ni comprometerán a los intervinientes (colaboradores) ni terceros de manera directa o indirectamente. Asimismo, la aplicación de los instrumentos de recolección de datos será previo consentimiento informado de los participantes, preservando en todo sentido la privacidad y cualquier otro derecho que pueda ser involucrado en la presente investigación. Por otro lado, los datos (fuentes de información) que se utilizarán en esta investigación han de ser con la correcta citación de su procedencia, con respeto del derecho de autor y conexos.

III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

3.1 Descripción de Resultados

Análisis de las entrevistas

La descripción de resultados, se basa a las respuestas de la población específica, en virtud a los instrumentos realizados en el presente trabajo de investigación, por lo que se va a proceder a detallar cada entrevista, derivadas de los objetivos generales y objetivos específicos.

Los resultados son, los más importantes de la investigación cualitativa, porque específicamente han llegado al punto de la investigación científica, ya que tiene que hablar o sustentar o justificar, explicar, argumentar, interpretar aquellos resultados, y el mismo son la muestra de las preguntas que se ha formulado con conocimiento y dominio del presente marco teórico.

Según, Bernal (2016) la descripción de resultados lo señala de manera didáctica que:

Dicho análisis de resultados los debe realizar el investigador con el propósito de interpretar los hallazgos, esto siempre relacionado con el problema de investigación que se ha planteado y junto a los objetivos propuestos, de la hipótesis, así como siguiendo la conectividad con las preguntas de investigación formuladas, y principalmente en relación con las teorías o presupuestos planteados en el marco teórico, lo que se tiene que tener en mente es que se cumpla con el fin de evaluar si los hallazgos del estudio, confirman las teorías, que no las confirman o que generan debates con la teoría ya existente. (p. 10).

OBJETIVO GENERAL: Analizar los tratamientos de los despidos laborales que determinan la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015

De acuerdo al enunciado numero **1.- ¿Considera Ud. que existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales desde el punto de vista jurídico, y que el mismo, determina la estabilidad laboral en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015? explique,** se ha obtenido el siguiente resultado:

- a) Los entrevistados Balbuena (2018), Mestanza (2018), Zapata (2018), Villaizan (2018), Alvarado (2018), Cajigas (2018), Rojas (2018) y Yalán (2018) consideran que **si existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales**, y que el mismo determina la estabilidad laboral en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.

Al respecto Balbuena (2018) señala que sería debido a que “El Tribunal Constitucional es en ente rector de la Constitución Política del Perú, por lo que ha explicado los tratamientos a los despidos laborales otorgando un mayor esclarecimiento y uniformidad al momento de resolver un caso en concreto en relación a los despidos”, Mestanza (2018) indica que “Debido a que las resoluciones del Tribunal Constitucional constituyen un adecuado tratamiento dentro a la estabilidad laboral y a través de ello se busca recoger incidencias sociales en la relación laboral que no han sido recogidas por el Decreto Legislativo N° 728”.

Asimismo, Zapata (2018) manifiesta si porque “Se considera que el tratamiento normativo del despido es el adecuado, tanto así que el propio Tribunal Constitucional ha considerado inconstitucional la protección que brinda el artículo 34° del Decreto Legislativo N° 728, precisado en su STC 1124-2001-AA/TC caso Sindico y Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú”.

Cajigas (218) al respecto mencionada que “Si, por que el tribunal constitucional ha establecidos tratamientos adecuados en casos concretos y protegiendo el derecho al trabajo, así como conservando la estabilidad laboral, al establecer la reposición al trabajador” y Revelo (2018) señala que si “El Tribunal Constitucional, es el ente regulador de la interpretación de las normas y de la constitución en lo que versa en los derechos fundamentales, como en este caso que es el derecho al trabajo, otorgando una mayor interpretación y adecuación en temas de los despidos protegiendo la estabilidad laboral, al reponer al trabador despidos arbitrariamente, incausadamente y fraudulentamente”.

Villaizan (2018) al respecto dice que:

En lo particular, en la mayoría de procesos que interponen contra los despidos, el tratamiento que se otorga es a base de los fundamentos de las jurisprudencias del Tribunal Constitucional, de acuerdo a la sentencia del año 2001 con el caso de Fetratell y las demás sentencias que prosiguieron, que se interpreta la protección a la estabilidad laboral, entendiéndose que solo en determinados casos procedió la reposición; en ese sentido, los despidos deben ser debidamente comprobados para que se justifique que fue arbitrario, incausado, nulo y fraudulento, una vez comprobado ello se procede a la reposición del trabajador despedido.

Alvarado (2018) dispone que “Resulta adecuado la determinación de los tipos de despidos precisado por el Tribunal Constitucional, despido incausado, fraudulento, lo

que resulta ser un desarrollo del tratamiento al despido laboral establecido en la Constitución y el Decreto Supremo N° 003-97-TR en uso de su autonomía procesal” y Yalán (2018) manifiesta que “Existe un adecuado tratamiento a los despidos, ya que con aquellas sentencias se ha dilucidado la estabilidad laboral, protegiendo al derecho al trabajo y la tutela restitutoria”.

- b) La entrevistada Ayala (2018) sostiene que no existe un adecuado tratamiento de los despidos laborales que determinen la estabilidad laboral por las sentencias del Tribunal Constitucional. 2003-2015, porque:

[...]Los despidos laborales están regulados en el Decreto Legislativo N° 728, modificado por el Decreto Supremo N° 003- 97-TR, el mismo que contempla la estabilidad laboral en el caso del despido nulo; sin embargo, posteriormente a ello, el Tribunal Constitucional entiendo que el despido arbitrario vacía del contenido la protección al derecho del trabajo que estima la constitución, por lo que considero pertinente, adecuar, denominar o tipificar determinados actos de los empleadores como despido, es así creo la figura del despido fraudulento y incausado, todos ellos que conllevaban a la reposición del trabajador, si bien es cierto, el Tribunal Constitucional según el Código Procesal Constitucional, los pronunciamiento o sentencias, constituyen doctrina, y en su caso constituyen precedentes constitucionales, son de obligatorio cumplimiento, por lo tanto, tácitamente, se han incorporado al ordenamiento jurídico. Considerado que no es el adecuado tratamiento, ya que no existe uniformidad, porque estos despidos están en jurisprudencia, que si bien constituyen normativa, son dispensan al ordenamiento jurídico, sería necesario que todo ello se crear un cuerpo normativo recogiendo los despidos determinados por el Tribunal y el ya previsto en la legislación positiva.

- c) El entrevistado Barreda (2018), señala que **El tratamiento a los despidos laborales es parcial**, para que determine la estabilidad laboral en las sentencias del tribunal constitucional, 2003-2015, considerando ciertos parámetros que debe tener en cuenta que es la temporalidad del trabajador y haber superar los tres meses de prueba, tal como lo establece la norma, asimismo para el despido arbitrario la estabilidad laboral es relativa y para el despido nulo la estabilidad laboral es absoluta.

En consecuencia, respecto a la primera pregunta se ha podido señalar de los 10 entrevistados, 8 coinciden en que si existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales y que el mismo determina la estabilidad laboral en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015, porque ha explicado los tratamientos a los despidos laborales

otorgan un mayor esclarecimiento y uniformidad al momento de resolver un despido, busca recoger incidencias sociales en la relación laboral que no han sido recogidas por el Decreto Legislativo N° 728, ha considerado inconstitucional la protección que brinda el artículo 34° de la acotada norma, ha establecidos tratamientos adecuados en casos concretos y protegiendo el derecho al trabajo, así como conservando la estabilidad laboral, al establecer la reposición al trabajador, los despidos deben ser debidamente comprobados para que se justifique que fue arbitrario, incausado, nulo y fraudulento, una vez comprobado ello se procede a la reposición del trabajador despedido, resulta ser un desarrollo del tratamiento al despido laboral establecido en la Constitución y el Decreto Supremo N° 003-97-TR; 1entrevistado señala que no existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales, porque el Decreto Legislativo N° 728, ya regula el tratamiento del despido nulo y otorga la estabilidad laboral, además no existiendo uniformidad por parte del órgano jurisdiccional y el TC; y 1 entrevistado señala que el adecuado tratamiento a los despidos laborales es parcial; porque se deberá tener en cuenta la temporalidad del trabajador antes de otorgarle tratamiento de la reposición ante un despido arbitrario.

De acuerdo a la pregunta numero 2.- **¿Considera Ud., que los despidos laborales en la actualidad cumplen con el pronunciamiento y criterio adoptado por el Tribunal Constitucional? Explique**, se ha obtenido el siguiente resultado:

- a) Los entrevistados Balbuena (2018), Ayala (2018), Zapata (2018), Villaizan (2018), Alvarado (2018), Barreda (2018), Cajigas (2018), Rojas (2018) y Yalan (2018) consideran que los despidos laborales en la actualidad no cumplen con el pronunciamiento adoptado por el Tribunal Constitucional.

Al respecto, Balbuena (2018) señala que sería debido a que “No cumplen con lo establecido por el Tribunal Constitucional, porque se sigue vulnerando el derecho al trabajo, despidiendo arbitrariamente a sus servidores”, Ayala (2018) sostiene que “Los empleadores cuando ejecutan su despido, buscan cumplir con los requisitos que exige el Tribunal a los efectos de no verse después ante una reposición, porque el empleador cuando despide puede aceptar el pago de la indemnización, porque la reposición en su mente resulta proscrito”.

Zapata (2018) menciona que “En la actualidad ni siquiera se brinda trabajo formal con goce de beneficios laborales, por lo que los beneficios laborales son incumplidos, por lo

que muchos empleadores siguen cometiendo despidos fraudulentos incausados y nulo”, Villaizan (2018) sostiene que “En la realidad social, no cumplen con el pronunciamiento del Tribunal Constitucional y eso se ve reflejado en las demandas de los despidos laborales existiendo empresas que aún no respetan el derecho al trabajo del ser humano”.

Alvarado (2018) manifiesta no porque “En la práctica no cumple con los parámetros adoptados por el Tribunal Constitucional en materia de despido; pues se sigue desnaturalizando la contratación laboral, para así conseguir la estabilidad laboral y reponer al trabajador en su puesto de labores”.

Barreda (2018) al respecto menciona que no “Los empleadores buscan despedir a los trabajadores de manera arbitraria y solo le otorgan la indemnización del daño causado y aparte su compensación por tiempo de servicio, dejando de lado los criterios adoptados por el TC”, Cajigas (2018) manifiesta que no “Ya que, las empresas cometen muchos abusos con sus trabajadores y vulneran el derecho al trabajo, al despedir al trabajador arbitrariamente”.

Asimismo, Revello (2018) sostuvo que no cumplen con el pronunciamiento del Tribunal Constitucional porque “Los trabajadores siguen despidiendo a los trabajadores arbitrariamente y no pagarle sus beneficios laborales” y Yalán (2018) sostiene que “los despidos laborales son arbitrarios y que no cumplen con el pronunciamiento del Tribunal Constitucional, no siendo justificado adecuadamente”.

- b) El entrevistado Mestanza (2018) señala que **se tiene que analizar cada caso** porque “El empleador siempre va a buscar perjudicar al trabajador, ya sea con el despido o con los actos de hostilidad, y dependiendo cada caso va a despedir al trabajador, a pesar de lo establecido por el Tribunal Constitucional”

En efecto, en lo referido a la segunda pregunta se ha podido señalar que de los 10 entrevistados, 9 coinciden que los despidos laborales no cumplen con el pronunciamiento y criterio adoptado por el Tribunal Constitucional, por que las empresas o empleadores despiden a los trabajadores de manera arbitraria y vulneran su derecho al trabajo, no cuentan con asesoramiento legal y cumplen con lo establecido en la norma del Decreto Legislativo N° 728, otorgan la indemnización al trabajador una vez ser despidos sin pesar en las consecuencias de la reposición, no existe una debida justificación que motive su despido, por lo que deviene en arbitrario, y no existe un contrato indeterminado sino

contrato temporal, por lo que se llega a desnaturalizar el mismo por las misma laborales que presta el trabajador; 1 entrevistado señala que se tiene que analizar cada caso, porque el empleador siempre tiene que verificar la relación laboral de cada trabajador dependiendo la modalidad del contrato, buscando perjudicar al trabajador creando causales que tipifiquen su despido, y dependiendo si el trabajador acepta el pago de indemnización, ya no puede accionar la reposición, por lo que es la decisión del trabajador a elegir la indemnización y reposición.

De acuerdo a la pregunta número 3.- **¿Considera Ud., que la forma más apropiada de precisar los tratamientos de los despidos laborales, que determinan la estabilidad laboral lo regula el Tribunal Constitucional en sus sentencias? Explique**, se ha obtenido el siguiente resultado:

- a) Los entrevistados Balbuena (2018), Ayala (2018), Mestanza (2018), Villaizan (2018), Cajigas (2018) y Revello (2018), consideran que la **forma más apropiada de precisar los tratamientos de los despidos laborales**, lo regula el Tribunal Constitucional en sus sentencias, 2003-2015.

Al respecto, Balbuena (2018) señala que si “ya que ha creado un criterio uniforme para resolver todos los tipos de despido que existe en nuestro ordenamiento jurídico laboral, surgiendo ello una evolución jurisprudencial considerando como antecedentes para los juzgados especializados de trabajo, porque muchos de ellos no cumplen con lo establecido por el Tribunal Constitucional”.

Ayala (2018) manifiesta si porque:

El Decreto Legislativo N° 728, fue dado en el marco de la reforma laboral que tuvo como base transversal la flexibilización laboral, por lo tanto, dejó prevalecer el despido nulo con la reposición, por atentar con los derechos fundamentales contemplados en la Declaración universales de los derechos humanos en el artículo 148°, por lo que tenían estar incorporados en la legislación laboral, siendo así, el Tribunal Constitucional viene a suplir algunas referencias legislativas que se omitió en la norma actual y las completa con los pronunciamientos señalados; considera que el Tribunal ha realizado una precisión de las clases de despido que en realidad de facto se desarrollaba en el Perú.

Mestanza (2018) manifiesta que “Si, por que ha optado un criterio uniforme al momento de resolver los despidos laborales, creando tratamientos protectores a los trabajadores al momento de ser despedido arbitrariamente, ya que el empleador tiene la posibilidad de crear pruebas para que justifique su despido o hechos similares del mismo, Villaizan (2018) señala que “Es la forma más apropiada de proceder con los tratamientos de los despidos laborales lo ha resuelto el Tribunal Constitucional ha conceder la reposición a los trabajadores despedidos protegiendo así la estabilidad laboral absoluta; existiendo cierta excepción de lo resuelto en el caso HUATUCO-HUATUCO”, Cajigas (2018) sostiene que si “Ya que, el Tribunal Constitucional es el ente regulador de interpretar la Constitución Política, motivo por el cual protegió el derecho al trabajo y preciso los tratamientos de los despidos laborales otorgando la estabilidad laboral”.

Zapata (2018), señala que si porque “El Tribunal Constitucional realiza la mejor interpretación del artículo 27° de la Constitución Política del Perú, por lo que esa regulación debería estar plasmada en el Decreto Legislativo N° 728 artículo 34°” y Revello (2018) sostiene que “Los tratamientos de los despidos laborales lo precisa el tribunal constitucional al otorgar la reposición al trabajador y además regular el despido incausado y fraudulento, en relación al artículo 27°”.

- b) El entrevistado Barreda (2018) señala que **es parcial la forma de precisar los tratamientos de los despidos laborales** que determinan la estabilidad laboral regulado por el Tribunal Constitucional, 2003-2015, considerando que se debe enfocar en la temporalidad del trabajador y haber transcurrió el periodo de prueba para que se determine la estabilidad laboral y le pueda otorgar la reposición”.
- c) El entrevistado Alvarado (2018) menciona que **desde el punto de vista del derecho al trabajo** “Resulta una interpretación a favor del trabajador que se presupone labor de carácter indeterminada y no contrato temporal”.

En consecuencia, respecto a la tercera pregunta se ha podido señalar que de los 10 entrevistados, 7 coinciden que la forma más apropiada de precisar los tratamientos de los despidos laborales que determinan la estabilidad laboral lo regula el Tribunal Constitucional, 2003-2015, por que ha creado un criterio uniforme a los despidos laborales concediendo al trabajador la reposición protegiendo el derecho al trabajo, han dado una

mejor interpretación al artículo 27° de la Constitución Política del Perú, los derechos fundamentales contemplados en la Declaración Universal de los derechos humanos como el derecho al trabajo por lo que deberían estar incorporados en la legislación laboral; 1 entrevistado señala que es parcial la forma de precisar los tratamientos de los despidos laborales, porque se debería tener en cuenta la temporalidad del trabajador y el periodo de prueba para que se determine la estabilidad laboral por lo que se debe de analizar cada caso concreto; y 1 entrevistado establece que resulta una interpretación a favor del trabajador, al otorgarle la reposición de manera inmediata y del contrato indeterminada.

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Explicar el tratamiento del despido incausado que determinan la estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.

De acuerdo a la pregunta número 1 de mi objetivo específico 1.- **¿Considera Ud. que es correcto la reposición del trabajador ante un despido incausado para proteger a la estabilidad laboral absoluta en nuestro ordenamiento jurídico laboral? Explique**, se ha obtenido el siguiente resultado:

- a) Los entrevistados Balbuena (2018), Mestanza (2018), Zapata (2018), Villaizan (2018), Barreda (2018), Revello (2018), Cajigas (2018) y Yalán (2018), consideran que **si es correcto la reposición del trabajador** ante un despido incausado en nuestro ordenamiento jurídico laboral.

Según, Balbuena (2018) manifiesta que “sí, porque al despedir a un trabajador arbitrariamente o injustificadamente se le está vulnerando su derecho fundamental al trabajo consagrado en la Constitución Política del Perú artículo 22°, asimismo desprotegiendo a la estabilidad laboral, ya que el trabajo es el sustento de la familia como núcleo de la sociedad, consecuentemente, el Tribunal hizo un mejor análisis social y económico, respetando y conservando el Convenio de la OIT”, Barreda (2018) indica que si “Tratándose de un despido sin justificación ni motivación para que se configure el despido de un trabajador, este debe ser repuesto a su centro de labores y que se proteja la estabilidad laboral absoluta, siempre y cuando el trabajador le resulte conveniente” y Cajigas (2018) sostiene que si “ Busca proteger al trabajador de un despido sin causa, por lo que el Tribunal Constitucional ha regulado adecuadamente la reposición y recomienda incorporar al Decreto Legislativo N° 728 encontrándose dentro despido arbitrario”.

Por otro lado, Mestanza (2018) menciona que si “Siempre y cuando no este de por medio ningún tipo de pago, a lo referido de la figura legal, en caso de no ser así, debe de reponerse al trabajador, ya es la voluntad del trabajador si valora la indemnización o reposición, de ser el caso lo último indudablemente existe la protección a la estabilidad laboral y que ello regularse en nuestro ordenamiento jurídico laboral”.

Al respecto, Zapata (2018) señala que “el Tribunal Constitucional ha dejado sentado que la protección adecuada contra el despido no implica una carta libre para que el legislador únicamente haya regulado tutela resarcitoria (indemnización) para el despido incausado, siendo que esto no es estabilidad absoluta, sino que es la protección que corresponde al trabajador a su elección con adecuada interpretación del artículo 27° de la Constitución”, y Villaizan (2018) sostiene que “Es correcto la reposición despedido incausadamnte, por no existir motivación para el mismo, tal como lo ha establecido el Tribunal Constitucional en sus sentencias; sin embargo, la pretensión de reposición es potestativa, por que el trabajador también puede pedir la indemnización por despido incausado, en cuyo caso la reposición queda excluida”.

Revello (2018) indica que “Si, existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales, considerando en primer lugar el derecho al trabajo como derecho fundamental, y siguiendo las recomendaciones acogidas por la OIT que figura la estabilidad laboral absoluta al reponer al trabajador” y Yalán (2018) dispone que “Es correcto la reposición, hacia el despido incausado, siempre y cuando esté debidamente comprobado la incausabilidad, para así operar la estabilidad laboral absoluta”.

- b) La entrevistada Ayala (2018) precisa que se deberá tener en cuenta cierta **temporalidad para la reposición**, indicando que:

[...]La regla es que todo trabajador que pase los tres meses de periodo de prueba empieza a regir la estabilidad laboral, salvo que común acuerdo el empleador con el trabajador pacten de seis meses de periodo de prueba, por lo que superado el mismo, el trabajador adquiere derechos y beneficios laborales; se precisa que un despido incausado es un despido sin causa, que el empleador lo realiza sin justificar las razones, particularmente, señalo que es tipo de despido, al cual la Constitución solo le otorgaba la protección indemnizatoria, de acuerdo al Pacto de San José, y no la reposición restitutoria, debe tener una escala de acuerdo al tiempo de servicio, ya que muchas veces a los pocos meses de laborar, no cabría la reposición, se debe tener en consideración la escala de tiempo de servicio con una mayor efectividad de periodo o un

tiempo razonable para estar sujeto a la estabilidad laboral; por lo tanto, el Tribunal Constitucional debió y debe trabajar en ello para que no ocurra muchas reposiciones a su centro de trabajo (no ser pro trabajador).

- c) El entrevistado Alvarado (2018) señala que es **parcial la reposición del trabajador**, porque actualmente “La estabilidad laboral es relativa, ya que el trabajador tiene adecuada protección contra el despido, salvo causa relacionada a su conducta o capacidad comprobada y siguiendo el procedimiento del despido”.

Al respecto, a la tercera pregunta se ha podido señalar que de los 10 entrevistados, 8 coinciden que si es correcto la reposición del trabajador ante un despido incausado, para proteger a la estabilidad laboral absoluta en nuestro ordenamiento jurídico laboral, porque protegen el derecho al trabajo como derecho fundamental, la adecuada interpretación del artículo 27° de la Constitución Política del Perú, por la pretensión de la reposición por parte del trabajador y no acepte el pago de la indemnización por despido arbitrario, busca proteger al trabajador de un despido que no contiene causa por lo que procede la reposición, cumple con el convenio de la Organización Internacional del Trabajo en lo relacionado a la estabilidad laboral absoluta; 1 entrevistado señala que se deberá tener en cuenta la temporalidad del trabajador en su centro de trabajo para que proceda la reposición y siempre y cuando haya superado el periodo de prueba, es en ello donde el Tribunal Constitucional debió desarrollar un mayor análisis para proteger la estabilidad laboral absoluta; y 1 entrevistado indico que la reposición del trabajador es parcial, porque la estabilidad laboral es relativa y que ya existe una adecuada protección contra el despido regulado en el Decreto Legislativo N° 728.

De acuerdo a la pregunta número 2.- **¿Considera Ud. que la doctrina jurisprudencial ha evolucionado con respecto al despido incausado otorgándole un tratamiento protector al trabajador? Explique**, se ha obtenido el siguiente resultado:

- a) Los entrevistados Balbuena (2018), Ayala (2018), Mestanza (2018), Zapata (2018), Villaizan (2018), Alvarado (2018), Revello (2018), Barreda (2018), Cajigas (2018), consideran que **si ha evolucionado la doctrina jurisprudencial** con respecto al despido incausado otorgándole un tratamiento protector al trabajador.

Según, Balbuena (2018) indica que si ha evolucionado porque “La función principal del Tribunal Constitucional es interpretar la Carta Magna, y creando nuevos derechos y

supuesto de configuración del despido, buscando proteger al trabajador de cualquier arbitrariedad, sujetándose a los principios generales del derecho, así como las fuentes del derecho que son las jurisprudencias”, Ayala (2018) manifiesta que si ha evolucionado “A partir del pronunciamiento del Tribunal Constitucional que considero que se debería proteger al trabajador que alude la Constitución, se debe tener en cuenta el Pacto de San José que provee que ante un despido el trabajador puede elegir la reparación indemnizatoria o resarcitoria; por lo expuesto, la doctrina jurisprudencial ha modificado lo que fue objeto de la constitución y le ha dado una extensión que no estaba literalmente establecida.

Mestanza (2018) sostiene que “Definitivamente que si, por que ha buscado llenar vacíos legales, que generaba con las conductas injustificadas por el empleador, desde el punto de vista legal deviene de ser sancionadas, por lo que se ha creado a razón de la realidad del empleador y trabajador, una hipótesis nueva que protege al trabajador frente a hechos abusivos indirectamente se protege su estabilidad en su centro laboral”.

Zapata (2018) señala que definitivamente ha evolucionado, ya que “El Tribunal Constitucional desde las sentencias del TC N° 1124-2001-AA/TC, 976-2001-AA/TC y las subsiguientes han marcado para la justicia ordinario un cambio que permite una evolución en cuanto la protección del despido incausado, pues no siempre será necesario llegar al TC para alcanzar dicha protección”.

Villaizan (2018) establece que “La evolución se ha dado efectivamente bien, ya que analiza el tratamiento al despido incausado, creando en ellas jurisprudencias protectoras al trabajador y prevaleciendo el derecho al trabajo en relación a la estabilidad laboral, por lo que todos deben seguir el mismo tratamiento y criterio adoptado por el máximo intérprete de la constitución”, Revello (2018) indica que si porque “Ha desarrollado los tratamientos de los despidos laborales regulando el despido incausado y fraudulento, protegiendo el derecho del trabajo, otorgando la reposición conservando la estabilidad laboral absoluta, establecidas en las sentencias del tribunal constitucional”.

Alvarado (2018) señala que si “Ha evolucionado a partir de las casuísticas del Tribunal Constitucional donde adecua la protección contra el despido, no solo, incausado sino fraudulento y nulo, teniendo en cuenta el derecho fundamental al trabajo en sus dimensiones, y los principios protectores del trabajador, indubio pro operari”.

Barreda (2018) manifiesta que “En materia laboral, definitivamente que si ha evolucionado, a partir de la sentencia del caso FETRATELL 2001, donde se incorporó los despidos incausado y fraudulento, otorgándole una mayor protección a los trabajadores a reponerlos a su centro de laborales, conservando la estabilidad laboral absoluta y velando por el derecho al trabajo; sin embargo, se recomienda que se debe de incorporar los despidos incausado y fraudulento como consecuencia la reposición en nuestro ordenamiento jurídico laboral”.

Cajigas (2018) sostiene que ha evolucionado “El despido laboral, ya que dentro de ellos e protege un derecho fundamental como el derecho al trabajo por lo que amerita una adecuación a la norma dentro de las jurisprudencias, aplicando el control concentrado”.

En consecuencia, respecto a la segunda pregunta del objetivo específico 1 se ha podido señalar que de los 10 entrevistados, 10 coinciden en que si ha evolucionado la doctrina jurisprudencial con respecto al despido incausado otorgándole un tratamiento protector al trabajador, porque ha incorporado los despidos incausado y fraudulento en materia laboral en relación a los despidos laborales, otorgándole una protección al derecho al trabajo y generando la estabilidad laboral absoluta como doctrina, ya que en nuestra Constitución Política del Perú no regula la estabilidad laboral ni en el Decreto Legislativo N° 728.

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Explicar el tratamiento del despido incausado que determinan la estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.

De acuerdo, a la pregunta número 1 del objetivo específico 2.- **¿Considera Ud., que el Tribunal Constitucional regula adecuadamente el tratamiento del despido fraudulento frente a la protección de la estabilidad laboral absoluta? Explique,** se ha obtenido el siguiente resultado:

- a) Los entrevistados Balbuena (2018), Ayala (2018), Mestanza (2018), Zapata (2018), Villaizan (2018), Barreda (2018), Cajigas (2018) y Yalán (2018), consideran que **si se regula adecuadamente el tratamiento del despido fraudulento** frente a la protección de la estabilidad laboral absoluta.

Al respecto, Balbuena (2018) señala que si “Ya que, el despido fraudulento versa, en virtud, de un despido por hechos falsos y que puesto a ello se configura un despido sin justificación previsto en la norma legal de la materia”, Según, Ayala (2018) indica que “La figura del despido fraudulento o despido perverso, tal como lo señala el Tribunal Constitucional, porque es una imaginación en imputar al trabajador una conducta no realizada, por lo que está regulado adecuadamente, a través del Tribunal, porque no se puede apoyar o justificar el hecho que se le juzgue a una persona una conducta que no lo ha realizado, es así que entra a tallar el planteamiento ético del empleador, siendo así, que el empleador no puede imputar al trabajador faltas no cometidas con el fin de perjudicarlo o de despedirlo”.

Asimismo, Mestanza (2018) sostiene “Claro que sí, ya que el despido fraudulento, versa en virtud de un despido por hechos falsos y que puesto a ello, se configura un despido sin justificación previsto en la norma legal de la materia”, Zapata (2018) manifiesta que si porque “Definitivamente, ya que si el T.C no realiza dicha protección habría una indefensión total de los trabajadores ante los supuesto del despido fraudulento, lo que se considera, no significa una protección de la estabilidad laboral absoluta, pues solo se osta velando por la adecuada protección contra el despido”.

Villaizan (2018) menciona que “Es adecuado el tratamiento que le otorgan al despido fraudulento, sin embargo, es posible que el trabajador que sufrió el despido fraudulento pueda ser repuesto, siempre y cuando exista los supuestos señalados por el Tribunal Constitucional.”

Barreda (2018) al respecto señala que si “El despido fraudulento forma parte del despido arbitrario, es así, que el despido fraudulento, es producto del engaño y astucia del empleador, al crear hechos falsos e imaginarios que perjudican al trabajador, pues ello resulta nulo por vicios ocultos que se demostraron en un proceso judicial, cuya finalidad una vez demostrado se procede con la reposición protegiendo a la estabilidad laboral absoluta”.

Cajigas (2018) sostiene que si porque “El Tribunal Constitucional como máximo intérprete de la constitución Política, ha regulado adecuadamente el tratamiento del despido fraudulento, al incorporar a la jurisprudencia el despido fraudulento que otorga mayor protección a la estabilidad laboral absoluta con la reposición, recomendando la

incorporación del mismo” y Yalán (2018) dispuso que “El adecuado Tratamiento al despido fraudulento lo otorga el Tribunal Constitucional en sus sentencias, en específico en el caso Eusebio Llanos”.

- b) El entrevistado Alvarado (2018) señala que ha regulado adecuadamente contra **la afectación a la dignidad del trabajador**, considerando que el trabajador cuando es acusado falsamente de cometer hechos que sabe el empleador que no los ha realizado con el único fin de despedir al trabajador es un despido abusivo y mal intencionado”.
- c) El Entrevista Revello (2018) menciona que el **Tribunal Constitucional no regula adecuadamente el tratamiento del despido fraudulento** frente a la protección de la estabilidad laboral absoluta, considerando que en primer acto no se encuentra regula en el Decreto legislativo N° 728 este tipo de despido y que en nuestro ordenamiento jurídico no existe la estabilidad laboral absoluta, generando en ella un inconveniente a los órganos jurisdiccionales al momento de resolver un despido, causando vulneración al principio de tipicidad.

En consecuencia, en relación a la primera pregunta del objetivo específico dos se ha podido verificar que de los 10 entrevistado, 8 coinciden en que el Tribunal Constitucional si ha regulado adecuadamente el tratamiento del despido fraudulento frente a la protección de la estabilidad laboral, porque es un despido producto del engaño por parte del empleador, perjudica y vulnera el derecho al trabajo, creando hechos falsos e imaginarios para imputarle alguna falta que conlleve al despido, es la forma más adecuada para proteger al trabajador a través de la reposición, conserva en primer lugar el derecho fundamental al trabajo y conserva la estabilidad laboral; 1entrevistado señala que respecto a la pregunta en mención regula la afectación a la dignidad del trabajador, ya que el trabajador es acusado falsamente por el empleador; y 1entrevistado menciona que el Tribunal Constitucional no regula adecuadamente el tratamiento del despido fraudulento, porque no se encuentra regulado en el Decreto Legislativo N° 728 este tipo de despido ni mucho menos la reposición ante la configuración de la misma, así como la estabilidad laboral absoluta no considerada en nuestra Constitución Política del Perú.

De acuerdo a la pregunta número 2 del objetivo específico 2.- **¿Considera Ud., que el Tribunal Constitucional ha adoptado correctamente el supuesto de “creación de**

pruebas” para que se configure el despido fraudulento, y así proteger a la estabilidad laboral absoluta? Explique, se ha obtenido el siguiente resultado:

- a) Los entrevistados Balbuena (2018), Ayala (2018), Mestanza (2018), Zapata (2018), Villaizan (2018), Alvarado (2018), Barreda (2018), Cajigas (2018) y Yalán (2018), considerando que **El Tribunal Constitucional si ha adoptado correctamente el supuesto de creación de pruebas** para que se configure el despido fraudulento; y así proteger a la estabilidad laboral absoluta.

Al respecto, Balbuena (2018) manifiesta que “La creación de pruebas es el supuesto primordial para que se configure el despido fraudulento, y así proceder la reposición con la estabilidad laboral absoluta ”, Ayala (2018) sostiene que “Es una conducta anti ética por parte del empleador, y se descubre que existe una fabricación de pruebas para imputar falta al trabajador, y debe ser sancionada con la reposición, empero, serán pocos empleadores que utilicen esta figura, por que constituiría un fraude procesal, que los jueces tomaran acciones de dar conocimiento al Ministerio Publico para ser sancionado por generar documentos falsos”.

Mestanza (2018) señala “El Tribunal Constitucional durante la expedición de sus resoluciones dentro del periodo comprendido 2003-2015, se ha guiado e inspirado en el principio que regula el artículo 4° del Decreto Legislativo N° 728, supremacía de la realidad, por lo que le Tribunal hizo bien en precisar como supuesto la creación de prueba, porque era una práctica fraudulenta del empleador”.

Zapata (2018) manifiesta “si, pues se refiere a la creación de pruebas de parte de quien pretende configuración un despido fraudulento creado es correcto el tratamiento del T.C, lo que considero no significa la adecuada protección contra el despido, es así establecido por el artículo 27° de la Constitución y no una protección absoluta de la estabilidad laboral”, Villaizan (2018) señala que “La creación de prueba, es el correcto supuesto para que se configure el despido fraudulento, pero lo que no es correcto es que se pretenda decir que existe la estabilidad laboral absoluta”.

Alvarado (2018) al respecto menciona que “Es adecuado al establecer que debe haber protección en cuenta al despido fraudulento, el cual afecta la dignidad del trabajador, y

pienso que resulta justo la reposición establecida por el Tribunal Constitucional y los tipos de despido que ha establecido”.

Barreda (2018) manifiesta que “La creación de pruebas es uno de los supuestos que determinan la configuración del despido fraudulento, que debidamente este comprobada de que el hecho fue imaginario, por lo que cabría la reposición de tales formas, siendo así que además de ello se estaría cometiendo un delito por parte del empleador por falsificar documentos”, asimismo Cajigas (2018) indica que “La creación de pruebas, es correcto para que se determine el despido fraudulento, ya que no existe motivo para el despido, siendo el adecuada la reposición por encontrarse del despido arbitrario y como tal lo estableció el Tribunal Constitucional como precedente jurisprudencial.”

Yalán (2018) dispone que “La creación de pruebas es uno de los supuestos importantes para que se configure el despido fraudulento, y así demostrar la incausabilidad del despido, y conservar la estabilidad laboral absoluta con la reposición”.

- b) El entrevistado Revello (2018) señala que la **Creación del Pruebas es parcial** para que se configure el despido fraudulento y así proteger a estabilidad laboral absoluta, considerando que no solamente con este supuesto se configura el despido fraudulento, si no que existe más supuestos desarrollados por el Tribunal Constitucional, donde también es procedente la reposición y que prevalece la estabilidad laboral absoluta como forma de proteger el derecho del trabajo”.

Al respecto, se puede referir en lo relacionado por la segunda pregunta del objetivo específico dos se ha podido señalar que dos 10 entrevistado, 9 coinciden que si es correcto la creación de pruebas para que se configure el despido fraudulento y así proteger la estabilidad laboral absoluta, porque el supuesto más adecuado para que el trabajador sea repuesto a su centro de laborales, con ello se acredita la mala intención del empleador de perjudicar al trabajador, es un acto de culpa con vicios que protegen el derecho al trabajo y otorgando una mayor protección a la estabilidad laboral absoluta; 1 entrevistado señala que la creación de pruebas es parcial , porque no es el único supuesto para que configure el despido fraudulento, existiendo otras para que se desarrolle la protección del derecho al trabajo y así proceda la reposición, siempre y cuando esté debidamente comprobada la falsedad , generando un delito por parte del empleador al imputar una tipificación falsa, como falsificando pruebas.

Al respecto, cabe analizar si es que existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales que determinen la estabilidad laboral, por las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, y de acuerdo a las entrevistas realizadas a los jueces laborales y abogados especialistas en derecho laboral, por lo que se desglosara de cada uno de las entrevistas, y se dará una mejor interpretación y análisis a las respuestas de los entrevistados.

Según, el objetivo específico 1, se interpreta que los despidos laborales en nuestro ordenamiento jurídico laboral, solo se protegían con la indemnización al trabajador, sin embargo, a partir de las sentencias del Tribunal Constitucional año 2001 hacia adelante, existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales y conservando a la estabilidad laboral, respetando el derecho al trabajo como derecho fundamental, con los efectos de la reposición siempre y cuando el despido sea comprobado, siendo así, el Tribunal Constitucional el máximo intérprete de la Constitución Política del Estado.

Finalmente, el objetivo específico 2, se interpreta que las decisiones emitidas por el tribunal constitucional crean doctrina jurisprudencial y son consideradas como fundamentos para las subsiguientes sentencias, siendo así, que al analizar los tratamientos a los despidos laborales se está creando nuevo ordenamiento jurídico que debe ser aplicado por todos los reguladores de justicia, sin embargo a pesar de ello no existe uniformidad, ya que no se encuentra regulados por nuestro ordenamiento jurídico laboral generando desprotección a los trabajadores despedidos, ahora por parte del tribunal constitucional ha elaborado un adecuado tratamiento en los despidos laborales en relación a la reparación resarcitoria.

3.2. Análisis documental

Respecto, al objetivo general: **Analizar los tratamientos de los despidos laborales que determinan la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.** Se ha analizado el siguiente documento.

- a) Sentencia recaída en el Expediente N° 976-2001-AA/TC.

En el presente documento materia de análisis para justificar el objetivo general, fue la sentencia recaída en el expediente N° 976-2001-AA/TC, proceso de acción de amparo interpuesto por don Eusebio Llanos Huasco sobre despido laboral ante el Tribunal Constitucional, respectivamente uno de los considerandos de la referida sentencia se fundamenta en los criterios para proceder en los tratamientos de los despidos laborales,

incorporando en ellas , dos tipos de despidos dentro del despido arbitrario, siendo esto, el despido incausado y fraudulento, otorgándole una mayor protección al derecho al trabajo, por lo siguiente se señala “ Que el artículo 34° de la ley de competitividad y productividad laboral es compatible con los valores que propugna la constitución siempre que el trabajador despedido opte por la indemnización, ya que también puede optar por la reposición”, siendo así el resultado el resultado que se obtuvo de acuerdo al mencionado objetivo general.

En relación al presente análisis de la sentencia del Tribunal Constitucional, hace una clara alusión al artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, creando dos tipos de despidos laborales; incausado y fraudulento, y un despido ya establecido en la norma que merece reposición, para ello se sustenta esta postura, en relación al reconocimiento del derecho previsto en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, donde señala que otorga una adecuada protección contra el despido arbitrario, por lo que el Tribunal Constitucional ha dispuesto que no existe una interpretación para que se pueda entender la protección adecuada, pero precisa que cualesquiera que sean las opciones que se adopte, estas deben satisfacer un criterio mínimo de proporcionalidad y que no se vulnere el derecho al trabajo; asimismo, el Tribunal Constitucional ha adoptado legalmente ciertas formas de protección contra los despidos laborales: (i) una protección preventiva para los despidos laborales y así proteger el derecho al trabajo, por lo que no puede ser despido de sus centros de labores si no es por causas justificadas, por conducta y capacidad, (ii) una protección reparadora, en el cual consiste en la reparación al trabajador por ser despedido, como la ley te señala que debe ser la indemnización; sin embargo, el Tribunal Constitucional ha efectuado una mejor interpretación en el verbo de qué manera se para adecuar la protección del despido que señala la Constitución, es así que se establece que la forma más adecuada de protección al derecho al trabajo debe ser la “restitutorio”, ya que se busca reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de un derecho constitucional, cuando se configure el despido arbitrario, incausado o fraudulento.

De lo analizado por el Tribunal Constitucional, ha generado diversas interpretaciones para la legislación laboral, otorgando una protección al derecho al trabajo y así regenerando la estabilidad laboral, la cual en nuestra actual constitución ya estaba proscrito, estableciendo criterios jurisprudenciales para el tratamiento de los despidos

laborales, en relación al artículo 27° de la Constitución Política del Perú y el Convenio de la Organización Internacional de Trabajo , donde recomienda la estabilidad laboral en los estados de derecho para los trabajadores con labores permanentes.

Respecto, al objetivo específico 01: **Explicar el tratamiento en el despido incausado que determina la protección de la estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del tribunal constitucional, 2003-2015.** Se ha analizado el siguiente documento.

a) Sentencia recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC.

El documento materia de análisis para justificar el objetivo específico 1, fue la Sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC, proceso de acción de amparo interpuesto por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú (FETRATEL) sobre Despido Masivo – Incausado ante el Tribunal Constitucional, respectivamente uno de los considerandos de la presente sentencia fundamenta sobre el derecho al trabajo y el tratamiento del despido incausado, con la finalidad de conservar al estabilidad laboral y proteger el citado derecho; tal como señala “Que la reparación restitutoria ante un despido arbitrario, es un derecho internacional de los derechos humanos, en los cuales son susceptible de mayor de nivel de protección, así como los derechos reconocidos por la constitución. Es así que la interpretación del despido incausado debe efectuarse siempre en sentido dirigido a alcanzar mayores niveles de protección”, siendo así el resultado que se obtuvo de acuerdo al mencionado objetivo específico 1.

Al respecto, cabe señalar, que del análisis al precedente considerando de la sentencia, se puede analizar en términos generales cual es tratamiento que se le otorga al despido incausado y que determinan la estabilidad laboral, a partir de la citada sentencia del Tribunal Constitucional; es oportuno mencionar que en relación a los tratamientos de los despidos laborales, ha prevalecido la protección al derecho al trabajo como derecho fundamental a la persona humana, que se encuentra regulado en el artículo 22° de la Constitución, considerando que este derecho constitucional cuenta con dos aspectos importantes, el de acceder a un puesto de trabajo; y, el derecho a no ser despedido sino por causa justa; para el enfoque de estos dos considerandos es primordial el primer aspecto, para lograr la finalidad de ella es necesario precisar que el estado es el responsable de

orientar una política de acceso a un puesto de trabajo (la estabilidad laboral) con la reposición, y para el cumplimiento del segundo enunciado, considera la proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

Asimismo, el fallo del Tribunal Constitucional planteo una amplia protección contra despido incausado dentro del despido arbitrario que estableció derecho ordinario, señalándose que el artículo 27° de la Constitución contiene un mandato al legislador para establecer una protección al despido incausado que supone tres aspectos: (i) Se trata de un mandato al legislador, (ii) Consagra un principio de reserva de ley en garantía de la regulación de dicha protección; y (iii) No determina la forma de protección frente al despido incausado sino que la remite a la ley. Siendo así, que el Tribunal Constitucional se cuestionó como interpretar la adecuada protección ante el despido incausado, que la Constitución Política del Perú, prescribe, analizando y otorgado una mejor interrelación a la norma, esto es, no vulnerar el derecho al trabajo, por lo que no debe considerarse una interpretación errónea o considerar la indemnización para el mismo, sino concederle una mayor análisis al este articulado y siempre prevaleciendo el derecho al trabajador; por lo que señalo que el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 0003-97-TR, en el cual establece que frente al despido arbitrario la única reparación era la indemnización, la cual era incompatible con el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, porque vulneraba el contenido el derecho al trabajo que implica acceder a un puesto de trabajo y el derecho a no ser despedido sino por causa justa.

Por lo tanto, lo que fijo el Tribunal Constitucional, es que la indemnización no era la única alternativa, solo era una restitución complementaria para subastar el daño caudado, por ser un despido exclusivamente por la voluntad del empleador, además, que carece de efecto legal al no encontrar causa alguna que justifique el despido, por tales circunstancias procedería la reposición como finalidad eminente y restitutoria para proteger el derecho al trabajo y conservar la estabilidad laboral, así dar una mejor forma de interpretación al artículo 27 de la Constitución.

Respecto, al objetivo específico 02: **Explicar el tratamiento en el despido fraudulento que determina la protección de la estabilidad laboral absoluta consideradas por las**

sentencias del tribunal constitucional, 2003-2015. Se ha analizado el siguiente documento.

a) Sentencia recaída en el Expediente N° 2158-2006-AA/TC.

El documento materia de análisis para justificar el objetivo específico 2, fue la Sentencia recaída en el expediente N° 2158-2006-AA/TC, proceso de acción de amparo interpuesto por la señora Silva Pilar Montalván Iparraguirre contra la Empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima, sobre Despido fraudulento ante el Tribunal Constitucional, respectivamente uno de los considerandos de la presente sentencia fundamenta sobre el derecho al trabajo y el tratamiento del despido incausado, con el fin de proteger el derecho constitucional al trabajo y así poder conservar la estabilidad laboral absoluta; tal como señala “Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la "fabricación de pruebas”, siendo así el resultado que se obtuvo de acuerdo al mencionado objetivo específico 2.

En ese sentido, se puede explicar el tratamiento del despido fraudulento por la interpretación del Tribunal Constitucional, por lo que se demostró que la parte recurrente no cometió ninguna causal que justifique su despido, porque se analizó que los documentos presentados por la parte demandada son hechos falsos e inexistentes, no se ha probado los hechos que se le imputan por tales causales imputables no eran sus funciones ni obligaciones establecidos en el reglamento. En consecuencia, el despido se basó en una causa inexistente e irreal equiparable a un despido incausado, constituyendo un acto lesivo del derecho al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, amparados por los artículos 22° y 27° de la Constitución; por lo que el tribunal aplica reglas para que se configure el despido fraudulento; (i) si la obligación que se imputa como incumplida por el trabajador, no se efectuada como falta grave para poder despedirlo, (ii) despedir a un trabajador por una obligación incumplida y

además que no fueron asignadas, se configura como despido fraudulento, (iii) los hechos imputados deben estar debidamente comprobados por la tipificación de la imputación y que el mismo se encuentre expresamente en la norma, y si no es debidamente comprobado se deviene el vulneración al derecho al trabajo, (iv) por hechos falsos, imaginarios e inexistente, con ánimo perverso de engañar al trabajador para que se produzca el despido.

Finalmente, el Tribunal constitucional, establece supuesto para que se configure el despido fraudulento como es la creación de pruebas como supuesto primordial para este tipo de despido, siendo así usado por el empleador para perjudicar al trabajador con hechos imaginarios y falsos, fabricando y adulterando documentos para que justifiquen la imputación de la falta, una vez comprada los hechos inexistente se advierte que el despido fue injustificado por lo que está viciado de nulidad, que se otorga el mismo tratamiento del despido incausado de proteger el derecho al trabajo; y, por ende la reposición es adecuada protección ante este tipo de hecho y despido, de conformidad con el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, prevaleciendo en segunda instancia la estabilidad absoluta al configurarse la reposición a su puesto de trabajo, como es el presente caso se le otorgo la reposición a la recurrente por que los fundamentos se amparan al derechos fundamentales y al Convenio Internacional del Trabajo que esta la estabilidad laboral, en esta materia, estabilidad laboral absoluta.

IV. DISCUSIÓN

La discusión, conlleva a señalar que enseñanzas se aproximaron con el estudio y si los hallazgos sostuvieron o no, el conocimiento previo, además de proporcionar sustento a considerar.

Daymon (citado por Hernández Sampieri et al), mencionada que en esta sección se derivan conclusiones, explicitan recomendaciones, analizan implicancias, se determina como se respondieron las preguntas formuladas en la investigación y si es que se llegó a alcanzar con los objetivos propuestos, se relacionan los resultados con los antecedentes y se discuten los resultados obtenidos, entre otros. (2014, p. 552).

En ese sentido, los resultados del objetivo general, respecto a analizar los despidos laborales que determinen la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.

De acuerdo a los resultados del trabajo de campo contrastado con los antecedentes y los antecedentes nacionales, y todo lo desarrollado en el presente trabajo de investigación, se ha analizado los tratamientos de los despidos laborales que determinen la estabilidad laboral consideradas en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015, se ha obtenido los siguientes resultados:

- a) En base a las entrevistas, se advierte que el tratamiento a los despidos laborales que determinan la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, es debido a que existe una adecuada protección al derecho fundamental, que es el derecho al trabajo, como esencia principal del Tribunal Constitucional, consagrado en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú, otorgando una adecuada protección al trabajo, acceso al empleo y derecho a no ser despedido sino por causa justa, siendo el despido una discusión para la doctrina jurisprudencial, al notarse los masivos despidos que existían en nuestra realidad y al no encontrarse debidamente regulada por el Decreto Legislativo N° 728 que solo procedía la indemnización, muchos empleadores aprovechaban de ello para despedirlos y así pagarles; sin embargo el Tribunal Constitucional , opto por el criterio de la reposición a los trabajadores despedidos injustificadamente. Asimismo, de los entrevistados, 1entrevistado señala que no existe un adecuado tratamiento a los despidos

laborales, porque el Decreto Legislativo N° 728, ya regula el tratamiento del despido nulo y otorga la estabilidad laboral, además no existiendo uniformidad por parte del órgano jurisdiccional y el TC; y 1 entrevistado señala que el adecuado tratamiento a los despidos laborales es parcial; porque se deberá tener en cuenta la temporalidad del trabajador antes de otorgarle tratamiento de la reposición ante un despido arbitrario. Sin embargo, se ha demostrado con los demás resultados que si existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales y con ello se protege la estabilidad laboral, a lo largo del periodo de 2003-2015, en las sentencias del Tribunal Constitucional, que han resuelto cada caso en concreto creando una doctrina jurisprudencial con la finalidad de cumplir con los fundamentos y criterios por el Tribunal.

- b) Asimismo, es corroborado por el análisis documental, con el caso sentencia recaída en el expediente N° 976-2001-AA/TC, proceso de acción de amparo interpuesto por don Eusebio Llanos Huasco sobre despido laboral ante el Tribunal Constitucional, respectivamente uno de los considerandos de la referida sentencia se fundamenta en los criterios para proceder en los tratamientos de los despidos laborales, incorporando en ellas , dos tipos de despidos dentro del despido arbitrario, siendo esto, el despido incausado y fraudulento, otorgándole una mayor protección al derecho al trabajo, por lo siguiente se señala que el artículo 34° de la ley de competitividad y productividad laboral es compatible con los valores que propugna la constitución siempre que el trabajador despedido opte por la indemnización, ya que también puede optar por la reposición.

En ese sentido, de acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación resulta ser **igual** a la tesis nacional sustentada por Marcenario (2011) cuyo título es “La Doctrina Jurisprudencial del Tribunal Constitucional sobre Despido y su Influencia en la protección legal contra el despido arbitrario” de la Universidad Nacional de Trujillo. En una de sus conclusiones señala que el derecho al trabajo es la necesidad de contar con un régimen especial de protección y contar con la estabilidad laboral, y que nadie puede ser despedido injustificadamente, y de ser el caso tendrá el derecho de la indemnización o la reposición del empleo, a facultad del trabajador. No obstante, la sentencia del Tribunal Constitucional del caso Eusebio Llanos, estableció tratamientos a los despidos, arbitrario, incausado y

nulo, otorgándole una adecuada protección al derecho al trabajo que determino la estabilidad laboral, concediendo la reposición al trabajador, de conformidad con la adecuada interpretación del artículo 27° de la Constitución Política del Perú.

Por lo tanto, nuestro supuesto general establece que el tratamiento de los despidos laborales que determinan la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015, es la reposición, por lo que están corroboradas y sustentadas en los dos instrumentos utilizados en la presente investigación, otorgando una mayor validez y confiabilidad al supuesto en mención, protegiendo primordialmente el derecho al trabajo.

Al respecto los resultados del objetivo específico 1; es explicar el tratamiento en el despido incausado que determina la estabilidad laboral absoluta consideradas en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015, cuyo supuesto jurídico es que los tratamiento en el despido incausado que determina la protección de la estabilidad laborales absoluta es la reposición, según lo establecido por el tribunal constitucional, en base a los siguientes instrumentos:

- a) Las entrevistas realizadas a los abogados especialistas en derecho laboral y a los jueces laborales, que refieren que existe tratamiento en el despido incausado que determina la protección de la estabilidad laboral absoluta, siendo la reposición el adecuado tratamiento para el despido incausado, otorgándole un tratamiento protector al trabajador, porque ha incorporado los despidos incausado y fraudulento en materia laboral en relación a los despidos laborales, otorgándole una protección al derecho al trabajo y generando la estabilidad laboral absoluta como doctrina, ya que en nuestra Constitución Política del Perú no regula la estabilidad laboral absoluta ni en el Decreto Legislativo N° 728, es por ello que el Tribunal Constitucional como máximo intérprete de la Constitución regulo el adecuado tratamiento al despido incausado, prevaleciendo la protección al derecho al trabajo y que nadie puede ser despedido por causas injustificadas otorgándole un mayor amparo al acceso al empleo y la permanencia de la misma, la cual, no se encuentra regulada por el acotado Decreto y que la Constitución Política del

Perú, señala que debe existir una adecuada protección al despido arbitrario, precisando el Tribunal Constitucional, que dentro del despido arbitrario se encuentra el despido incausado, esta óptica por parte de los abogados especialistas laborales, que protege el derecho al trabajo regulado en el artículo 22° de la Constitución Política y por parte de los jueces laborales, resolver los casos de despido incausado siéndose a lo regulado por el Tribunal, siempre que el despido sea sin justificación alguna para que se configure; sin embargo, 1 entrevistado indico que la reposición del trabajador es parcial, porque la estabilidad laboral es relativa y que ya existe una adecuada protección contra el despido regulado en el Decreto Legislativo N° 728, por lo que queda demostrado que con los demás entrevistados que la reposición es la medida correcta para proteger el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral, pero con la readmisión opera la estabilidad laboral absoluta.

- b) El análisis documental es corroborado con el caso Sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC, proceso de acción de amparo interpuesto por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú (FETRATEL) sobre Despido Masivo – Incausado ante el Tribunal Constitucional, respectivamente uno de los considerandos de la presente sentencia fundamenta sobre el derecho al trabajo y el tratamiento del despido incausado, con la finalidad de conservar al estabilidad laboral y proteger el citado derecho; tal como señala que la reparación restitutoria ante un despido arbitrario, es un derecho internacional de los derechos humanos, en los cuales son susceptible de mayor de nivel de protección, así como los derechos reconocidos por la constitución. Es así que la interpretación del despido incausado debe efectuarse siempre en sentido dirigido a alcanzar mayores niveles de protección.

Habiendo realizado un análisis a los resultados de los instrumentos, en los cuales hemos recabado información importante que sustenta nuestra investigación y el objetivo especificado 1, en virtud, a que partir de la citada sentencia del Tribunal Constitucional; es oportuno mencionar que en relación a los tratamientos de los

despidos laborales, ha prevalecido la protección al derecho al trabajo como derecho fundamental a la persona humana, que se encuentra regulado en el artículo 22° de la Constitución, considerando que este derecho constitucional cuenta con dos aspectos importantes, el de acceder a un puesto de trabajo; y, el derecho a no ser despedido sino por causa justa; para el enfoque de estos dos considerandos es primordial el primer aspecto, para lograr la finalidad de ella es necesario precisar que el estado es el responsable de orientar una política de acceso a un puesto de trabajo (la estabilidad laboral) con la reposición, y para el cumplimiento del segundo enunciado, considera la proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

En ese sentido, de acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación resulta ser **igual** a la tesis nacional sustentada por Arque (2017) cuyo título es “Evolución del Despido Incausado en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, 2002-2015” de la Universidad Nacional del Altiplano. En una de sus conclusiones señala la protección frente al despido incausado, el Tribunal Constitucional en sus sentencias, 2003-2015, prevalece con mayor amparo a la concesión de la tutela restitutoria, que es la reposición, y el acceso y permanencia al empleo, a través de los procedimientos establecidos en las normas especiales, por lo que es la estabilidad laboral absoluta, que causa la reposición en el despido incausado.

Tras lo mencionado en el precedente párrafo y en comparación con los resultados obtenidos mediante los instrumentos, corroboramos que la explicación al tratamiento del despido incausado que determina la estabilidad laboral absoluta, ahora es oportuno mencionar que el despido incausado y fraudulento, así como lo ha establecido el máximo interprete de la Carta Magna, ya que en caso no se expresa causa alguna y es a voluntad unilateral del trabajador. Sin embargo no tiene la misma consecuencia de un despido arbitrario puesto que el TC ha indicado que siendo un despido que contraviene el derecho fundamental del trabajo y a la estabilidad laboral, porque ello estaría viciado y por lo tanto devendría de la nulidad corresponde la incorporación o reposición del trabajador, en ella es la evolución constitucional que el tribunal ha señalado generando así para muchos laboristas gran debate por el origen del derecho laboral en relación al despido y sus efectos. Quedando demostrado que cuando se refiere al tratamiento del despido incausado, hay que remitirse a las sentencias del Tribunal Constitucional donde explica la

configuración, supuesto y tratamiento de este tipo de despido, por lo que regula e incorpora en la doctrina jurisprudencial con mayor trascendencia a la protección del derecho a trabajo y que nadie debe ser despedido por causas injustificadas.

Por consiguiente, nuestro supuesto específico menciona el tratamiento al despido incausado que determina la estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015, es la reposición prevaleciendo el derecho al trabajo y la concesión a la tutela restitutoria, criterio adoptado por el máximo intérprete de la Constitución, creando si doctrina jurisprudencial en materia laboral, ya que en nuestro ordenamiento jurídico laboral Decreto Legislativo N° 728, no otorga la tutela restitutoria a los despedidos arbitrariamente, incausadamente y fraudulentamente.

Al respecto, se ha demostrado que el objetivo específico 2; es explicar el tratamiento en el despido fraudulento que determina la estabilidad laboral absoluta consideras en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015, cuyo supuesto es que los tratamiento en el despido fraudulento que determina la protección de la estabilidad laborales absoluta es la reposición, según lo establecido por el tribunal constitucional, en base a los siguientes instrumentos:

- a) Las entrevistas realizadas a los abogados especialistas en derecho laboral y a los jueces laborales, que refieren que existe tratamiento en el despido fraudulento que determina la protección de la estabilidad laboral absoluta, siendo la reposición el adecuado tratamiento para el despido fraudulento, otorgándole un tratamiento protector al trabajador, porque ha incorporado el despido fraudulentamente con el supuesto primordial e importante para que se configure, es la creación de pruebas, porque el supuesto más adecuado para que el trabajador sea repuesto a su centro de laborales, con ello se acredita la mala intención del empleador de perjudicar al trabajador, es un acto de culpa con vicios que protegen el derecho al trabajo y otorgando una mayor protección a la estabilidad laboral absoluta, con el criterio adecuado al artículo 27° de la Constitución Política del Perú en concordante con el artículo 22° de la citada Constitución y por parte de los jueces laborales, valorar los medios probatorios que resulten convincentes a la hora de resolver un despido de esta naturaleza por el supuesto de fabricación debe estar debidamente probado por parte del trabajador, y así mismo el hecho que se le

imputa sea falso e inexistente por parte del empleador por perjudicar al trabajador, una vez comprobado ello, procede la reposición a su puesto de trabajo conservando la estabilidad laboral absoluta; sin embargo, el entrevistado señala que respecto a la pregunta en mención regula la afectación a la dignidad del trabajador, ya que el trabajador es acusado falsamente por el empleador; y el entrevistado menciona que el Tribunal Constitucional no regula adecuadamente el tratamiento del despido fraudulento, porque no se encuentra regulado en el Decreto Legislativo N° 728 este tipo de despido ni mucho menos la reposición ante la configuración de la misma, así como la estabilidad laboral absoluta no considerada en nuestra Constitución Política del Perú, por lo que queda demostrado que con los demás entrevistados la reposición es correcto tratamiento para el despido fraudulento y para que se configure el mismo, el supuesto de fabricación de pruebas es fundamental para corroborar y comprar la incausabilidad del despido, y así reponer al trabajador como conservar la estabilidad laboral absoluta con la reposición.

- b) Sentencia recaída en el expediente N° 2158-2006-AA/TC, proceso de acción de amparo interpuesto por la señora Silva Pilar Montalván Iparraguirre contra la Empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima, sobre Despido fraudulento ante el Tribunal Constitucional, respectivamente uno de los considerandos de la presente sentencia fundamenta sobre el derecho al trabajo y el tratamiento del despido incausado, con el fin de proteger el derecho constitucional al trabajo y así poder conservar la estabilidad laboral absoluta; tal como señala se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la "fabricación de pruebas".

Habiendo realizado un análisis a los resultados de los instrumentos, en los cuales hemos recabado información importante que sustenta nuestra investigación y el objetivo específico 2, en virtud, a que partir de la citada sentencia del Tribunal

Constitucional, se puede explicar el tratamiento del despido fraudulento por la interpretación del Tribunal Constitucional, por lo que se demostró que la parte recurrente no cometió ninguna causal que justifique su despido, porque se analizó que los documentos presentados por la parte demandada son hechos falsos e inexistentes, no se ha probado los hechos que se le imputan por tales causales imputables no eran sus funciones ni obligaciones establecidos en el reglamento. En consecuencia, el despido se basó en una causa inexistente e irreal equiparable a un despido incausado, constituyendo un acto lesivo del derecho al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, amparados por los artículos 22° y 27° de la Constitución; por lo que el tribunal aplica reglas para que se configure el despido fraudulento; (i) si la obligación que se imputa como incumplida por el trabajador, no se efectuada como falta grave para poder despedirlo, (ii) despedir a un trabajador por una obligación incumplida y además que no fueron asignadas, se configura como despido fraudulento, (iii) los hechos imputados deben estar debidamente comprobados por la tipificación de la imputación y que el mismo se encuentre expresamente en la norma, y si no es debidamente comprobado se deviene el vulneración al derecho al trabajo.

En ese sentido, de acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación resulta ser **igual** a la tesis nacional sustentada por Coaquila (2016) cuyo título es “El Despido y la adecuada protección en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, 2003-2013” de la Universidad José Carlos Mariátegui. En una de sus conclusiones señala la protección frente al despido fraudulento, el Tribunal Constitucional en sus sentencias, 2003-2015, tiene un origen en la jurisprudencia y se define como aquel despido en el cual se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente o cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.

Tras lo mencionado en el precedente párrafo y en comparación con los resultados obtenidos mediante los instrumentos, corroboramos que la explicación al tratamiento del despido fraudulento que determina la estabilidad laboral absoluta, ahora es oportuno

mencionar que el despido fraudulento, en relación a lo referido por el Tribunal Constitucional expone que la defensa necesaria contra el despido fraudulento, es la reposición, ya que con ello se estaría efectuando la protección a la estabilidad del empleo, en relación al derecho al trabajo, la cual, deberá recurrir al amparo para hacer valer su derecho de reposición cuando las pruebas son fehacientes y verídicas que lo pueda probar a ciencia cierta, caso contrario tendrá que recurrir a la vía ordinaria laboral para que se proceda con formular los medios probatorios que desvirtúen los hechos que se le imputa al trabajador dentro del proceso judicial, siendo igualmente satisfactoria a la de amparo, pero cumpliendo son tales requisitos señalados por el Tribunal para determinar su incorporación a su centro de trabajo, considerando en primer rango de derechos laborales, la estabilidad laboral absoluta y su derecho al trabajo de acuerdo a nuestra Carta Magna, la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración de Derechos humanos sociales y económicos.

Por consiguiente, nuestro supuesto jurídico específico menciona el tratamiento al despido fraudulento que determina la estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015, es la reposición prevaleciendo el derecho al trabajo y la concesión a la tutela restitutoria, así como, los supuestos establecidos en la referidas sentencias, como el supuesto de fabricación de pruebas que ha ocasionado discusión e importancia para los administradores de justicia, por lo que el criterio adoptado por el máximo intérprete de la Constitución, creando si doctrina jurisprudencial en materia laboral, ya que en nuestro ordenamiento jurídico laboral Decreto Legislativo N° 728, no otorga la tutela restitutoria a los despedidos arbitrariamente, fraudulentamente.

V. CONCLUSIONES

- 1.- Se concluye que se ha analizado, en base a las entrevistas, análisis documental y revisión de los antecedentes nacionales, los tratamientos de los despidos laborales que determinen la protección a la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015, en virtud al criterio adoptado por el Tribunal, donde ampara el derecho al trabajo, la tutela restitutoria y el acceso permanente laboral, conforme se ha detallado en el punto de discusión, por lo tanto queda demostrado que el adecuado tratamiento contra los despidos, arbitrario, incausado y fraudulento, sustentado en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, comprende el derecho a la indemnización como a la reposición a elección del trabajador, en estos casos el tratamiento más efectivo es la reposición.

- 2.- Se concluye que se ha explicado, en base a las entrevistas, análisis documental y revisión de los antecedentes nacionales, que el tratamiento del despido incausado que determina la protección a la estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015, es generada por la reposición, siempre que se compruebe que el despido es injustificado,, en consecuencia conserva la estabilidad laboral absoluta y que nadie debe ser despedido injustamente, conforme se detalla en la discusión, por lo tanto queda demostrado que el Tribunal Constitucional ha explicado adecuadamente el despido incausado con el tratamiento de la reposición y conservado la estabilidad laboral absoluta.

- 3.- Se concluye que se ha explicado, en base a las entrevistas, análisis documental y revisión de los antecedentes nacionales, el tratamiento del despido fraudulento que determina la protección a la estabilidad laboral absoluta consideradas en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015; es la reposición, por que protege la tutela resarcitoria cumpliendo con ello la permanencia indeterminada a su puesto de trabajo, conforme se detalla en la discusión, por lo tanto queda demostrado que el despido fraudulento, se configura cuando se le imputa al trabajador hechos notoriamente falso e imaginario, por lo que prima el supuesto de la fabricación de pruebas.

VI. RECOMENDACIONES

1.- Se recomienda, el adecuado tratamiento de los despidos laborales, arbitrario, incauado y fraudulento, para obtener una mejor consecuencia jurídica, beneficiosa para el trabajador, protegiendo el derecho al trabajo, la tutela restitutoria y la permanencia indeterminada laboral, con la finalidad de facilitar la calificación y análisis en los procesos derivados a los despidos; y consecuentemente la existencia de un criterio uniforme respetando el criterio y análisis adoptado por el Tribunal Constitucional.

2.- La modificación del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, incluyéndose en su texto el despido incausado como variante del despido arbitrario, precisando la reposición como protección al derecho del trabajo y reglamentando los supuestos para configuración de dicho despido; (i) se despide al trabajador de manera verbal o escrita, (ii) sin causa que justifique su despido por la capacidad o conducta.

3.- La modificación del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, incluyéndose en su texto el despido fraudulento como variante del despido arbitrario, precisando la reposición como protección al derecho del trabajo y reglamentando los supuestos para configuración de dicho despido; (i) se despide al trabajador con ánimo perverso y con engaño, (ii) cuando se le imputa al trabajador hechos falsos e imaginarios, (iii) se le atribuye una falta no prevista legalmente, (iv) se produce la extinción de la relación laboral; y (v) fabricación de pruebas.

VII. REFERENCIAS

REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS

Quesada, J. (2016). El Despido en la legislación ecuatoriana. (Tesis de pregrado) Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25059/1/tesis.pdf>.

Ferreiros, E. (2016). Contribución al análisis del daño producido por el despido y su reparación. (Tesis de maestría) Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://www.untref.edu.ar/documentos/tesisposgrados/Ferreiros.pdf>.

Castillo, X. (2010). El caso fortuito o fuerza mayor como causal de la terminación del contrato. (Tesis de pregrado) Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/de-castillo_x/pdfAmont/de-castillo_x.pdf.

Sánchez, A. (marzo, 2013). Relaciones Laborales y Derecho del empleo. Revista internacional y comparada (2282). Recuperado de http://www.adapt.it/definitvo_flyer.pdf.

Pérez, F. (Enero, 2016). Estabilidad en el Empleo. Revista Estudio (84525). Recuperado de https://www.cepchile.cl/cep/site/artic/20160303/asocfile/20160303184525/rev39_perez.pdf.

Laiza Espinoza, G. (2011). *La doctrina jurisprudencial del tribunal constitucional sobre despido y su influencia en la protección legal contra el despido arbitrario*. (tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo). (Acceso el 2017).

Coaguila, E. (2016). *El despido y la adecuada protección y la adecuada protección en la jurisprudencia del tribunal constitucional 32003-2013*. (tesis de maestría, Universidad de Moquegua). (Acceso el 11 de septiembre de 2017).

Marcenaro, R. (2012). *Los Derechos Laborales de rango Constitucional*. (tesis de maestría, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú). (Acceso el 11 de septiembre de 2017).

Arque, R. (2016). *Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del tribunal constitucional 2002 - 2015*. (tesis de pre grado, Universidad Nacional del Altiplano). (Acceso el 11 de septiembre de 2017).

Paredes, J. (Enero, 2012). Estabilidad laboral en el Perú. *Artículo del Poder Judicial*, 6, 4-5.

Toyama, J. (2011). *Derecho individual del trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.

Blancas, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima: Jurista Editores.

Castillo, J. (2015). *La extinción de la relación de trabajo*. Lima: Thomson Reuters.

Vinate, L (2017). *La guía Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.

Demartini, F. (2015). *La extinción de la relación de trabajo*. Lima: Thomson Reuters.

Ariano, M. (2014). *Reflexiones sobre la prescripción y caducidad en el sistema procesal*. Lima: Themis

Carruitero, F. (2014). *La investigación jurídica*. Recuperado de:

<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/derecho/article/viewFile/10937/9861>

Constitución Política del Perú de 1993, con fecha de promulgación 29 de diciembre de 1993 y con fecha de publicación 30 de diciembre 1993, vigente desde el 31 de diciembre de 1993.

Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, con fecha de promulgación 13 de enero de 2010, vigente desde 14 de enero de 2010.

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, con fecha de promulgación 21 de marzo de 1997.

- Abanto, W. (2014). *Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Carrasco, S. (2009) *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Ed. San Marcos.
- Cortés, G. (1997). *Confiabilidad y Validez en estudios cualitativos*. Recuperado de educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/download/111/pdf.
- Garcés, H. (2000). *Investigación Científica*. Ecuador: Abya – Yala.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*.
- Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.a ed.) México: Mg. Graw-Hill Interamericana.
- Rojas, R. (2013). *Guía para realizar investigaciones sociales*. (38.a ed.) Lima: editores Plaza y Valdez.
- Ruiz, J. (2012). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. (5. Aed.). Bilbao: Deusto.
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Colombia: Universidad de Antioquia.
- Bernales, C. (2016). *Método de la Investigación*. (3.ed).Colombia: Person.

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de consistencia

Título del trabajo de investigación	Tratamientos de los Despidos Laborales y la Protección de la Estabilidad Laboral consideradas por las Sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015
Problema General	¿Cuáles son los tratamientos en los despidos laborales que determinan la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del tribunal constitucional, 2003-2015?
Problema Especifico 1	¿Cuál es el tratamiento en el despido incausado que determina la estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del tribunal constitucional, 2003-2015?
Problema Especifico 2	¿Cuál es el tratamiento en el despido fraudulento que determina la estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del tribunal constitucional, 2003-2015?
Objetivo General	Analizar los tratamientos de los despidos laborales que determinan la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del tribunal constitucional, 2003-2015.
Objetivo Especifico 1	Explicar el tratamiento en el despido incausado que determina la protección de la estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del tribunal constitucional, 2003-2015.
Objetivo Especifico 2	Explicar el tratamiento en el despido fraudulento que determina la protección de la estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del tribunal constitucional, 2003-2015.
Supuesto jurídico general	El tratamiento a los despidos laborales que determina la protección a la estabilidad laboral son la indemnización y la reposición, según lo establecido por el Tribunal Constitucional.
Supuesto jurídico especifico 1	El tratamiento en el despido incausado que determina la protección de la estabilidad laborales absoluta es la reposición, siempre que se compruebe que el despido es injustificado, según lo establecido por el tribunal constitucional.
Supuesto jurídico especifico 2	El tratamiento en el despido fraudulento, determina la protección de la estabilidad laboral absoluta es la reposición, siempre que se

	compruebe, es falta grave para poder despedirlo, que la obligación no fueron asignadas, los hechos imputados deben estar expresos en la norma, y por hechos falsos, imaginarios e inexistente, según lo establecido por el tribunal constitucional.
Enfoque	Cualitativo
Diseño de estudio	Teoría Fundamentada
Tipo de Investigación	Básica o Teórica
Nivel de Investigación	Descriptivo
Población y muestra	Población: Sentencias del Tribunal Constitucional en materia de despido, en los años 2003-2015. Muestra: Sentencia del Tribunal Constitucional sobre los despidos incausado y fraudulento, durante los años 2003-2015.
CATEGORIZACIÓN	C1: Despidos Laborales C2: Estabilidad Laboral

Categorías	Definición Conceptual	Subcategorización
Despidos Laborales	La extinción definitiva del vínculo laboral por causas expresadas en la ley o sin justificación alguna, vulnerando derechos fundamentales.	Problema específico 1 C1.1 Despido Incausado Problema específico 2 C2.1 Despido fraudulento
Estabilidad Laboral	Es la permanencia definitiva laboral que se le otorga al trabajador, después de haber superado el período de prueba y después de haberse extinguido el contrato de trabajo.	- Estabilidad laboral absoluta - Estabilidad Laboral relativa

TECNICA	DE	Entrevistas- Guía de Entrevista
RECOLECCIÓN	DE	Análisis jurisprudencial – Guía de análisis jurisprudencial
DATOS		

ANEXO 2

Validación de instrumento



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Santisolban Lagdo Pedro
 1.2. Cargo e institución donde labora: Fiscal Militar - Fuzro Militar (P.O.)
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Segundo Montano Bara

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													/
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													/
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													/
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													/
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													/
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													/
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													/
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													/
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													/
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													/

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

88

95 %

Lima, 09 de diciembre del 2015

.....
 PEDRO SANTISOLBAN LLONTOP
 ABOGADO
 CAL 17951
 DOCTOR EN DERECHO

.....
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. Telf.: 999025432

09803911

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: ROQUE GUTIERREZ NILDA SOLANDA
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV - LIMA NOROCCIDENTE
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
 1.4. Autor(A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
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	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI
—

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 09 NOVIEMBRE del 2015


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 4960596 Telef. 949658881

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: ACETO LUCA
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV DEZECIMO
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
 1.4. Autor(A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
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	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

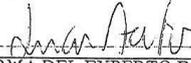
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 9 DE NOVIEMBRE del 2015


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No: 862455 Tel: 931 299220

VALIDACIÓN DE ANALISIS DOCUMENTAL – JURISPRUDENCIAL

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: José Rodrigo Figueroa
 1.2. Cargo e institución donde labora: Cesar Vallejo - Decanato de Estudios
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Análisis Documental
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Sociedad Anónima de Estudios

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías de lo supuesto.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuesto, categorías e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

96 %

Lima, del 2017


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N° 02995462 Telf:.....

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Santisteban Llantop Pedro
 1.2. Cargo e institución donde labora: Fs. Col. H. H. J. - FUR. O. H. H. J. P. U. G. J.
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Seguín de Montaña Rara

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												/	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												/	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												/	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												/	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												/	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												/	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												/	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												/	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												/	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												/	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

88

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 29 de Noviembre del 2015

PEDRO SANTISTEBAN LLANTOP
 ABOGADO
 C.A.L. 17951
 DOCTOR EN DERECHO

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 99902542 Telf: 09803311

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: ROQUE GUTIERREZ NILDA SOLANDA
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV - LIMA NOROCC
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
 1.4. Autor(A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
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	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI
—

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 09 de NOVIEMBRE del 2015

[Firma]
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 14960596 Telf.: 949158851

ANEXO 3

Guía de Entrevista

GUÍA DE LA ENTREVISTA

Título: Tratamientos de los despidos laborales y su protección a la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015

Entrevistado:

Cargo/Profesión/Grado académico:

Institución:

OBJETIVO GENERAL

Analizar los tratamientos de los despidos laborales que determinan la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015

Preguntas:

- 1. ¿Considera Ud. que existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales desde el punto de vista jurídico, y que el mismo, determina la estabilidad laboral en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015? explique.**

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿Considera Ud., que los despidos laborales en la actualidad cumplen con el pronunciamiento y criterio adoptado por el Tribunal Constitucional? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. ¿Considera Ud., que la forma más apropiada de precisar los tratamientos de los despidos laborales, que determina la estabilidad laboral lo regula el Tribunal Constitucional en sus sentencias? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Explicar el tratamiento del despido incausado que determinan la estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.

Preguntas:

4. ¿Considera Ud. que es correcto la reposición del trabajador ante un despido incausado para proteger a la estabilidad laboral absoluta en nuestro ordenamiento jurídico laboral? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. ¿Considera Ud. que la doctrina jurisprudencial ha evolucionado con respecto al despido incausado otorgándole un tratamiento protector al trabajador? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Explicar el tratamiento del despido fraudulento que determina la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Preguntas:

6. **¿Considera Ud., que el Tribunal Constitucional regula adecuadamente el tratamiento del despido fraudulento frente a la protección de la estabilidad laboral absoluta? Explique.**

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

7. **¿Considera Ud., que el Tribunal Constitucional ha adoptado correctamente el supuesto de “creación de pruebas” para que se configure el despido fraudulento, y así proteger a la estabilidad laboral absoluta? Explique**

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Entrevistador

Nombre y firma del entrevistado

ANEXO 3 - A

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL - JURISPRUDENCIA

Título: Tratamientos de los despidos laborales y la protección a la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del tribunal constitucional, 2003-2015

Ficha Técnica

RES. N°: Expediente N° 976-2001-AA/TC

Tipo de Proceso : Acción de Amparo
Recurrente : Eusebio Llanos Huasco
Fecha de Res. : 11 de julio de 2001
Pronunciamiento : Tribunal Constitucional

OBJETIVO GENERAL

Analizar los tratamientos de los despidos laborales que determinan la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del tribunal constitucional, 2003-2015

LOS DESPIDOS LABORALES QUE DETERMINA LA PROTECCIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL ES LA RESPOCION

		MARCAR	
		SI	NO
ÍTEMS			
1°	El adecuado tratamiento a los despidos laborales que determinan a la estabilidad laboral, es la reposición, según las sentencias del tribunal constitucional.	x	

Fundamento materia de análisis	El artículo 34° de la Ley de Competitividad y Productividad laboral es compatible con los valores que propugna la Constitucional, siempre que el trabajador despedido opte por la indemnización, ya que también puede optar por la reposición.		
	Parte de la Resolución	Párrafo	Pág.
	Fundamento 12	30	5

Al respecto, según el análisis de la sentencia del Tribunal Constitucional, en relación a los tratamientos de los despidos laborales, realiza una clara alusión al artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, creando dos tipos de despidos laborales; incausado y fraudulento, y un despido ya establecido en la norma que merece reposición, para ello se sustenta esta postura, en relación al reconocimiento del derecho previsto en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, donde señala que otorga una adecuada protección contra el despido arbitrario, por lo que el Tribunal Constitucional ha dispuesto que no existe una interpretación para que se pueda entender la protección adecuada, pero precisa que cualesquiera que sean las opciones que se adopte, estas deben satisfacer un criterio mínimo de proporcionalidad y que no se vulnere el derecho al trabajo; asimismo, el Tribunal Constitucional ha adoptado legalmente ciertas formas de protección contra los despidos laborales: (i) una protección preventiva para los despidos laborales y así proteger el derecho al trabajo, por lo que no puede ser despido de sus centros de labores si no es por causas justificadas, por conducta y capacidad, (ii) una protección reparadora, en el cual consiste en la reparación al trabajador por ser despedido, como la ley te señala que debe ser la indemnización; sin embargo, el Tribunal Constitucional ha efectuado una mejor interpretación en el verbo de qué manera se para adecuar la protección del despido que señala la Constitución, es así que se establece que la forma más adecuada de protección al derecho al trabajo debe ser la “restitutorio”, ya que se busca reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de un derecho constitucional, cuando se configure el despido arbitrario, incausado o fraudulento.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL - JURISPRUDENCIA

Título: Tratamientos de los despidos laborales y la protección a la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del tribunal constitucional, 2003-2015

Ficha Técnica

RES. N°: Expediente N° 1124-2001-AA/TC

Tipo de Proceso : Acción de Amparo
Recurrente : Sindicato Unitario de trabajadores de Telefónica del Perú
Fecha de Res.: 11 de julio de 2001
Pronunciamiento : Tribunal Constitucional

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Explicar el tratamiento en el despido incausado que determinan la protección de la estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del tribunal constitucional, 2003-2015.

EL TRATAMIENTO EN EL DESPIDO INCAUSADO QUE DETERMINA LA PROTECCIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORALES ABSOLUTA ES LA REPOSICIÓN, SEGÚN LO ESTABLECIDO POR TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.

ÍTEMS	MARCAR	
	SI	NO

1°	Es correcto la reposición del trabajador ante un despido incausado para proteger a la estabilidad laboral absoluta en nuestro ordenamiento jurídico laboral.	x	
Fundamento materia de análisis	Que la reparación restitutoria ante un despido arbitrario, es un derecho internacional de los derechos humanos, en los cuales son susceptibles de mayor nivel de protección, así como los derechos reconocidos por la Constitución; es así que la interpretación del despido incausado debe efectuarse siempre en sentido dirigido a alcanzar mayores niveles de protección.		
	Parte de la Resolución	Párrafo	Pág.
	Fundamento 20	30	15

Al respecto, cabe señalar, que del análisis al precedente considerando de la sentencia, se puede analizar en términos generales cual es tratamiento que se le otorga al despido incausado y que determinan la estabilidad laboral, a partir de la citada sentencia del Tribunal Constitucional; es oportuno mencionar que en relación a los tratamientos de los despidos laborales, ha prevalecido la protección al derecho al trabajo como derecho fundamental a la persona humana, que se encuentra regulado en el artículo 22° de la Constitución, considerando que este derecho constitucional cuenta con dos aspectos importantes, el de acceder a un puesto de trabajo; y, el derecho a no ser despedido sino por causa justa; para el enfoque de estos dos considerandos es primordial el primer aspecto, para lograr la finalidad de ella es necesario precisar que el estado es el responsable de orientar una política de acceso a un puesto de trabajo (la estabilidad laboral) con la reposición, y para el cumplimiento del segundo enunciado, considera la proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

Asimismo, el fallo del Tribunal Constitucional planteo una amplia protección contra despido incausado dentro del despido arbitrario que estableció derecho ordinario, señalándose que el artículo 27° de la Constitución contiene un mandato al legislador para establecer una protección al despido incausado que supone tres aspectos: (i) Se trata de un mandato al legislador, (ii) Consagra un principio de reserva de ley en garantía de la regulación de dicha protección; y (iii) No determina la forma de protección frente al despido incausado sino que la remite a la ley.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL - JURISPRUDENCIA

Título: Tratamientos de los despidos laborales y la protección a la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del tribunal constitucional, 2003-2015

Ficha Técnica

RES. N°: Expediente N° 2158-2006-AA/TC

Tipo de Proceso : Acción de Amparo
Recurrente : Silva Pilar Montalván Iparraguirre
Fecha de Res.: Año 2006
Pronunciamiento : Tribunal Constitucional

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar el tratamiento en el despido fraudulento que determina la protección de la estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del tribunal constitucional, 2003-2015.

EL TRATAMIENTO EN EL DESPIDO FRAUDULENTO, QUE DETERMINA LA PROTECCIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL ES LA REPOSICIÓN, SEGÚN LO ESTABLECIDO POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.

ÍTEMs	MARCAR	
	SI	NO

1°	Son correctos los supuestos adoptados por el tribunal constitucional frente al despido fraudulento para reponer al trabajador en su puesto de trabajo.	x	
Fundamento materia de análisis	Se fundamenta, cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal procedimental, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad y mediante “fabricación de pruebas”.		
	Parte de la Resolución	Párrafo	Pág.
	Fundamento 17	40	7

En ese sentido, se puede explicar el tratamiento del despido fraudulento por la interpretación del Tribunal Constitucional, por lo que se demostró que la parte recurrente no cometió ninguna causal que justifique su despido, porque se analizó que los documentos presentados por la parte demandada son hechos falsos e inexistentes, no se ha probado los hechos que se le imputan por tales causales imputables no eran sus funciones ni obligaciones establecidos en el reglamento. En consecuencia, el despido se basó en una causa inexistente e irreal equiparable a un despido incausado, constituyendo un acto lesivo del derecho al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, amparados por los artículos 22° y 27° de la Constitución; por lo que el tribunal aplica reglas para que se configure el despido fraudulento; (i) si la obligación que se imputa como incumplida por el trabajador, no se efectuada como falta grave para poder despedirlo, (ii) despedir a un trabajador por una obligación incumplida y además que no fueron asignadas, se configura como despido fraudulento, (iii) los hechos imputados deben estar debidamente comprobados por la tipificación de la imputación y que el mismo se encuentre expresamente en la norma, y si no es debidamente comprobado se deviene el vulneración al derecho al trabajo.

ANEXO 4
Proyecto de Ley

PROYECTO DE LEY

PROYECTO DE LEY N°:

**PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL
ARTÍCULO 34° DEL TEXTO ÚNICO
ORDENADO DEL DECRETO
LEGISLATIVO N° 728, LEY DE
PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD
LABORAL, DECRETO SUPREMO N° 003-
97-TR DEL DECRETO LEGISLATIVO N°
728.**

**PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 34° DEL TEXTO
ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY DE
PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, DECRETO SUPREMO N°
003-97-TR DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728**

Artículo 34.- El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

El despido es arbitrario cuando:

Por no haberse expresado causa

La causa imputada no puede demostrar en juicio

El despido es incausado cuando:

Se despide al trabajador de manera verbal o escrita

Sin causa que justifique su despido por la capacidad o conducta.

El despido fraudulento

Se despide al trabajador con ánimo perverso y con engaño

Cuando se le imputa al trabajador hechos falsos e imaginarios

Se le atribuye una falta no prevista legalmente

Se produce la extinción de la relación laboral

Fabricación de pruebas

En los casos de despido, arbitrario, incausado y fraudulento, que esté debidamente comprobado, el trabajador tiene derecho a la reposición en su empleo como reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

ANEXO 5

Entrevistas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE LA ENTREVISTA

Título: Tratamientos de los despidos laborales y su protección a la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015

Entrevistado: *Jackeline Yalañ Kel*

Cargo/Profesión/Grado académico: *Presidente de Sala Laboral Permanente*

Institución: *Poder Judicial*

OBJETIVO GENERAL

Analizar los tratamientos de los despidos laborales que determinan la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015

Preguntas:

1. ¿Considera Ud. que existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales desde el punto de vista jurídico, y que el mismo, determina la estabilidad laboral en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015? explique.
Existe un adecuado tratamiento a los despidos, ya que, con aquellas sentencias, se ha dilucidado la estabilidad laboral, protegiendo al dueño, al trabajador y a la institución tutelar.
2. ¿Considera Ud., que los despidos laborales en la actualidad cumplen con el pronunciamiento y criterio adoptado por el Tribunal Constitucional? Explique.

los despidos laborales son arbitrarios y no
la amplitud con el pronunciamiento del Tribunal
Constitucional, lo siendo justiciables. Adicionalmente
por el empresario, o el empleador por juicio
al arbitraje.

3. ¿Considera Ud., que la forma más apropiada de precisar los tratamientos de los despidos laborales, que determina la estabilidad laboral lo regula el Tribunal Constitucional en sus sentencias? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Explicar el tratamiento del despido incausado que determinan la estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.

Preguntas:

4. ¿Considera Ud. que es correcto la reposición del trabajador ante un despido incausado para proteger a la estabilidad laboral absoluta en nuestro ordenamiento jurídico laboral? Explique.

Es correcto la reposición luego el despido incausado
siempre y cuando este de demerito con respecto a la
estabilidad para ser para la estabilidad laboral
absoluta.

.....
.....
.....

5. ¿Considera Ud. que la doctrina jurisprudencial ha evolucionado con respecto al despido incausado otorgándole un tratamiento protector al trabajador? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar el tratamiento del despido fraudulento que determina la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.

Preguntas:

6. ¿Considera Ud., que el Tribunal Constitucional regula adecuadamente el tratamiento del despido fraudulento frente a la protección de la estabilidad laboral absoluta? Explique.

Al Adquirir tratamiento al despido fraudulento lo
otorga el Tribunal Constitucional en sus Sentencias
en el fe. 1. 1. 2003 y el caso Gaseña Uru. S.

.....
.....
.....
.....

7. ¿Considera Ud., que el Tribunal Constitucional ha adoptado correctamente el supuesto de "creación de pruebas" para que se configure el despido fraudulento, y así proteger a la estabilidad laboral absoluta? Explique

.....
..... *No, existen bases.*

Entrevistador

Nombre y firma del entrevistado



GUÍA DE LA ENTREVISTA

Título: Tratamientos de los despidos laborales y su protección a la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015

Entrevistado: Noelia Lisbet Zapata Paccori

Cargo/Profesión/Grado académico: Jueza / Abogada / Titulada

Institución: Poder Judicial

OBJETIVO GENERAL

Analizar los tratamientos de los despidos laborales que determinan la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015

Preguntas:

1. ¿Considera Ud. que existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales desde el punto de vista jurídico, y que el mismo, determina la estabilidad laboral en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015? explique.

Si entendemos por jurídico al aspecto normativo, considero que el tratamiento normativo del despido es inadecuado e insuficiente, tanto así que el propio TC ha considerado inconstitucional la protección que brinda el 34° del TUO 728, aprobado mediante el DS. 003-97-TR, modificado en su STC 1124-2001- AA/TC Caso Sindacato y Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú.

2. ¿Considera Ud., que los despidos laborales en la actualidad cumplen con el pronunciamiento y criterio adoptado por el Tribunal Constitucional? Explique.

No, en la actualidad ni siquiera se brinda trabajo formal con goce de beneficios laborales y en aquellos trabajos que se dicen formales los beneficios laborales son burlados, por lo que muchos empleadores siguen cometiendo despidos fraudulentos, incausados y Nulos.

3. ¿Considera Ud., que la forma más apropiada de precisar los tratamientos de los despidos laborales, que determina la estabilidad laboral lo regula el Tribunal Constitucional en sus sentencias? Explique.

El Tribunal Constitucional mediante sus sentencias hizo lo que tenía que hacer como principal interprete de la Constitución (27°) no obstante la forma más adecuada de protección deberla ser regulada por ley, con las modificatorias respectivas del T.U.O. del 728 artículos 34° etc.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Explicar el tratamiento del despido incausado que determinan la estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.

Preguntas:

4. ¿Considera Ud. que es correcto la reposición del trabajador ante un despido incausado para proteger a la estabilidad laboral absoluta en nuestro ordenamiento jurídico laboral? Explique.

El TC ha dejado sentado que la protección adecuada contra el despido no implica una carta libre para que el legislador únicamente haya regulado tutela resarcitoria (Indemnización) para el despido ^{incausado}, siendo que esto no es estabilidad absoluta, sino que es la protección que corresponde al trabajador a su elección en adecuada interpretación del 27° de la Const.

5. ¿Considera Ud. que la doctrina jurisprudencial ha evolucionado con respecto al despido incausado otorgándole un tratamiento protector al trabajador? Explique.

Definitivamente que sí, el hito marcado por el Tribunal Constitucional desde las STC N° 1124-2001-AA/TC, 976-2001-AA/TC y las subsiguientes han marcado para la justicia ordinaria un cambio que permite una evolución en cuanto a la protección del despido incausado, pues no siempre será necesario ir al TC para alcanzar dicha protección.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar el tratamiento del despido fraudulento que determina la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.

Preguntas:

6. ¿Considera Ud., que el Tribunal Constitucional regula adecuadamente el tratamiento del despido fraudulento frente a la protección de la estabilidad laboral absoluta? Explique.

Sí, definitivamente ^{pues} si el TC no realiza dicha protección habría una indefensión total de los trabajadores ante los supuestos de despido fraudulentos, lo que considero no significa una protección de la estabilidad laboral absoluta, pues solo se está velando por la adecuada protección contra el Despido.

7. ¿Considera Ud., que el Tribunal Constitucional ha adoptado correctamente el supuesto de "creación de pruebas" para que se configure el despido fraudulento, y así proteger a la estabilidad laboral absoluta? Explique

Sí, ~~ello~~ se refiere a la creación de pruebas de parte de quien pretende configurar un despido fraudulentamente cuando es correcto el tratamiento del TC, lo que considero es

significa la adecuada protección contra el Despido, así
establecido por el artículo 24° de la Const. y no una protección
absoluta de la estabilidad laboral.


Entrevistador


PODER JUDICIAL
LIMA NORTE
NOEVA HUIDOBRE Y ZAPATA SACCO
JUEZ TITULAR
SEGUNDO JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL - HUIT
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

Nombre y firma del entrevistado

GUÍA DE LA ENTREVISTA

Título: Tratamientos de los despidos laborales y su protección a la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015

Entrevistado: *Luis Alberto Alvarado Romero*

Cargo/Profesión/Grado académico: *Juez laboral*

Institución: *Corte Superior de Lima Norte*

OBJETIVO GENERAL

Analizar los tratamientos de los despidos laborales que determinan la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015

Preguntas:

1. ¿Considera Ud. que existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales desde el punto de vista jurídico, y que el mismo, determina la estabilidad laboral en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015? explique.

.....
Si Resulta adecuado la determinación de los tipos de
despido previstos por el Tribunal Constitucional:
Despido Incausado, Fraudulento; lo que resulta
ser un desarrollo de establecido en la Constitu-
ción y en el D. S. 003-97-TR en modo de auto-
nomía procesal.
.....

2. ¿Considera Ud., que los despidos laborales en la actualidad cumplen con el pronunciamiento y criterio adoptado por el Tribunal Constitucional? Explique.

En la práctica no se cumplen con los parámetros dados por el T.C. en materia de despidos; pues se sigue desnaturalizando la Contratación laboral para ental contratar de manera Indeterminada, o se cesa por término de Contrato, cuando en realidad son labores permanentes propios de las labores que presta el empleador. (100)

3. ¿Considera Ud., que la forma más apropiada de precisar los tratamientos de los despidos laborales, que determina la estabilidad laboral lo regula el Tribunal Constitucional en sus sentencias? Explique.

Desde el punto de vista del derecho del trabajo resulta una interpretación a favor del trabajador que se presupone labor de carácter indeterminado; y, no contrato temporal. (100)

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Explicar el tratamiento del despido incausado que determinan la estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.

Preguntas:

4. ¿Considera Ud. que es correcto la reposición del trabajador ante un despido incausado para proteger a la estabilidad laboral absoluta en nuestro ordenamiento jurídico laboral? Explique.

Actualmente la estabilidad laboral es relativa el trabajador tiene adecuada protección contra el despido; salvo causa relacionada a su conducta o capacidad comprobada; y, siguiendo el procedimiento de despido.

-
.....
.....
5. ¿Considera Ud. que la doctrina jurisprudencial ha evolucionado con respecto al despido incausado otorgándole un tratamiento protector al trabajador? Explique.

*Si, ha evolucionado a partir de casística
dada adecuada protección contra el despido
no solo incausado sino fraudulento y Nulo
Teniendo en cuenta el derecho fundamental
al trabajo en sus dos dimensiones.
y, los principios protector del trabajo, indubio
por esperar.*

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar el tratamiento del despido fraudulento que determina la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.

Preguntas:

6. ¿Considera Ud., que el Tribunal Constitucional regula adecuadamente el tratamiento del despido fraudulento frente a la protección de la estabilidad laboral absoluta? Explique.

*Se ha regulado contra la afectación a la digni-
dad del trabajador cuando es acusado fal-
samente de cometer hechos que sabe el
empleador que no los ha realizado con
el único fin de despedir al trabajador
es un despido abusivo y mal intencionado.*

7. ¿Considera Ud., que el Tribunal Constitucional ha adoptado correctamente el supuesto de "creación de pruebas" para que se configure el despido fraudulento, y así proteger a la estabilidad laboral absoluta? Explique

Es adecuado el establecer que debe haber una adecuada protección en cuanto al despido fraudulento: el cual afecta la dignidad del trabajador; y, pienso que resulta justo la reparación así establecida por el TC. y los tipos de despido que ha establecido.


Entrevistador


PODER JUDICIAL DEL PERU
LUIS ALBERTO ALVARADO ROMERO
JUEZ
SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO - NIPT
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE
Nombre y firma del entrevistado

GUÍA DE LA ENTREVISTA

Título: Tratamientos de los despidos laborales y su protección a la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015

Entrevistado: Ernesto Villaizán Pezo

Cargo/Profesión/Grado académico: Juez de Paz Letrado - Laboral

Institución: Corte Superior de Justicia de Lima Norte

OBJETIVO GENERAL

Analizar los tratamientos de los despidos laborales que determinan la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015

Preguntas:

1. ¿Considera Ud. que existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales desde el punto de vista jurídico, y que el mismo, determina la estabilidad laboral en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015? explique.

No puedo dar una respuesta general, pero si una desde la perspectiva de mi labor en particular. En mi caso, aplica los criterios jurisprudenciales expuestos en las STC 2003-2015, que interpretando la protección contra el despido arbitrario, entiendo que en determinados casos procede la reposición.

2. ¿Considera Ud., que los despidos laborales en la actualidad cumplen con el pronunciamiento y criterio adoptado por el Tribunal Constitucional? Explique.

Si la pregunta apunta a la realidad extra-procesal, la respuesta es NO; y justamente el divorcio existente entre la práctica de los empleadores y las STC, deriva en las demandas que conocemos.

3. ¿Considera Ud., que la forma más apropiada de precisar los tratamientos de los despidos laborales, que determina la estabilidad laboral lo regula el Tribunal Constitucional en sus sentencias? Explique.

Pienso que si, a excepción de lo resuelto en el caso "Huatuco - Huatuco"

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Explicar el tratamiento del despido incausado que determinan la estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.

Preguntas:

4. ¿Considera Ud. que es correcto la reposición del trabajador ante un despido incausado para proteger a la estabilidad laboral absoluta en nuestro ordenamiento jurídico laboral? Explique.

Pienso que es correcto, pero hago la salvedad de que en mi opinión, la pretensión de reposición del que sufrió despido incausado es potestativa, porque también se puede pedir indemn

nización por despido arbitrario, en cuyo caso, la reposición queda excluida.

5. ¿Considera Ud. que la doctrina jurisprudencial ha evolucionado con respecto al despido incausado otorgándole un tratamiento protector al trabajador? Explique.

Sí, ha evolucionado

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar el tratamiento del despido fraudulento que determina la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.

Preguntas:

6. ¿Considera Ud., que el Tribunal Constitucional regula adecuadamente el tratamiento del despido fraudulento frente a la protección de la estabilidad laboral absoluta? Explique.

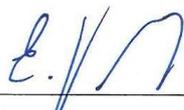
Lo que considero correcto es posibilitar que quien sufrió despido fraudulento pueda ser repuesto.

7. ¿Considera Ud., que el Tribunal Constitucional ha adoptado correctamente el supuesto de "creación de pruebas" para que se configure el despido fraudulento, y así proteger a la estabilidad laboral absoluta?

Explique

Es correcto hablar de creación de pruebas, lo que no lo es, es pretender que existe estabilidad laboral absoluta.


Entrevistador


Nombre y firma del entrevistado

Ernesto Villaizán Pezo

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ 

ERNESTO VILLAIZAN PEZO
JUEZ TITULAR
TERCER JUIGADO DE PAZ LETRADO LABORAL PERMANENTE
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA 19077



GUÍA DE LA ENTREVISTA

Título: Tratamientos de los despidos laborales y su protección a la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015

Entrevistado: Mg. Leonor Guzmán Ayala Flores

Cargo/Profesión/Grado académico: Presidente de Segunda Sala Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte

Institución: Poder Judicial

OBJETIVO GENERAL

Analizar los tratamientos de los despidos laborales que determinan la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015

Preguntas:

1. ¿Considera Ud. que existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales desde el punto de vista jurídico, y que el mismo, determina la estabilidad laboral en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015? explique.

.....

.....

.....

.....

.....

2. ¿Considera Ud., que los despidos laborales en la actualidad cumplen con el pronunciamiento y criterio adoptado por el Tribunal Constitucional? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....

3. ¿Considera Ud., que la forma más apropiada de precisar los tratamientos de los despidos laborales, que determina la estabilidad laboral lo regula el Tribunal Constitucional en sus sentencias? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Explicar el tratamiento del despido incausado que determinan la estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.

Preguntas:

4. ¿Considera Ud. que es correcto la reposición del trabajador ante un despido incausado para proteger a la estabilidad laboral absoluta en nuestro ordenamiento jurídico laboral? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....

5. ¿Considera Ud. que la doctrina jurisprudencial ha evolucionado con respecto al despido incausado otorgándole un tratamiento protector al trabajador? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar el tratamiento del despido fraudulento que determina la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.

Preguntas:

6. ¿Considera Ud., que el Tribunal Constitucional regula adecuadamente el tratamiento del despido fraudulento frente a la protección de la estabilidad laboral absoluta? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....

7. ¿Considera Ud., que el Tribunal Constitucional ha adoptado correctamente el supuesto de "creación de pruebas" para que se configure el despido fraudulento, y así proteger a la estabilidad laboral absoluta? Explique

.....
.....
.....

.....
.....

Entrevistador



Nombre y firma del entrevistado

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ 

LEONOR EUGENIA AYALA FLORES
PRESIDENTA
SEGUNDA SALA CIVIL PERMANENTE
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE



GUÍA DE LA ENTREVISTA

Título: Tratamientos de los despidos laborales y su protección a la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015

Entrevistado: José Pedro Beltrán Arenibar

Cargo/Profesión/Grado académico: Juez Laboral Abogado Colegial

Institución: Reserva Jueces

OBJETIVO GENERAL

Analizar los tratamientos de los despidos laborales que determinan la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015

Preguntas:

1. ¿Considera Ud. que existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales desde el punto de vista jurídico, y que el mismo, determina la estabilidad laboral en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015? explique.

el tribunal Constitucional es el arbitro de la Constitución Política del Perú, por lo que ha explicado los tratamientos a los despidos laborales, otorgando un mayor esclarecimiento y claridad al momento de resolver un caso en concreto en relación a los despidos.

2. ¿Considera Ud., que los despidos laborales en la actualidad cumplen con el pronunciamiento y criterio adoptado por el Tribunal Constitucional? Explique.

lo cumple con lo establecido por el Tribunal
Constitucional, por que se sigue respetando el
derecho al trabajo

3. ¿Considera Ud., que la forma más apropiada de precisar los tratamientos de los despidos laborales, que determinan la estabilidad laboral lo regula el Tribunal Constitucional en sus sentencias? Explique.

Claro que si, creo un contexto como
para regular todos los tipos de despidos que
existe en nuestro ordenamiento juridico laboral

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Explicar el tratamiento del despido incausado que determinan la estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.

Preguntas:

4. ¿Considera Ud. que es correcto la reposición del trabajador ante un despido incausado para proteger a la estabilidad laboral absoluta en nuestro ordenamiento jurídico laboral? Explique:

De por si a un trabajador ante un despido injustificado se le esta vulnerando su derecho fundamental al trabajo consagrado en la Constitución Política del Perú, artículo 22.

5. ¿Considera Ud. que la doctrina jurisprudencial ha evolucionado con respecto al despido incausado otorgándole un tratamiento protector al trabajador? Explique.

La función principal del Tribunal Constitucional es interpretar la Constitución y creando nuevas pruebas y supuestos de configuración del despido, buscando proteger al trabajador de cualquier posible medida.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar el tratamiento del despido fraudulento que determina la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.

Preguntas:

6. ¿Considera Ud., que el Tribunal Constitucional regula adecuadamente el tratamiento del despido fraudulento frente a la protección de la estabilidad laboral absoluta? Explique.

Si, ya que el despido fraudulento versa en virtud de un despido por hechos falsos y que frente a ello se configura una acción sin justificación prevista en la norma de la estabilidad.

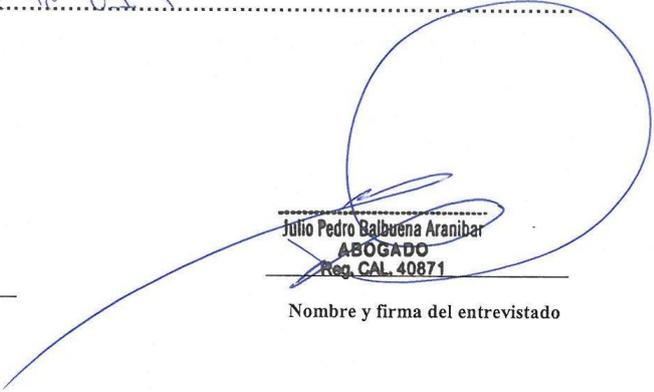
7. ¿Considera Ud., que el Tribunal Constitucional ha adoptado correctamente el supuesto de "creación de pruebas" para que se configure el despido fraudulento, y así proteger a la estabilidad laboral absoluta? Explique

La creación de pruebas es el supuesto principal para que se configure el despido fraudulento y así procurar la compatibilidad con la estabilidad laboral.

absoluta y compatible en las recomendaciones del
Convenio de P.O.T.



Entrevistador



Julio Pedro Balbuena Aranibar
ABOGADO
Reg. CAL. 40871

Nombre y firma del entrevistado

GUÍA DE LA ENTREVISTA

Título: Tratamientos de los despidos laborales y su protección a la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015

Entrevistado: Reiner Cajigas Sorilla
Cargo/Profesión/Grado académico: Abogado - Magister en Derecho Constitucional
Institución: Escuela Judicial - UGEL 04

OBJETIVO GENERAL

Analizar los tratamientos de los despidos laborales que determinan la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015

Preguntas:

1. ¿Considera Ud. que existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales desde el punto de vista jurídico, y que el mismo, determina la estabilidad laboral en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015? explique.

En relación a las Sentencias del Tribunal Constitucional en los periodos establecidos, sí existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales, ya que protege el derecho al trabajo y conserva la estabilidad laboral, al establecer la reposición al trabajador (como una reparación restitutiva); así mismo creando precedente jurídico en materia laboral.

2. ¿Considera Ud., que los despidos laborales en la actualidad cumplen con el pronunciamiento y criterio adoptado por el Tribunal Constitucional? Explique.

No, ya que las empresas muchas veces no cumplen con el pronunciamiento del Tribunal Constitucional, al despedir al trabajador de manera arbitraria, sin base que justifique su despido, de este manera se cometen muchas abusos por parte del empleador al vulnerar el Derecho al trabajo.

3. ¿Considera Ud., que la forma más apropiada de precisar los tratamientos de los despidos laborales, que determina la estabilidad laboral lo regula el Tribunal Constitucional en sus sentencias? Explique.

Si, ya que el Tribunal Constitucional es el ente regulador de interpretar la Constitución Política del Perú, motivo por el cual protege el derecho a trabajo y precisa los tratamientos de los despidos laborales otorgándole una protección absoluta y conservando la estabilidad laboral, que si bien es cierto, no está plasmado en la norma, pero si determinando como parte de derecho.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Explicar el tratamiento del despido incausado que determinan la estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.

Preguntas:

4. ¿Considera Ud. que es correcto la reposición del trabajador ante un despido incausado para proteger a la estabilidad laboral absoluta en nuestro ordenamiento jurídico laboral? Explique.

Si, ya que se busca proteger al trabajador de un despido sin causa y sin motivo; por lo que el TC ha regulado adecuadamente, y lo recomendable para el Estado es incorporar al D.L. 15729, la reposición en su

un despido arbitrario dentro del despido causal, y así mismo referir a la Constitución vigente, siendo más clara en su redacción del artículo 27°.

5. ¿Considera Ud. que la doctrina jurisprudencial ha evolucionado con respecto al despido incausado otorgándole un tratamiento protector al trabajador? Explique.

Si ha evolucionado en materia laboral, en este caso el despido laboral, ya que dentro de ello, se protege un derecho sustancial como el derecho al trabajo, por lo que amerita una adecuación a la norma básica de las jurisdicciones, a través del Control Concentrado, para proteger las normas que salvaguardan al trabajador.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar el tratamiento del despido fraudulento que determina la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.

Preguntas:

6. ¿Considera Ud., que el Tribunal Constitucional regula adecuadamente el tratamiento del despido fraudulento frente a la protección de la estabilidad laboral absoluta? Explique.

El Tribunal Constitucional, como máxima intérprete de la Constitución Política del Perú, ha regulado adecuadamente el tratamiento del despido fraudulento, al incorporar a las jurisprudencias de una figura más el despido arbitrario y otorgar mayor protección a la estabilidad laboral, con la reposición, que me dice es tutela laboral absoluta, por lo que en nuestra ordenamiento jurídico laboral no regula esa figura.

7. ¿Considera Ud., que el Tribunal Constitucional ha adoptado correctamente el supuesto de "creación de pruebas" para que se configure el despido fraudulento, y así proteger a la estabilidad laboral absoluta?

Explique

La creación de pruebas, es uno de los supuestos, para que se configure el despido fraudulento, y si es correcto el supuesto ya que con ello no existe motivo para el despido, siendo la adecuada la referencia por encontrarse dentro del despido arbitrario, y del como lo ha establecido el T.C como precedente jurisprudencial para aquellos casos.


Entrevistador


Abog. Reiner Carigas Portilla
ICAC N° 5981
Nombre y firma del entrevistado

GUÍA DE LA ENTREVISTA

Título: Tratamientos de los despidos laborales y su protección a la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015

Entrevistado: *David Alejandro Barrantes Ponce*

Cargo/Profesión/Grado académico: *Mag. - Asesor de Sindicato SUTACE*

Institución:

OBJETIVO GENERAL

Analizar los tratamientos de los despidos laborales que determinan la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015

Preguntas:

1. ¿Considera Ud. que existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales desde el punto de vista jurídico, y que el mismo, determina la estabilidad laboral en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015? explique.

Respectivamente, ya que el tratamiento de los despidos laborales, en los casos del despedido arbitrario y nulos, ya que existe un tratamiento plasmado en nuestro ordenamiento jurídico. D. N.º 798, todo lo que el tratamiento que se da es la estabilidad laboral relativa; sin embargo, el T.C. ha otorgado a los trabajadores despidos arbitrarios la estabilidad laboral absoluta, pero si bien es cierto, siempre ha sido en cuanto a la temporalidad o duración del trabajo.

2. ¿Considera Ud., que los despidos laborales en la actualidad cumplen con el pronunciamiento y criterio adoptado por el Tribunal Constitucional? Explique.

Definitivamente que no. Ya que muchas empresas a sus trabajadores
la despiden arbitrariamente, siendo mal asesorados por los
abogados, ya que cada empresa tiene que velar por los
intereses de la sociedad empresarial, es ahí donde no se cumple
con el adecuado tratamiento a los despidos.

3. ¿Considera Ud., que la forma más apropiada de precisar los tratamientos de los despidos laborales, que determina la estabilidad laboral lo regula el Tribunal Constitucional en sus sentencias? Explique.

Respectivamente, ya que el T.C. no se enfoca en la temporalidad del
trabajo, considerando que para los tres meses de periodo de
prueba ya que se ha tenido la estabilidad laboral, es por eso
que el T.C. tiene que evaluar cada caso en específico
y de forma en la temporalidad de cada uno.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Explicar el tratamiento del despido incausado que determinan la estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.

Preguntas:

4. ¿Considera Ud. que es correcto la reposición del trabajador ante un despido incausado para proteger a la estabilidad laboral absoluta en nuestro ordenamiento jurídico laboral? Explique.

Es correcto, pues tratándose de un despido sin justificación
debe ser repuesto a su centro de labores y que se proteja
la estabilidad laboral absoluta, en caso específico, siempre y

cuando el trabajador lo determina, por que también
existe la indemnización, ya a facultad del mismo
trabajador

5. ¿Considera Ud. que la doctrina jurisprudencial ha evolucionado con respecto al despido incausado otorgándole un tratamiento protector al trabajador? Explique.

En materia laboral, si ha evaluado, a partir de la
Sentencia del Caso Fertilizantes, donde se incorporó los
despidos incausados y fraudulento y otorgándole una
mayor protección a los trabajadores, ha visto por los
intereses de la ley, conservando la estabilidad laboral
absoluta y protegiendo el D. trabajador, sin embargo, lo que
se debería hacer, es incorporar la reposición en nuestro orden
jurídico laboral, en caso de despido arbitrario, incausado
y fraudulento.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar el tratamiento del despido fraudulento que determina la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.

Preguntas:

6. ¿Considera Ud., que el Tribunal Constitucional regula adecuadamente el tratamiento del despido fraudulento frente a la protección de la estabilidad laboral absoluta? Explique.

Si, ya que el despido fraudulento forma parte del despido arbitrario,
es así, que el despido fraudulento es un despido por el engaño,
y esto sea del empleador, al crear hechos falsos e imaginarios
con pretensión de dañar al trabajador, y por eso de donde se
vienen a castigar, por lo que resulta necesario la
reposición, tallando de la estabilidad laboral absoluta

7. ¿Considera Ud., que el Tribunal Constitucional ha adoptado correctamente el supuesto de "creación de pruebas" para que se configure el despido fraudulento, y así proteger a la estabilidad laboral absoluta?

Explique

La creación de pruebas es uno de los supuestos que permiten la configuración del despido fraudulento, siendo uno de ellos la fabricación de pruebas, ya que al crearlas se genera un hecho imaginario que ocasiona la reparación de tales formas, es más se estaría cometiendo un delito por parte del empleador a falsificación documental que según el artículo 20 del Código Penal.


Entrevistador


Dra. Alejandra Barreda Ponce
ABOGADO
Reg. C.A.L. 53514
Nombre y firma del entrevistado

GUÍA DE LA ENTREVISTA

Título: Tratamientos de los despidos laborales y su protección a la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015

Entrevistado: Abd. Isis Mestanza Mestanza
Cargo/Profesión/Grado académico: Abogada Litigante - Sector Legal
Institución: Colectiva Jurídica I.C. Mestanza & Abogados S.A.C.

OBJETIVO GENERAL

Analizar los tratamientos de los despidos laborales que determinan la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015

Preguntas:

1. ¿Considera Ud. que existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales desde el punto de vista jurídico, y que el mismo, determina la estabilidad laboral en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015? explique.

.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿Considera Ud., que los despidos laborales en la actualidad cumplen con el pronunciamiento y criterio adoptado por el Tribunal Constitucional? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....

3. ¿Considera Ud., que la forma más apropiada de precisar los tratamientos de los despidos laborales, que determinan la estabilidad laboral lo regula el Tribunal Constitucional en sus sentencias? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Explicar el tratamiento del despido incausado que determinan la estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.

Preguntas:

4. ¿Considera Ud. que es correcto la reposición del trabajador ante un despido incausado para proteger a la estabilidad laboral absoluta en nuestro ordenamiento jurídico laboral? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....

5. ¿Considera Ud. que la doctrina jurisprudencial ha evolucionado con respecto al despido incausado otorgándole un tratamiento protector al trabajador? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar el tratamiento del despido fraudulento que determina la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.

Preguntas:

6. ¿Considera Ud., que el Tribunal Constitucional regula adecuadamente el tratamiento del despido fraudulento frente a la protección de la estabilidad laboral absoluta? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....

7. ¿Considera Ud., que el Tribunal Constitucional ha adoptado correctamente el supuesto de "creación de pruebas" para que se configure el despido fraudulento, y así proteger a la estabilidad laboral absoluta? Explique

.....
.....
.....


Entrevistador


ALDO ISAIAS MESTANZA MESTANZA
ABOGADO
Reg. C.A.L. 65428

Nombre y firma del entrevistado

GUÍA DE LA ENTREVISTA

Título: Tratamientos de los despidos laborales y su protección a la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015

Entrevistado: *Ronald Rene lo Jofre*
Cargo/Profesión/Grado académico: *Abogado Litigante*
Institución: *Escuela Superior*

OBJETIVO GENERAL

Analizar los tratamientos de los despidos laborales que determinan la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015

Preguntas:

1. ¿Considera Ud. que existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales desde el punto de vista jurídico, y que el mismo, determina la estabilidad laboral en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015? explique.

..... *El T.C. ha establecido el tratamiento,*
..... *dejarlos en casos concretos y existe gran*
..... *el derecho al trabajo allí como consecuencia*
..... *la estabilidad laboral respecto al*
..... *trabajador.*

2. ¿Considera Ud., que los despidos laborales en la actualidad cumplen con el pronunciamiento y criterio adoptado por el Tribunal Constitucional? Explique.

Los trabajadores siguen despididos a los
despididos arbitrarios y no se garantiza
beneficio laboral.

3. ¿Considera Ud., que la forma más apropiada de precisar los tratamientos de los despidos laborales, que determina la estabilidad laboral lo regula el Tribunal Constitucional en sus sentencias? Explique.

Los despidos de los despididos
lo regula el Tribunal Constitucional a
otorgar la reposición al trabajador y a demás
reglar el seguro incesante y estabilidad,
en relación al artículo 27°

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Explicar el tratamiento del despido incausado que determinan la estabilidad laboral absoluta consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.

Preguntas:

4. ¿Considera Ud. que es correcto la reposición del trabajador ante un despido incausado para proteger a la estabilidad laboral absoluta en nuestro ordenamiento jurídico laboral? Explique.

Si, existe un adecuado tratamiento a los
despidos laborales, con lo cual en primer
lugar el derecho al trabajo como derecho funda-
mental, y siguiendo las recomendaciones a seguir

por la OIT que figura la estabilidad
laboral y respecto al trabajador

5. ¿Considera Ud. que la doctrina jurisprudencial ha evolucionado con respecto al despido incausado otorgándole un tratamiento protector al trabajador? Explique.

Si, ha desarrollado los derechos de los
trabajadores regulando el despido
incausado y otorgando protección al derecho
al trabajo, otorgando la responsabilidad
con respecto a la estabilidad laboral absoluta
ejemplar en la Sentencia del Tribunal
Constitucional

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar el tratamiento del despido fraudulento que determina la protección de la estabilidad laboral consideradas por las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015.

Preguntas:

6. ¿Considera Ud., que el Tribunal Constitucional regula adecuadamente el tratamiento del despido fraudulento frente a la protección de la estabilidad laboral absoluta? Explique.

El Tribunal Constitucional no regula adecuada-
mente el tratamiento del despido fraudulento
frente a la protección de la estabilidad
laboral absoluta, caso durante que en primer
acto no se encuentra regulado en el Decreto
Legislativo N° 728.

7. ¿Considera Ud., que el Tribunal Constitucional ha adoptado correctamente el supuesto de "creación de pruebas" para que se configure el despido fraudulento, y así proteger a la estabilidad laboral absoluta?

Explique

La Creación de Pruebas es sancionada, para que se configure el despido fraudulento y así proteger a la estabilidad laboral absoluta, con el deber que no laborando en este supuesto se configura el despido fraudulento.


Entrevistador


Abog. Ronald L. Ravelo Infante
Registro C.A.L. N° 15903

Nombre y firma del entrevistado

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Tratamientos de despidos laborales y la protección a la estabilidad laboral
consuetudinarios por las Sentencias del Tribunal Constitucional, 2009-2015

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE DERECHO

AUTORA:
Jacqueline Deysy Montañez Paucar

ASESOR TEMÁTICA:
Dra. Eirey Silvana Huancaya Ramos

ASESOR METODOLÓGICO:
Dr. Jorge Rodríguez Figueroa

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma Laboral

LIMA-PERÚ

Resumen de coincidencias X

19%

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Bina)

Coincidencias

19	1	Entregado a Universida... Trabajo de estudiante	12%
	2	dispace.untrv.edu.pe Fuente de internet	1%
	3	repositorio ucuv.edu.pe Fuente de internet	1%
	4	repositorio unap.edu.pe Fuente de internet	1%
	5	Entregado a Pontificia... Trabajo de estudiante	<1%
	6	www.defensor.gov.bo Fuente de internet	<1%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Tratamientos de los despidos laborales y la protección a la estabilidad
laboral consideradas por las Sentencias del Tribunal Constitucional,
2003-2015

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORA:

Jacqueline Deysy Montañez Paucar

ASESOR TEMÁTICO:

Dra. Betty Silveria Huarcaya Ramos

ASESOR METODOLÓGICO

Dr. Jorge Rodríguez Figueroa

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral

LIMA-PERÚ

2018

Dra. Betty S. Huarcaya Ramos
Reg. CAL N° 47748
ABOGADO

ASESOR METODOLÓGICO
JOSE JORGE RODRIGUEZ
FIGUEROA

Yo, Dra. Betty Silveria Huarcaya Ramos, docente de la Facultad Derecho y Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo sede Lima Norte, revisora de la tesis titulada

“Tratamientos de los despidos laborales y la protección a la estabilidad laboral consideradas por las Sentencias del Tribunal Constitucional” de la estudiante Jacqueline Deysy Montañez Paucar, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Lugar y fecha 10 de julio de 2018.



.....

Dra. Betty Silveria Huarcaya
 DNI: ...102.925.406.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 10-07-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo **Jacqueline Deisy Montañez Paucar**, identificado con DNI N° 70033781, egresado de la Escuela Profesional de **Derecho** de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Tratamientos de los despidos laborales y la protección a la estabilidad laboral consideradas por las Sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 70033781

FECHA: 10 de julio de 2018

10 de julio del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
JOSE JORGE RODRIGUEZ FIGUEROA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JACQUELINE DEYSY MONTAÑEZ PAUCAR

INFORME TÍTULADO:

TRATAMIENTOS DE LOS DESPIDOS LABORALES Y LA PROTECCIÓN A
LA ESTABILIDAD LABORAL CONSIDERADAS POR LAS SENTENCIAS DEL
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, 2003-2015.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

ABOGADA

SUSTENTADO EN FECHA: 13 DE JULIO DE 2018

NOTA O MENCIÓN: DIECIOCHO (18)




EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN