



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE DERECHO

“La Vulneración del Principio de Buena Fe Contractual en los Despidos Fraudulentos”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR :

Pérez Paucar, Luis Alberto (ORCID: 0000-0002-2920-0423)

ASESORA:

Mg. Palomino Gonzales, Lutgarda (ORCID: 0000-0002-5948-341X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

Derecho Laboral

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi familia, en especial a mis padres por haberse forjado como persona que soy en la actualidad, por apoyarme emocional y económicamente, así como sus consejos de día a día que me motivaron a seguir adelante.

Agradecimiento

Quiero agradecer a mis docentes por sus enseñanzas durante todo este tiempo de vida universitaria, así como a las personas quienes me apoyaron en colaborar con las entrevistas del presente trabajo de

Página del jurado

Declaratoria de Autenticidad

Declaración de Autenticidad

Yo, Pérez Paucar Luis Alberto con DNI N° 76535388, a efectos de cumplir con las vigentes disposiciones estimadas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela Académica Profesional de Derecho, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 22 de noviembre del 2019



Pérez Paucar Luis Alberto
DNI N° 76535388

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Título de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “**La Vulneración del Principio de Buena Fe Contractual en los Despidos Fraudulentos**”, la misma que someto a vuestras consideraciones y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciado en Derecho.

LUIS ALBERTO PEREZ PAUCAR

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	13
2.1 Tipo y diseño de investigación	14
2.2 Escenario de Estudio	15
2.3 Participantes	15
2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos	16
2.5 Procedimientos	16
2.6 Método de análisis de información	16
2.7 Aspectos éticos	18
III. Resultados	19
IV. Discusión	27
V. Conclusiones	34
VI. Recomendaciones	36
Referencias	38
Anexos	41
Anexo N°. 01 Tabla de Categorización	42
Anexo N° 02 Instrumento	43
Anexo N° 03 Validación de la Entrevista	45

Anexo N° 04 Entrevista	53
Anexo N° 05 Acta de sustentación primera jornada – Tesis	59
Anexo N° 06 Acta de Autorización de Publicación de Tesis	60
Anexo N° 07 Autorización de la Versión Final de Tesis	61
Anexo N° 08 Acta de Originalidad	62
Anexo N° 09 Turnitin	63

Índice de tablas

Tabla 1: Cuadro de Participantes	15
Tabla 2: Cuadro de Categorización	17
Tabla 3: Primera pregunta de la Entrevista	20
Tabla 4: Segunda pregunta de la Entrevista	21
Tabla 5: Tercera pregunta de la Entrevista	22
Tabla 6: Cuarta pregunta de la Entrevista	23
Tabla 7: Quinta pregunta de la Entrevista	24
Tabla 8: Sexta pregunta de la Entrevista	25

Resumen

Esta investigación tiene como título “La vulneración del principio de buena fe contractual en los despidos fraudulentos”, cuya finalidad es dar respuesta al problema general planteado: ¿Cuál es el motivo de la vulneración del principio de buena fe contractual en los despidos fraudulentos?, y como objetivo general fue: Determinar cuál es el motivo de la vulneración del principio de buena fe contractual en los despidos fraudulentos, debido a que es prudente mencionar porque motivos se produce un despido fraudulento, así como mencionar si es necesario que esa nueva clase de despido, el cual es el despido fraudulento deje sea incorporado dentro de un marco normativo laboral.

El enfoque de la investigación fue cualitativo, así como también contó con un tipo de investigación descriptivo, y un diseño fenomenológico, ya que se utilizó las declaraciones y vivencias de los expertos en el tema a fin de recolectar datos e información necesaria para poder desarrollar la investigación.

En esta investigación se aplicó la técnica de la entrevista, para lo cual se elaboró una guía el cual contenía preguntas relacionadas al tema de investigación, las cuales fueron respondidas por los entrevistados, y así se llegó a la conclusión, respecto a la problemática general, de que se vulnera el principio de buena fe contractual en los despidos fraudulentos, debido a que el trabajador se encuentra subordinado por el empleador, el cual este empleador abusando del poder de que tiene causa perjuicios a su trabajador a fin de generar su despido, es por ello que para tratar de regular esa problemática es necesario que el despido fraudulento sea incorporado dentro de un marco normativo laboral, a fin de que se lleve el proceso dentro de un proceso laboral.

Palabras Claves: Despido fraudulento, buena fe contractual, marco normativo.

Abstract

This investigation is entitled “Violation of the principle of good contractual faith in fraudulent dismissals”, whose determination is to respond to the general problem raised: What is the reason for the violation of the principle of good contractual faith in fraudulent dismissals? and as a general objective it was: To determine what is the reason for the violation of the principle of good contractual faith in fraudulent dismissals?, because it is prudent, because the reasons occur a fraudulent dismissal, as well as certain if it is necessary that New kind of dismissal, which is fraudulent dismissal, ceases to be taken as a binding precedent or jurisprudence and is incorporated into a labor regulatory framework.

The research approach was qualitative, as well as a type of descriptive research, and a phenomenological design, since the statements and experiences of experts in the subject are used in order to collect data and information necessary to develop the investigation

In this investigation, the interview technique was applied, for which a guide was prepared which contained questions related to the research topic, the answers were answered by the interviewees, and thus the conclusion was reached, regarding the general problem, that the principle of contractual good faith is violated in fraudulent dismissals, because the worker is subordinated by the employer, which this employer abusing the power that has a harmful cause to his worker in order to generate his dismissal, that is why to try to regulate this problem it is necessary that the fraudulent dismissal be incorporated into a labor regulatory framework, so that the process is carried out within a labor process.

Keywords: Fraudulent dismissal, contractual good faith, regulatory framework.

I. Introducción

El presente trabajo de investigación nace debido a un pronunciamiento del Tribunal Constitucional en donde describe una clase de despido el cual es el despido fraudulento que no se encuentra dentro del texto único ordenado del decreto legislativo 728 y tampoco se encuentra dentro de algún otro marco normativo laboral.

El tribunal Constitucional, hace referencia a un caso en donde la finalidad era hacer parecer que un trabajador había renunciado voluntariamente, lo cual no era así, ya que considero que ha existido un desbalance de las partes, el cual es característica de un contrato, también que ha existido un abuso de derecho por parte del empleador. Todo ello lo establece el Exp. N° 628-2001, en su sentencia del diez de julio de dos mil dos.

La Sentencia menciona que se produce un despido fraudulento cuando existe una manera maliciosa del empleador a fin de afectar o producir daños al trabajador, alegando hechos falsos e inexistentes, así mismo cuando se le acusa por alguna falta que no se encuentra prescrita en la ley, vulnerando de esta manera un principio que es fundamental el cual es el principio de tipicidad.

La Constitución Política Peruana de 1993, en su Artículo 22° hace referencia a que toda persona tiene el derecho y el deber al trabajo, ya que consiente en la realización de una persona y su bienestar social.

Por otro lado, el Decreto Legislativo 728, en su Artículo 52, menciona a las causales de terminación del contrato de trabajo, las cuales son, en primer lugar, por fallecimiento de alguna de las dos partes contractuales, la renuncia voluntaria del trabajador, por finalización y/o terminación de obra o servicio, por vencimiento del plazo de trabajo establecido en el contrato, por jubilación, por incapacidad del trabajador, por sentencia judicial.

También menciona las causales por las que un trabajador es despedido por causa justa, ya sea por su capacidad o conducta, las cuales están tipificadas en los artículos 23 y 24 del Texto Único ordenado del Decreto legislativo 728.

Artículo 23°: El trabajador será despedido con causa justa de acuerdo a sus capacidades, las cuales son: por disminución de su capacidad física y/o mental, ya que es fundamental en el desempeño de sus funciones laborales, la negativa constante del trabajador de acudir a sus

exámenes médicos o el cómo interés del trabajador a hacer caso a las indicaciones del médico para limitar acciones de trabajo o enfermedades.

Artículo 24: El trabajador será despedido por causas justas de acuerdo a su conducta, las cuales son por haber cometido faltas graves en su trabajo, haber sido condenados penalmente por delito con dolo.

En la Constitución de 1978 de España indica que absolutamente todos tienen el deber y el derecho de trabajar, del mismo modo la libertad de elegir un oficio o profesión, así como también a recibir una remuneración adecuada para satisfacer necesidades propias y de su familia, finalmente indica que no está permitido la discriminación por razón de sexo, todo ello se encuentra tipificado en el artículo de la citada constitución.

Siguiendo con el tema, la Ley del Estatuto de los Trabajadores de España menciona los motivos de la extinción del contrato de trabajo, las cuales: en primer lugar, se extingue por mutuo acuerdo de las partes, por cláusulas tipificada en el contrato salvo que dichas cláusulas representen un abuso de derecho por parte del empleador, por finalización del tiempo acordado o realización de la obra o servicio, por fallecimiento, por incapacidad absoluta del trabajador, por invalidez, por jubilación. Así como también, por incapacidad del empleador, por extinción de persona jurídica, por fuerza mayor, por despido colectivo que esté referido a motivos económicos o producción. Por último, hace referencia a un tema que es importante para el presente trabajo de investigación, la cual es el término del contrato fundamentada en un incumplimiento contractual del empleador, y la voluntad del trabajador de abandonar el trabajo por verse obligado debido a ser víctima de violencia de género.

Por otro lado, la Constitución Política de la República de Chile de 1980, hace mención a la libertad de la persona de elegir el trabajo que desea a cambio de una justa remuneración, así como también a la libertad de contratación, todo ello se encuentra protegido por la constitución tipificado en su artículo 16°.

El Código de Trabajo Chileno, el cual fue actualizado el 1 de enero de 2019. Hace mención que el contrato de trabajo es un acto por el cual el empleador y trabajador contraer obligaciones recíprocamente, el trabajador a brindar sus servicios personales, bajo subordinación del

empleador y este mismo está obligado a dar una remuneración adecuada al servicio prestado, todo ellos tipificado en el Artículo 7°.

Mientras el Artículo 19° del mismo código, hace referencia a las causales de finalización del contrato de trabajo, las cuales son: Por acuerdo de las partes, renuncia voluntaria del trabajador, siempre y cuando haya dado un previo aviso al empleador con 30 días de anticipación, finalización del contrato de trabajo, por fallecimiento de trabajador, por caso fortuito o fuerza mayor, cuando se ha cumplido con la finalidad del contrato de obra o servicio.

La Constitución Política de Colombia de 1991, en su Artículo 25°, Hace mención que el trabajo es una obligación que tiene cada persona, así como también es un derecho por lo tanto goza de protección. Toda persona tiene la libertad de elegir el trabajo que crea conveniente y justa.

El Código de Trabajo de Colombia, en su Artículo 5°, hace mención que el trabajo es una actividad humana permanente o también transitoria, así como también es libre, ya que toda persona es consciente del servicio que se está prestando, ya sea cualquiera su finalidad siempre tendrá que ver con la ejecución del contrato, Por otro lado en su Artículo 9°, menciona que la Constitución y las Leyes protegen el derecho de trabajo, los funcionarios públicos tienen la obligación de brindar garantías al trabajador.

Por otro lado, el Artículo 61°, determina las causales de terminación de contrato de trabajo, La cual en primer lugar se tiene por muerte del trabajador, segundo lugar, por mutuo acuerdo, por finalización de tiempo establecido en el contrato, por terminación del servicio u obra, cuando el empleador haya parado sus funciones aproximadamente por más de 120 días, así como también, por sentencia judicial, y finalmente, cuando el trabajador no haya retornado a su empleo

Este Proyecto de Investigación busca analizar qué tan importante es que esta clase de despido se encuentre dentro de un marco normativo laboral, ya que esta nueva modalidad afecta de manera notoria el derecho constitucional del trabajo al trabajador. Del mismo modo, se analizará qué tanta importancia tiene el principio de buena fe contractual en el despido

fraudulento, ya que el empleador al atribuirle hechos falsos e inexistentes para justificar el despido al trabajador, estaría vulnerando el principio de buena fe contractual.

Lora (2010). Plantea como tema la desigualdad en las relaciones contractuales y su significancia en los procesos, menciona que las normas procesales que regulan un proceso laboral, han impuesto la mayor carga de prueba al empleador y es este quien tiene que demostrar cuales son las causales por las cuales se generó el despido y si se cumplió con lo establecido en las normas. Es decir, no basta con que el trabajador mencione que ha sido

víctima de un despido arbitrario o que no se le ha cumplido con pagar algún beneficio social, si no que el empleador tendrá que desvirtuar la afirmación hecha por el trabajador. (p. 258)

Toyama (2009). En su artículo llamado el despido disciplinario, de la revista Ius Et Veritas. Menciona que la buena fe laboral ha sido incorporada en nuestro ordenamiento jurídico

como un eje y criterio que deben tener las partes en una relación laboral. En pocas palabras, la buena fe es uno de los principios fundamentales en el derecho laboral, es por ello que este principio se encuentra plasmado en sus diversas normas, ya sea de forma explícita o implícita. (p. 138)

Sagastume (2013). Respecto al despido injustificado: analiza los mecanismos y normativa legal a manera de proteger al trabajador por considerar ser más débil en la relación laboral, así como también analiza una de las formas en conclusión y/o terminación del contrato de trabajo, tomando de manera principal y prioritaria al despido injustificado. El artículo 78ª del código de trabajo hace referencia a las causas del despido justificado, las cuales inician sus efectos cuando el empleador comunica al trabajador de forma escrita cuales fueron las causas que motivara a dar por concluido la relación laboral. Sin embargo, el trabajador tiene el derecho de emplazar al empleador ante un tribunal en el plazo que, establecido en la Ley, con la única finalidad de que el empleador pruebe cual fue esa causa justa que motivo el despido, si en caso el empleador no prueba cual fue esa causa debe de pagar al trabajador una indemnización por daños y perjuicios, así como también los salarios que el trabajador debe de percibir durante el tiempo que estuvo desempleado. A manera de conclusión señala, que el sistema jurídico guatemalteco ha generado consecuencias a causa de un despido sin causa justa, las cuales son

l indemnización, reposición. Sin embargo, no es posible solicitar ambas, ya que son consideradas excluyentes entre sí. (p. 91-122)

Toyama (2005). Analiza las sentencias en materia laboral emitidas por el tribunal constitucional en los años 2002 a 2005. Menciona que en los últimos años el tribunal constitucional ha modificado notoriamente las formas de protección del trabajador contra el despido. El tribunal constitucional ha establecido que toda clase de despido que no se encuentra justificada en alguna causal que establece la ley, estaría vulnerando la constitución, ya que el trabajo se encuentra protegido por la constitución, es por este motivo que se tendría que interponer una acción de amparo a fin de protegerlo, de la misma forma en los casos que un trabajador haya sufrido un despido fraudulento o un despido que no haya

seguido los procedimientos establecidos por ley, tiene la opción de demandar la reposición en su centro de trabajo a través de una acción de amparo, siempre que no haya cobrado la indemnización por despido arbitrario o sus beneficios sociales. (p. 250)

Ferro (2019). Fórmula como tema principal el derecho del trabajo en el Perú. Menciona que en los últimos años el tribunal constitucional ha establecido una nueva cadena de despido. Ya que, en los últimos años, solo existían dos clases de despidos, que era el nulo y el arbitrario. El despido arbitrario comprendía al despido sin causa justa. Sin embargo, tras una

sentencia recaída en el expediente 976-2001-AA/TC, se incorporó una tercera clase de despido, el cual era el despido fraudulento. (p.143)

Ferro (2019). Menciona que a partir del caso Baylon el cual quedo como precedente vinculante, los casos que se presentaban con relación a un despido fraudulento, solo se solucionaban en vía constitucional. Sin embargo, al emitirse el I pleno Jurisdiccional en materia Laboral, se decidió que este tipo de despido se lleve a cabo en materia laboral en vía ordinaria, Siendo ellos así, en la actualidad, toda clase de despido se llevan a cabo en vía laboral ordinaria. (p.144)

Blancas (2003). Formula como tema fundamental la protección que tiene el trabajador frente a los despidos que vulneren derechos que se encuentren amparados en la constitución. Añade que esta nueva clase de despido, el cual es el despido fraudulento, consiste en que el empleador

va a utilizar lo que crea convenciendo a fin de justificar un despido que no tiene causa justa alguna. A este concepto, lo refuerza una sentencia del año 2003 emitida por el TC, el menciona que estamos frente a un despido fraudulento, cuando: a) se le imputa al trabajador hechos que no son verdaderos, toda vez que son, hechos falsos que no existen, b) Se le impute al trabajador alguna falta que no se encuentre tipificada en la Ley, c) Producto de ellos se extinga la relación laboral, por voluntad de solo una parte o d) cuando el empleador fabrica medios probatorios a fin de justificar el despido. (p.168)

Gamonal (2017). Menciona que, desde los años de 1970, existen argumentos verdaderamente necesarios para limitar el employment at will. Durante el expediente ganado se logra demostrar que el empleador suele usar el abuso a fin de despedir al trabajador; la libertad de despido es cada vez más fuerte dado que las personas utilizan su trabajado como medio de realización del mismo, así como para llevar un ingreso a su familia; el acuerdo entre las partes no es tan necesaria, debido a que mantener el trabajo es más relevante para el

trabajador que para el empleador y, también, es necesario mencionar que existe notoriamente contraste respecto de los trabajadores que se encuentran cubiertos en una negociación colectiva, los cuales gozan del derecho a ser despedidos solo por justa causa, a diferencia de los que negocian individualmente. (p. 60)

Gamonal (2017). Menciona que la figura de la buena fe, consiste en que el despido no puede ser de mala fe, por ejemplo, por negarse a tener una cita con su jefe o para no pagarle un bono al cual tendrá derecho. Esta excepción no es tan aceptada en las jurisdicciones estatales, siendo aplicada solo en veintiún Estados. Un caso de buena fe bastante citado en la literatura jurídica es Fortune. Se trataba de un vendedor comisionista despedido poco después de haber realizado una negociación consistente en una venta multimillonaria para su jefe. Como su comisión dependía de la venta, pero también de la supervisión de la instalación de los equipos, su comisión sería menor. Se estimó que el despido había sido de mala fe. (p. 61)

Rojas (2013). Hace referencia a la indemnización por conclusión de contrato de laboral: formas de protección ante el despido, menciono como tema de discusión las consecuencias que se tendría la modificación de la indemnización respecto a la conclusión del contrato de trabajo chileno, así como también analizar una comparación entre las formas que tiene el

ordenamiento jurídico chileno respecto a la protección ante el despido. Concluye que las posibles propuestas para de modificar el tema de indemnización por despido, tiene mucha relevancia sobre bienes jurídicos que el resto de sistemas jurídicos tuvieron la intención de salvaguardar. Toda vez que el ordenamiento jurídico chileno solo tiene una forma de proteger al trabajador frente al despido, el cual es la indemnización, salvo casos que se refieran a violaciones de derechos fundamentales del trabajador. (p. 107-143)

Neves (2015). Analiza al despido en la legislación y en la jurisprudencia del tribunal constitucional y los plenos del ordenamiento jurídico supremos en la rama del derecho laboral, analizó los cambios que ha tenido la legislación peruana en temas relacionados al despido, analizó las jurisprudencias emitidas por el tribunal constitucional, así como los plenos supremos en el derecho laboral, tomando en cuenta las formas de resarcir el daño causado, así como también las vías que existen para obtener tutela jurisdiccional. Concluyendo que, ante el pronunciamiento del tribunal constitucional en materia laboral, lo idea hubiera sí que el congreso se pronuncie y recoja todo ello en una Ley. Dicha ley hubiera

adoptado a la reposición como forma de protección frente al despido incausado y fraudulento, así como también seguir este proceso ante una vía laboral. (p. 277-232)

Catacora (2016). Plantea como tema el despido fraudulento e incausado laboral, propuso como tema de discusión los pronunciamientos del tribunal constitucional las cuales ampliaron la figura de reposición frente a estas dos clases de despidos, la cual el trabajador tiene la libertad de elegirlo o no. Sin embargo, menciona que para estas figuras no correspondí el pago de remuneración, pero si el pago de indemnización. Por estos motivos es que concluyo mencionando que el poder judicial n los casos d despido fraudulento e incausado emiten su pronunciamiento de forma diferencial produciendo así confusiones entre los litigantes y partes del proceso. Por último, recomendó a los juzgados de primera instancia tener en cuenta los precedentes vinculantes obligatoriamente. (p. 67-68)

Solís (2018). Crónica de un despido anunciado, mediante pronunciamientos del tribunal constitucional llegó a la conclusión que existe la reposición en los casos de despidos incausados y fraudulentos y no solo en los despidos nulos. Sin embargo, existen abogados que plantean mal esta postura ya que comenzaron a interponer sus demandantes de estos tres casos

en la vía ordinaria laboral. Es por ese motivo que concluyó afirmando que las estabilidades en el Perú no están seguras, ya que en el D.L. 728, establece que existe la indemnización por despido arbitrarios, sin embargo, mediante pronunciamiento del tribunal constitucional se llegó a establecer que también se puede optar por la reposición en los casos de despidos nulos, fraudulentos e incausados. (p. 63-67)

Becerra (2015). Analizó la tipificación del despido incausado y fraudulento en el decreto legislativo 728 para la didáctica profesional en los regímenes del sector privado, tesis para optar el grado de bogado de la universidad Señor de Sipan, planteo como objetivo principal, brindar una didáctica de redacción a los magistrados, bogados y entre otros expertos en materia laboral, respecto a fin de presentar una demanda que sea adecuada tomando en cuenta las pretensiones que hace referencia el decreto legislativo 728, de esta manera evitar la incertidumbre en temas relacionados a los derechos de los trabajadores y al mal asesoramiento que brindan muchos abogados y las malas calificaciones de demandas emitidas por los juzgados. Llegó a la conclusión que los legisladores no conocen adecuadamente los planteamientos teóricos y las leyes para así solucionar las incertidumbres y conflictos laborales.

A nivel Internacional se tiene a Rojas (2013). El cual enuncia que, si no se cumple con las causales de despido, así como otras formas de despido se estarían configurando un despido injustificado, y ello requiere ser solucionado en vía judicial. La forma en que se va a aceptar la demanda es por indemnización por finalización de contrato de trabajo, cuyo motivo principal sería el despido injustificado. Ya que ello conlleva a una vulneración de derecho constitucionales, y por lo tanto debe ser indemnizado. (p. 103)

Rojas (2013). Señala que el juez es quien determina la indemnización por despido injustificado la cual no podrá ser menor a seis meses ni mayor a once meses de la última remuneración que haya tenido el trabajador mensualmente, esta indemnización solo se dará cuando se demuestre que se ha vulnerado derechos fundamentales del trabajador, tendrá el cargo que tenga. (p.106)

Ugarte (2011). Señala que las precisiones contenidas en las jurisprudencias constitucionales en defensa de los derechos constitucionales, deben ser tomados muy en cuenta en temas

relacionados al contrato laboral, ya que lo primero que se toma en cuenta es la buena fe contractual del trabajador, ya que este debe cumplir con sus deberes laborales que asume voluntariamente y estos deben ser cumplidos de buena fe. El cumplimiento de laborales de buena fe es importante porque limita el exceso de abuso en el ejercicio de derechos fundamentales. (p.145)

Irureta (2011). Manifiesta que la buena fe es unas obligaciones que deben asumir ambas partes en una relación contractual, de manera honesta, de esta forma evitar vulnerar las cláusulas prescritas en el contrato, demostrando recíprocamente respeto y lealtad, las cuales son valores fundamentales en el mundo jurídico. (p. 135)

Palavecino (2012). Menciona que la honradez se presenta muy a menudo en el principio de buena, ya que esto caracteriza la conducta del trabajador. Cuando el trabajador demuestra una conducta desleal que se aparte del concepto de honradez, es sancionado con la más drástica sanción laboral, la cual vendría hacer el término del contrato de trabajo, perdiendo el derecho de recibir una indemnización. Por otro lado, este deber también debe cumplirlo en empleador, ya que de lo contrario el trabajador podrá ponerle término al contrato de trabajo y exigir una indemnización por el daño causado en su contra. (p.21)

Monsalve (2008). Manifiesta que la buena fe es una característica del trabajador respecto a su conducta, desde que se da inicio al contrato de trabajo hasta que el contrato de trabajo finaliza, en todo este proceso se presume la buena fe de ambas partes respecto a su conducta en una relación laboral. (p.38)

Solarte (2014). Explica que el principio de buena fe no solo se presenta en la realización de un acto jurídico, sino también en ámbito negocial, al momento de brindar ciertas informaciones, de este modo es que se trata de no incurrir en agravio de las cláusulas establecidas en el contrato de trabajo, en estos casos solo se presenta la indemnización por los daños ocasionados. De esta manera la buena fe se presenta para limitar el abuso de derecho, las partes tienen las obligaciones de moderar sus comportamientos. (p. 10 y p. 11).

Díaz (2012). Menciona que la buena fe es el eje fundamental en las relaciones contractuales, es un límite al poder que tiene el empleador, así como también a las cláusulas laborales, límite

que puede apreciarse en el ejercicio de poder de las partes, limitando de esta manera el abuso de derechos. (p.162)

A nivel nacional se tiene a Roca (2014). El Derecho del Trabajo constituye la respuesta jurídica que el Derecho brinda a un fenómeno social relevante: Una relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos partes, en la que una de ellas, el trabajador, pone su fuerza de trabajo a disposición de la otra parte, el empleador, para que este la dirija, a cambio del pago de una retribución. (p. 14)

En la presente investigación tenemos como Problema General: ¿Cuál es el motivo de la vulneración del principio de buena fe contractual en los despidos fraudulentos? Como problemas específicos se tiene: (1) ¿Es suficiente la normatividad de los despidos fraudulentos?, (2) ¿Es relevante la buena fe contractual del empleador en los despidos fraudulentos?, (3) ¿Qué derechos de los trabajadores son vulnerados en los despidos fraudulentos?

Este trabajo de investigación se justifica Teóricamente en: Sánchez. (2011). El cual menciona que el despido fraudulento es una forma de despido, sin embargo, no se encuentra tipificado dentro de ningún marco normativo en la actualidad, si no que ha sido introducido en nuestro sistema jurídica debido a un pronunciamiento del tribunal constitucional, la cual hasta la actualidad es un precedente vinculante, ya que consiste en una infracción a los derechos fundamentales del trabajador, dicho fraude es el causando que la relación laboral llegue a su terminación, porque al consumarse esto el derecho tiene la obligación de

pronunciarse, teniendo que estar a la altura para poder reparar el daño que ha cometido el empleador. (p. 1)

Como Justificación Metodológica se tiene que el presente trabajo servirá como base de estudio para otras tesis, además que servirá para promover la incorporación a un marco normativo laboral al despido fraudulento, Así como también, promover si es pertinente que se le imponga al empleador una sanción dineraria a favor del trabajador, por el hecho de vulnerar un principio del derecho laboral que es la buena fe, con la finalidad de frenar cualquier actuación similar que quiera realizar el empleador en perjuicio del trabajador.

El presente proyecto de investigación es relevante ya que busca determinar cuáles son los motivos por las cuales el empleador abusando del poder que tiene sobre el trabajador vulnerado un principio que es fundamental en una relación contractual el cual es el principio de buena fe, ya que en los últimos años se han visto varios conflictos entre el empleador y trabajador en donde el motivo principal es la buena fe. Así como también, dar una incorporación al despido fraudulento dentro de un marco normativo laboral ya que el problema fundamental es que solo lo encontramos como un precedente vinculante el cual nació por un pronunciamiento del tribunal constitucional.

Es pertinente debido a que, dando respuestas a estos temas principales, servirá como base de estudio para los legisladores, debido a que no existe suficiente información respecto al tema de la vulneración del principio de buena fe contractual en los despidos fraudulentos, ya que se considera que este principio es el motivo principal por la cual se va a generar un despido fraudulento.

Como Objetivo General se tiene: Determinar cuál es el motivo de la vulneración del principio de buena fe contractual en los despidos fraudulentos. Como objetivos específicos: (1) Analizar si es suficiente la normatividad de los despidos fraudulentos, (2) Analizar si es relevante la buena fe contractual del empleador en los despidos fraudulentos, (3) Determinar qué derechos de los trabajadores son vulnerados en los despidos fraudulentos.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo

Hernández (2014). Menciona que la investigación descriptiva busca analizar cuáles son los perfiles y características que las personas, objeto o cualquier otro fenómeno que está sujeto a un análisis de investigación. En pocas palabras consiste en conseguir información ya sea de forma independiente o conjuntas de las variables o conceptos a las que están sujetas. Por lo que busca precisar cuáles son las dimensiones de un fenómeno. (p. 92)

2.1.2. Diseño

Hernández (2014). Menciona que la fenomenología es una ciencia, un diseño de investigación científica, los indagadores se basan en trabajar directamente con las declaraciones y vivencias de sus participantes, es un fenómeno que se presente desde el momento de su planteamiento por ellos es que puede ser variado en determinados momentos, para los indagadores primero es identificar el problema y luego conseguir información de persona que hayan tenido estos problema, para que después puedan sacar sus propias conclusiones en base a las informaciones obtenidas. (p. 493).

2.1.3. Método

Hernández (2014). Menciona que las investigaciones cualitativas se basan necesariamente en un proceso inductivo, ya que consiste en explorar el mundo en general respecto en tema de investigaciones y después precisar teorías relacionadas, el orden establecido es ir de lo específico a lo general. Un ejemplo claro sería cuando un investigador realiza una entrevista a una persona, obtiene información que busca y luego saca sus conclusiones en base a la información obtenida. Luego vuelve a entrevistar a otra persona, obtiene información y vuelve a sacar otras conclusiones. De esta manera va a realizar entrevistas a más persona a fin de toparse con la solución de algún problema. (p. 8)

2.1.4. Enfoque

Hernández (2014). Señala que un enfoque cualitativo tiene como base un tema significativo materia de investigación. Sin embargo, en las posibles respuestas que se van a generar debido

al análisis de la información obtenida, como es característica del enfoque cuantitativo, en el enfoque cualitativo se pueden generar posibles respuestas antes, durante o incluso después de las recolecciones in información. Todo ello sirve para especificar cuál es

la problemática más importante para después producto de las investigaciones tratar de solucionarlas y perfeccionarlas. (p. 7)

2.2 Escenario de Estudio

Como escenario principal del presente trabajo de investigación se tiene al Poder Judicial, específicamente al 37° Juzgado de trabajo permanente con su especialidad contencioso administrativo laboral y previsional de la corte superior de justicia de lima, ya que, de gran importancia para el presente trabajo por ser un juzgado especializado en lo laboral, para lo cual se contó con la participación de la Señora Juez.

Así lo menciona Begoña (1992). Es sumamente importante que el explorador se introduzca dentro en el área de estudio, pues debe de conocer cómo se está tratando de solucionar la problemática materia de estudio, ya que esto permitirá que el explorador sea parte del escenario y así pueda dar solución a dicha problemática. (p. 104)

2.3 Participantes

Las personas que tuvieron participación en el presente proyecto fueron de gran aporte para la investigación ya que son personas especialistas en materia laboral. Tal y como lo menciona Murillo (2007). La entrevista es un método en donde el indagador va a obtener información de otras personas de manera personal, esta información será en base a la experiencia vivida por las personas entrevistadas. (p. 6)

TABLA 1: Cuadro de Participantes

PROFESIÓN Y CARGO	ESPECIALIDAD	NÚMERO	CÓDIGO
ABOGADA / JUEZ	LABORAL	1	Natividad Julia Lucas Solis

ABOGADO ESPECIALISTA	LABORAL	1	Walter Cecilio Peralta Cabrera
-------------------------	---------	---	-----------------------------------

2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

2.4.1. Técnica

Murillo (2006). Define a la entrevista como una técnica con la cual el investigador pretende obtener información de una forma oral y personalizada. La información versará en torno a acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de la persona tales como creencias, actitudes, opiniones o valores en relación con la situación que se estudia. (p. 6)

2.4.2. Instrumento

Hernández (2014). Define a la entrevista como una reunión que tiene la finalidad de conversar y poder intercambiar vivencias entre una persona y otra, sea el grupo que sea, tal vez una familia, grupo de amigos, etc. En las entrevistas se incorpora el método de las preguntas a fin de poder recolectar información de esta manera construir posibles respuestas que nos ayuden a solucionar problemas de investigación. (p. 403)

2.5. Procedimientos

El procedimiento se ve reflejado en las cartas de presentación, el cual permitió la realización de las entrevistas, toda vez que las ya mencionadas permiten que el participante de la autorización a efectos que se pueda realizar la entrevista, obteniendo de esta manera la información que se necesita para esta investigación. Así mismo se realizó, la búsqueda de artículos científicos, tesis, revistas, etc., a través de plataformas virtuales, visualizándolos en formatos PDF, proporcionando este programa la facilidad de resaltar las partes importantes, logrando parafraseas las informaciones necesarias para esta investigación.

2.6. Método de análisis de información

Como método de análisis de información se realizó el cuadro de categorización, toda vez que de esta manera se obtendrá de forma clara y ordenada las categorías y subcategorías que emplea esta presente investigación, el cual es el siguiente:

TABLA 2: Cuadro de Categorización

Cuadro de Categorización

Concepto	Categorías	Subcategorías
<p>Esta nueva clase despido nació a raíz de un pronunciamiento del tribunal constitucional y actualmente no se encuentre dentro de un marco normativo laboral, este despido se presenta cuando el empleador con ánimo perverso quiere perjudicar al trabajador utilizando el engaño para que así ponga término al contrato de trabajo.</p>	<p>1.- La Normativa en los despidos Fraudulentos</p>	<p>-Falta de Normatividad -Falta de sanción al empleador</p>
<p>El principio de buena fe tiene como característica fundamental la confianza y la honestidad de las partes contractuales. Sin embargo, solo se tomará en cuenta en el presente trabajo de investigación la vulneración del principio de buena fe en los empleadores, ya que estos abusando del poder y facultades que poseen van a atribuirle al trabajador hechos falsos e inexistentes con el único fin de provocar su despido.</p>	<p>2.- La buena fe contractual de los empleadores</p>	<p>-Buena fe de los empleadores -Buena fe de los trabajadores -Límites a la subordinación</p>
<p>Son un conjunto amplio de obligaciones que debe cumplir y respetar el empleador, dichos derechos se encuentran protegidos por la constitución y tipificados en una serie de normas y leyes. Como, por ejemplo, tenemos a que toda persona tiene derecho al trabajo y este derecho se encuentra protegido por la constitución, así como también a la libre elección de trabajo y la protección contra el desempleo, entre otras.</p>	<p>3.- Derechos de los trabajadores</p>	<p>-Derecho al trabajo</p>

Fuente: Propia

2.7. Aspectos Éticos

El presente trabajo de investigación cumplió en aplicar debidamente la Norma APA y esto se demuestra en las citas textuales, por ejemplo, así también, respetando las sangrías, tipo de letra, tamaño de letra, bibliografías, y por último aplicando la técnica de parafraseo. Sierra (2015). Señala que los aspectos éticos consisten en la manera como el investigador va a conseguir sus informaciones y recolección de datos al momento de elaborar su proyecto de investigación. (p. 34)

III. Resultados

Tabla 3

Primera Pregunta de la Entrevista

1.- ¿Cree usted que es importante ubicar dentro de un marco normativo al despido fraudulento y no tenerlo como precedente vinculante?

WCPC

Al respecto cabría decir que toda la normatividad debe estar establecido en una norma, si bien es cierto que la jurisprudencia es necesaria y sobre todo que puede hacer el cumplimiento de la vinculación económica laboral que puede haber, de manera personal establezco que debería estar establecido en una normatividad.

NJLS

Creo que si, a fin que se incorpore a las otras causas de despido y su regulación beneficiaria no solo a los trabajadores, empleadores sino a los operadores de la Administración de Justicia para su aplicación de manera precisa. Que, si bien es cierto los precedentes vinculantes llenan el vacío legislativo y establecen criterios de interpretación aclarando las omisiones del legislador, también es verdad que ello no es óbice para que se encuentre en el marco normativo.

Discrepancias

El doctor WCPC menciona que es cierto que la jurisprudencia es necesario y que puede hacer el cumplimiento de la vinculación económica laboral, Sin embargo, por otro lado, la Doctora NJLS menciona que los precedentes vinculantes llenan el vacío legislativo y establecen criterios de interpretación, sin embargo, ello no es óbice para que se encuentre en un marco normativo.

Coincidencias

Tanto el doctor WCPC y la Doctora NJLS, coinciden en que el despido fraudulento debería estar incorporado dentro de una normatividad, y también añade la doctora NJLS, que ellos beneficiaria no solo a los trabajadores y empleadores, si también a los operadores de la administración de justicia.

Interpretación

Ante lo mencionado, se puede apreciar que ambos entrevistados, están de acuerdo en que el despido fraudulento debería estar incorporado dentro de una normatividad laboral, Sin embargo, también tiene una pequeña discrepancia que hace la doctora NJLS relacionada a los precedentes vinculantes.

Tabla 4

Segunda pregunta de la Entrevista

2.- ¿Cuál cree que es el motivo por el cual el despido fraudulento no ha sido incorporado hasta la actualidad dentro de un marco normativo?

WCPC

NJLS

No ha sido establecido dentro de un marco normativo porque esto conforme va avanzando el tiempo el derecho laboral es completamente cambiante, por esta razón es que el despido fraudulento es algo nuevo que recién está establecido a través de una jurisprudencia a ello va de que esto con el tiempo se va a volver una norma.

En razón que fueron zanjados por las resoluciones de la judicatura entendida esta como el TC, PJ, plenos jurisdiccionales estableciendo la predictibilidad para resolver el caso, así como el marco normativo y el legislador a pospuesto la urgencia de legislar.

Discrepancias

El doctor WCPC menciona que despido fraudulento no ha sido incorporado hasta la actualidad debido a que esta clase de despido es nuevo y a ello le añade que el derecho laboral conforme va avanzando el tiempo es cambiante, Sin embargo, la doctora NJLS menciona que es no ha sido incorporado debido a que fueron zanjados por las resoluciones de la judicatura entendida como el TC, PJ como plenos jurisdiccionales debido a la urgencia de legislar.

Coincidencias

Tanto el doctor WCPC y la Doctora NJLS, coinciden en que el despido fraudulento ha nacido de las resoluciones judiciales, conocidas también como jurisprudencias, plenos jurisdiccionales, etc.

Interpretación

De las respuestas emitidas por los entrevistados se puede apreciar que cada uno tiene cierta discrepancia, por un lado el doctor WCPC menciona que el despido fraudulento no ha sido incorporado debido a que es una clase de despido nuevo y que el derecho laboral es cambiante en el tiempo, sin embargo la doctora NJLS menciona, que el despido fraudulento fueron zanjados en resoluciones judiciales debido a la urgencia de resolver los casos, Pero ambos coinciden en que el despido fraudulento nació en resoluciones judiciales.

Tabla 5

Tercera pregunta de la Entrevista

3.- ¿Qué relación cree usted que tiene la vulneración del principio de buena fe para que se efectuó un despido fraudulento?

WCPC

Todo se supone en el ámbito laboral que se hace de buena fe, toda relación laboral es de buena fe, por cuanto la vulneración a este principio genera el despido. Ya que a veces mucho de ello, es que los empleadores de manera fraudulenta, sin razón, hacen que los trabajadores cometan errores para que de esa manera despedirlos, pero esto debe acabar de una u otra manera.

NJLS

En toda relación contractual prima la buena fe de las partes contratantes, y el contrato de trabajo no escapa a ello por lo que ambas partes empleador y trabajador están en la obligación de cumplir con lo acordado, y en caso de incumplimiento deben asumir las consecuencias, por tanto, si el trabajador es el que la incumple puede ser despedido estando a la gravedad de la falta incurrida.

Discrepancias

Al responder la pregunta el doctor WCPC menciona que ante la vulneración del principio de buena fe por parte del trabajador generaría el despido automático, ya que el empleador muchas veces de manera fraudulenta hacen que los trabajadores cometan errores a fin de poder despedirlo, Sin embargo la doctora NJLS, discrepa esta postura, ella menciona que al vulnerar el principio de buena fe por parte del trabajador, este debería ser despido, siempre que se tenga en cuenta la gravedad de la falta incurrida, de la misma forma menciona que al vulnerar el principio de buena fe por ambas partes, tanto el trabajador y el empleador, cada uno debería de asumir las consecuencias.

Coincidencias

Tanto el doctor WCPC y la Doctora NJLS, coinciden en que en una relación laboral se supone y prima la buena fe de las partes contratantes.

Interpretación

De las respuestas brindadas por ambos entrevistados se logra apreciar que coinciden en que en una relación laboral se supone la buena fe de ambas partes, y por otro lado, mencionan que ante una vulneración del principio de buena fe por parte de los trabajadores ellos conllevaría a que se genere el despido, sin embargo, la doctora NJLS menciona que se despediría al trabajador teniendo en cuenta la gravedad de la falta, y que si el empleador es quien vulnera este principio, también tendría que asumir ciertas consecuencias.

Tabla 6

Cuarta pregunta de la Entrevista

4.- ¿Cree usted que es importante la buena aplicación del principio de buena fe en una relación contractual?

WCPC	NJLS
<p>Como reitero, la buena fe en una relación laboral debe plasmarse en una norma porque, como reitero, hay malos empleadores que se cogen de este principio de buena fe, pero hacen caer en estas diferencias o hacen que los trabajadores cometan errores y ellos se abalan, para despedirlos a los mismo, en cuanto no tienen, conocimiento y muchas veces para ellos, se restan también los compañeros de trabajo, ya que gozan de una simpatía con el empleador y por lo tanto inducen a los trabajadores a que hagan errores por ejemplo: les buscan una pelea, disgusto o mucho de ello es que lo incitan errores y con ello se aprovecha el empleador para despedirlos.</p>	<p>Es importante, necesaria y obligatoria, pues puestas las reglas claras estas se deben cumplir</p>

Discrepancias

Dando respuesta a la pregunta la doctora NJLS, deja en claro que debe ser obligatoria la aplicación de la buena fe en una relación laboral, sin embargo, en su respuesta se puede interpretar que ella se refiere únicamente a la relación laboral de empleador y trabajador. Ante ello, el doctor WCPC discrepa mencionando que no solo tendría que haber buena fe del trabajador y empleador, sino también de compañeros de trabajador, quienes, por tener simpatía con el empleador, provocan a sus propios compañeros de trabajo a que cometan errores y ellos conlleve al despido de ellos.

Coincidencias

Tanto el doctor WCPC y la Doctora NJLS, coinciden en que debe la buena fe debe plasmarse y debe ser obligatoria en una relación laboral, ya que ellos conllevarían a que ambas partes teniendo en claro cuáles son las reglas en el trabajo, que ambas partes deben cumplir no generaría problemas a futuro.

Interpretación

De las respuestas brindadas por ambos entrevistados se logra apreciar que coinciden en que la buena fe debe plasmarse desde el inicio de la relación laboral, Sin embargo, discrepan en que la buena fe no solo sería vulnerada por los empleadores y si no también entre propios trabajadores que tiene cierta cercanía con el empleador y realizan hechos a fin de perjudicar a otros trabajadores para que así generen su despido.

Tabla 7

Quinta pregunta de la Entrevista

5.- ¿Cuál cree que es el motivo por la cual los empleadores abusan del poder que tienen para vulnerar el principio de buena fe y despedir al trabajador?

WCPC

Bueno, en estos casos el motivo que tienen algunos empleadores es que tiene un poco más de dinero que el otro y por la propia necesidad de los trabajadores que abusan de ese derecho y por esa razón despiden a los trabajadores, si bien es cierto el artículo 9 del Decreto Supremo 00397- TR, establece que los empleadores podrán modificar, cambiar la forma del trabajo, y muchas veces lo hacen yendo en contra de los derechos del trabajador, y el trabajador al no poder cumplir el cambio de horario, la forma de trabajo se valen de eso para despedir a los trabajadores.

NJLS

Me parece que se pueden dar por diferentes motivos, pues el empleador es la parte más fuerte de la relación, y puede ser por no querer cumplir con las normas laborales que incluyen beneficios al trabajador, también no proporcionar estabilidad en el trabajo, por ser un obstáculo al efectuar denuncias, al querer ser parte de un sindicato, etc.

Discrepancias

La doctora NJLS en su respuesta menciona que uno de los motivos por el cual el empleador abusa de su poder es debido a que es la parte más fuerte en la relación laboral, como también, es por no incluirle beneficios al trabajadores y vulneran derechos del trabajadores, con es en el caso cuando un trabajador quiere ser parte de un sindicato, Sin embargo el doctor WCPC, menciona, que los empleadores abusan del poder que tienen para poder modificar y cambiar la forma en que se va a realizar el trabajo, abusando de la necesidad que tienen los trabajadores de querer trabajar, y son despedidos al no poder cumplir con las nuevas formas de trabajo.

Coincidencias

El doctor WCPC y la doctora NJLS coinciden en que el empleador abusa del poder que tiene para vulnerar el principio de buena fe, solo porque es la parte más fuerte de la relación laboral, de esa forma vulnerar los derechos del trabajador.

Interpretación

De las respuestas brindadas por ambos entrevistados, se puede apreciar claramente que los empleadores debido a que son las partes más fuertes de la relación laboral, abusan de su poder para vulnerar derechos de los trabajadores y muchos de ellos debido a la necesidad que tienen de trabajar asumen lo dispuesto por el empleador.

Tabla 8

Sexta pregunta de la Entrevista

6.- ¿Qué derechos laborales del trabajador son vulnerados al efectuar un despido fraudulento? ¿Por qué?

WCPC

NJLS

Si bien es cierto, el derecho al trabajo es un derecho fundamental, también es cierto, la conservación del mismo, ahora estos derechos durante la entrevista hemos desarrollado que muchas veces de ello depende de la bondad, o el espíritu que tenga el empleador, porque a veces se levanta con el pie izquierdo y comienzan a renegar con los propios trabajadores y se desquitan, es por esa razón es que estos señores empleadores despiden hasta porque no les saludan, y esto genera agravio a los propios trabajadores que abusando de su necesidad de conseguir trabajo de llevar algo para la casa, abusan de ese derecho para despedirlos.

Se ve afectado el derecho alimentario al privarlo de una remuneración que venía gozando de manera permanente, la estabilidad en el empleo, ser privado del derecho a la seguridad social referido a la atención de salud del trabajador y familia, en el futuro su derecho pensionario al dejar de aportar al sistema de pensiones SNP o SPP.

Discrepancias

La doctora NJLS en su respuesta menciona que no solo el derecho al trabajo es vulnerado al efectuar un despido fraudulento, sino también el derecho alimentario, el derecho a la seguridad social y el derecho pensionario al dejar de aportar al SNP o SPP; Sin embargo, el doctor WCPC a menciona que, si bien es cierto que se afecta el derecho al trabajo, también es cierto que la conservación de la misma es importante, pero ello depende la bondad del empleador.

Coincidencias

El doctor WCPC y la doctora NJLS coinciden en que, al generarse el despido fraudulento, se vulnerar diversos derechos, como es el derecho al trabajo.

Interpretación

De las respuestas brindadas, se logra apreciar que ambos entrevistados coinciden en que existen derechos que son vulnerados al efectuarse un despido fraudulento, y prima un derecho muy importante que es el derecho al trabajo y ellos conlleva a que se vulneren más derechos.

IV. Discusión

La información que se ha obtenido para realizar la tesis, se ha obtenido a través de entrevistas en donde se utilizó un cuestionario, siguiendo todas las indicaciones y lineamientos que ha solicitado la Universidad Cesar Vallejo, en las cuales, las preguntas fueron las siguientes: ¿ Cree usted que es importante ubicar dentro de un marco normativo al despido fraudulento y no tenerlo como precedente vinculante?, ¿Cuál cree que es el motivo por el cual el despido fraudulento no ha sido incorporado hasta la actualidad dentro de un marco normativo?, ¿Qué relación cree usted que tiene la vulneración del principio de buena fe para que se efectúe un despido fraudulento?, ¿ Cree usted que es importante la buena aplicación del principio de buena fe en una relación contractual?, ¿Cuál cree que es el motivo por la cual los empleadores abusan del poder que tienen para vulnerar el principio de buena fe y despedir al trabajador?, ¿Qué derechos laborales del trabajador son vulnerados al efectuarse un despido fraudulento? ¿por qué?

Se obtuvo la siguiente información en razón a la primera pregunta ¿Cree usted que es importante ubicar dentro de un marco normativo al despido fraudulento y no tenerlo como precedente vinculante? Los entrevistados WCPC y NJLS, discreparon solo en una pequeña parte en lo que se refiere a que el entrevistado WCPC menciona que la jurisprudencia es necesario y que puede hacer el cumplimiento de la vinculación económica laboral, por otro lado, la entrevistada NJLS, menciona que si bien es cierto que los precedentes vinculantes llevan vacíos legislativos y establecen criterios de interpretación, todo ellos no óbice para que se encuentre en un marco normativo. Sin embargo, ambos entrevistados WCPC, NJLS coinciden en afirmar que el despido fraudulento debería estar incorporado dentro de una normatividad, a ellos añade la entrevista NJLS que ellos beneficiaría a los trabajadores y empleadores sino también a los operadores de administración de justicia. Dichas respuestas, coinciden con la investigación realizada por Neves en el año 2015, quien analiza el despido en la legislación y en la jurisprudencia del tribunal constitucional y los plenos del ordenamiento jurídico supremos en la rama del derecho laboral, quien menciona que ante los pronunciamientos del tribunal constitucional en materia laboral, debería existir un pronunciamiento del congreso y recoja todo lo acordado dentro de una Ley, como es el caso del despido fraudulento y este sea llevado en un proceso laboral ordinario.

Respecto a la segunda pregunta: ¿Qué relación cree usted que tiene la vulneración del principio de buena fe para que se efectuó un despido fraudulento? El entrevistado WCPC menciona que, la vulnerarse este principio por parte del trabajador generaría un despido automático, ya que también los empleadores de manera fraudulenta hacen que los trabajadores incurran a errores a fin de provoquen sus despidos, mientras que la entrevistada NJLS, menciona al vulnerar el principio de buena fe por parte del trabajador, primero se debería tener en cuenta la gravedad de la falta incurrida para que luego se proceda a ser despedido. Por otro lado, los entrevistados WCPC y NJLS coinciden que en una relación laboral se supone y prima la buena fe de las partes contratantes. De las respuestas otorgadas, guardan relación, con la investigación realizada por Blancas en el 2003 quien menciona que el despido fraudulento es otra categoría de despidos cuya invalidez proviene del hecho de que el empleador utiliza, formalmente, las disposiciones de la ley para justificar un despido que carece de justificación real. Se configura este supuesto, según lo indica, la Sentencia Tribunal Constitucional del 13 de marzo de 2003, cuando: a) se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, b) se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, e) se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o d) mediante la fabricación de pruebas.

En relación a la tercera pregunta: ¿Cuál cree que es el motivo por el cual el despido fraudulento no ha sido incorporado hasta la actualidad dentro de un marco normativo? El entrevistado WCPC menciona que no ha sido incorporado hasta la actualidad debido a que esta clase de despido es nuevo y a ello le añade que el derecho laboral conforme va avanzando el tiempo es cambiante, Mientras que la entrevistada NJLS discrepa mencionando que, no ha sido incorporado debido a que fue zanjado por las resoluciones de la judicatura entendida como TC y PJ como plenos jurisdiccionales debido a la urgencia de legislar, Sin embargo, los entrevistados WCPC y NJLS coinciden que el despido fraudulento ha nacido de las resoluciones judiciales, conocidas también como jurisprudencias, plenos jurisdiccionales, etc. De las respuestas se logra apreciar una discrepancia, con la tesis planteada por Becerra en el año 2015, quien analizo la tipificación del despido incausado y fraudulento en el decreto legislativo 728, tesis para optar el grado de abogado de la universidad Señor de Sipán, quien menciona que al efectuarse la tipificación del despido fraudulento, evitaría las incertidumbres

en temas relacionados a los derechos de los trabajadores y al mal asesoramiento que brindan muchos abogados, así como también, evitar las malas calificaciones de demandas emitidas por los juzgados, por otro lado afirma que los legisladores no conocen adecuadamente los planteamientos teóricos y las leyes para así solucionar las incertidumbres y conflictos laborales.

Respecto a la cuarta pregunta: ¿Cree usted que es importante la buena aplicación del principio de buena fe en una relación contractual? La entrevistada NJLS menciona que debe ser obligatoria la aplicación de la buena fe en la relación laboral, ósea únicamente entre empleador y trabajador. Sin embargo, en la entrevista WCPC menciona que la buena fe no solo se debe dar entre empleador y trabajador, si no también, entre compañeros de trabajo, quienes, por tener simpatía con el empleador, provocan que sus compañeros cometan errores y ello los conlleve al despido. Por otro lado, los tres entrevistados coinciden en que, la buena fe debe plasmarse y debe ser obligatoria en una relación laboral, ya que ello conllevaría a que las partes teniendo en cuenta lo que deben cumplir no generarían problemas a futuro. De las respuestas brindadas, se logra apreciar una concordancia con la investigación realizada por Toyama en el año 2009 menciona que la buena fe laboral ha sido incorporada en nuestro ordenamiento jurídico como un eje y criterio que deben tener las partes en una relación laboral. En pocas palabras, la buena fe es uno de los principios fundamentales en el derecho laboral, es por ello que este principio se encuentra plasmado en sus diversas normas, ya sea de forma explícita o implícita.

Respecto a la quinta pregunta: ¿Cuál cree que es el motivo por el cual los empleadores abusan del poder que tienen para vulnerar el principio de buena fe y despedir al trabajador? La entrevistada NJLS menciona que el empleador abusa de su poder debido a que es la parte más fuerte en la relación laboral, como también, es por no darle sus beneficios laborales al trabajador y vulnerando así su derecho, Mientras que el entrevistado WCPC, menciona que los empleadores abusan del poder que tienen para poder modificar y cambiar la forma en que se va a realizar el trabajo, abusando de la necesidad de querer trabajar de las personas. Por otro lado, los tres entrevistados coinciden en que el empleador abusa del poder que tiene debido a que es la parte más fuerte de la relación laboral, vulnerando así el principio de buena fe, de esa forma vulnerando los derechos de los trabajadores. De las respuestas brindadas por los entrevistados se deduce que los empleadores son la parte más fuerte en una relación laboral y

es por ello que estos vulneran mayormente el principio de buena fe a fin de perjudicar al trabajador, sin embargo de la investigación realizada por Ugarte en el año 2011, menciona que de las jurisprudencias constitucionales en defensa de los derechos constitucionales, se debe tomar en cuenta necesariamente la buena fe contractual de los trabajadores, ya que este debe cumplir con sus deberes laborales que asume voluntariamente y estos deben cumplirlos de buena fe. El cumplimiento de labores de buena fe es importante porque limita el exceso de abuso en el ejercicio de derechos fundamentales. A dicha investigación se debe precisar que, siempre es importante tomar en cuenta la buena fe de ambas partes, no solo del empleador o del trabajador, ya que de ambas partes depende que la relación laboral se lleve en forma armónica y pacífica.

Respecto a la última pregunta: ¿Qué derechos laborales del trabajador son vulnerados al efectuarse un despido fraudulento? ¿Por qué?; La entrevistada NJLS menciona que no solo el derecho al trabajo es vulnerado al efectuarse un despido fraudulento, si no también, el derecho alimentario, derecho a la seguridad social y el derecho pensionario al dejar de aportar al SNP o SPP, por otro lado, el entrevistado WCPC, menciona que se vulnera el derecho al trabajo es vulnerado, pero también es cierto que la conservación del trabajo es importante, pero ello depende la bondad del empleador. De las respuestas de los entrevistados WCPC y NJLS ambas respuestas ambos coinciden que al efectuarse el despido fraudulento se vulnera el derecho al trabajo el cual está protegido por nuestra constitución.

El presente trabajo de investigación tuvo como principal finalidad determinar cuáles son los motivos por las cuales se vulnera el principio de buena fe contractual en los despidos fraudulentos, ya que esta vulneración proviene directamente del empleador, al atribuir hechos falsos e inexistentes al trabajador con la finalidad de despedirlos, aparentando una causa justa de despido, así como también, Analizar si es necesario que el despido fraudulento sea incorporado dentro de un marco normativo laboral y no tenerlo como precedente vinculante o jurisprudencia, ya que sea importante y necesario seguir estos casos en procesos judiciales laborales, así no causaría confusión en los litigantes.

En esta investigación realizada, se tomó en cuenta la sentencia del diez de julio del dos mil dos, obrante en el Expediente N° 628-2001, en donde se pretendía hacer aparentar que el

trabajador había renunciado voluntariamente de su centro laboral, sin embargo, se demostró que ello no así, ya que el transcurso del proceso, se demostró que el empleador había realizado e inventado hechos, a fin de perjudicar al trabajador y provocar el despido. Con esta jurisprudencia se dio inicio a la investigación, ya que en esta clase de despido es diferente a los demás despidos, en el fraudulento, va a existir hechos falsos, inventados, o que se le imponga sanciones que no existen y que no estén incorporados dentro de las causas justas de despido en el TUO del decreto legislativo 728°.

Al desarrollar la presente tesis, se tuvo como antecedentes a artículos, revistas, tesis entre otras; Tal es el caso de la investigación de Sagastume en el año 2013, investiga respecto al despido injustificado de la legislación guatemalteca y analiza los mecanismos y normativa legal a manera de proteger al trabajador, ya que se considera que el trabajador es la parte más débil de una relación laboral, ya que el trabajador utiliza hechos falsos, a fin de provocar al trabajador y provocar su despido, ante ello la legislación a implementado formas de protección ante ello, el cual el trabajador al no estar de acuerdo con su despido, emplaza a su empleador ante un tribunal con la finalidad de que demuestre que esa causa motivo del despido sea verdad, y en los casos que se demuestre que era un invento del empleador, el trabajador podrá pedir una indemnización por daños y perjuicios, así como también exigir que el empleador le pague los salarios que dejó de percibir durante el tiempo que estuvo despedido. De la investigación realizada, se tiene que, tiene cierta similitud con el despido fraudulento, ya que se genera por causas falsas que alega el empleador a fin de despedir al trabajador y respecto a las formas de proteger al trabajador también tienen cierta similitud, ya que en la legislación peruana, el trabajador puede solicitar una indemnización por daños y perjuicios, pero también puede demandar la reposición y todo ello lo menciona el V pleno jurisdiccional supremo de materia laboral y previsional.

De la misma manera de utilizo la investigación realizada por Toyama en el año 2005 analiza las sentencias en materia laboral emitidas por el tribunal constitucional en los años 2000 a 2005. Menciona que en los últimos años el tribunal constitucional ha modificado notoriamente las formas de protección del trabajador contra el despido. El tribunal constitucional ha establecido que toda clase de despido que no se encuentra justificada en alguna causal que establece la ley, estaría vulnerando la constitución, ya que el trabajo se encuentra protegido

por la constitución, es por este motivo que se tendría que interponer una acción de amparo a fin de protegerlo, de la misma forma en los casos que un trabajador haya sufrido un despido fraudulento o un despido que no haya seguido los procedimientos establecido por ley, tiene la opción de demandar la reposición en su centro de trabajo a través de una acción de amparo, siempre que no haya cobrado la indemnización por despido arbitrario o sus beneficios sociales. La mencionada investigación fue de gran aporte ya que concuerda con lo mencionado el V pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional.

Se tuvo presente también la investigación de Solís del año 2018, crónicas de un despido anunciado, motivado por los pronunciamientos del tribunal constitucional, en el cual llegan a la conclusión que frente a un despido incausado y fraudulento, existe la figura de la reposición y no solo en los despidos nulos. Sin embargo, se resalta de la investigación que el despido nulo se sigue en proceso laboral, mientras que en los despidos incausados y fraudulentos se siguen vía acción de amparo, por lo que el investigador concluye que existen abogados que interponen demandas en los tres casos en vía ordenaría laboral. De la presente investigación se logra resaltar es importante de tanto el despido fraudulento ase encuentre dentro de un marco normativo labora, ya que, al no estarlo, está trayendo confusión en los abogados, los cuales pretenden seguir estos casos en vía ordinaria laboral, lo cual no es así, ya que actualmente lo correcto sería llevar estos casos por vía de acción de amparo.

V. Conclusiones

El trabajo de investigación se concluyó, con respecto a determinar cuál es el motivo de la vulneración del principio de buena fe contractual en los despidos fraudulentos, según los resultados que se han obtenido de la investigación realizada y de la información brindada por los entrevistados, el motivo de la vulneración del principio de buena fe contractual en los despidos fraudulentos, es debido al abuso de poder que tiene el empleador, ya que posee la voz de mando y dirección, quien alega hechos falsos a fin de producir el despido al trabajador, evitando así darle algún pago que le corresponde como son los beneficios laborales

En relación en analizar si es suficiente la normatividad de los despidos fraudulentos, se concluyó que el despido fraudulento si debería ser incorporado en una normatividad laboral, al igual que toda clase de despido, ante ellos debería existir un pronunciamiento del congreso, a fin de ayudar y facilitar al legislador de que emitida pronunciamientos de acorde a ley. Sin embargo, debemos tomar en cuenta que el derecho laboral por naturaleza es cambiante.

Respecto en analizar si es relevante la buena fe contractual del empleador en los despidos fraudulentos, de la investigación y de la información obtenida de las entrevistas, se puede afirmar que si es relevante que el empleador durante toda la relación laboral con el trabajador, actúe de buena fe, ya que este es la parte más fuerte de la relación laboral, y es este quien toma decisiones en base al trabajo realizado; Sin embargo, tiene que tener en cuenta, que en cada decisión que tome, no debe vulnerar derechos de los trabajadores y debe cumplir con todas sus obligaciones, ya que de lo contrario, entraría en conflicto con el trabajador debido a que el trabajador se ha visto perjudicado, de tal manera que se dé por extinguido la relación laboral.

En relación a determinar qué derechos de los trabajadores son vulnerados en el despido fraudulento, durante todo el trabajo de investigación quedo más que claro que el derecho que se vulnera al efectuarse un despido fraudulento es el derecho al trabajo, el cual está protegido por nuestra constitución política de 1993, sin embargo, existen otros derechos que se ven vulnerados con el derecho alimentista, derecho a la seguridad social y el derecho pensionario al dejar de realizar aportes al SNP o SPP.

VI. Recomendaciones

Luego de realizar las conclusiones detalladamente, se procede a dar las siguientes recomendaciones:

Con respecto a la vulneración del principio de buena fe del empleador, se recomienda a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), quien es la entidad que tiene como misión que se cumpla el compromiso de velar por el respecto de los derechos laborales de los trabajadores, cumpla con otras de funciones, el cual es imponer las sanciones correspondientes ante el incumplimiento de las normas socio laborales, a fin de combatir con estos malos empleadores que abusando del cargo y poder que tienen, violan y vulneran derechos de los trabajadores, abusando de las necesidades que tienen.

Se recomienda incorporar dentro de un marco normativo laboral al despido fraudulento, así como, toda clase despido que se presente en el futuro, para ello debería existir un pronunciamiento del congreso, con la finalidad de que toda clase de despido se lleve a cabo únicamente a través de una demanda en un proceso laboral ordinario, de esta manera evitar las complejidades y confusiones a los abogados al interponer la demanda, así como también, no cause confusiones, a los magistrados al momento de calificar las demandas.

Se recomienda a ambas partes, tanto empleador y trabajadores quienes son partícipes de un contrato de trabajo, actúen durante todo el tiempo que dure la relación laboral, actúen de buena fe, ya que de lo contrario, contraerían serias consecuencias, respecto al trabajador que vulnere este principio, traer como consecuencia su despido inmediato, así causando daño no solo a él, si no a las personas que dependieran de el de ser el caso, por otro lado, en caso de los empleador, podrían ser sancionados económicamente, y en caso de las dos partes, estas consecuencias podrían empeorar en algún futuro debido a que el derecho laboral por naturaleza en cambiante, por eso es que se recomienda a ambas partes actúen de buena fe, a fin de llevar armonía y paz en su centro de trabajo.

Finalmente, se recomienda a los empleadores, que antes de causar algún perjuicio a algún trabajador, provocando de esta manera su despido inmediato, piensen que no solo le están haciendo daño al trabajador, si no a sus familiar y personas que depende del sueldo que lleva a su hogar el trabajador producto de sus labores realizadas.

Referencias

- Begoña, I. (1992). *Técnicas y métodos en Investigación cualitativa*. 101-116.
- Blancas, C. (2003). La protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción constitucional. *Revista Derecho & Sociedad de la PUCP*. Recuperado de:
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17366/17651>
- Cisterna, F. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa, 14(1), 61-71
- Coaguila, E. A. (2016). El despido y la adecuada protección en la jurisprudencia. (Tesis de posgrado, Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, Perú). Recuperado de:
http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/151/Eloy_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Díaz, I. (2011). Límites a las cláusulas modificativas a las cláusulas modificativas de la responsabilidad en el derecho moderno de los contratos. *Revista de derecho privado*, 127-178.
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo editorial de la PUCP. Recuperado de:
<https://rubio.pe/wp-content/uploads/2019/06/Derecho-Individual-del-trabajo-en-el-Per%C3%BA.pdf>
- Gamonal, S. (2017). El despido libre en el contrato de trabajo estadounidense. *Revista chilena de derecho privado*. Recuperado de:
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rchdp/n28/0718-8072-rchdp-28-0053.pdf>
- García, Y. G. (2016). La extensión del pago de remuneraciones devengadas a la restitución por despido incausado o fraudulento. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú). Recuperado de:

http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5872/GarciaCardenas_Y.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6° ed.). México. Editorial Mc Graw Hill Interamericana editores

Huanayque, J. C. (2017). análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Arequipa. (tesis de pregrado, Universidad Nacional De San Agustín, Arequipa, Perú). Recuperado de:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4694/DEhucojc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Irureta, P. (2011). Vigencia del principio de la buena fe en el derecho del trabajo chileno. *Revista Ius Et Praxis*, 133-188.

Lora, G. (2010). La desigualdad de la relación laboral y su impacto en el proceso. *Revista Ius Et Veritas de la PUCP*. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12123/12688>

Monsalve, V. (2008). La buena fe como fundamento de los deberes precontractuales de conducta: Una doctrina europea en construcción. *Revista de derecho de la universidad del norte*, 30-74.

Murillo, J. (2007). *La entrevista: Metodología de la investigación*. Madrid, España.

Neves, J. (2015). El despido en la legislación y en la jurisprudencia del tribunal constitucional y los plenos jurisprudenciales supremos en materia laboral. *Revista de derecho de la universidad católica del Perú*, 227-232.

Palavecino, C. Los principios del derecho del trabajo. 1-25.

Rojas, I. (2014). La indemnización por término de contrato de trabajo: Instrumento de protección ante el despido. *Revista Ius Et Praxis*, 91-122.

- Rojas, I. (2014). La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido. *Revista Ius Et Praxis*, 91-122.
- Santa Cruz, A. R. (2015). La inclusión de la ley 728 - el despido incausado, fraudulento para la didáctica profesional bajo el régimen de la actividad privada. (Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipan, Pimentel, Perú). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/500/SANTA%20CRUZ%20BECERRA%20ALEX%20RAUL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sagastume, F. Despido injustificado: mecanismos y normativa legal como forma de protección al trabajador. Recuperado de <https://www.ehu.eus/documents/3012743/4522771/Sagastume-Leytan-Flor-de-Maeria.pdf>
- Solarte, A. (2004). La buena fe contractual y los deberes secundarios de conducta. *Revista Universitas*, 282-315.
- Toyama, J. (2005). Impacto de las sentencias laborales del tribunal constitucional sobre el mercado de trabajo del 2002 al 2005. *Revista Ius Et Veritas*. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11804/12370>
- Ugarte, J. L. (2011). Los derechos fundamentales del trabajador y la buena fe en el debate español. *Revista de derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 141-164.

Anexos

Anexo N°. 01 Tabla de Categorización

TABLA DE CATEGORIZACION					
"La Vulneración del Principio de Buena Fe Contractual en los Despidos Fraudulentos"					
Problema	Objetivos	Método	Concepto	Categorías	Subcategorías
Problema General: ¿Cuál es el motivo de la vulneración del principio de buena fe contractual en los despidos fraudulentos?	Objetivo General: Determinar cuál es el motivo de la vulneración del principio de buena fe contractual en los despidos fraudulentos	Entrevista / Investigador	Esta nueva clase despedido nació a raíz de un pronunciamiento del tribunal constitucional y actualmente no se encuentra dentro de un marco normativo, este despedido se presenta cuando el empleador con ánimo perverso quiere perjudicar al trabajador utilizando el engaño para que así ponga término al contrato de trabajo.	1. La Normativa en los despidos Fraudulentos	1.1. Falta de Normatividad 1.2. Falta de sanción al empleador
Problema Especifico 1: ¿Es suficiente la normativa en los despidos fraudulentos?	Objetivo Especifico 1: Analizar si es suficiente la normativa en los despidos fraudulentos	Entrevista / Investigador	El principio de buena fe tiene como característica fundamental la confianza y la honestidad de las partes contractuales. Sin embargo, solo se tomará en cuenta en el presente trabajo de investigación la vulneración del principio de buena fe en los empleadores, ya que estos abusando del poder y facultades que poseen van a atribuirle al trabajador hechos falsos e inexistentes con el único fin de provocar su despedido.	2. La buena fe contractual de los empleadores	2.1. Buena fe de los empleadores 2.2. Buena fe de los trabajadores 2.3. Límites a la subordinación
Problema Especifico 2: ¿Es relevante la buena fe contractual del empleador en los despidos fraudulentos?	Objetivo Especifico 2: Analizar si es relevante la buena fe contractual del empleador en los despidos fraudulentos	Entrevista / Investigador		Son un conjunto amplio de obligaciones que debe cumplir y respetar el empleador, dicho derechos se encuentran protegidos por la constitución y tipificados en una serie de normas y leyes. Como, por ejemplo, tenemos a que toda persona tiene derecho al trabajo y este derecho se encuentra protegido por la constitución, así como también a la libre elección de trabajo y la protección contra el desempleo, entre otras.	3. Derecho de los Trabajadores

Anexo N° 02 Instrumento

“LA VULNERACION DEL PRINCIPIO DE BUENA FE CONTRACTUAL EN LOS DESPIDOS FRAUDULENTOS”

ENTREVISTA

Tengo a bien comunicarle que la presente entrevista se esta realizando con la finalidad de recopilar datos referentes al tema: “La vulneración del principio de buena fe contractual en los despidos fraudulentos”, las respuestas que se obtengan de la presente entrevista serán debidamente procesadas, con el fin de contribuir a la investigación que se está realizando.

Quiero manifestarle las gracias por colaborar con esta investigación al responder las preguntas que se plantean a continuación:

1. ¿Cree usted que es importante ubicar dentro de un marco normativo al despido fraudulento y no tenerlo como precedente vinculante?
2. ¿Cuál cree que es el motivo por el cual el despido fraudulento no ha sido incorporado hasta la actualidad dentro de un marco normativo?
3. ¿Qué relación cree usted que tiene la vulneración del principio de buena fe para que se efectuó un despido fraudulento?
4. ¿Cree usted que es importante la buena aplicación del principio de buena fe en una relación contractual?
5. ¿Cuál cree que es el motivo por la cual los empleadores abusan del poder que tienen para vulnerar el principio de buena fe y despedir al trabajador?

6. ¿Qué derechos laborales del trabajador son vulnerados al efectuar un despido fraudulento? ¿Por qué?

Anexo N° 03 Validación de la Entrevista

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Magister:

Presente:

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de Derecho de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, requiere validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Derecho

El título de mi Tesis es: "La Vulneración del Principio de Buena Fe Contractual en los Despidos Fraudulentos" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Derecho.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las Categorías y subcategorías
- Cuadro de Categorización
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Pérez Paucar Luis Alberto
DNI N° 76535388

DEFINICION CONCEPTUALES DE LAS CATEGORIAS Y SUB CATEGORIAS

I. La Normativa en los despidos Fraudulentos

II.

La normatividad jurídica son las disposiciones legales en forma de normas jurídicas establecidas por organismos normativos designados formalmente por el Estado. Forma parte de la legislación de un país. En este sentido, es un instrumento jurídico para la disposición de leyes y normas jurídicas, que son establecidas por el cuerpo legislativo estatal y presentan sanciones formales por su incumplimiento. Es por ese Motivo que se analizara que tan importante es que esta clase de despido se encuentre dentro de un marco normativo.

Sub Categorías:

- Falta de Normatividad
- Falta de Sanción al empleador

II. La buena fe contractual de los empleadores

El principio de buena fe con el transcurso del tiempo no solo es una regla de conducta, sino también un criterio de juicio o método de la decisión judicial. Su contenido concreto deberá irse actualizando en las decisiones judiciales y en las opiniones doctrinales, pero no por la remisión a reglas éticas, modelos de comportamiento, principios morales o en general consideraciones que no son propiamente jurídicas.

Sub Categorías:

- Buena fe de los empleadores
- Buena fe de los trabajadores
- Limites a la Subordinación

III. Derecho de los Trabajadores

Son un conjunto de obligaciones que debe cumplir el empleador y que están reguladas por una serie de normas y leyes del estado peruano. En el Perú, las instituciones encargadas de velar por los derechos que le corresponden al trabajador son el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial a través de los juzgados laborales y otras salas.

Sub Categorías:

- Derecho al Trabajo

Certificado de validez del contenido del instrumento

- MD: Muy desacuerdo
 D: Desacuerdo
 A: Acuerdo
 MA: Muy de acuerdo

N°	Categorías	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	Categoría 1: La Normativa en los despidos Fraudulentos													
1	¿Cree usted que es importante ubicar dentro de un marco normativo al despido fraudulento y no tenerlo como precedente vinculante?			X				X				X		
2	¿Cuál cree que es el motivo por el cual el despido fraudulento no ha sido incorporado hasta la actualidad dentro de un marco normativo?			X				X				X		
	Categoría 2: La buena fe contractual de los empleadores													
3	¿Qué relación cree Usted que tiene la vulneración del principio de buena fe para que se efectuó un despido fraudulento?			X				X				X		
4	¿Cree ustedes que es importante la buena aplicación del principio de buena fe en una relación contractual?			X				X				X		
5	¿Cuál cree que es el motivo por la cual los empleadores abusan del poder que tienen para vulnerar el principio de buena fe y despedir al trabajador?			X				X				X		
	Categoría 3: Derecho de los Trabajadores													
6	¿Qué derechos laborales del trabajador son vulnerados al efectuarse un despido fraudulento? ¿porqué?			X				X				X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del validador: Dr. / Mg:

Esperidita Derecho Saband

Especialidad del validador:

Valdivia Cotruig Manuel

DNI:.....
43234498

18 de setiembre del 2019


FIRMA DEL EXPERTO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Magister:

Presente:

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de Derecho de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, requiere validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Derecho

El título de mi Tesis es: "La Vulneración del Principio de Buena Fe Contractual en los Despidos Fraudulentos" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Derecho.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las Categorías y subcategorías
- Cuadro de Categorización
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Pérez Paucar Luis Alberto
DNI N° 76535388

DEFINICION CONCEPTUALES DE LAS CATEGORIAS Y SUB CATEGORIAS

I. La Normativa en los despidos Fraudulentos

II.

La normatividad jurídica son las disposiciones legales en forma de normas jurídicas establecidas por organismos normativos designados formalmente por el Estado. Forma parte de la legislación de un país. En este sentido, es un instrumento jurídico para la disposición de leyes y normas jurídicas, que son establecidas por el cuerpo legislativo estatal y presentan sanciones formales por su incumplimiento. Es por ese Motivo que se analizara que tan importante es que esta clase de despido se encuentre dentro de un marco normativo.

Sub Categorías:

- Falta de Normatividad
- Falta de Sanción al empleador

II. La buena fe contractual de los empleadores

El principio de buena fe con el transcurso del tiempo no solo es una regla de conducta, sino también un criterio de juicio o método de la decisión judicial. Su contenido concreto deberá irse actualizando en las decisiones judiciales y en las opiniones doctrinales, pero no por la remisión a reglas éticas, modelos de comportamiento, principios morales o en general consideraciones que no son propiamente jurídicas.

Sub Categorías:

- Buena fe de los empleadores
- Buena fe de los trabajadores
- Limites a la Subordinación

III. Derecho de los Trabajadores

Son un conjunto de obligaciones que debe cumplir el empleador y que están reguladas por una serie de normas y leyes del estado peruano. En el Perú, las instituciones encargadas de velar por los derechos que le corresponden al trabajador son el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial a través de los juzgados laborales y otras salas.

Sub Categorías:

- Derecho al Trabajo

Certificado de validez del contenido del instrumento

- MD: Muy desacuerdo
 D: Desacuerdo
 A: Acuerdo
 MA: Muy de acuerdo

N°	Categorías	Pertinencia			Relevancia			Claridad			Sugerencias
		M D	D A	A M	M D	D A	A M	M D	D A	A M	
	Categoría 1: La Normativa en los despidos Fraudulentos										
1	¿Cree usted que es importante ubicar dentro de un marco normativo al despido fraudulento y no tenerlo como precedente vinculante?		X			X			X		
2	¿Cuál cree que es el motivo por el cual el despido fraudulento no ha sido incorporado hasta la actualidad dentro de un marco normativo?		X			X			X		
	Categoría 2: La buena fe contractual de los empleadores										
3	¿Qué relación cree Usted que tiene la vulneración del principio de buena fe para que se efectuó un despido fraudulento?			X		X				X	
4	¿Cree ustedes que es importante la buena aplicación del principio de buena fe en una relación contractual?			X		X			X		
5	¿Cuál cree que es el motivo por la cual los empleadores abusan del poder que tienen para vulnerar el principio de buena fe y despedir al trabajador?			X		X			X		
	Categoría 3: Derecho de los Trabajadores										
6	¿Qué derechos laborales del trabajador son vulnerados al efectuarse un despido fraudulento? ¿porqué?				X	X			X		

Observaciones:.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del validador: Dr. / Mg: WALTER CECILIO PERALTA CABRERA.....

DNI: 07765439.....

Especialidad del validador: PERFECHO LABORAL.....



FIRMA DEL EXPERTO

18 de setiembre del 2019

Anexo N° 04 Entrevista



San Juan de Lurigancho, 01 de octubre de 2019

CARTA N° 034-2019/CP DER./UCV S.J.L.

Dra. Natividad Julia Lucas Solís
Magistrada

37° Juzgado de Trabajo Permanente con Sub. Especialidad en Contencioso Administrativo Laboral y Previsional de la Corte Superior de Justicia de Lima
Presente.-

De mi especial consideración:

Es grato saludarlo(a) cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Campus Lima Este y, a la vez, presentar a el/la estudiante PEREZ PAUCAR LUIS ALBERTO, identificado(a) con DNI N° 76535388, código universitario N° 6500032529 de la Carrera Profesional de Derecho del XII Ciclo; quien se encuentra desarrollando su trabajo de Investigación titulado: *“La vulneración del principio de buena fe contractual en los despidos fraudulentos”*

En ese sentido, solicito a su digno despacho otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, para realizarle una entrevista.

Consideramos que este estudio impactará positivamente en su institución y en la sociedad; y, permitirá que el/la estudiante realice su trabajo de investigación dada la importancia del tema a tratar.

Agradeciéndole por la atención a la presente, aprovechamos la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Dra. Gladys Consuelo Esperanza Landauere Gonzales
Coordinadora Académica de la C.P. de Derecho
UCV – Campus San Juan de Lurigancho

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ENTREVISTA A LA DR. NATIVIDAD JULIA LUCAS SOLIS

Magistrada del 37° Juzgado de trabajo permanente con Sub. Especialidad en Contencioso Administrativo Laboral y Previsional de la Corte Superior de Justicia de Lima

I categoría

1. ¿Cree usted que es importante ubicar dentro de un marco normativo al despido fraudulento y no tenerlo como precedente vinculante?

Creo que sí, a fin que se incorpore a las otras causas de despido y su regulación beneficiaría no solo a los trabajadores, empleadores sino a los operadores de la Administración de Justicia para su aplicación de manera precisa. Que, si bien es cierto los precedentes vinculantes llenan el vacío legislativo y establecen criterios de interpretación aclarando las omisiones del legislador, también es verdad que ello no es óbice para que se encuentre en el marco normativo.

2. ¿Cuál cree que es el motivo por el cual el despido fraudulento no ha sido incorporado hasta la actualidad dentro de un marco normativo?

En razón que fueron zanjados por las resoluciones de la judicatura entendida esta como el TC, PJ, plenos jurisdiccionales estableciendo la predictibilidad para resolver el caso, así como el marco normativo y el legislador a pospuesto la urgencia de legislar.

II Categoría

3. ¿Qué relación cree Usted que tiene la vulneración del principio de buena fe para que se efectúe un despido fraudulento?

En toda relación contractual prima la buena fe de las partes contratantes, y el contrato de trabajo no escapa a ello por lo que ambas partes empleador y trabajador están en la obligación de cumplir con lo acordado, y en caso de incumplimiento deben asumir las consecuencias, por tanto, si el trabajador es el que la incumple puede ser despedido estando a la gravedad de la falta incurrida.

4. ¿Cree usted que es importante la buena aplicación del principio de buena fe en una relación contractual?

Es importante, necesaria y obligatoria, pues puestas las reglas claras estas se deben cumplir.



PODER JUDICIAL



NATIVIDAD JULIA LUCAS SOLÍS
JUEZ TITULAR
37° Juzgado de Trabajo Permanente Subespecialidad
Contencioso Administrativo Laboral y Previsional
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

5. ¿Cuál cree que es el motivo por la cual los empleadores abusan del poder que tienen para vulnerar el principio de buena fe y despedir al trabajador?

Me parece que se pueden dar por diferentes motivos, pues el empleador es la parte más fuerte de la relación, y puede ser por no querer cumplir con las normas laborales que incluyen beneficios al trabajador, también no proporcionar estabilidad en el trabajo, por ser un obstáculo al efectuar denuncias, al querer ser parte de un sindicato, etc.

III Categoría

6. ¿Qué derechos laborales del trabajador son vulnerados al efectuarse un despido fraudulento? ¿Por qué?

Se ve afectado el derecho alimentario al privarlo de una remuneración que venía gozando de manera permanente, la estabilidad en el empleo, ser privado del derecho a la seguridad social referido a la atención de salud del trabajador y familia, en el futuro su derecho pensionario al dejar de aportar al sistema de pensiones SNP o SPP.

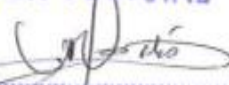


Perez Paucar Luis Alberto

Dni: 76535388

Entrevistador

PODER JUDICIAL



NATIVIDAD JULIA LUCAS SOLIS
JUEZ TITULAR

37° Juzgado de Trabajo Permanente Subespecializado
Contencioso Administrativo Laboral y Previsión
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA

Dra. Lucas Solis Natividad Julia

Juez titular

Entrevistada



San Juan de Lurigancho, 09 de octubre de 2019

CARTA N° 049-2019/CP DER./UCV SJL

Dr. Walter Cecilio Peralta Cabrera
Especialista en Derecho Laboral
Presente.-

De mi especial consideración:

Es grato saludarlo(a) cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Campus Lima Este y, a la vez, presentar a el/la estudiante PEREZ PAUCAR LUIS ALBERTO, identificado(a) con DNI N° 76535388, código universitario N° 6500032529 de la Carrera Profesional de Derecho del XII Ciclo; quien se encuentra desarrollando su trabajo de Investigación titulado: *"La vulneración del principio de buena fe contractual en los despidos fraudulentos"*

En ese sentido, solicito a su digno despacho otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, para realizarle una entrevista.

Consideramos que este estudio impactará positivamente en su institución y en la sociedad; y, permitirá que el/la estudiante realice su trabajo de investigación dada la importancia del tema a tratar.

Agradeciéndole por la atención a la presente, aprovechamos la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



Dra. Gladys Consuelo Esperanza Landaure Gonzales
Coordinadora Académica de la C.P. de Derecho
UCV – Campus San Juan de Lurigancho

ENTREVISTA AL DOCTOR WALTER PERALTA

¿Cree usted que es importante ubicar dentro de un marco normativo al despido fraudulento y no tenerlo como precedente vinculante?

Al respecto cabría decir que toda la normatividad debe estar establecido en una norma, si bien es cierto que la jurisprudencia es necesaria y sobre todo que puede hacer el cumplimiento de la vinculación económica laboral que puede haber, de manera personal establezco que debería estar establecido en una normatividad.

¿Cuál cree que es el motivo por el cual el despido fraudulento no ha sido incorporado hasta la actualidad dentro de un marco normativo?

No ha sido establecido dentro de un marco normativo porque esto conforme va avanzando el tiempo el derecho laboral es completamente cambiante, por esta razón es que el despido fraudulento es algo nuevo que recién está establecido a través de una jurisprudencia a ello va de que esto con el tiempo se va a volver una norma.

¿Qué relación cree usted que tiene la vulneración del principio de buena fe para que se efectúe un despido fraudulento?

Todo se supone en el ámbito laboral que se hace de buena fe, toda relación laboral de buena fe, por cuanto la vulneración a este principio genera el despido. Ya que a veces mucho de ellos, es que los empleadores de manera fraudulenta, sin razón, hacen que los trabajadores cometan errores para que de esa manera despedirlos, pero esto debe acabar de una u otra manera.

¿Cree usted que es importante la buena aplicación del principio de buena fe en una relación contractual?

Como reitero, la buena fe en una relación laboral debe plasmarse en una norma porque, como reitero, hay malos empleadores que se cogen de este principio de buena fe, pero hacen caer en estas diferencias o hacen que los trabajadores cometan errores y ellos se abalan, para despedirlos a los mismo, en cuanto no tienen, conocimiento y muchas veces para ellos, se restan también los compañeros de trabajo, ya que gozan de una simpatía con el empleador y por lo tanto inducen a los trabajadores a que hagan errores por ejemplo: les buscan una pelea, disgusto o mucho de ello es que lo incitan errores y con ello se aprovecha el empleador para despedirlos.

¿Cuál cree que es el motivo por la cual los empleadores abusan del poder que tienen para vulnerar el principio de buena fe y despedir al trabajador?

Bueno, en estos casos el motivo que tienen algunos empleadores es que tiene un poco mas de dinero que el otro y por la propia necesidad de los trabajadores que abusan de ese derecho y por esa razón despidos a los trabajadores, si bien es cierto el artículo 9 del Decreto Supremo 00397- TR, establece que los empleadores podrán modificar, cambiar la forma del trabajo, y muchas veces lo hacen yendo en contra de los derechos del trabajador, y el trabajador al no poder cumplir el cambio de horario, la forma de trabajo se valen de eso para despedir a los trabajadores.

¿Qué derechos laborales del trabajador son vulnerados al efectuar un despido fraudulento?
¿Por qué?

Si bien es cierto, el derecho al trabajo es un derecho fundamental, también es cierto, la conservación del mismo, ahora estos derechos durante la entrevista hemos desarrollado que muchas veces de los depende de la bondad, o el espíritu que tenga el empleador, porque a veces se levanta con el pie izquierdo y comienzan a renegar con los propios trabajadores y se desquitan, es por esa razón es que estos señores empleadores despiden hasta porque no les saluda, y esto genera agravio a los propios trabajadores que abusando de su necesidad de conseguir trabajo de llevar algo para la casa, abusan de ese derecho para despedirlos.



Pérez Paucar Luis Alberto

Dni: 76535388

Entrevistador



Dr. Peralta Cabrera Walter Cecilio

Dni: 07765439

Entrevistado

Anexo N° 05 Acta de sustentación primera jornada – Tesis



DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

JORNADA DE INVESTIGACIÓN N° 1
ACTA DE SUSTENTACIÓN

El Docente encargado de evaluar el trabajo de investigación, PRESENTADO EN LA MODALIDAD DE: Desarrollo de Tesis

Por el autor(a):
Perez Paucar, Luis Alberto.

Cuyo Título es: La Vulneración del principio de buena fe contractual en los despidos fraudulentos

Facultad: Derecho

Escuela: Derecho

Reunido en la fecha con el estudiante acordó darle el calificativo de:*

Lima 24 de octubre de 2019

Se recomienda levantar las siguientes observaciones:

*Consigna el tipo de estudio
e incluye la cita*

Docente asesor

*HABILITADO (Pase a la segunda fase) o INHABILITADO