

---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA  
POLÍTICA  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**LA TRANSFORMACIÓN DEL DESPIDO ARBITRARIO  
INCAUSADO, CON CONEXIÓN A SU CONFIGURACIÓN Y  
PROTECCIÓN EN LA JURISPRUDENCIA PERUANA DEL  
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL  
GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN DERECHO Y  
CIENCIA POLÍTICA**

**AUTORA**

**Mestas Navarro, Paulina Milagros  
ORCID: 0000-0003-2873-106X**

**ASESORA**

**De Lama Villaseca, Maria Violeta  
Orcid: 0000-0002-5084-5170**

**CAÑETE- PERÚ 2021**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR/AUTORA**

**Mestas Navarro, Paulina**

**ORCID: 0000-0003-2873-106X**

**Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de  
Pregrado, cañete, Perú**

### **ASESORA**

**De Lama Villaseca, Maria Violeta**

**Orcid: 0000-0002-5084-5170**

**Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de  
Derecho y Ciencia Política  
Escuela Profesional de Derecho, cañete, Perú**

## **JURADO**

**Dr. RAMOS HERRERA WALTER (PRESIDENTE)**

**ORCID ID: 0000-0003-3344-505X**

**Mgtr. CONGA SOTO ARTURO (MIEMBRO)**

**ORCID ID: 0000-0003-3745-2898**

**Mgtr. VILLAR CUADROS MARYLUZ (MIEMBRO)**

**ORCID ID: 0000-0002-0543-5244**

**JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA**

**Dr. RAMOS HERRERA WALTER  
PRESIDENTE**

**Mgtr. CONGA SOTO ARTURO  
MIEMBRO**

**Mgtr. VILLAR CUADROS MARYLUZ  
MIEMBRO**

**MARIA VIOLETA DE LAMA VILLASECA  
ASESORA**

## AGRADECIMIENTO

A Dios principalmente por darme la vida y permitirme seguir estudiando en tan prestigiosa universidad.

A mi madre y mi familia por apoyarme siempre en este sueño de ser una gran profesional y no dejarme de lado, a mi Docente por el apoyo brindando para realizar este trabajo de investigación.

*Paulina Mestas Navarro*

## **DEDICATORIA**

A Dios, porque sin él no seríamos nada y no estaríamos estudiando en tan prestigiosa universidad.

A mi madre porque siempre me apoyo en mis estudios y nunca me dejo de lado y a la universidad por darnos este tipo de oportunidad de seguir luchando por mis sueños, Realizando este tipo de trabajos.

*Paulina Mestas Navarro.*

## RESUMEN

El problema hallado en la investigación fue ¿Cómo se ha transformado el despido arbitrario incausado, con conexión a su configuración y protección en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional?

Sostuvo como objetivo general Determinar la transformación del despido arbitrario incausado, con conexión a su configuración y protección frente, en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Así mismo, tuvo como metodología cuantitativa- cualitativa, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad del análisis fue analizar los objetivos generales y específicos para así determinar por medios de pequeños resúmenes lo que dicen los autores respecto al despido arbitrario incausado; y como instrumentos de guía de observación. Los resultados de investigación revelaron que la transformación del despido arbitrario incausado, con conexión a su configuración y protección en la jurisprudencia peruana del juzgado legislativo, está relacionado al despido fraudulento sin causalidad alguna; y los 5 describen etapas donde se encuentra en los artículos y autores relacionados a la ley, doctrinas. En conclusión, después del análisis sobre cómo se ha transformado el despido arbitrario incausado, con conexión a su configuración y protección en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional se obtuvo que en los 12 cuadros comparativos, 3 de los autores explican la circunstancias que viven los trabajadores por un despido arbitrario incausado.

Palabras claves: Configuración, Despido arbitrario incausado, Jurisprudencia, Protección, Tribunal Constitucional.

## BSTRACT

The problem found in the investigation was: How has the unlawful arbitrary dismissal been transformed, with connection to its configuration and protection in the case law of the Constitutional Court?

It held as a general objective to determine the transformation of the unjust arbitrary dismissal, with connection to its configuration and protection against, in the case law of the Constitutional Court. Likewise, it had a quantitative-qualitative methodology, a descriptive exploratory level, and a non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was to analyze the general and specific objectives in order to determine by means of small summaries what the authors say about the unlawful arbitrary dismissal; and as observation guide instruments. The investigation results revealed that the transformation of the unlawful arbitrary dismissal, with connection to its configuration and protection in the Peruvian jurisprudence of the legislative court, the 4 that speaks about the identification is related to the fraudulent dismissal without any cause; and the 5 describe stages where it is found in the articles and authors related to the law, doctrines. In conclusion, after the analysis of how the unlawful arbitrary dismissal has been transformed, with connection to its configuration and protection in the Constitutional Court's jurisprudence, it was obtained that in the 12 comparative tables, 3 of the authors explain the circumstances experienced by workers by an unlawful arbitrary dismissal.

Keywords: Configuration, Unlawful arbitrary dismissal, Jurisprudence, Protection, Constitutional Court.

## INDICE

<b>la Transformación Del Despido Arbitrario Incausado, Con Conexión A Su Configuración Y Protección En La Jurisprudencia Peruana Del Tribunal Constitucional.....</b>	<b>I</b>
<b>Equipo De Trabajo .....</b>	<b>II</b>
<b>Jurado Evaluador De Tesis Y Asesora.....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Asesora.....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Agradecimiento .....</b>	<b>IV</b>
<b>Dedicatoria .....</b>	<b>V</b>
<b>Resumen.....</b>	<b>VI</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>VII</b>
<b>I. INTRODUCCION.....</b>	<b>12</b>
<b>1.1. Descripción De La Realidad Problemática.....</b>	<b>12</b>
<b>1.2. Problema de investigación .....</b>	<b>13</b>
<b>1.3. Objetivos de la investigación.....</b>	<b>14</b>
<b>1.4. Justificación de la investigación.....</b>	<b>14</b>
<b>II. REVISION DE LA LITERATURA.....</b>	<b>15</b>
<b>2.1. Antecedentes.....</b>	<b>15</b>
<b>2.2. Bases Teóricas de la Investigación .....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.1. Derecho Laboral .....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.1.1. Concepto .....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.2. Elementos Del Derecho Laboral.....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.2.1. El Derecho al Trabajo Como Derecho Social.....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.2.2. El Derecho al Trabajo Como Garantía Social. ....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.2.3. La Naturaleza Personal De los Servicios Laborales .....</b>	<b>18</b>
<b>2.2.2.4. Jornada De Trabajo.....</b>	<b>18</b>
<b>2.2.2.5. La Cantidad Y Calidad Del Trabajador.....</b>	<b>19</b>
<b>2.2.2.6. Salario. ....</b>	<b>19</b>
<b>2.2.3. Tipos De Salario .....</b>	<b>20</b>

2.2.3.1. Integración De Salario.....	20
2.2.3.2. Salario Mínimo.....	20
2.2.3.3. Derecho Laboral: Conoce Tus Derechos Laborales.....	21
2.2.3.4. Asignación Familiar.....	22
2.2.4. El Contrato De Trabajo .....	23
2.2.4.1. Concepto .....	23
2.2.4.2. Aspectos importantes del contrato de trabajo. ....	24
2.2.4.3. Requisitos Del Contrato Individual Del Trabajo.....	25
2.2.4.4. Sujetos Del Contrato.....	25
2.2.4.4.1.El Trabajador.....	25
2.2.4.4.2.El Empleador.....	26
2.2.4.4.3.Características.....	27
2.2.4.5. Clases Del Contrato De Trabajo.....	28
2.2.4.5.1.Contrato Escrito.....	28
2.2.4.5.2.Contrato Término Fijo. ....	29
2.2.4.5.3.Contrato Término Indefinido. ....	29
2.2.4.5.4.Elementos Del Contrato De Trabajo.....	29
2.2.5. El Despido .....	30
2.2.5.1. Concepto. ....	30
2.2.5.2. Elementos Característicos.....	30
2.2.5.3. Clases De Despido En La Ley De Productividad Y Competitividad Laboral.....	31
2.2.5.3.1.Despido Justificado O Despido Laboral. ....	31
2.2.5.3.2.Despido Nulo. ....	32
2.2.5.3.3.Despido Arbitrario.....	33
2.2.5.3.4.Despido Indirecto O Acto De Hostilidad. ....	35
2.2.5.4. Clases De Despido Según El Tribunal Constitucional.....	36
2.2.5.4.1.Despido Incausado.....	36

2.2.5.4.2.Despido Fraudulento. ....	37
2.2.5.4.3.La Impugnación Del Despido. ....	37
2.2.6. Daño Moral.....	38
2.2.6.1. Concepto .....	38
2.2.6.2. Otras Teorías Sobre El Daño Moral. ....	39
2.2.6.3. Daño Generado Por Los Despidos.....	39
2.2.6.4. Los Elementos De Responsabilidad Civil. ....	40
2.2.6.5. El Daño Causado: .....	40
2.2.6.5.1.Es La Perdida Contra Aquel Interés Del Individuo En La Vida Con La Relación Social, El Cual Este Derecho Considera.....	40
2.2.6.5.2.La Cuantificación Del Daño Moral En El Despido Incausado Fraudulento. ....	40
2.2.6.5.3.La Configuración Del Despido Incausado En La Stc N° 1124-2019- Aa/Tc,.....	41
2.3. Marco conceptual.....	42
<b>III. HIPOTESIS.....</b>	<b>43</b>
<b>IV. METODOLOGÍA .....</b>	<b>44</b>
4.1. Tipo de investigación .....	44
4.2. Nivel de investigación .....	44
4.3. Diseño de la investigación.....	44
4.4.Unidad de análisis .....	44
4.9. Principios éticos.....	46
<b>V. RESULTADOS .....</b>	<b>48</b>
5.1. Resultados .....	47
5.2. Análisis de los Resultados .....	51
<b>VII. CONCLUSIONES .....</b>	<b>54</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>53</b>
<b>VIII. Bibliografía .....</b>	<b>57</b>
<b>IX. ANEXOS .....</b>	<b>59</b>

Anexo 1: Instrumento De Recolección De Datos .....	59
Anexo 2: Declaración de compromiso ético y no plagio .....	60
Anexo 3 cronograma.....	61
Anexo 4. Presupuesto .....	62

## **I. INTRODUCCION**

### **1.1. Descripción De La Realidad Problemática**

La Constitución Política del Perú del año 1993, estableció que el trabajo, es una disposición de derecho esencial y principalmente de una única persona humana, la cual se aplica esta constitución en una extensa escala a los preámbulos del derecho al trabajo, se presumía que el trabajador solo conseguía ser destituido por un fundamento justificado. En la nueva área constitucional y legal se ha acreditado firmezas en la relación laboral entre ambos empleadores, tal posición, se han cambiado por asunto de procesos judiciales y se han inspirado a bastantes sentencias del tribunal constitucional, lo cual se visualiza criterios, al igual, que ha ido cambiando con el pasar del tiempo. Justamente, el despido conforma un poder al empleador para terminar la conexión laboral de manera unilateral cuya eficacia es activo y se correcta; sin embargo, ello no mezcla que no esté sujeto a límites de orden normativo, por el cual puede ser objetivo de la impugnación por parte del trabajador.

La presente investigación, estudia al despido arbitrario incausado como una de las motivaciones de terminación de la correlación entre la persona humana y la labor, que como fundación singularizada del derecho laboral y el desarrollo que se comprueba en los anuncios del tribunal constitucional donde se abordara una de las categorías jurídicas del despido reproducidas por el: despido arbitrario incausado, a fin de poner en relevancia los diversos problemas que se han ocasionado a partir de su aplicación por parte de la justicia ordinaria laboral.

Garcia (2008) en Francia, señala que en el año 1848, con caso de la revolución de febrero de este año, la oportunidad histórica que por primera vez, se enuncia al derecho al trabajo” Como parte de las demandas del movimiento de trabajadores que Organizaron dichas actividades, que guiaron a la fundación de la segunda República.

Asimismo, el gobierno francés surgió de la revolución en el año 1848 – febrero, por medio de una declaración el 25 de febrero, donde se consideró el “derecho de trabajo” y se aseguró “a dar trabajo a todos los obreros”, para lo cual creo, por iniciativa de Louis Blanc los talleres nacionales, en los que el estado empleo a los francés de escaso trabajos. (Garcia Manrique, 2010).

A pesar de la significación que tuvo en la revolución de 1848 la demanda del "derecho al trabajo", al elaborarse la Constitución Francesa de ese mismo año, éste no fue consagrado como un derecho fundamental. El artículo 8 de este texto se limitó a establecer el deber de la República de "Asegurar con asistencia fraternal la existencia de los ciudadanos necesitados, bien procurándoles trabajo en la medida de sus medios, bien prestando ayuda, cuando carezcan de familia, a los que no son capaces de trabajar". (Garcia Manrique, 2010).

## **1.2. Problema de investigación**

¿Cómo se ha transformado el despido arbitrario incausado, con conexión a su configuración y protección en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **Objetivo General**

- Determinar la transformación del despido arbitrario incausado, con conexión a su configuración y protección frente, en la jurisprudencia del tribunal constitucional.

#### **Objetivos Específicos**

- Identificar la institución del despido arbitrario incausado en la jurisprudencia del tribunal constitucional.
- Describir los supuestos de configuración del despido incausado desarrollados mediante las sentencias del tribunal constitucional.
- Describir las etapas de la protección contra el despido incausado desarrollados en las sentencias del tribunal constitucional.
- Identificar los alcances de las sentencias del tribunal constitucional en la determinación del despido arbitrario incausado.

### **1.4. Justificación de la investigación**

La investigación va tener como finalidad conocer cuál es la modificación del despido arbitrario incausado con correlación a su configuración y protección frente a la jurisprudencia del tribunal constitucional.

Estos resultados permitirán que se facilite la labor de la subsunción del problema factico del despido en figura y estructura adecuada, el cual proporcionara la fundamentación legislativa e inclusión de elementos en los procesos sobre los despidos incausados ante el tribunal constitucional.

Posteriormente, está dirigida a los trabajadores los cuales son despedidos sin causa o fraudulentamente, la Corte Suprema señala que puede demandar una indemnización por Los daños que ha generado al no percibir sus remuneraciones durante el despido y el daño moral. De igual manera la

investigación ofrecerá contribución al área del derecho laboral expone esta conjuntura de representación del despido incausado y una categorización por períodos de amparo establecido por el Tribunal Constitucional frente al despido incausado.

## **II. REVISION DE LA LITERATURA**

### **2.1. Antecedentes**

Para Velásquez (2017) en su trabajo de investigación titulado Análisis de la legislación laboral peruana en lo referente a la adecuada protección al trabajador contra el despido arbitrario según las sentencias del Tribunal Constitucional; como objetivo fue “Analizar la legislación laboral peruana y los aportes que brinda el Tribunal Constitucional en los casos que el trabajador solicite una tutela restitutoria”. Se concluyó que siendo el precedente vinculante, no procede una acción de amparo en caso exista una vía laboral ordinaria igualmente satisfactoria para la tutela de los derechos fundamentales con excepción de aquellos supuestos en los cuales es urgente o especial brindar una tutela o cuando estemos ante hechos controvertidos que requieran una etapa probatoria.

Para (Mauricio, 2002) en su trabajo de investigación titulado El despido arbitrario en la legislación laboral peruana; tuvo como objetivo principal determinar el despido arbitrario en la legislación laboral peruana el cual se concluyó que el despido arbitrario en síntesis se puede definir como el despido injustificado, es decir el que se producen sin causa justa o quebrantado el procedimiento legamente establecido, por ello se pueden entender como manifestaciones del despedido arbitrario al despido incausado, al despido fraudulento e incluso al despido nulo. Las dos primeras son creaciones del Tribunal Constitucional, mientras que la última se encuentra establecida en el Decreto Supremo N° 003-97-TR (Mauricio, 2002).

Así también, (ETHEL), nos dice en su averiguación titulada “El Criterio de los Jueces para Determinar la Indemnización por Daño Moral y el Resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional” 2017 – Universidad Privada del Norte; propuesto por Corrales Melgarejo como: la remuneración del trabajador, es obligación, experiencia, porte y capacidad, vulnerabilidad, raja al honor, calumnia, vigor, gravamen emparentado y descendientes mayores bajuno el facultad del trabajoso que se encuentren enfermos o discapacitados; asimismo, concluye señalando que el criterio ahijado por los Jueces no permite de ninguna modo un perfeccionamiento justo, al trabajoso deteriorado de un despido anticonstitucional en la Corte Superior de Justicia de La Libertad del tiempo 2011-2016; en los 21 juicios revisadas, únicamente se utilizó la sana crítica, empero no es orgulloso para calibrar el monto indemnizatorio; debiéndose complementar con otros criterios; siendo por ello que en los 21 juicios no se llegó a calibrar que exista una mejora equitativo (Ethel, 2007, pág. 228).

(CORRALES MELGAREJO & ACEVEDO ZARATE) según la investigación en su artículo nos dice que “El Daño Moral Por Responsabilidad Contractual en los Despidos Inconstitucionales”, anunciado en Procedimientos Profesionales N° 109; describen , en el parámetro del daño moral como producto de los despidos anticonstitucional, que está administrado por el independiente beneficio del objetivo legal, definido en el artículo del Código Civil, impulsado ya que se expresó veredictos jurisprudenciales heterogéneos y opuestas; y si se anhela resurgir del inconveniente del parámetro en el daño moral, ya que es una situación de juicio social, que le disminuye seguridad procedente a la justicia laboral, con la finalidad de repartir una equidad previsible, sin diferencia entre los beneficiarios (personales y empresarios) (El Daño Moral por Responsabilidad Contractual en los Despidos Inconstitucionales).

## **2.2. Bases Teóricas de la Investigación**

### **2.2.1. Derecho Laboral**

#### **2.2.1.1. Concepto**

Proceso Laboral es el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del estado y el proceso laboral, con la finalidad de mantener el orden jurídico y económico de las relaciones que se dan entre trabajadores y empleadores.(rosario, 2009).

Según (ARCE) se entiende al proceso laboral:

“como una relación jurídica o, lo que es lo mismo, como un conjunto de vinculaciones jurídicas existentes entre las personas que en él participan (demandante, demandado y juez)”. Por procedimiento debemos entender la concreción misma de las actuaciones procesales, es decir, el día a día de la actividad judicial. Tanto el proceso laboral como el procedimiento se orientan en función a principios o postulados organizativos, respectivamente. (pág. 12)

### **2.2.2. Elementos Del Derecho Laboral**

#### **2.2.2.1.El Derecho al Trabajo Como Derecho Social.**

Se describe al Derecho Social como tal debido a que, sufre una serie de transformaciones, ya que antes era un derecho de clase y hoy en es un derecho Común, agregando también que este nace de una sociedad que tiene necesidades y es de acuerdo a estas que se da.

#### **2.2.2.2.El Derecho al Trabajo Como Garantía Social.**

La definición de garantía social se especifica como la necesidad que nace de una comunidad y/o sociedad, garantía social como lo refiere el término mismo no es garantía para un solo individuo, la primera es la base para que el segundo término pueda emerger, el origen de la garantía social se da al

ganarse la Revolución Mexicana debido a una necesidad y la garantía individual se da al instaurarse en un artículo constitucional (SANGUINETI, 2017).

### **2.2.2.3.La Naturaleza Personal De los Servicios Laborales**

Los servicios para que sean calificados laborales, deberían ser proporcionados en carácter continuo por el trabajador los cuales estos son:

- Jefe a trabajador.
- El Jefe otorga salario al trabajador.
- Una jornada de trabajo.
- Disposición del trabajador.
- Debe ser un documento por escrito.
- Si no hubiera un documento por escrito la ley lo presume verdadero.
- Carga prueba: se exhiben pruebas ante la autoridad pertinente.

### **2.2.2.4.Jornada De Trabajo.**

Esta definición se encuentra estipulada en la ley, es el tiempo durante el cual el trabajador, está a disposición del patrón para prestar sus servicios y llevar a cabo su trabajo. Por acuerdo el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada laboral, este debe de estar bajo los máximos legales. La duración máxima de la jornada laboral será de 8hrs si es diurna, de 7hrs si es nocturna y de 7:30 horas si es mixta.

Según (Puntriano) para la ley a la semana un trabajador puede laborar como máximo 48 horas distribuidas en 6 días, es decir, 6 días de cada 8 horas, sin embargo, se pueden trabajar 5 días también y laborar en cada día más de 8 horas lo importante es no exceder el tope de las 48 horas a la semana.

Pongamos un ejemplo, imaginemos que una empresa se trabaja de lunes a viernes de 9 am a 6 pm, y se da 1 hora de refrigerio dicho sea el caso el tiempo de refrigerio es de 45 minutos por lo menos, pero asumamos que a empresa le da una hora de refrigerio , eso significa que el trabajador tiene ya jornada de 40 horas a la semana si el trabajador cualquiera de os días de a semana, trabaja unos minutos más , luego de su hora de salida o antes de la hora de ingreso , ese tiempo adicional se considera horas extras y la ley dice que la empresa te lo tiene que pagar , considerando un recargo del 25% adicional del valor de tu hora de trabajo de las 2 primeras horas o del 35 % a partir de la tercera hora , este pago se hace afín de mes o existe a posibilidad que acuerdes por escrito que tu empleador te va dar descanso físico a cambio (Carlos, 2018).

#### **2.2.2.5. La Cantidad Y Calidad Del Trabajador.**

Puede ser fijado por el trabajador y el patrón con un acuerdo, pero respetando los parámetros mínimos contemplados en la ley del trabajador.

Trabajos materiales: pago semanal, otros de forma: quincenal.

#### **2.2.2.6.Salario.**

Es la remuneración que debe pagar el patrón al trabajador por los servicios y/o el trabajo dado.

Se puede fijar el salario por unidad de hora, además debe de especificarse la naturaleza de ésta, debiendo constar la cantidad y la calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón en su casa proporcione para ejecutar la obra y el tiempo por el que los ponga a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto de desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo (ARCE, Abril, 2013).

Según (ARCE) El salario pues es la retribución que debe pagar el patrón a su trabajador en desarrollo. Debe ser remunerado y nunca menor al inferior salario mínimo. Para establecerlo se tomara en consideración.

### **2.2.3. Tipos De Salario**

#### **2.2.3.1. Integración De Salario**

Se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, está de acuerdo a la ley. El pago del salario no debe ser mayor a una semana para los que presten servicio material y 15 días para los demás.

Este constituido por pagos en efectivo, cuotas, gratificaciones, habitación, primas, comisiones, primas en especies o cualquier otra prestación de servicio.

Así se establece que es la suma del salario base con todas las prestaciones ilegales y extralegales que recibe el trabajador. Este salario es el que se tomara en cuenta para calcular las prestaciones tratándose de indemnizaciones o públicos.

#### **2.2.3.2. Salario Mínimo.**

Es la cantidad que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria del hijo.

Es la cantidad menor que debe recibir un trabajador por una jornada de trabajo, debe ser suficiente para satisfacer las necesidades del hogar, como jefe de familia, en el orden, material, social y cultural. Así como para proveer la educación obligatoria a los hijos.

### **2.2.3.3.Derecho Laboral: Conoce Tus Derechos Laborales.**

Los derechos individuales mínimos de un trabajador primero:

- Tiene derecho a una Remuneración mínima vital, fijada periódicamente con el gobierno, teniendo derecho a ella los trabajadores de 8 horas una jornada completa, o en forma proporcionales según la duración de la jornada.
- A la fecha la remuneración mínima vital asido fijada en s/. 750 soles.
- Segundo, el trabajador tiene derecho laborar una jornada máxima de 48 horas diarias o semanales, la ley permite el establecimiento de jornadas atípicas o típicas acumulativas cuando la forma de las labores justifica y observa los limites antes justificados.
- Las primeras 2 horas laboradas en exceso se remuneran con una sobre taza del 25% de su labor ordinario, las siguientes con una sobre taza del 35%. el trabajo sobre tiempo, puede compensarse también con periodos equivalentes de descanso.

No se encuentran sujetos a jornada máxima, los trabajadores que conforman:

- El personal de dirección ya que ellos prestan su servicios, sin estar sujetos a la fiscalización de supervisión y al control de sus horario de trabajo.

Tercero, el trabajador percibe una asignación familiar, el cual esta asignación se abona al trabajador que acredita tener una familia a su cargo. Su monto mensual equivale al 10% de una remuneración mínima vital, independientemente el número del miembro de la familia.

- Cuarto, el trabajador tiene derecho a una remuneración por descanso semanal obligatoria, es decir, los trabajadores tienen entre 24 o 28 horas consecutivas.
- Descansó en cada semana, este descanso se gozara preferentemente el día domingo, la remuneración correspondiente a este día es equivalente a de una jornada ordinaria de trabajo y se abona proporcionalmente al número de días efectivamente trabajados. (los trabajadores que laboren el día de descanso, sin sustituirlo por otro día, pues percibirán su remuneración diaria común más una sobre tasa del 10%, los días feriados deben remunerarse de las misma formas del descanso semanal obligatorio.
- Quinto, los trabajadores tienen derecho a vacaciones, es decir, 30 días calendarios de descanso por cada año presto de servicio, cada que cumpla récor vacacional.

#### **2.2.3.4. Asignación Familiar.**

La remuneración vacacional se abona al inicio del goce de descanso vacacional y equivale a lo que percibiría de continuar trabajando.

- Si este el trabajador labora en el mes asignado para sus vacaciones, sin sustituirlo por otro, de acordar con el trabajador la acumulación del descanso por otro periodo vacacional, pues tendrá el derecho de percibir una triple remuneración.

- Por la labor realizada.
- Por la remuneración ganada.
- Indemnización por no haber gozado del descanso.

#### **2.2.4.El Contrato De Trabajo**

##### **2.2.4.1.Concepto**

El contrato es un acuerdo que se da entre dos o más participantes donde se disponen resolver sus deberes y derechos en un establecido tema. La opinión de acuerdo a la producción, que, por su lado, pueden mencionar las acciones que se harán de acuerdo a un sueldo.

Dicho acuerdo de trabajo, entonces es, un tema que normaliza la coherencia profesional en medio de los jefes y empleados. Estos acuerdos pueden ser personales o público.

En el suceso de que un acuerdo personal de trabajo, especifica que un individuo natural (el empleado) toma la obligación de ciertos trabajos para un individuo jurídico (el jefe), en subordinación y sujeción. El jefe, a su vez, toma el deber de saldar estos trabajos con un sueldo.

Según (MEJÍA, 2005) El contrato de trabajo no es un producto normativo, porque - como vimos en el punto 2.1- sus efectos alcanzan únicamente a las partes que lo celebran. Por tanto, es un acto regulador que no produce normas, sino sólo obligaciones. Estas cualidades también las resalta nuestro Código Civil en sus artículos 1363 y 1402 (MEJÍA, 2005).

Como al regular el contenido de la relación laboral individual, el contrato de trabajo concurre con todos los productos normativos antes estudiados, el espacio que le queda es limitado: puede ocuparse de lo no previsto por las normas, o de lo previsto dispositivamente por ellas (en este caso, en cualquier sentido) o de lo previsto con inoperatividad relativa (pero

entonces, sólo en sentido de mejora sobre el piso)” (Introducción al Derecho- sujetos de contratos, 2007).

#### **2.2.4.2.Aspectos importantes del contrato de trabajo.**

Según (MEJÍA, 2005) nos dice que el contrato de trabajo es un acuerdo entre el empleador y el coordinador en el cual ambos van a recibir una remuneración, ambos también cumplen deberes y obligaciones:

##### **La importancia.**

Pues mayormente quién beneficia el contrato de trabajo, el cual Beneficia los colaboradores para ello el contrato de trabajo tiene que cumplir con ciertos requisitos:

- El primero es la categoría, pues informa sobre los pagos, áreas y funciones que va desempeñar el colaborador.
- El segundo es el horario, el cual involucra el tiempo, los días que van a desempeñar, el trabajador en esa organización.
- El tercer requisito es el periodo de prueba, son las pruebas que desempeña la organización a sus colaboradores para determinar cuál de ellos beneficia mayor.
- El cuarto concepto salariales, pues después de haber realizado la actividad laboral, reciben las remuneraciones o pago, todo esto debe estar en el contrato de trabajo que se va a firmar.
- Por último quinto, las vacaciones son el derecho que posee el trabajador de dejar laborar cierto tiempo, el cual mayormente hay tipos de vacaciones de derecho de descanso.

### **2.2.4.3. Requisitos Del Contrato Individual Del Trabajo.**

Tenemos los siguientes requisitos para un contrato individual de trabajo según indican las normas:

- Nombre, ciudadanía, edad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y del jefe.
- Si la relación laboral es para obra o tiempo determinado ó tiempo indeterminado.
- Los servicios brindados se deben de definir con la mayor precisión posible.
- La locación donde se llevará a cabo el trabajo.
- La duración de la jornada laboral.
- La forma de pago y el monto indicado del salario.
- El día y el lugar del pago del salario.
- La indicación de adiestramiento y capacitación para el trabajador de acuerdo a los planes y programas establecidos en las empresas conforme a la ley.
- Otras condiciones por las cuales se regirá el trabajo como: días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al jefe.

### **2.2.4.4. Sujetos Del Contrato**

#### **2.2.4.4.1. El Trabajador.**

Denominado servidor, dependiente, asalariado, obrero o empleado; persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y subordinar su propia y personal energía de trabajo, a cambio de una remuneración. Es el deudor del servicio y el acreedor de la remuneración.

(Suarez, 2017, pág. 122)

“El trabajador ha de ser una persona física (hombre o mujer), con la edad mínima o máxima permitida por Ley para realizar el trabajo.” (Valdez, 200)

#### **2.2.4.4.2. El Empleador.**

“El empleador, tiene la facultad de organizar, fiscalizar y, desde luego sancionar a quien incumple sus obligaciones, ello no quiere decir que el trabajador deje de ser titular de los atributos y libertades que como persona la constitución los reconoce.” (Javier, 2007).

“Conocido también como jefe o empleadores; es la persona física o Jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio.” (wilfredo, 1988, pág. 123).

Para (Norma, 2018) **el empleador:** es el empresario el cual va ser la persona física o jurídica, sería persona natural o jurídica (entidad pública o privada) o agrupación sin personalidad jurídica que recibe el trabajo que presta el trabajador asalariado. Como veíamos una persona natural podría ser: una persona natural con negocio. Una persona física, podría ser una persona pública o privada, es decir, el estado también contrata trabajadores.

**Privada:** sería las sociedades anónimas, las asociaciones o dice incluso una agrupación sin personalidad jurídica.

Qué pasa si yo constituyo una empresa, se sabe que para constituir una empresa hay pasos:

Primero celebro la minuta de constitución (los accionistas se ponen de acuerdo y firman su minuta de constitución) esta minuta de constitución se ingresa a una notaría y se eleva escritura pública.

#### **2.2.4.4.3. Características.**

**Consensual:** Este se realiza con la aprobación de los participantes para que el acuerdo de trabajo sea mejor, quiere decir, que no se va requerir de ninguna legalizar su efectividad, con excepciones de dichos acuerdos especiales, que son públicos, como, por ejemplo: el acuerdo del menor y adolescente, del exterior, son acuerdos de maneras.

**Oneroso:** siendo el acreedor del servicio, se genera el pago de una remuneración. El artículo 24° del mandato constitucional señala que el trabajador tiene el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure el bienestar material y espiritual para él y su familia.” (Javier, 2007, pág. 56).

**Bilaterales:** aquí hay deberes mutuos en ambos participantes, iniciadas por el contrato de voluntad. Como, por ejemplo, el que se da cuando compra y venta el cual es bilateral (de dos) ya que el que vende tiene el deber de realizar la entrega del bien comprado y a su vez el comprador también tiene el deber de remunerar al vendedor lo que pide en su acuerdo.

**Sinalagmático:** Esta peculiaridad se ocupa de que entrambos participantes tengan iguales deberes mutuos. Como por ejemplo el jefe: hace el pago de un sueldo por dichos trabajos realizados, hechos por el trabajador independiente. El cuál es su deber realizar por realizar sus deberes hacia el jefe.

#### **2.2.4.5. Clases Del Contrato De Trabajo.**

Existen 2 clases de acuerdos (contrato) los cuales son a tiempo indeterminados y un acuerdo sujeto a la modalidad. Se refiere al tiempo indeterminado, cuando son acuerdos que no tienen una fecha definida, ya que pueden ser permanentes o como también pueden ser de deberes mínimos exigidas por la ley que es el periodo a prueba.

Y los de sujeto a la modalidad, pues son acuerdos que se celebran a un plazo establecido, entre ambos acuerdos, los que se encuentran utilizados más son los acuerdos por necesidad del mercado, y el acuerdo de inicio de la nueva acción.

Para (Mauricio moreno) se clasifica según la forma y según la duración.

Los contratos de trabajo según la forma pueden ser: Contrato verbal: es el acuerdo de voluntades que se manifiesta oralmente y donde se plantea el trabajo y el sitio donde se va realizar la labor, la cuantía, la forma y prioridad del pago, es tan válido como el escrito y no tiene periodo de prueba ni tampoco puede pactarse a término definido, no se puede hablar de contratos verbales a término fijo (Moreno, 2018)

##### **2.2.4.5.1. Contrato Escrito.**

Es aquel que se celebra por medio de un documento, que debe contener:

- La identificación de las partes.
- El domicilio, lugar y fecha de celebración del contrato.
- La suma de la remuneración.
- Su forma y perdidos de pago. Y las causas de determinación del mismo (Moreno, 2018).

#### **2.2.4.5.2. Contrato Término Fijo.**

Es cuando se pacta desde un principio cuanto tiempo va durar un contrato, aunque el plazo inicial puede ser prorrogable, dicha prórroga no supera los 3 meses (Moreno, 2018).

#### **2.2.4.5.3. Contrato Término Indefinido.**

Es cuando la vigencia del contrato es indefinida, porque tendrá vigencia para las partes, mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo (Moreno, 2018).

#### **2.2.4.5.4. Elementos Del Contrato De Trabajo.**

Son 2 tipos de elementos:

**Genéricos**, estos corresponden todos los acuerdos, o todo hecho legal. El art 140 del C. Civil establece que estos son las siguientes condiciones: Agente representante experto, Asunto de objeto natural legalmente disponible, con un fin lícito, observación de estructura ordenada bajo una sanción de anulación. Completamente en todo acuerdo se necesita el consentimiento, Meditamos que son el componente de la obligación de deberes al manifestarse el Acuerdo de trabajo.

**Esenciales**, la validez de este acuerdo de trabajo se necesita juntarse estos 3 elementos, prestar personal de utilidades. B) subordinación y pago de un sueldo. La Prestación personal de utilidades. Aquí el empleado dispone del jefe con su misma energía de trabajo, haciendo prestar las utilidades de manera personal y directa. Lo que el empleado tiene que trabajar, que en el léxico jurídico es “dar utilidades”.

## **2.2.5.El Despido**

### **2.2.5.1. Concepto.**

“El despido es un acto unilateral y receptivo que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual que debe ser comunicado por escrito.” (Ortiz, 2008).

Según blancos:

(Ortiz, pág. 45)“coinciden en destacar el rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, en forma independiente a la existencia o ausencia de causa justificada o a cuál fuera ésta, calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora”.

### **2.2.5.2. Elementos Característicos.**

Según villar citado por (Bustamente, 2012) establece que el despido es como una desaparición de un acuerdo de trabajo, hecha únicamente a la voluntad del trabajador, estableciendo los siguientes caracteres:

Acción unilateral del jefe, para la eficaz voluntad del empleado la cual es innecesaria e irrompible.

Acción constitutiva, cuando el empleador decide el mismo cuando realizara el despido.

Acción receptiva, cuando su validez depende del jefe de voluntad propia ya sea esta conocida por el empleado, al cual se dirige.

### **2.2.5.3. Clases De Despido En La Ley De Productividad Y Competitividad Laboral.**

#### **2.2.5.3.1. Despido Justificado O Despido Laboral.**

Este despido puede ser realizado por el empleador contra el empleado en ciertas situaciones establecidas en el ordenamiento jurídico, por ejemplo, por la facultad del trabajador o por alguna indebida conducta.

Cuando se realiza un despido del trabajador determinado en un ordenamiento de las actividades privadas, es esencial que exista una causa concreta establecida en la ley y precisamente comprobada, el motivo tiene que ser justo que puede estar relacionada con la conducta que hace el empleado y para demostrar el motivo tienen que pasar a un procedimiento judicial que el empleado tiene para discutir su despido.

Para (Blancos Bustamante, 2012) la segunda de las “causas justas” de despido que enumera la ley y la que, en la práctica, presenta mayor relevancia por su frecuencia y las controversias que origina entre empleador y trabajador, en tanto fundamento del llamado “disciplinario”, es la “falta grave.”

Para (SUNAFIL) esto sucede cuando estás en tu centro de trabajo y de pronto entra una llamada de recursos humanos y te dicen lo que nunca quieres escuchar, “caballero, señorita, usted está despedido”, que este es su último día de trabajo.

¿Cómo deben actuar las empresas al momento de despedir a uno o más empleador? El despido es inevitable puede pasar, y efectivamente puede haber un despido masivo, puede ver despido de uno, otro colaborador y quizás no renuevan el contrato.

Hay ciertas pautas que las empresas deberían seguir para que el día maravilloso no se convierta en un momento gris.

Para (Ortiz, 2008) “se menciona un derecho fundamental un principio que es el principio de derecho que debe ser conocido tanto por empleadores, trabajadores y cualquier persona que va aceptar un puesto de trabajo o que eventualmente haya sido cesado”.

Este principio de estabilidad laboral que tiene rango constitucional el cual ya ha sido materia de diversos pronunciamientos por la corte suprema y el tribunal constitucional, es un principio muy importante porque finalmente, decide que la relación laboral se extienda lo más que se pueda durante el tiempo y que solamente esta relación laboral, pueda terminar por una causa justa.

Entonces este principio no quedaría sin una base y sin sustento, si es que se considera que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral en cualquier momento (pág. 43)

#### **2.2.5.3.2. Despido Nulo.**

El despido nulo se realiza cuando una acción el cual el empleador cesa a un Empleado por motivo de discriminación. Y el empleado puede poner una demanda judicial fundada, lo cual tiene derecho a las reposiciones de su puesto de trabajo y a una remuneración dejadas de recibir, ya sea que desee una indemnización por dicho despido.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) señala en su artículo 29° como causales de despido nulo, las siguientes:

“La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;  
b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;

c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso

d) del artículo 25°; d).La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; discapacidad o de cualquiera otra índole.

e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.” (Art. 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997)

#### **2.2.5.3.3. Despido Arbitrario.**

Es aquello que se hace al cesar a un empleado por una acción unilateral del empleador sin ningún motivo o por que no se demostró que está en razón. Aquí el empleado tiene el derecho de un pago de reparación como daño sufrido, también puede demandar simultáneamente por el pago de cualquier otro derecho o beneficio social que le dieron y no pagaron.

El artículo 34° de la ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) establece que frente al despido arbitrario el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Siendo el monto de la indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones.

Según (Jorge)¿qué debe hacer un trabajador despedido arbitrariamente? El despido arbitrario tal vez podríamos dividir en tres o cuatro partes.

- Pues primero quienes tienen derecho a la estabilidad laboral o a la protección laboral.

- Segundo lugar cuando estamos ante un despido arbitrario o un despido justificado.
- En tercer lugar, ue puede hacer un trabajador ante un despido arbitrario.

En el Perú, para tener derecho a la estabilidad laboral, centralmente hay que cumplir 2 requisitos:

- El primer requisito: es superar el periodo de prueba, el cual este es inicial al contrato de trabajo, siempre con el contrato de trabajo aunque hay un mito en que no hay contrato, solo cuando superas el periodo de prueba te ponen en planilla. Es ilegal.
- Pues el periodo de prueba inicia con el contrato de trabajo, entonces una vez superado el periodo de prueba que la regla es de tres meses en el caso del trabajador de confianza, que puede ser hasta de seis meses y de 12 meses.
- En segundo lugar, trabajar 4 o más horas diarias, si uno trabaja menos de 4 horas diarias, es un trabajador part time. No tiene derecho a la estabilidad laboral, entonces un trabajador tiene derecho a la protección legal frente a un despido.
- Entonces cumpliendo todos estos requisitos, yo como trabajador, tengo derecho hacer despedido, pero bajo un procedimiento legal, y sobre todo siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos de fondos, es decir, unas causas.
- La ley peruana tiene causas relacionadas con el despido de dos tipos. Por capacidad y por conducta.

- La capacidad, pues esta se relaciona por el desempeño, rendimiento, la invalidez total, la pérdida de memoria que impiden trabajar, los temas objetivos relacionados con el trabajador. es un tema de capacidad despido por capacidad “falta de capacidad”, el cual no son tan comunes.
- Los cuales son comunes son los despido por conducta, un trabajador se portó mal, como podría ser un robo, llegar ebrio a la empresa y causar daños, destrozos, insulto a sus superiores, en fin, son faltas graves en la ley peruana, entonces cuando un trabajador comete faltas graves que hacen ya , insostenibles a la relación laboral entre el trabajador y la empresa. Se dice que estamos ante un despido justificado.

#### **2.2.5.3.4. Despido Indirecto O Acto De Hostilidad.**

Los actos de hostilidad son las medidas adoptadas por el empleador que hacen insostenible el mantenimiento del vínculo laboral mediante conductas hostiles que obligan al trabajador a dar por terminada la relación de trabajo, dado que se evidencia la intención del empleador de “forzar” la figura de renuncia o el retiro voluntario del trabajador, a través de la imposición de dichas medidas, ejerciendo así un uso abusivo del poder de dirección y un exceso en el uso del ius variandi (Huayta, 2015)

Así mismo esta relación que existe de trabajo resulta grave, irreversible o lesionada, cuando se incumple la obligación fundamental, ya que de la misma forma, el jefe incurre en la falta de sus deberes y prestación. Entonces es normal que el acuerdo de trabajo de cualquier negocio jurídico de dos personas, tenga la obligación y cumplimiento de ocasionar la ruptura elaborada entre ambas (Huayta, 2015).

Según (Jorge, 2012) Los actos de hostilidad:

Pues son cuando un trabajador sufre alguna presión, algún cambio o algunas modificaciones de condiciones, de trabajo o alguna variación, fastidio o molestia del empleador (Jorge, 2012).

En la relación laboral pues es muy doméstica, muy de confianza y a veces pues hay casos donde, los jefes, supervisor o gerente etc., pues hostilizan a los trabajadores (Jorge, 2012).

#### EJEMPLO

Un trabajador que laboraba siempre de día y de pronto lo cambian al turno noche, cuando le pregunta el trabajador al jefe, porque lo cambio de turno, el jefe le dice, porque le da la gana, él es el jefe el que manda. Y él le dice pero si los demás compañeros están trabajando de día, tu nomas de noche, entonces ahí reviste un caso de hostilidad, un cambio que busca causar un perjuicio, hay una intencionalidad de fastidiar, de molestar, no hay una razón objetiva, para el traslado, de turno de día al turno de noche.

#### **2.2.5.4. Clases De Despido Según El Tribunal Constitucional.**

Los tipos de despido que pueden generar la reposición derivada de despidos arbitrarios o con lesión de derechos fundamentales se origina en los tres casos de despido: el despido nulo, el despido incausado y el despido fraudulento.

##### **2.2.5.4.1. Despido Incausado.**

Al respecto, Blancas (2013, pág. 23) señala que “el despido ad nítum o incausado, se entiende a aquel en el cual la sola expresión de voluntad del empleador es considerada suficiente para extinguir la relación laboral”.

Según el Tribunal Constitucional: “El despido incausado se produce cuando se despide al trabajador, de forma verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”. (STC N° 976-2001- AA/TC).

#### **2.2.5.4.2. Despido Fraudulento.**

Se puede considerar a dicha institución jurídica, como aquel acto ilícito laboral, en que el empleador decide dar término a la relación de trabajo con el trabajador, basándose en una supuesta causa justificante y cumpliendo aparentemente el procedimiento establecido por la normatividad jurídica, pero que realmente no corresponde con el motivo real de la decisión, sino que en su génesis hay un hecho fraudulento que lo origina, para así perjudicar al trabajador, violentándose con ello su dignidad y sus derechos fundamentales laborales, ya sean específicos o inespecíficos (Gonzales, 2011).

(Alcantara, 2015) indican que, entre los tipos de despido laboral, reconocido por la jurisprudencia del tribunal constitucional, ubicamos al despido fraudulento, como un acto que se configura, cuando “se despide a un trabajador imputándosele hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios” (Alcantara, 2015)

#### **2.2.5.4.3. La Impugnación Del Despido.**

(Cesar, 2013), dice que el empleador puede impugnar el despido judicialmente, si cuando supuestamente lo despiden arbitrariamente, nulidad del despido y la terminación por hostilidad del contrato, dentro del plazo que “caduca a los treinta días naturales de producido del hecho.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), establece en su artículo 36° que el plazo para accionar judicialmente en los casos de

nulidad de despido, despido arbitrario y actos de hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. (Art. 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997).

## **2.2.6. Daño Moral**

### **2.2.6.1. Concepto**

El daño, es el mecanismo principal del compromiso civil, en el ámbito laboral también es ley procesal del trabajo, que se reconoció como el derecho a una indemnización por daños, perjuicios, en el artículo 2, literal 1, inciso b) al señalar que: Los Tribunales Expertos de Trabajo INFORMAN los siguientes procesos: (...) La responsabilidad por daño patrimonial y extramatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio (TRABAJO).

Sabemos que la indemnización por daño y perjuicio son de 2 tipos: daño patrimonial y extra patrimonial, el patrimonial nos dice que incluye el lucro cesante, daño emergente, por otro lado, el extramatrimonial tiene el daño moral y daño a la persona. Seguidamente enfocara a estudiar el bien jurídico protegido en la regulación de la indemnización incorporado en la nueva ley procesal de trabajo, por daños y perjuicios el cual serán daños generados por los despidos arbitrarios incausados.

El daño moral asumió su origen en las principios romanistas, según (Guerreros), el valor para los civilistas era triple, el cual nos permite tener ideas de aquellos conceptos generales de la cultura jurídica, que permite saber de la influencia en la doctrina romanista de la construcción de los presentadores jurídicos, en el periodo romano tradicional (Guerreros, 2006)

Seguidamente, este razonamiento además fue afiliado por la Legislación Nacional, en la Causa conforme lo investigo (Machuca, 2016), con fecha 25 de noviembre de 1954, en donde se sancionó a una Beneficencia por sanear a los responsables, de expulsar a un cadáver a las fosas comunes, el cual no cumplieron los plazos establecidos, el cual se admitió la indemnización por daño moral, en contra de la beneficencia y la persona agraviada. (Machuca, 2016).

#### **2.2.6.2. Otras Teorías Sobre El Daño Moral.**

Existen diferentes teorías, como lo señala (Osterling Parodi, 2015), que manifiesta al daño moral y daño personal, es igual ; ya que es un término genéricamente que abarca a la persona el daño, también, nos dice que es lo opuesto al daño material, que debe interpretarse como “pretium doloris”, postura que se considera genérica, así mismo se aplicara la valoración, por ello dicha hipótesis no se considera adecuada (Osterling Parodi, 2015)

#### **2.2.6.3. Daño Generado Por Los Despidos.**

Como se sabe el despido es la forma de ceso de la vinculación laboral unilateral por parte del empleador, para el cual sea valido se debe fundar la causa justa ordenada por la ley, de lo inverso, será bien despido arbitrario o fraudulento el cual vulnera el derecho fundamental del trabajador afectando, causando daños y perjuicios patrimoniales y extra patrimoniales.

Teniendo cuenta que la problemática descrita sobre el daño moral con la relación directa el despido arbitrario o fraudulento, es necesario desarrollar la Concepción jurídica de la categoría a fin de entender el despido como consecuencia que puede atraer cuando es procedente de circunstancias injustas. Por ello se organiza en dos secciones para tratar tanto del despido,

como del daño, con cuyas resultas finalmente se establecerá un acercamiento a su correcta concepción.

#### **2.2.6.4. Los Elementos De Responsabilidad Civil.**

Debemos tener en cuenta que, para plantear una demanda por responsabilidad civil, es necesario tener en cuenta los elementos que dicha figura jurídica contiene, ya que; el Daño Moral solo es una parte de los elementos, los cuales son: La antijuricidad, el daño causado, la relación de causalidad y el factor de atribución.

#### **2.2.6.5. El Daño Causado:**

##### **2.2.6.5.1. Es La Perdida Contra Aquel Interés Del Individuo En La Vida Con La Relación Social, El Cual Este Derecho Considera.**

Es el menoscabo contra el interés del individuo en su vida en relación social; el cual, el Derecho lo considera merecedor de tutela legal. Existe ambas categorías del daño; el personal, el cual a su tiempo está compuesta por el beneficio suspendido, determinado como la propiedad dejado de recibir; y el daño procedente, determinado como la propiedad perdido; también, como segunda condición se habla del daño extra patrimonial, el cual es acogido por nuestra norma propio, como daño honesto y el daño al individual.

##### **2.2.6.5.2. La Cuantificación Del Daño Moral En El Despido Incausado Fraudulento.**

Para medir el daño, en el despido arbitrario incausado fraudulento, estas normas procesales según la categorización civil, es aplicable de manera accesoria a las normas de la nueva ley del derecho al trabajo, donde el juez encamina la aplicación de las reglas, de la santa critica, también se emplea la valoración imparcial, el cual existen los denominados, “criterios” donde

la doctrina propone que pueden ser empleados de manera conjunta con el fin de que el parámetro por daño moral, se aproxime numeroso crecidamente al desempeño del fin resarcitorio; ya que un método eficientemente origina e estimula gobiernos socialmente codiciados como la desconfianza. (Machuca, 2016).

**2.2.6.5.3. La Configuración Del Despido Incausado En La Stc N° 1124-2019-Aa/Tc, CASO FETRATEL,** fue un proceso afiliado por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú (Fetratel) en contra Telefónica del Perú S.A.A. y Telefónica Holding S.A, el Sindicato intercaló el patrocinio con el objetivo de que el empresario se inhibirse de amenazar y quebrantar las remuneraciones esenciales de los obreros sindicalizados.

En tal sentido, el empleador mediante un plan masivo estaba despidiendo a sus trabajadores sucesivamente, despidiendo alrededor de 400 obligándolos solamente a su pago de indemnización el cual está definido en el art. 34 del nuevo código procesal del trabajo, que al expulsar a cada hacendoso de manera propio y sin enunciar origen alguno delo despido concerniente a la gestión o a la capacidad del trabajador.

### 2.3. Marco conceptual

**Derechos Fundamentales.** Conjunto facultades basicas y judicialmente garantizadas limitadas que se le reconoce al ciudadano en la constitución y no reconocer a ciudadano en un país determinado. (Poder Judicial, 2013).

**Doctrina.** Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas estudiosos de Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no Legislatadas. Tiene importancia como fuente mediata del derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 1997).

**Expresa.** Claro, evidente, especificado, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito (Cabanellas, 1996).

**Evidenciar.** Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro. (Real Academia de la lengua Española, 2001)

**Normatividad.** Reglas o preceptos de carácter obligatorio, emanados de una autoridad normativa, la cual tiene su fundamento de validez en una norma jurídica que autoriza la producción normativa, que tienen por objeto regular las relaciones sociales y cuyo cumplimiento está garantizado por el Estado (Ministerio de Economía y Finanzas-MEF, 2014)

**Parámetro.** Dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una situación (Real Academia de la lengua Española, 2001).

**Sentencia De Calidad De Rango Muy Alta.** Se asigna una calificación que se asigna a una sentencia ya analizada a la sentencia, intensificar propiedades y obtenido su valor, a quien corresponde una sentencia modelo o ideal que propone el estudio.

**Variable.** “discusiones que se podría dar entre dos individuos o en conjunto. Este término significa características, propiedad de un fenómeno asume diferente valor. (Behar, 2008).

**Despido Incausado:** Es el despido de un trabajador, sólo por voluntad unilateral del empleador, sin causa alguna, es decir, sin mediar causa

relacionada ya sea con su conducta o capacidad. (CHANAME ORBE, 2016).

**Despido Fraudulento:** Es el despido que se realiza mediante engaño, procediendo en forma contraria a la verdad, y contra la “Buena fe laboral”; dicho despido se materializa cuando el trabajador es imputado con hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. (CHANAME ORBE, 2016).

**Daño Moral:** Es lo que se exterioriza en el ser humano, en su estado emocional (dolor o pena); puede ser efímero (CHANAME ORBE, 2016).

**Indemnización por despido arbitrario:** Es la indemnización prevista por el artículo 38 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; el cual equivale a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año íntegro de servicios con un máximo de doce remuneraciones (CHANAME ORBE, 2016).

**Indemnización tarifada:** Es cuando la indemnización tiene topes máximos o mínimos para su otorgamiento (Jurídico., 2016).

**Prueba indirecta:** La prueba indirecta es cuando, de la demostración de la existencia de un hecho secundario (entendido como hecho probado), es posible extraer inferencias que sirven de fundamento para la hipótesis del hecho principal (Jurídico., 2016).

**Indicio:** Circunstancia cierta del cual se puede sacar por el empleo de la inducción lógica, una conclusión, ya sea de la existencia o no de un hecho por probar (Jurídico., 2016).

### **III. HIPOTESIS**

Bueno el siguiente proyecto de investigación sobre La transformación del despido arbitrario incausado con conexión a su configuración y protección en la jurisprudencia peruana del tribunal constitucional, evidencio lo siguiente: la identificación de la institución del despido arbitrario incausado en los supuestos de configuración, las etapas de la protección a favor del despido arbitrario, los alcances de las sentencias del tribunal constitucional en la determinación del despido arbitrario incausado.

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Tipo de investigación**

Se trata de una investigación de tipo cualitativa de naturaleza bibliográfica se aplica el método argumentativo para la descripción y análisis de las características del contenido normativo que comprende a la institución jurídica elegida. La finalidad del trabajo es facilitar la aproximación al conocimiento normativo que comprende a la institución jurídica (No es concluyente), para ello se utiliza diversas fuentes entre ellas la doctrina que desarrolla los contenidos respectivos.

### **4.2. Nivel de investigación**

El nivel es descriptivo orientando al análisis para alcanzar los objetivos específicos La aproximación al conocimiento implica uso intenso del conocimiento existente en la doctrina común y la doctrina jurisprudencial.

### **4.3. Diseño de la investigación**

En el estudio no se manipula ningún aspecto del objeto de estudio, tampoco tiene el propósito hacer propuestas legislativas; sino de examinar la regulación vigente sobre la institución jurídica seleccionada. El estudio en sí no obedece a un diseño pre existente. Se trata en sí de un diseño particular “sui generis”, porque el propósito del estudio es introducir y orientar al estudiante - investigador en la profundización del conocimiento respecto de la institución jurídica seleccionada. Es una actividad básicamente observacional y analítica del contenido normativo existente respecto de la institución jurídica elegida.

### **4.4. Unidad de análisis**

Como quiera que el estudio es de carácter documental la unidad de análisis está conformada por los propios documentos: las normas que regulan. La transformación del despido arbitrario incausado, con conexión a su configuración y protección en la jurisprudencia peruana del tribunal constitucional.

En el presente trabajo, la unidad de análisis está representada por cuadros de información, de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH católica, 2013) se trata de un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: despido arbitrario incausado, despido fraudulento, respecto a los esquemas de investigación.

### **Técnicas de recolección de datos**

El recojo de datos se aplicó en las normas que regulan a la institución jurídica, se aplicará la técnica de revisión bibliográfica utilizando la observación y el análisis, las dos actividades será predominantes para extraer los datos existentes en las fuentes seleccionadas.

### **Instrumento de recolección datos**

Para el recojo de datos se usaron varios recursos fichas, cuaderno de notas, mapas mentales, cuadros sinópticos, para asegurar la fidelidad de los contenidos de las fuentes utilizadas.

### **Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos**

Se efectuó por fases o etapas en forma progresiva, sistemática la recolección y el análisis de datos fueron actividades concurrentes. Sobre ello Lenise Do Prado, Quelopana del Valle, Compean Ortiz y Reséndiz Gonzales (2008) señalan: La recolección y análisis de datos son orientados por los objetivos específicos trazados en el trabajo de investigación, para el cual se hace uso intenso de la literatura (bases teóricas) especializadas.

**La primera fase.** Es una actividad abierta y exploratoria para asegurar la aproximación, el acercamiento al objeto de estudio, lo cual es gradual y reflexiva, orientado por los objetivos de la investigación. En esta etapa se materializa el contacto inicial con la recolección de datos.

**La segunda fase.** También es una actividad; pero, a diferencia de la anterior es mucho más sistémica, orientada siempre por los objetivos y la revisión permanente de las bases teóricas para facilitar la identificación e interpretación de los datos.

**La tercera fase.** En esta fase se intensifica ambas técnicas (observación y análisis) y manejo de la literatura este análisis es sistemático de nivel profundo, orientado por los objetivos para articular los datos y las bases teóricas.

### Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<b>La transformación del despido arbitrario incausado, con conexión a su configuración y protección en la jurisprudencia peruana del tribunal constitucional.</b>	¿Cómo se ha transformado el despido arbitrario incausado, con conexión a su configuración y protección en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional?	Determinar la transformación del despido arbitrario incausado, con conexión a su configuración y protección frente, en la jurisprudencia del tribunal constitucional.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar la institución del despido arbitrario incausado en la jurisprudencia del tribunal constitucional.</li> <li>2. Describir los supuestos de configuración del despido incausado desarrollados mediante las sentencias del tribunal constitucional.</li> <li>3. Describir las etapas de la protección contra el despido incausado desarrollados en las sentencias del tribunal constitucional.</li> <li>4. Identificar los alcances de las sentencias del tribunal constitucional en la determinación del despido arbitrario incausado.</li> </ol>

#### 4.9. Principios éticos

En el desarrollo del trabajo se usan expresiones propiamente académicas, se evitar juicios de valor sin sustento. Asimismo, si en las fuentes doctrinarias jurisprudenciales se hallaron datos sensibles (nombres, apellidos, razón social de personas jurídicas, números de DNI, etc) estos se protegen para no incurrir en infracciones al derecho a la intimidad (Morales, 2005, p. 106); concordante con la Resolución Administrativa N° 065-2016-CE-PJ (El Peruano, 4 de abril, 2016)

Tales datos no se mencionan, y si fueren incorporadas a modo de anexos – alguna jurisprudencia -, tales datos son reemplazados por un código (Al demandante por ejemplo se le asignará la letra A, al demandado B, al juez C, así sucesivamente con el propósito de salvaguardar su derecho a la intimidad). Es responsabilidad del investigador (estudiante) obviar esta recomendación.

Asimismo, como quiera que la elaboración del presente trabajo implica hacer uso de fuentes que tienen autores el uso de cada uno implica consignar las fuentes utilizadas, usando para ello las reglas establecidas en las Normas APA.

Para evidenciar este compromiso en el proyecto existe un anexo que se denomina “Declaración de Compromiso ético y no plagio” (El Peruano Diario Oficial, 2016)

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados

- Identificar la institución del despido arbitrario incausado en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

“extensión del contrato, que el despido arbitrario es la extinción de un contrato injustamente, cuando es expresado sin causa alguna debido a la ausencia de una causa legal que esta lo justifique, entonces el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización justa por el despido arbitrario”.

En la parte legislativa, está contemplado en el decreto legislativo, 728, el cual cuando este es vulnerado del derecho fundamental se puede acudir a una jurisdicción constitucional, vía al proceso de amparo. (Ramírez Bosco, 2013.p 105).

**FUENTE:** Ramírez Bosco, Luis (2013) Derecho Civil, Lima Peru, P 105.

El despido arbitrario incausado, necesidades del funcionamiento, se protege al empleador cuando es despido sin causa alguna, pues este organismo no concebí únicamente de dicha negación que imputa a la facultad de despedir, sino que también a la razón de defensa del trabajador para que se respete su derecho vulnerado. (Blanca Bustamante, Carlos, 2015.p 88).

**FUENTE:** Blanca Bustamante, Carlos (2015) Derecho Civil. Lima, P 88

Según Valderrama y tovalino nos dice que: no preexiste un término de principio de despido, por la terminación o el fin de dicha contratación de trabajo de estabilidad fija o por la finalidad del contrato de transferencia de bienes inhumano, así como por la desnaturalización de resistir en sus prácticas profesionales y de la jubilación obligada del trabajador. Son causas del despido incausado.

Por omitir en la declaración cifrada del origen del despido y adicionalmente cuando se formula verbalmente. (VALDERRAMA, págs. 35-38).

**FUENTE:** Valderrama, Jorge Y Tovalino, Patricia (2014) “Despido Arbitrario”. “Nuevos Criterios Jurisprudenciales sobre su Calificación”. Lima, p. 35-38.

- Describir los supuestos de configuración del despido incausado desarrollados mediante las sentencias del Tribunal Constitucional.

El trabajador, es la persona física que cuenta con derechos y deberes adecuados de una correspondencia laboral tanto como la persona jurídica que lo contrata, estos son ilegítimos, ocurre cuando el ordenamiento reconoce los efectos extintivos. la substituta de las causas justas del despido que considera la ley y la que, en la práctica, muestra mayor excelencia por su periodicidad y las altercaciones que ocasiona entre empleador y trabajador, en tanto fundamento del llamado “disciplinario”, es la “falta grave.”( De La Cueva, Mario, 2017. p98)

**FUENTE:** De La Cueva, Mario (2017) Derecho Procesal Civil. Mexico, P.98.

Se tiene vigente que el despido incausado al igual que el fraudulento, son 2 tipos de despidos arbitrarios acorde a la jurisprudencia formuladas por el tribunal constitucional y acopiandose dicho conocimiento del despido arbitrario, acorde se halla establecido en el decreto legislativo N° 728, en el cual se representa en el artículo 34, que el despido arbitrario sucede cuando no se formula un principio alguno, o dicho principio no es comprobada en juicio, por el cual el trabajador va tener derecho al cobro de una compensación en el que se halla explícito en dicho artículo 38 del D.S estableciendo que es la forma de indemnización al daño.

**FUENTE:** Tribunal Constitucional. Sentencia. N° 786-2018-AA-TC, Lima 14 de enero del 2018.

Artículo 1314

En este presente artículo según el código civil da mención de que el actúa con la celeridad habitual requerida, no será aplicable por la inejecución del compromiso o por el incumplimiento parcial, tardío o defectuoso protección en el derecho del trabajador.

En este mismo sentido en el artículo 1321, del mismo organismo legal que funda que “queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve”.

**FUENTE:** Código Civil Vigente-Perú

- Describir las etapas de la protección contra el despido incausado desarrollados en las sentencias del Tribunal Constitucional.

#### Artículo 24

Tal como se encuentra estipulado en el artículo 24 de la constitución política del Perú todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

De la misma manera en el artículo 25, la marcha común de compromiso del trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En el tema de correrías acumulativas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo.

Conforme al artículo 27, la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

**FUENTE:** Constitución Política –Perú.

En unos de sus párrafos Moreno Perez, cuestiona que “la distinción entre estabilidad relativa y absoluta, a la estabilidad laboral. Que un sistema de derecho positivo el cual sanciona el despido injusto y que obliga a la empresa al pago de una indemnización consagra al principio de estabilidad”. Tal como se menciona en el artículo 1321, del mismo organismo legal que funda que “queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve”. ( moreno, 2016, p.10).

**FUENTE:** Moreno Perez, Julio Cesar. (2016). Estabilidad Laboral Relativa, Lima. P.10.

Según Pérez, nos dice que coinciden en destacar el rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, en forma independiente a la existencia o ausencia de causa justificada o a cuál fuera ésta, calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora. (Perez lopez.2015, p.12).

**FUENTE:** Pérez López, Juan Ignacio. (2015) El Despido Arbitrario En La Ley De Productividad Y Competitividad Laboral, p. 45.

- Identificar los alcances de las sentencias del Tribunal Constitucional en la determinación del despido arbitrario incausado.

Según Villar (citado por Blancos, 2006) establece que el despido es como una desaparición de un acuerdo de trabajo, hecha únicamente a la voluntad del trabajador, estableciendo los siguientes caracteres:

Acción unilateral del jefe, para la eficaz voluntad del empleado la cual es innecesaria e irrompible.

Acción constitutiva, cuando el empleador decide el mismo cuando realizara el despido.

Acción receptiva, cuando su validez depende del jefe de voluntad propia ya sea esta conocida por el empleado, al cual se dirige.

**FUENTE:** Villar Muñoz, Francisco. (2016) El Despido Directo O Actos De Hostilidad, p.13.

Según (Martínez López) “El despido fraudulento se ejecuta mediante engaños, que están previstos en el artículo 23 y 24 del decreto supremo N°003-97-TR en el cual está previsto la conducta y capacidad del trabajador. La única excusa de despido fraudulento, es desalojar a su trabajador ideando cualquier hábito no sumiso a la realidad”.

“Al verse de esa manera, es innegable que el despido fraudulento viola, el derecho al trabajo, a modo que el tribunal constitucional lo constituyó, estipulando que es a falta de alguna causa justa del despido o de cualquier hecho de riesgo que sea desarrollado por un juez o por relacionarse de que no son hechos de alguna causa justa” (Martínez López, 2015).

**FUENTE:** Martínez López, Junior. (2015) El Principio del Despido Fraudulento, P. 34.

Acorde a lo determinado por el tribunal constitucional en la sentencia emitida, de fecha 25 de septiembre del 2015, el despido arbitrario se origina, cuando estos hechos inculcados al trabajador sobre alguna causa o sospecha de falta en el trabajo, el cual no es justificada, probada ni confirmada, y no demostrando que eran inexistentes tales hechos.

Con respecto al despido fraudulento, según Blancas, se refiere que también este se da como despido incausado fraudulento, por dejar plantado el trabajo, por no demostrar su inasistencia al su centro laboral con certificados temporales emitidos por: ESSALUD o Centros particulares por enfermedad, entonces la ley pena al trabajador por infringir con sus deberes mas no se puede despedir por alguna ocurrencia extraña a la voluntad que tiene del trabajador.

**FUENTE:** Tribunal Constitucional. STC. SENTENCIA N° 1001-2001-AA-TC, Lima 25 de septiembre del 2015. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. P, 25.

## 5.2. Análisis de los Resultados

Los resultados de investigación revelaron que la transformación del despido arbitrario incausado, con conexión a su configuración y protección en la jurisprudencia peruana del juzgado legislativo.

- Conforme se aprecia en el esquema número 1, la extensión del contrato, del despido arbitrario, es expresado sin causa alguna debido a la ausencia de una causa legal que esta lo justifique, entonces el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización justa por el despido arbitrario, desarrollados mediante las sentencias del Tribunal Constitucional.
- Así también, se identificó que el despido arbitrario incausado a partir de los criterios planteados por los jueces en las sentencias, se da de una manera en la cual el imputado trabajador no logra cuantificar el daño moral de su despido sin causa alguna por el tribunal constitucional.
- Ramírez Bosco, Luis señala que la extensión del contrato, que el despido arbitrario es la extinción de un contrato injustamente, cuando es expresado sin causa alguna debido a la ausencia de una causa legal que esta lo justifique, entonces el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización justa por el despido arbitrario. Pues trata de un parte descriptiva o expositiva , como denomina la doctrina.
- El artículo 24°, supletorio capítulo, es disconforme con el derecho a la responsabilidad ya que desocupa del adjunto este derecho legislativo. En consecuencia, como permaneció expreso, uno de los exteriores del comprendido fundamental del derecho al responsable, es la expulsión del

despido ya sea el asunto por un principio justificado, este artículo 34°, del supletorio capítulo, al facultar el despido incausado o arbitrario al empresario, vacía completamente, adjunto de este derecho legislativo.

- En la Actualidad El Tribunal señala en el valor interpretativa que el despido arbitrario incausado **es anticonstitucional**. Luego, el infundado es ilícito, por lo que toleró que por interrupción de la vía de patrocinio consiguiesen resultar los intereses de solicitud de demanda del despido arbitrario incausado.
- Conforme se establecido en el esquema se idéntico que las sentencias por despido arbitrario incausado- fraudulento, es regular ya que al verse de esa manera, es innegable que el despido fraudulento vulnera al trabajador, a manera que el tribunal constitucional lo constituyó, estipulando que es a exceso de un principio justo del despido o de algún hecho de riesgo que logre ser desarrollado por un juez o por referirse de que no son hechos de alguna motivo justo.
- Asi mismo, Moreno Pérez, cuestiona que la distinción entre estabilidad relativa y absoluta, a la estabilidad laboral Tal como se menciona en el artículo 1321, del mismo organismo legal que funda que queda sujeto tiene derecho a la indemnización de daños y perjuicios, quienes no ejecutan sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. De acuerdo a lo que el código civil resulta factible.
- Según la observación de la ficha, citada por Pérez, habla de que el despido arbitrario incausado se puede establecer que el trabajador carece de una estabilidad laboral absoluta. Es así que en la constitución política del Perú de 1993 en su artículo 27, da mención que la ley otorga al trabajador una

protección adecuada contra el despido arbitrario incausado.

- Con respecto a la Sentencia N° 1001-2001-Aa-Tc sobre el despido fraudulento, según Blancas, se refiere que también este se da como despido incausado fraudulento, por dejar plantado el trabajo sin circunstancia alguna, por no demostrar su inasistencia al su centro laboral con certificados temporales emitidos por: Hospital, ESSALUD o Centros particulares por enfermedad, es aquí entonces donde la ley pena al trabajador por infringir con sus deberes, mas no se puede despedir por alguna ocurrencia extraña a la voluntad que tiene del trabajador, de acuerdo con los parámetros que están relacionados con elementos de la institución jurídica que se pretende.
- Así mismo el Tribunal Constitucional en la Sentencia. N° 786-2018-AA-TC de nuestro esquema nos dice que se tiene presente que el despido incausado al igual que el fraudulento, son de 2 tipos de despidos arbitrarios diferentes acorde a la jurisprudencia formuladas por el tribunal constitucional y acopiándose dicho conocimiento del despido arbitrario.
- Así también acorde se halla lo establecido en el decreto legislativo N° 728, el cual se representa en el artículo 34, donde nos dice que arbitrario sucede cuando no se formula un principio alguno, o dicho principio no es comprobada en juicio por el cual el trabajador va tener derecho al cobro de una compensación donde se halla explícito de dicho artículo 38 del D.S estableciendo que es la forma de indemnización al daño.

## VI. CONCLUSIONES

- La transformación del despido arbitrario incausado, con conexión a su configuración y protección en la jurisprudencia peruana del tribunal constitucional, desarrollados en el año 2020 sucede: i) cuando el vencimiento del contrato civil llegar hacer desnaturalizado el cual crea un principio de despido sin motivo alguno de su trabajador, ii) cuando el contrato modal a plazo fijo vence y crea una obligación, el cual expresa un despido iii) también esta sucede por el vencimiento de habilidades desnaturalizadas el cual es la necesidad de expresar principio de despido.
- La transformación del despido arbitrario incausado, con conexión a su configuración y protección en la jurisprudencia peruana del tribunal constitucional, se da por la irregularidad del principio de objetivación del cese de la relación laboral del retiro, cuando esta se disponga de la función administrativa o académica i) también sucede cuando se le impide el retorno de su puesto procedente al empleado de lealtad, y ii) por la terminación del contrato CAS al ser acreditado en incumpliendo de una desnaturalización anteriormente al referido contrato.
- La transformación del despido arbitrario incausado, con conexión y protección en la jurisprudencia peruana del tribunal constitucional, esta se especifica en etapas: 1) Etapa de limitación a la vía de defensa restitutoria (regeneración por el ingreso con el requerimiento de asistir a una participación pública y plaza determinada) 2) Etapa de la autorización de la protección restitutoria ( reposición).
- De acuerdo a la transformación del despido arbitrario incausado, con conexión

y protección en la jurisprudencia peruana del tribunal constitucional, para poder otorgar una tutela restitutoria al instante de la infracción de sus derechos. Habla de que dicha defensa también puede ser concedida por los jueces laborales. En el NLPT art. 22 y principios procesales que en el mismo lo establezcan.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- se recomienda que se organice talleres de aprendizaje a los trabajadores, a fin de orientarles en comprensión sobre sus derechos y deberes que deben de saber acerca de que si sufren un despido arbitrario sin causa alguna, que pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por dicho despido, a fin de que sea aprovechada en la demanda, en beneficio no solo de los trabajadores sino que también a los propios litigantes demandados.
- se recomienda que se tenga en cuenta ante la coexistencia de una predisposición progresiva de la diligencia de juicios o medidas planteadas por el método, organice en los trabajadores un pleno laboral distrital, con el fin de reunir e igualar los razonamientos que deben ser aplícalos en la cuantificación del daño moral por despido arbitrario incausado, con el fin de investigar una igualdad y predictibilidad en sus sentencias, al ser este el imparcial objetivo del método de justicia moderno.
- se recomienda a la comisión de capacitación de trabajadores, con el fin de que se reconstituyan con talleres de aprendizaje o conversatorios con temas sobre: La transformación del despido arbitrario incausado, con conexión a su configuración y protección en la jurisprudencia peruana del tribunal

constitucional, desarrollados en el año 2020, a fin de obtener resultados justos ante una población vulnerable por sus derechos.

- Se recomienda preparar y habilitar a los trabajadores, ya que la falta de regularidad del despido arbitrario incausado, dependerá en definitiva de los superiores de justicia, y consecuentemente puede ser en beneficio o a impedimento del trabajador, por eso es necesario plantear a debate en el tribunal constitucional.

## VIII. BIBLIOGRAFÍA

- Alcantara, R. (2015). . *El Derecho Laboral en la Jurisprudencia del tribunal constitucional*. Lima: Gaceta Juridica S.A.
- ARCE, E. (Abril, 2013). *El concepto jurídico de grupo de empresas en el derecho del trabajo*. Lima: Asesoría Laboral.
- Art. 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 2. C. (1997). *Texto Unico Ordenado del D.leg. N° 728*. Lima: Ley de productividad y competitividad laboral.
- Art. 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 2. (1997). *La ley de la Productividad y Competitividad Laboral*. Lima: codigo procesal penal.
- Bustamente, C. B. (2012). *Despido en el derecho laboral peruano*. Lima: Cabanellas.
- Carlos, p. (2018). *Jornada de trabajo. derecho laboral toma II*. Lima : Jurivec.
- Cesar, B. (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima:Peru: Juristas.
- CORRALES MELGAREJO, R. &. (2017). *El Daño Moral por Responsabilidad Contractual en los Despidos Inconstitucionales*. Lima: Gaceta Juridica.
- Ethel, I. (2007). *el criterio de losjueces para determinar la indemnizacion por daño moral y resarcimiento de un trabajador por un despido inconstitucional*. Lima: niversidad privada del norte.
- Garcia Manrique, A. (2010). *¿Cómo se está aplicando los principios laborales en el Perú? Un enfoque teórico-jurisprudencial*. Lima: Gaceta Juridica.
- Gonzales, J. S. (2011). *El Desido Frudulento Tomo II - Civil*. Lima: Gaceta Juridica.
- Guerreros, A. (2006). *Daño Moral descripcion Tomo I*. Lima:Peru: Books Juridicas.
- Huayta, C. F. (2015). *los actos unilaterales*. Lima: actualidad prsencial N°321.
- Javier, N. M. (2007). *Introduccion al Derecho- sujetos de contratos*. Lima: lex juris.
- Jorge, T. (2012). *Validez y eficacia del contrato de trabajo*. Lima: Derecho PUCP.
- Machuca, J. V. (2016). *Causas Conforme al Daño Moral*. Lima: GRIJLEY.

- Martinez Lopez, J. (2015). *El principio del Despido Fraudulento*. Lima: Gaceta Juridica.
- MEJÍA, R. (2005). *Transmisión de empresa y relaciones laborales*. Madrid: Text mimeografiado.
- Moreno, M. (2018). *CONTRATOS DE TRABAJO*. Lima: UMNG- Privada.
- Norma, R. (2018). *Tipos de Contratos Tomo III*. Lima: peru book S.A.
- Ortiz, E. A. (2008). *Derecho Individual del trabajo en el peru*. Lima: Desafios Y Deficiencias.
- Osterling Parodi, F. (2015). *"Indemnización por Daño Moral"*. Lima: Pantaleon f.
- Puntriano, C. (2017). *Jornada de trabajo. derecho laboral toma II*. Lima: JURIVEC.
- rosario, G. d. (2009). *Derecho Laboral Tomo I. Conceptos* . Lima : pleno jurisdiccional.
- SANGUINETI, W. (2017). *Descentralización productiva, subcontratación y calidad de empleo*. MEXICO: Revista de Derecho Social.
- Suarez, W. (2017). *El contrato de locacion de servicios*. Lima: cultural cusco S.A.C.
- VALDERRAMA, J. y. (2014). *"Despido Arbitrario". "Nuevos Criterios Jurisprudenciales sobre su Calificación"*. Lima: Gaceta Juridica.
- Valdez, F. G. (200). *El contrato de trabajo-parte general Tomo I*. Lima: San Marcos.

## IX. ANEXOS

### Anexo 1: Instrumento De Recolección De Datos

<b>TEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>COMPONENTE PARA LA BASE TEÓRICA</b>	<b>FUENTE CONSULTADA</b>
<b>LA TRANSFORMACIÓN DEL DESPIDO ARBITRARIO INCAUSADO, CON CONEXIÓN A SU CONFIGURACIÓN Y PROTECCIÓN EN LA JURISPRUDENCIA PERUANA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL</b>	<b>EL DESPIDO EN LA RELACION LABORAL</b> Existe en nuestra legislación contra el despido arbitrario incausado, pues como sabemos cumpliendo el periodo de prueba de tres meses, cumpliendo con un contrato determinado, el trabajador adquiere el derecho ha ser despedido sin que exista una causa justa prevista en la ley, en caso de contratos a plazo fijos el trabajador goza de la misma protección, mientras el contrato este vigente.	Espinoza Espinoza, J. (2016). Derecho de la responsabilidad Civil. Lima: Octava edicion.
<b>LA TRANSFORMACIÓN DEL DESPIDO ARBITRARIO INCAUSADO, CON CONEXIÓN A SU CONFIGURACIÓN Y PROTECCIÓN EN LA JURISPRUDENCIA PERUANA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL</b>	<b>“El Criterio de los Jueces para Determinar la Indemnización por Daño Moral y el Resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional”</b> 2017 – Universidad Privada del Norte; propuesto por Corrales Melgarejo como: la remuneración del trabajador, es obligación, experiencia, porte y capacidad, vulnerabilidad, raja al honor, calumnia	Daniel Pizarro, R. (2014). Daño Moral. Buenos Aires: Hammurabi.

## **Anexo 2: Declaración de compromiso ético y no plagio**

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* quien suscribe en la condición de autora del presente trabajo de investigación titulado: LA TRANSFORMACIÓN DEL DESPIDO ARBITRARIO INCAUSADO, CON CONEXIÓN A SU CONFIGURACIÓN Y PROTECCIÓN EN LA JURISPRUDENCIA PERUANA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación institucional, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las fuentes donde se ha accedió tomar conocimiento de datos sensibles, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En caso de infringir los derechos de autor y propiedad intelectual es de responsabilidad del autor del trabajo no de la universidad, dado que se trabajó bajo los principios éticos de buena fe y de fidelidad en el manejo de las fuentes. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.

*Cañete, junio 2021*

-----  
PAULINA MESTAS NAVARRO

Código de estudiante: 2106171188

Código ORCID: 0000-0002 4030-7117.

### Anexo 3 cronograma

N o	Actividades	Año 2021- I							
		Semestre				del 1 al 8			
		1	2	3	4	5	6	7	8
<b>1</b>	Elaboración del Proyecto	X							
<b>2</b>	Revisión del proyecto por el Jurado de Investigación		X						
<b>3</b>	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X					
<b>4</b>	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación o Docente Tutor				X				
<b>5</b>	Mejora del Marco teórico					X			
<b>6</b>	Redacción de la revisión de la literatura.						X		
<b>7</b>	Elaboración del consentimiento informado (*)						X		
<b>8</b>	Ejecución de la metodología							X	
<b>9</b>	Resultados de la Investigación								X
<b>10</b>	Conclusiones y recomendaciones								X

## Anexo 4. Presupuesto

<b>PRESUPUESTO DESEMBOLSABLE (Estudiante)</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>%0 Numero</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Suministros (*)</b>			
• Impresión	5.0 0	1	5.00
• Photocopies	12. 00	1 2 8	12.00
• Empastado	3.0 0	1	3.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	3.0 0	1 unidad	3.00
• Lapiceros	3.0 0	3 unidades	3.00
<b>Servicios</b>			
• Uso de Turnitin			50.00
<b>Total presupuesto desembolsable</b>			76.00
<b>Presupuesto no desembolsable (Universidad)</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% 0 Numero</b>	<b>Total 1 (S/.)</b>
<b>Servicios</b>			
• Uso de internet (laboratorio de aprendizaje digital LAD)	30. 00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos.	35. 00	2	70.00
• Soporte informático (Modulo de investigación del ERP University – MOIC)	40. 00	4	160.00
• Publicación de articulo en repositorio institucional.	50. 00	1	50.00
<b>Sub total</b>			400.00
<b>Recurso humano</b>			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63. 00	4	252.00
<b>Sub total</b>			252.00
<b>Total presupuesto no desembolsable</b>			652.00
<b>Total ( S/.)</b>			728.00

# 6% Overall Similarity




The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

## Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 150 words)

---

## Top Sources

- 6%  Internet sources
- 0%  Publications
- 3%  Submitted works (Student Papers)

---

## Integrity Flags

### 0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.