

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL:

“La Demanda de una Reposición Laboral, por el Despido Fraudulento y la Desnaturalización del Contrato Modal en el Distrito Judicial de Jaén año 2016”

AUTOR:

Bach.: Zapata Marquez, Roberth Kenedy

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

ASESOR:

Dr. Armas Zarate, Fernando

ID ORCID: 0000-0002-4390-438X

DNI N.º 07973958

LIMA, PERÚ

2023

INFORME DE SIMILITUD - TURNITIN



UPCI

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

INFORME DE SIMILITUD N°008-2023-UPCI-FDCP

A : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**
Decano (e) de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

DE : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**
Docente Operador del Programa Turnitin

ASUNTO : Informe de evaluación de Similitud de Trabajo de Suficiencia Profesional:
BACHILLER ZAPATA MARQUEZ ROBERTH KENEDY

FECHA : Lima, 28 de febrero de 2023.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático **Turnitin** (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 15 palabras) se ha analizado el Trabajo de Suficiencia Profesional titulada: **"LA DEMANDA DE UNA REPOSICION LABORAL, POR EL DESPIDO FRAUDULENTO Y LA DESNATURALIZACION DEL CONTRATO MODAL EN EL DISTRITO JUDICIAL DE JAEN AÑO 2016"**, presentado por el Bachiller **ZAPATA MARQUEZ ROBERTH KENEDY**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que el Trabajo de Suficiencia Profesional en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 18%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, el Bachiller en mención **PUEDEN CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,

MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR
Universidad Peruana de Ciencias e Informática
Docente Operador del Programa Turnitin

Adjunto:

- *Recibo digital turnitin
- *Resultado de similitud

DEDICATORIA

Bueno, el presente trabajo de suficiencia profesional está aplicado en primer lugar a nuestro PADRE CREADOR, por ser mi Dios y mi protector en cada una de mis mil adversidades, y por salvaguardar a mi familia y sobre todo a mi persona, de todos los males que se nos presentaron.

Por último, está dedicado a todas esas personas que me apoyaron con su ayuda para la materialización de este trabajo, ya que me facilitaron dicha información.

AGRADECIMIENTO

Especial a la “UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA - UPCI” no solo por ser mi Alma Mater, sino también por darme la oportunidad de estudiar y surgir en la vida como un profesional calificado y competitivo apto para la sociedad y el mercado laboral. A mi asesor por brindarme, facilitarme y sobre todo por educarme con sus conocimientos, experiencias y pautas necesarias para realizar el presente trabajo.

Y, en definitiva, a todos mis docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la “UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA – UPCI”, por sus conocimientos que impartieron en cada clase dada y por su tiempo brindado. A todos y cada uno de estos queridos docentes infinitas gracias por todo lo prestado.

DECLARACION DE AUTORÍA

Yo alumno, Roberth Kenedy ZAPATA MARQUEZ, Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI, identificado con código de alumno N.º 1402000087 y DNI N.º 46942996, en mención con el Trabajo por Suficiencia Profesional para la Obtención del Título Profesional de Abogado, manifiesta de forma solemne que asume la peculiaridad, la legitimidad propia, en que se han citado las fuentes pertinentes y que en su utilización se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autores vigentes. Los pensamientos, los principios, las consecuencias y deducciones a los que se ha llegado son de su absoluta competencia.



Firma
Roberth Kenedy ZAPATA MARQUEZ

INDICE GENERAL

CARATULA	1
INFORME DE SIMILITUD - TURNITIN	2
DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
DECLARACION DE AUTORÍA	5
INDICE GENERAL.....	6
INTRODUCCIÓN.....	7
CAPITULO I: PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL...	12
1.1 Los Objetivos del Trabajo de Suficiencia Profesional.....	13
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	14
2.1 Clases de Despido en la Legislación Laboral	15
2.2 Despidos regulados por las sentencias del Tribunal Constitucional	26
2.3 La Legislación Laboral Peruana frente al Derecho Comparado	28
2.4 Acuerdo Plenario sobre Materia Laboral.....	57
2.5 Glosario de Términos Vinculados al Despido Arbitrario	60
CAPÍTULO III: DESARROLLO DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS	69
CAPÍTULO IV: RESULTADOS OBTENIDOS.....	85
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES	88
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	89
ANEXOS:.....	93
ANEXO 1: EVIDENCIA DE SIMILITUD DIGITAL	93
ANEXO 2: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION EN REPOSITORIO.	98

INTRODUCCIÓN

A la honorable y prestigiosa “UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA” , presento este Trabajo de Suficiencia Profesional al que he dado el título “LA DEMANDA DE UNA REPOSICION LABORAL, POR EL DESPIDO FRAUDULENTO Y LA DESNATURALIZACION DEL CONTRATO MODAL EN EL DISTRITO JUDICIAL DE JAEN AÑO 2016”, de manera histórica – ante la intervención del Tribunal Constitucional - la legislación laboral permite que el trabajador se reincorpore al lugar de trabajo con la condición de que su despido se produzca en el marco de un despido nulo (restauración de la tutela), porque la forma de despido arbitrario sólo otorga al trabajador la oportunidad de reincorporarse al trabajo Disponibilidad de compensación (protección de compensación) explicada en el TUO D.L N.º 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en adelante LPCL). Por tanto, el TC está obligado a intervenir en D.L. en la evaluación del artículo 34. D.L. N.º 728, aprobado por D.S 003-97TR, LPCL, sobre la terminación de la relación laboral por parte del empleador mediante el pago de la compensación igualada, surgieron controversias entre las partes de la relación laboral en ese momento.

En la década del 2000, el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telecomunicaciones del Perú y la Federación de Trabajadores de Telecomunicaciones del Perú (FETRATEL) interpusieron una acción de amparo contra la empresa Telefónica del Perú S.A.A. y Telefónica Perú Holding S.A. evitar que pongan en peligro y vulneren los derechos constitucionales de los trabajadores, como el programa de despidos masivos desarrollado por Telefónica del Perú S.A.A. Departamento de Gestión de Personal. Según el artículo 34 del Procedimiento General, Decreto Legislativo No. 728 texto aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

La segunda sección del art. El artículo 34 del TUO D.L 728-LPCL establece que la indemnización es el único recurso contra el despido arbitrario, que la Corte Constitucional ha reconocido como incompatible con el derecho constitucional al trabajo. artículo 22 de la Constitución), por haber agotado el contenido del derecho al trabajo desde su establecimiento, el aspecto del contenido básico del derecho al trabajo es la prohibición del despido salvo que concurra causa justificada. Sin embargo, el artículo 34 anula por completo el contenido del derecho al trabajo, permitiendo que los patrones sean demandados o despedidos a voluntad. Así, con su sentencia núm. 1124 2001AA/TC (caso Telefónica) La Corte Constitucional marcó el inicio de un nuevo concepto de despido arbitrario con control descentralizado y ordenó al TUO D.L. en el artículo 34. No. 728 no se aplica. La sentencia entonces entra en vigor en Exp. No. 976-2001AA/TC, el procedimiento seguido por el señor Eusebio Llanos Huasco, la Corte Constitucional señala los tipos de despidos que tienen derecho al amparo procesal de la fuerza restaurativa. Así, el Tribunal Constitucional adoptó una nueva tipología en materia de despido, que comenzaría entonces bajo la forma de un amparo constitucional familiar. La sentencia mencionada en esta carta se otorga los derechos de restauración a los siguientes números:

a) El despido nulo: El derecho fundamental a violar a los trabajadores y al despido de la libertad de la sociedad. D. L 728 TAO El artículo 29 determina la redundancia cero. b) Terminación sin causa: Un trabajador es despedido verbalmente o por escrito sin que se alegue ninguna razón derivada de su conducta o trabajo que lo justifique.

b) Despido sin motivo: El trabajador es despedido con dolo y como resultado de fraude, lo que no contribuye a la autenticidad y corrección del certificado de trabajo; el hecho o, si se imputa al delito de suministro ilegal, se vulnera el principio de estilización, según lo señalado por la Corte Constitucional en este caso (expediente núm. 415-98-

AA/TC), o la terminación de la relación laboral relación. causado por la voluntad (Exp. No. 628-2001-AA/TC) o pasa las pruebas de producción.

Como se desprende de la sentencia del Tribunal Constitucional, la observancia y la correcta interpretación del contenido básico del derecho al trabajo modifica toda la categoría del despido y permite así el resarcimiento del trabajador. Tiempo después, luego de la entrada en vigencia de la nueva Ley de Procedimiento Constitucional, la Corte Constitucional dictó sentencia en el documento núm. 0206-2005-PC/TC, entonces César Bailón Flores dictó sentencia a la E.P.S EMAPA con carácter vinculante. precedente que establezca los medios procesales adecuados para evitar el despido y sus diversas modalidades. Como se desprende de los acontecimientos, la Corte Constitucional ha jugado un papel activo en la protección del derecho al trabajo. En ese momento, se desarrolló un nuevo tipo de despido conocido como el proceso de empleo protegido para proteger completamente los derechos laborales de quienes fueron despedidos injustamente.

Así, la jurisprudencia sobre las nuevas figuras de despido (tanto injustificado como fraudulento) difiere de los casos de despido injustificado, lo que plantea la cuestión de los daños compensatorios a los trabajadores impuestos en lugar del despido injustificado o fraudulento en lugar del despido injustificado. Artículo 40 TUO D.L 728 se amplía este tipo de despido.

Así, este trabajo sobre el cumplimiento profesional es un análisis que pretende resolver dos diferencias bien diferenciadas en el proceso de trabajo que han surgido a raíz de los cambios que ha supuesto la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la entrada en vigor de la nueva Ley del Trabajo. No. 29497. Ley de Procedimiento de Incidentes (en adelante NLPT):

- (i) Un juez puede ordenar el pago de daños y perjuicios que no sean despido improcedente, es decir, despido improcedente y fraudulento. ii) Acumulación

de pretensiones indemnizatorias y pago de las indemnizaciones devengadas mediante trabajo simplificado (artículo 2.2 de la NLPT). El presente estudio se basará en el análisis del tipo de despido (judicial y legal), el tipo de remuneración y la remuneración devengada.

- (ii) También desarrollaremos fundamentos laborales y constitucionales que ayuden en gran medida a la defensa de nuestro trabajo. También ilustraremos la decisión de la Corte Suprema de negar el pago de las indemnizaciones devengadas únicamente con el objetivo de promover la posición equivocada que siempre ha tomado la Corte Suprema, privando a los trabajadores de su derecho al trabajo y violando principios laborales y constitucionales.

El Tribunal Supremo ha reconocido que en el artículo 40 del texto de la orden única del Código del Trabajo no se hace referencia al despido injustificado o con causa dolosa y no es posible exigir el pago de las indemnizaciones devengadas en relación con el reintegro si el despido se impugna en un procedimiento simplificado; por lo tanto, su reclamo debe presentarse como otro reclamo principal en otro caso. La forma en que se ve la posición de la Corte Suprema es, en nuestra opinión, una visión terrible porque va en contra del derecho al trabajo.

En definitiva, es el trabajador quien sufre porque se restringe su derecho constitucional a la tutela judicial efectiva. Asimismo, la Corte Suprema ha señalado en varios casos que la orden de pago de las indemnizaciones devengadas durante la jornada reducida no es suficiente para sancionar el incumplimiento de la Constitución por parte del empleador, pues la jornada de indemnizaciones está a disposición de los trabajadores afectados; es decir, la Corte Suprema ha encontrado que los trabajadores La indemnización no percibida durante la continuación del paro tiene carácter compensatorio y no restitución lo que a nuestro juicio es impropio.

Asimismo, el Tribunal Supremo en sentencia del Tribunal Supremo núm. 5250-2010-Lima

señaló que el efecto reparador y compensatorio del despido por nulidad procesal mediante el pago de un salario reducido no puede equipararse al despido fraudulento por su diferente naturaleza; i En este último caso (fraude y despido sin causa) no es posible pagar los salarios dejados de percibir, por lo que el art. 40 D.S. según D.S., núm. 003-97 TR Artículo 29, sólo se admiten los casos de despido nulo. 003-97-TR.

En este sentido, llama la atención la negativa del juez laboral; primero, devengar el pago de la compensación devengada como requisito de contingencia al reincorporarse a una ruta simplificada de trabajo, y segundo, permitir la compensación devengada de los empleados que se reincorporan a sus lugares de trabajo. lugar de trabajo.

Lo anterior afecta no solo nuestro derecho constitucional al trabajo, sino también nuestro derecho fundamental a un recurso judicial efectivo, porque los demandantes en sentencia sumaria no pueden percibir pagos que no satisfagan sus pretensiones de salarios perdidos, y por tanto Pagos que no han sido recibidos. en el momento del despido, puede recuperarse de la misma forma que una devolución.

Pagar las prestaciones devengadas a otro programa en el canal laboral regular no es una buena posición, tanto por los casos del programa como por el atractivo especial del agravio, programa que puede demorar más de dos años, por lo que no es una forma razonable de preservar los derechos constitucionales, para trabajadores. En conclusión, cabe decir que la posición antes mencionada no corresponde a la idea de justicia efectiva, ni a la Ley n. 29497 - Principios heurísticos de la NLPT.

CAPITULO I: PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL.

“El presente Trabajo de Suficiencia Profesional” titulado “LA DEMANDA DE UNA REPOSICION LABORAL, POR EL DESPIDO FRAUDULENTO Y LA DESNATURALIZACION DEL CONTRATO MODAL EN EL DISTRITO JUDICIAL DE JAEN AÑO 2016”, se realiza debido a que nos permitirá analizar el procedimiento laboral y, asimismo, si se configuro el despido fraudulento.

Los temas sustantivos y procedimentales a abordar son amplios, pero se comienza con la problematización, con la idea, la chispa que dio inicio a este trabajo, y luego la propuesta que motivó su creación, los objetivos que se van a alcanzar y las enfoque de hipótesis de trabajo. , en su caso, a menos que ya esté incluido en el objetivo, el método o enfoque a utilizar, la repetición de estrategias de solución alternativa, la previsión de cuándo se utilizarán, los recursos operativos que se utilizarán para hacer frente al problema y los siguientes costos.

El problema de la REPOSICIÓN LABORAL, POR EL DESPIDO FRAUDULENTO Y LA DESNATURALIZACION DEL CONTRATO MODAL, para el suscrito del Trabajo de Suficiencia Profesional. Sin embargo, desde mi punto de vista, dos situaciones aparecen en la formulación de la principal mencionada anteriormente:

1. Mi opinión.
2. Las opiniones de los operadores jurídicos intervinientes en las causas laborales contenidas en los documentos jurídicos que estoy obligado a revisar. A mi juicio, la redacción de los títulos de materia, que se contempla en el ámbito material y procesal, es la reposición laboral por mandato judicial por despido fraudulento y la desnaturalización del contrato modal en el tema de la legalidad material y procesal, la constitución nacional y los

convenios internacionales de la O.I.T., ciencia del derecho laboral y los operadores judiciales laborales.

1.1 Los Objetivos del Trabajo de Suficiencia Profesional.

1.1.1 Objetivo General

Conocer desde la perspectiva del derecho laboral la reposición laboral por mandato judicial por despido fraudulento y la desnaturalización del contrato modal en el Distrito Judicial de Jaén año 2016.

1.1.2 Objetivos Específicos

Analizar el proceso de reposición laboral por despido fraudulento y la desnaturalización del contrato modal en el Distrito Judicial de Jaén año 2016.

Analizar jurídicamente la garantía del debido proceso en el proceso laboral de reposición laboral por despido fraudulento y la desnaturalización del contrato modal en el Distrito Judicial de Jaén año 2016.

1.1.3 La Justificación.

Nuestra investigación es importante porque se convertirá en un marco referencial para nuevos estudios similares en nuestra universidad, del país o del extranjero.

El estudio es económicamente importante nos permitirá analizar porque los empleadores laborales incumplen la norma laboral.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.

El Despido

“ El despido es una acción unilateral, parcializada, relacionada con la voluntad de eliminación del empleador. Sin embargo, según la ley peruana, es un acto de erradicación que es solicitado por el particular y debe ser notificado por escrito.

Alonso García, citado por Carlos Blancos Bustamante, define el despido como una acción voluntaria unilateral del empleador por la que éste decide dar por terminada la relación laboral.

El despido como extinción de la relación laboral se funda únicamente en la voluntad unilateral del empleador, si el trabajador deja de prestarle servicios por causas ajenas a su voluntad y le causa un perjuicio sin seguir percibiendo una remuneración. Según la posición teórica adoptada por el derecho laboral peruano, el despido se caracteriza por:

- a) **Es un acto unilateral**, para su eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante, pues la extinción se produce por la sola voluntad del empleador, pero siempre por las causas que la ley establece.
- b) **Es un acto constitutivo**, pues el empleador no tiene que solicitar o proponer el despido a otra instancia, siendo el quien extingue la relación jurídica laboral.
- c) **Es un acto recepticio**, pues su eficacia está relacionada con la efectiva comunicación del empleador al trabajador que va hacer despedido.

d) Es un acto extintivo, pues la relación laboral se extingue ad futurum por el acaecimiento de hechos posteriores a la celebración del contrato de trabajo”.

2.1 Clases de Despido en la Legislación Laboral

Mirando nuestro marco legal para el despido, es claro que hay cuatro tipos de despido desde una perspectiva individual: despido procedente, despido nulo, despido indirecto y despido arbitrario.

2.1.1 Despido Justificado

Al respecto, JIMÉNEZ CORONADO manifestó que “según el D.S. N.º 003-97-TR, TUO Decreto Legislativo N.º 728, artículo 22, la existencia de un motivo de despido de un trabajador amparado por el régimen de tiempo privado o más es decisiva, sólo considerada como lícita y debidamente probada.

Cabe señalar que la justificación puede referirse a las habilidades o comportamiento del empleado. La prueba de la causa conviene al empleador en un juicio, y el trabajador puede impugnar el despido.

Entonces es necesario dar por terminada la relación laboral, debiendo probarse las causas aducidas; además teniendo en cuenta que la protección sólo está disponible para los trabajadores cuya jornada laboral sea de 4 horas o más por día, no se aplica a los trabajadores con contratos a tiempo parcial.

A. Razones justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador¹: Entre ellas existen las siguientes:

- “a) El estropicio de las disposiciones físicas o mentales o la inhabilidad del jornalero, es un problema para el desempeño de sus labores.
- b) La poca idoneidad en relación con la capacidad del mismo y con el rendimiento promedio en faena y bajo condiciones similares.
- c) La negativa infundada del diligente a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes en la relación laboral, o a cumplir las medidas de precaución o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes”.

B. Razones justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador²: Así se tienen las siguientes:

- a) **La comisión de falta grave:** Se ve cómo falta grave a la infracción del empleado sobre los compromisos principales que nacen del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. El artículo 25° del D. S. N.° 003- 97-TR, TUO del D. Leg. N.° 728, de manera taxativa estipula como faltas graves los siguientes hechos:

¹Artículo 23 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97TR del 27 de marzo de 1997.

² Artículo 24 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003 97TR del 27 de marzo de 1997.

- El desobedecimiento de los deberes labores que se teme que son el deterioro de la buena fe laboral, y la constante firmeza a las órdenes relacionadas con las labores, además de la paulatina paralización extemporánea de labores y la poca observación al Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, certificados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

- La constante para inoportuna de labores debe de ser analizada, fehacientemente, con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo o, en su defecto, de la Policía Nacional del Perú o de la Fiscalía, si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta.

- La reducción deliberada y permanente del esfuerzo de trabajo o de la cantidad o calidad de la producción, previa inspección fehaciente o con el auxilio del servicio de inspección del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, podrá solicitarse el apoyo de la rama de actividad de la empresa.

- La apropiación total o insatisfecha de bienes o servicios del empleador o de su tutela, así como la retención o uso ilegal de tales bienes o servicios, cualquiera que sea su valor, en beneficio propio o de un tercero. - Usar o revelar información confidencial del empleador a un tercero; robo o uso no autorizado de documentos corporativos; proporcionar información falsa al empleador con la intención de causar daño o beneficio; y competencia desleal.

- Situaciones reiteradas en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias estupefacientes o psicotrópicas, aunque no se repitan por la naturaleza de la función o

trabajo, la situación es muy grave. La autoridad de seguridad pública asistirá en la verificación de los siguientes hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará una admisión de estatus, que se hará constar en el correspondiente atestado policial.

- La violencia, las infracciones graves, los insultos y la falta de palabras, tanto orales como escritas, que causen daño al empleador, a sus representantes, superiores u otros empleados, independientemente de que se produzcan en el lugar de trabajo o fuera de él, si el incidente es directamente de la relación laboral. La violencia extrema, como la toma de rehenes y el allanamiento de morada, puede denunciarse por separado a la autoridad judicial competente.

- daño intencional a edificios, equipos, obras, equipos, herramientas, documentos, materias primas y otros bienes de propiedad o ubicados por la empresa. - Las inasistencias injustificadas de más de tres días, las inasistencias injustificadas de más de cinco días en un plazo de treinta días naturales, o quince días de inasistencias injustificadas en un plazo de ciento ochenta días naturales, independientemente de que sean disciplinarias en caso de más faltas, si las cobra el empleador, siempre que antes se aplicara sanción disciplinaria – amonestación por escrito y suspensión.

b) Tipificación de los delitos dolosos: Esta causa surgirá cuando la condena sea firme y conocida por el empleador, salvo que el empleador tuviera conocimiento de la conducta delictiva con anterioridad a la contratación del trabajador.

En este punto debemos considerar que se requiere una condena, lo que significa que no es admisible sino un juicio, un juicio, una audiencia; se requiere una condena y una sentencia severa; todo por el deseo de saber con precisión o con certeza que los trabajadores son penalmente responsables. (Jiménez Coronado, 2009).

c) Incapacidad del trabajador: Es la persona que debe ser despedida por autoridad judicial o administrativa en contra del trabajador por sus actos realizados en el lugar de trabajo, si dura tres meses o más. - En una sola sentencia, el juez puede decidir sobre la inhabilitación, así como algunos cargos requieren permiso especial en el fondo del caso, por lo que pueden utilizarlo si el empleado es privado o la situación es limitada, entonces las razones pueden requerir análisis.

C. Requisitos para el despido justificado:

“ De conformidad con el artículo 31 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, se definen los requisitos para el despido justificado, que deberá observar el empleador:

“ Queda prohibido al contratista despedir a un jornalero por causas relacionadas con su conducta o capacidades, sin antes darle un plazo razonable de por lo menos seis días naturales para que pueda defenderse documentalmente de los gastos señalados, pero salvo en casos en los que dicha oportunidad sea irrazonable o grave, una violación obvia para demostrar la competencia o subsanar las deficiencias dentro de los treinta (30) días calendario.

Si el procedimiento anterior de despido continúa por la conducta del trabajador, el empleador puede liberarlo de la obligación de acudir al lugar de trabajo, si ello no afecta su derecho a la defensa y recibe un salario y en otra forma puede responder. a sus derechos. La reserva debe ser por escrito.

Este procedimiento tiene por objeto permitir al trabajador defenderse de los cargos que se le imputan; en rigor, como mencionamos anteriormente, el derecho a mantener un trabajo

está protegido por la constitución; también está relacionado con el derecho a la defensa; un empleador que toma una decisión unilateralmente es injusto y los empleados están indefensos; por esta razón, tienen un plazo razonable de seis días (o más si el empleador así lo decide) antes de que se tome la decisión de despedir para presentar su defensa, a diferencia de la prueba prima facie o material similar, es la misma y por lo tanto fundamenta la condena y anula el recurso de despido por nulo. En cuanto al preaviso y despido, debe tenerse en cuenta el principio de no dilación, que estas decisiones no pueden tardar mucho tiempo, ya que ello llevaría a suponer que los hechos no fueron completos para determinar el despido, o que un se espera una situación negativa.

2.1.2 Despido Nulo

La protección que otorga nuestra legislación laboral para ciertos hechos, es una forma de salvaguardar los derechos de los trabajadores que se encuentren inmersos en ciertas actividades particulares.

Es nulo el despido que tenga por motivo:

a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales: Así como es un derecho constitucional el trabajo, también lo es formar sindicatos o participar en actividades sindicales; esta protección radica, principalmente, en que los empleadores no busquen extinguir a aquellos servidores que hacen uso de su derecho a poder pertenecer a un sindicato, es decir, a esa agrupación que tiene como objetivo dialogar con las empresas y proponer mejoras para los trabajadores.

b) Ser aspirante a comisionado de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad: A semejanza del supuesto anterior, aquí no se halla un sindicato ya sea porque no se ha anhelado o porque no obedecen con el número mínimo de trabajadores, lo que sí existe es una asociación de trabajadores, agrupados para salvaguardar intereses colectivos. De esta manera, el salvaguardo será para los candidatos a dirigir o para el representante, mas no hace extensión para los que forman esta organización o asociación.

c) Presentar una queja y/o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25° del D.S. N.° 003-97-TR: Este supuesto protege al trabajador que haya participado en alguna queja contra su empleador, por la terminología es ante un órgano administrativo; los motivos pueden ser diversos, puede darse el caso que haya sido a través un proceso que podría ser también de cualquier materia, no necesariamente que haya sido sobre temas laborales, pues se puede dar la posibilidad que se hayan instaurado procesos penales, civiles u otros.

En el artículo 47° del D.S. N.° 001- 96-TR, detalla que se configura la nulidad del despido; si la queja o reclamo ha sido planteado contra el empleador ante las Autoridades Administrativas o Judiciales competentes y se acredita que esta precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores. La protección se extiende hasta tres meses de expedida la resolución consentida que cause estado o ejecutoriada que ponga fin al procedimiento.

d) La marginación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma: Este tipo de amparo tiene que ver con lo sacramentado en el artículo 2º de la Constitución Política del Perú, en cuanto a los derechos fundamentales de la persona; en lo que respecta a la igualdad y no ser discriminado eminentemente por razones subjetivas como es la raza, el idioma, etc. D. S. Artículo 48 núm. 001-96-TR establece que, en relación con el punto anterior, se considera discriminatorio cualquier trato, una desigualdad notoria, que no se basa en razones objetivas y que no distingue claramente entre los distintos empleados de Behandl.

e) Embarazo: Si se desestima durante el embarazo o en cualquier momento dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Si, en las circunstancias específicas, el empleador no puede probar que hubo una razón válida para el despido, se presume que el despido se debe a un embarazo.

Esta cláusula se aplica siempre que el empleador haya recibido notificación por escrito del embarazo antes de la terminación, y no afecta el derecho del empleador a terminar por causa justa. Aquí la madre trabajadora está protegida por la condición que vive; pero la norma es regular por un tiempo máximo; contados desde el inicio de todo el período de gestación hasta los 90 días; el trabajador también ha comunicado a su empleador que la existencia de embarazo es un requisito indispensable, pero no basta con un solo dato, sino que debe aportar documentación, poder presentar informes médicos, resultados de análisis médicos, ecografías, etc. Sin dicha comunicación confirmada, no enfrentaríamos un despido inválido y no se nos permitiría probar el embarazo después del despido.

Al respecto BLANCAS BUSTAMANTE señala que, “el Decreto Legislativo 728, admite, con carácter excepcional, la reposición, como medida reparadora, en el caso del

“despido nulo”, que es aquel despido basado en determinados motivos considerados prohibidos, por ser intrínsecamente ilícitos, conforme a la enumeración contenida en el artículo 5 del Convenio 158 de la OTT y reproducida en el artículo 29 LPCL, respecto de la cual la doctrina y la jurisprudencia constitucional han establecido pacíficamente que los supuestos contenidos en aquella representan despidos lesivos de los derechos constitucionales a la libertad sindical, la no discriminación y el derecho a la tutela jurisdiccional.

Por lo que, en caso de declararse "nulo" el despido, la LPCL, establece que el juez ordenara la "reposición" del trabajador, siendo este caso, el único supuesto contemplado en la normativa vigente en que se dispensa la "tutela restitutoria" a favor del trabajador despedido”.

2.1.3 Despido Indirecto

“Son actos u omisiones por o en nombre de un empleador que molestan o irritan a un empleado. Como tales, son infracciones del empleador, generalmente con la intención de despedir al trabajador, pero en algunos casos con la intención de obtener una ventaja o ventaja que va en detrimento de los intereses del trabajador y pone en peligro su moral, dignidad, finanzas, etc., No obstante, quedan excluidos los casos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.

Según el artículo 30° inciso a) de la LPCL se erige de que son actos impropios homologables al despido laboral los siguientes:

- a) Los escases de la cancelación de los honorarios en la coyuntura correspondiente, salvo por razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente demostradas por el empleador.
- b) La reducción injustificada de la remuneración o de la categoría. Esta falta es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal. En el caso de reducción de remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición.
- c) La transferencia del trabajador a lugar ajeno de aquél en el que preste habitualmente sus servicios con la intención de ocasionarle perjuicio. Esta falta es aquella que importa un cambio a un ámbito geográfico diferente y se configura siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador.
- d) La falta de medidas de higiene y seguridad, que pueda afectar o poner en riesgo la vida o la salud del trabajador.
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- g) Las acciones contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos malestares que conformen actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador³.

³ Tesis Titulada: “Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional”, desarrollada por Carlos Ramiro Concha Valencia para obtener el grado de Magíster en

2.1.4 Despido Arbitrario

“En lo que a nuestro ordenamiento jurídico se refiere, existen dos supuestos de despido arbitrario: Primero, cuando el trabajador es despedido sin causa o por causa no expresada, o cuando el trabajador es despedido sin poder acreditar las causas expresadas en juicio. o juicio. (Martín Valverde, 2008, p. 124). “En caso de despido arbitrario, el trabajador tiene derecho a una indemnización por despido arbitrario como única indemnización por las lesiones registradas, esta indemnización corresponde a medio mes de salario normal por cada año completo de servicio hasta 12 beneficios, la porción es escalonada. según sea necesario Un doceavo y un trigésimo, pago de indemnizaciones de acuerdo al período de prueba, así mismo el trabajador podrá solicitar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social impagado, si la ley determina el plazo de 30 días contados a partir de la fecha del caso. contra el despido arbitrario para reclamar una indemnización desde el final de los días naturales. Asimismo, cabe señalar que el artículo 27 de la Constitución Política del Perú prevé una protección adecuada a los trabajadores contra el despido arbitrario, y en razón de esta norma constitucional, las leyes laborales deben brindar una protección adecuada contra el despido arbitrario. Gas licuado de petróleo. Señala que si el despido es arbitrario porque no se da razón o no se puede probar, el trabajador tiene derecho a una indemnización judicial en virtud del artículo 38, que es la única indemnización por el perjuicio. En este caso, puede solicitar una repetición. De acuerdo con esta norma, los legisladores deben optar por adoptar el contenido del artículo 27 de la constitución, de modo que, en caso de sospecha de despido arbitrario de

trabajadores, la ley prevea una indemnización económica o una indemnización por arbitrariedad. Empleador. En este caso, la ley no prohíbe el despido arbitrario, sino que se limita a prevenir sus consecuencias en forma material.

2.2 Despidos regulados por las sentencias del Tribunal Constitucional

2.2.1 Despido Fraudulento

“El despido fraudulento se genera cuando el fraude de los medios de comunicación, es decir, continúa en forma contraria a la verdad contraria a la buena fe, sucede cuando se acusa al trabajador de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; Este tipo de despido se produce aun cuando se respete la debida causa y los cánones procesales. Así, el Tribunal Constitucional ha tipificado por primera vez el despido fraudulento en la STC núm. 976-2001-AA/TC en el numeral 15 en el caso de Eusebio Llanos Huasco en lo siguiente: “El denominado despido doloso si:

“El obrero es despedido con notorio espíritu y conciliado con engaño, de modo que perjudique la verdad y honradez de la relación de trabajo; aun cuando se observe el canon de causalidad y procedimiento, como sucede cuando se acusa al trabajador de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o similares en relación con un delito no probado legalmente, en violación del principio de tipificación” que así consta en este último caso según la jurisprudencia de este tribunal (Exp. No. 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se presentó terminación de empleo por testamento (doc. No. 628-2001-AA/TC) o “testimonio falso”.

2.2.2 Despido sin Motivo

Este formulario, que corresponde a la sentencia de la Corte Constitucional de 11 de julio de 2002 - Exp. N°1124-2002-AA/TC, con el objeto de preservar la plena vigencia del artículo 22 de la Constitución y demás normas, se señala. despido del trabajador y es verbal o escrito, pero no indica una razón derivada de la acción o trabajo que lo justifique. Este Tribunal Constitucional, con base en su amplia jurisprudencia, ha determinado que la restitución (reintegro) resultante del despido arbitrario o la violación de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución o en los tratados relacionados con los derechos humanos resulta de:

a) "Pago por despido válido (de conformidad con el artículo 29 del Decreto Ley N.º 29497.

b) " Causas de despido (este tipo de autorización fue fundamentada formalmente en la sentencia de la Corte Constitucional de 11 de julio de 2002 "Caso Telefónica", oficio N.º 1124-2002-AA/TC). Esto con intensidad

2.3 La Legislación Laboral Peruana frente al Derecho Comparado

La diversidad de instrumentos de protección ante el despido. Como se ha sostenido, la indemnización no es sino uno más de los componentes de la protección ante el despido, particularmente el despido arbitrario. Así, en los de índole institucional están, entre otros, la causalidad en la terminación del contrato, los procedimientos que se establezcan y las exigencias de preaviso, los controles administrativos y judiciales, las posibilidades de readmisión y la intervención sindical.

De acorde, con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha habilitado menudas normas sobre la materia, existiendo a la fecha tres instrumentos especiales sobre el finiquito del contrato de trabajo. Particularmente importante es el Convenio 158, que, si bien no ha sido ratificado por el Estado de Chile, es necesario tener presente en su calidad de norma mínima internacional.

Este Convenio establece, en síntesis, lo siguiente:

- a) La terminación del contrato de trabajo por iniciativa del empleador debería ser por causa justificada.
- b) La procedencia de dos tipos de indemnizaciones por término de contrato: primero, una indemnización "adecuada" por el despido injustificado; segundo, independientemente de la indemnización antes señalada, se establece una indemnización "por fin de servicios u otras medidas de protección a los ingresos", aunque podrá preverse la pérdida de esta última indemnización en el supuesto de falta grave del trabajador.

- c) En la tacita finiquites del contrato de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos se plantea tanto la consulta a los representantes de los trabajadores como la notificación a la autoridad competente.

Este análisis de Derecho Comparado, con todas las restricciones que presenta, pretende examinar la existencia y la dimensión con que operan los distintos instrumentos de protección ante el despido. A este efecto se consideran dos grupos de países, los latinoamericanos y los europeos. El primer grupo lo integran Argentina, México y Uruguay. El segundo grupo comprende Alemania, Dinamarca, España, Francia, Italia y Reino Unido.

En Latinoamérica, todos los países que han sido estudiados consagran exigencias para la terminación del contrato, así como la obligación del preaviso y una indemnización por el despido injustificado. Sin embargo, sólo México incorpora un procedimiento de despido colectivo y ninguno de los países estudiados establece la obligación de la consulta o participación de los representantes de los trabajadores.

En efecto, tanto Argentina como México y Uruguay disponen que el despido debe ser causado y, a la vez, que procede una comunicación previa al mismo. Frente al despido injustificado, sólo México contempla la posibilidad de readmisión o indemnización por tal despido, y en ambos casos el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación, o "salarios vencidos" como los denomina la doctrina mexicana.

En los tres países procede la indemnización por despido injustificado, pero los montos varían. En Uruguay es de un mes de remuneración por cada año trabajado con un tope de seis meses. En Argentina es de un mes de sueldo por cada año de servicio o

fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, aunque esta base de remuneración tiene un tope.

En México la indemnización general es de tres meses de salario y procede además la indemnización por antigüedad, denominada "prima de antigüedad", a la que tienen derecho los trabajadores de planta con más de quince años de antigüedad, cualquiera sea la causa de terminación, aunque el supuesto de renuncia debe cumplir determinadas exigencias.

En proporción de los países europeos, todos ellos componen parte de la Unión Europea y si bien a nivel comunitario se ha planteado el debate sobre flexiseguridad, el que se ha referido entre otras materias a la protección ante el despido, estos sistemas mantienen sus mecanismos de protección, incluidos los de carácter regional sobre la materia.

En concomitancia a la finiquites del contrato de trabajo, la Directiva comunitaria más relevante es la referida al Despido Colectivo, ello sin perjuicio de diversas otras que inciden en esta materia, particularmente las Directivas antidiscriminatorias que precisamente prohíben los despidos discriminatorios.

Respecto del despido individual los diversos países establecen los institutos que se señalan:

- a) La causalidad del despido y un procedimiento general que comprende diversas etapas, como es la audiencia al trabajador afectado y la consulta a los representantes de los trabajadores.
- b) Un procedimiento especial en el despido por necesidades económicas.
- c) El establecimiento de indemnizaciones, a lo menos respecto del despido injustificado.

Así, los distintos sistemas jurídicos contemplan una diversidad de instrumentos de protección frente al despido. Al efecto podría resumirse en tres las vías de protección.

Primero, frente al despido en general; respecto del cual se establecen distintos mecanismos:

- a) Un sistema causado que excluye el despido arbitrario y un procedimiento que requiere un preaviso. Asimismo, plantea la posibilidad de impugnación judicial.
- b) La procedencia de una indemnización por aplicación de específicas causas como también por el despido arbitrario, es decir, que no está fundado en alguna de las causas señaladas por el sistema.
- c) La consecuencia de efectos especiales cuando se han lesionado derechos fundamentales, como es la nulidad del despido.
- d) La autorización judicial previa a la terminación del contrato de trabajo.
- e) La consulta y/o audiencia a la representación de la organización de los trabajadores.

Segundo, frente a los despidos colectivos, se requiere la comunicación y autorización de la autoridad administrativa y la consulta obligatoria a la representación de las organizaciones de trabajadores.

Tercero, frente a la aplicación de la causa económica, se requiere consulta a la representación de la organización de trabajadores como también acreditación de la directa incidencia de la causa en la terminación del contrato de trabajo.

En definitiva, todos estos sistemas muestran la concurrencia de una pluralidad de mecanismos, en los cuales adquiere relevancia la participación de la representación de

trabajadores en la decisión y en las modalidades de la misma de la terminación del contrato de trabajo.

2.3.1 El Despido Arbitrario en la Legislación Nacional Peruana:

Cabe resaltar, que es el mismo que se produce al suspender a un trabajador por acto parcial del empleador, sin mención de causa o porque no se pudo demostrar está en juicio. En estos casos el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido, lo que no impide que pueda simultáneamente demandar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social aun no hecho efectivo. Luego de sucesivos pronunciamientos del Tribunal Constitucional a partir del 11 de Julio del 2002 (Exp. N.º 1124-2001-AA/TC) ha quedado establecido jurisprudencialmente que la indemnización por despido arbitrario solo resulta viable si es que el propio trabajador despedido lo reclama o la acepta recibiendo su aporte. El despido arbitrario o incausado es aquel que se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna relacionado con su conducta o su desempeño laboral, que la justifique, a tenor del artículo 34º del Decreto Legislativo N.º 728 "Ley de productividad y competitividad Laboral".

Por el contrario a la norma, a través del artículo 16º de la Ley de productividad y competitividad Laboral ha regulado las causas por las cuales se puede finiquitar el contrato de trabajo, es innegable que en sede ordinaria el despido por una causa justa no contemplada en la ley también deriva en la cesación definitiva de los efectos del contrato de trabajo, con la única diferencia de que en este último caso, el trabajador tendrá derecho a solicitar a su empleador un resarcimiento el cual la ley ha denominado indemnización por despido arbitrario, la que tiene por objeto reparar el daño causado por el cese ilegal ; por el

contrario esto no produce que el acto de facto del empleador, el despido arbitrario, pueda ser revertido y se restituya al trabajador. Por lo consiguiente, me atrevo a afirmar que el despido arbitrario conforma una causa extra legal de finiquites del contrato de trabajo.

2.3.2 El Despido Arbitrario en la Legislación Argentina:

Esta disposición, se posa concretamente sobre el instituto acreditado en el artículo 245 de la LCT (Ley de Contrato de Trabajo). Como es de conocimiento, la misma recepta en propicio la figura del despido injustificado (para algunos también puede ser denominado como incausado, aunque preferimos optar por la primera identificación, ya que, en la materialización de esa causal de despido, siempre obra como causa la voluntad del empleador).

Compendiosamente, verificamos que el artículo 245 de la LCT atribuye al empleador a poner fin a la relación de trabajo en alguna ocasión, sin obligación de tener que invocar causa justificada alguna (o demostrarla), todo con el único apuro de abonarle al trabajador dañado una “indemnización “que, como la propia LCT lo regula en el apartado de cita, se localiza delineada por dos figuras: la tarifa y el tope (anticipamos que en las cuartillas continuas, sondearemos una crítica a esta deducción pecuniaria).

La primera (tarifa), se calcula teniendo en cuenta dos tópicos: antigüedad en el empleo, y remuneración devengada. Y así, como primer elemento a tener en cuenta, debemos considerar una mejor remuneración mensual, normal y habitual, por cada año

trabajado ⁴, resultado que se deberá multiplicar por cada año de servicio, o fracción que no disminuya de los tres meses.

Pero lo anterior encuentra otro matiz con el segundo límite legal fijado a la indemnización del trabajador, es decir el tope, en tanto el mismo actúa como techo máximo de la base tarifaria. El mismo se calcula considerando el promedio de las remuneraciones fijadas por el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador y funciona, se reitera, como límite infranqueable a la indemnización por el despido dispuesto unilateralmente de parte del empleador.

Relativo al preexistente cimiento positivo general (sin desplegarse tanto en la referencia a sus matices legales precisos, que evaden al objeto de este trabajo), bien podríamos decir que el legislador desde la misma sanción de la LCT ha reconocido el carácter variopinto de la relación jurídica habida entre empleador y trabajador, al acondicionar al primero a que en cualquier momento pueda finiquitar el denominado contrato de trabajo⁵.

Vale decir de otra forma, el artículo 245 de la LCT consagra un instituto que proporciona al empleador anteceder los gastos que le puede irrogar la extinción de una o

⁴ En los marcos de la LCT, para que se efectivice el contrato de trabajo no resultará necesaria la permanente ejecución de tareas, sino que en los términos de sus artículos 21 y 103, bastará con la mera puesta a disposición de la fuerza laboral del trabajador en favor del empleador, en tanto el primer artículo de cita habla de una persona que se “obliga a”, mientras el segundo prescribe que la remuneración se devenga en favor del trabajador “por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquel”.

⁵ Para una ampliación respecto al carácter ambivalente del Derecho del Trabajo, se puede consultar (entre otros), nuestro artículo titulado: “El concepto de Derecho del Trabajo”, publicado en Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional de La Plata, año 12 nro. 45, págs. 359 a 375.

varias relaciones jurídicas, consagración legislativa que actúa en notable detrimento de los derechos obreros conquistados.

La relación de trabajado es entonces desde nuestra perspectiva, una relación de poder que, como tal, se traduce en una vinculación de mando y obediencia, generalmente en beneficio de una de las partes contratantes. En este entramado (y en lo que interesa especialmente para este trabajo), nos topamos con el instituto del despido injustificado, que vendría a materializar una de las herramientas privilegiadas de propiedad del empleador.

2.3.3 El Despido Arbitrario en la Legislación Mexicana:

El génesis de un vínculo de trabajo o un contrato laboral, es generalmente cuando el patrono y el asalariado estipulan los pormenores del trabajo y las secuelas que conllevan al suceso de que estas normas no se honren por alguno de los frentes. Y por adición al contrato laboral, la Ley del Trabajo anticipa la presencia de una Preceptiva Interior de Labores, en el cual se detallan las disposiciones obligatorias para los trabajadores y para el patrón de la empresa o establecimiento. Para que un Reglamento pueda tener efectos legales deberá ser considerado frente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Los preceptos del Reglamento Interior de Trabajo, se instauran con arreglo a la Ley Federal del Trabajo y al contrato de trabajo, es decir, especifican los derechos y obligaciones del patrón y del trabajador de la empresa o establecimiento, por ejemplo: las horas de entrada y salida de los trabajadores, días y lugares de pago, normas para prevenir los riesgos de trabajo, permisos, licencias, así como las medidas disciplinarias y sanciones por incumplimiento a las disposiciones del reglamento, las cuales pueden ir desde la suspensión en el trabajo hasta la rescisión de la relación laboral o contrato de trabajo.

Procedente, si el trabajador incumple con alguna de sus obligaciones previstas en el contrato de trabajo y/o en el Reglamento Interior de Trabajo o incurre en alguna de las causas de rescisión previstas por la Ley Federal de Trabajo, el patrón podrá extinguir la relación laboral con el trabajador de forma justificada y sin responsabilidad. El patrón al rescindir la relación laboral deberá entregar al trabajador un aviso de rescisión en el cual le hará saber la conducta que causa la rescisión y la fecha en la que la cometió, este aviso deberá notificarlo personalmente al trabajador o bien a través de la Junta de Conciliación Arbitraje.

De esta forma, si el trabajador ejecuto con las labores procedidas del contrato de trabajo o en su caso del Reglamento Interior de Trabajo; o bien no incurrió en ninguna de las razones de rescisión y aun así el patrón decide dar por finiquitada la relación laboral, el despido será injustificado. La Ley Federal del Trabajo implanta también que si el patrón rescinde la relación laboral pero no notifica al trabajador el aviso de rescisión laboral, el despido será injustificado. El despido injustificado radica precisamente en que el patrón de manera unilateral decide terminar la relación laboral con el trabajador.

Los presuntos por los cuales un patrón puede despedir a un trabajador de forma injustificada pueden ser muy heterogéneos, desde discernimientos personales hasta por discriminación. En la práctica se presentan esos casos, pero además existen aquellos casos en los cuales el despido es justificado por las causales que explicamos en párrafos anteriores y aun así el trabajador considera que su despido fue injustificado. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos protege a los trabajadores al establecer que el trabajador no podrá ser despedido injustificadamente.

Un trabajador que estime que fue despedido injustificadamente podrá concurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y demandar al patrón interpellando optativamente

la reinstalación en su puesto de trabajo o la indemnización. En el Juicio, la Junta considerando a las circunstancias del caso, a la legislación laboral aplicable y a las pruebas que las partes ofrezcan, determinará mediante laudo si el despido fue injustificado o no, y resolverá sobre la reinstalación o indemnización según sea la acción que el trabajador haya ejercitado.

Acción de Reinstalación. – Visto que un trabajador es despedido por el patrón de forma injustificada, tiene la alternativa de demandar al patrón ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la reinstalación en su puesto de trabajo, con las mismas competencias, responsabilidades, condiciones y prestaciones que tenía cuando fue despedido. El trabajador tiene el término de dos meses para demandar al patrón contados a partir del día siguiente en que aconteció el despido injustificado. Si en Juicio el patrón no cerciora que el despido fue justificado o bien la causa de rescisión de la relación laboral, el patrón será condenado a reinstalar al trabajador y a pagar a este los salarios vencidos, los cuales se computarán desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses.

Acción de Indemnización. - Este actor jurídico demandante, tiene la disyuntiva, para exigir al patrón que lo ha despedido injustamente. Esta acción la ejercita el trabajador cuando no tiene predilección en ser reinstalado en su puesto de trabajo y es que el jornalero suele decidir ser indemnizado en vez de regresar a un trabajo en el cual ya no se sentirá confortable por haber sido despedido injustificadamente. El obrero tiene un término de dos meses para demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje al patrón. El término empezará a computarse a partir del día siguiente en que ocurrió el despido injustificado.

La Indemnización Constitucional.- Según el artículo 123 Constitucional, apartado A, fracción XXII que dispone que el patrón que despida al trabajador sin causa justificada deberá indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Esta indemnización de tres

meses de salario tiene su sustento en el hecho de que el trabajador pueda subsistir, y hacer frente a sus gastos y responsabilidades durante ese término, que es el que considera como promedio para que el trabajador inicie una nueva actividad o encuentre un nuevo empleo. Por otro lado, esta indemnización es una sanción al patrón por separar de forma injustificada al trabajador de su empleo.

2.3.4 El Despido Arbitrario en la Legislación Uruguaya:

En nuestro país existe un régimen tarifado de reparación del daño que genera la terminación del contrato de trabajo por voluntad del empleador en situaciones normales. El principio es que cabe que el empleador abone al trabajador despedido una indemnización por despido. Ciertas normas también regulan despidos especiales, estableciendo indemnizaciones superiores a la indemnización por despido común cuando la terminación del contrato de trabajo se da en ciertos momentos y/o respecto de determinadas personas. Así los despidos de personas en períodos de estabilidad por enfermedad común o accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, por ejemplo.

Por último, la jurisprudencia suele atender despidos que se dan bajo ciertas circunstancias, mandando al empleador a indemnizar especialmente al trabajador, aún sin norma que lo establezca expresamente. Como ocurre con el despido abusivo. Así es que las normas laborales, y en ocasiones la jurisprudencia, establecen pautas para indemnizar los perjuicios derivados de la terminación del contrato de trabajo por voluntad del empleador, de forma relativamente fija que varía según el tipo de despido.

En el presente resumimos el régimen jurídico aplicable a cada tipo de despido, evidenciando en cada uno de ellos:

- a) Normativa que lo regula.
- b) Cómo y cuándo se entiende configurado el tipo de despido.

- c) Pautas para indemnizar el daño que el despido provoca al trabajador y principales consecuencias ante su configuración.
- d) Eximentes de la respectiva indemnización por parte del empleador.

Despido Común o Directo. - "Es legalizado primordialmente en la Ley 10.570 del 15.12.44, y se da forma en el acto en el que el empleador comunica al empleado su determinación de poner fin a la relación de trabajo. En tales situaciones, el empleador debe abonar al trabajador una indemnización por despido, cuya cuantía varía en ejercicio del salario del trabajador y de su antigüedad en la empresa. El empleador puede eximirse del pago de la indemnización únicamente si se ha configurado notoria mala conducta por parte del empleado".

Despido Indirecto. - "No se detecta reglamentado a texto expreso en ninguna norma, salvo sí ha sido ordenado y declarado por doctrina y jurisprudencia. Se deduce configurado un despido indirecto cuando el trabajador se relega o se aparta de forma definitiva del trabajo, por existir un incumplimiento grave por parte del empleador. De la misma forma que en el despido común, en caso de configurarse el despido indirecto el empleador estará obligado al pago de una indemnización por despido. El empleador puede eximirse del pago de la indemnización en caso de existir notoria mala conducta del empleado o cuando lograra acreditar que no existe prueba o justificación suficiente para considerar que se configuró el despido indirecto".

Despido Abusivo. - "Tampoco se encuentra regulado en una norma y también resulta de una construcción de la doctrina y jurisprudencia. Se entiende que se configura despido abusivo cuando a causa de una actuación abusiva del empleador en la forma, motivo o

finalidad del despido (sea éste directo o indirecto), se ocasionan al empleado daños extraordinarios. En caso que un juez entienda que se configuró un despido abusivo, condenará al empleador al pago de una indemnización por despido a la que se adicionarán entre una y tres bases más de indemnización por despido común, dependiendo de la entidad de los daños causados al trabajador”.

Despido de Trabajador Inscrito o Representante de un Sindicato. - “La destitución a un trabajador inscrito o a un portavoz de un sindicato por cimientos ligados a la actividad gremial o al ejercicio de la libertad sindical, se conjetura y se adjudica a lo dispuesto en la Ley 17.940 de Libertad Sindical del 10.1.06”.

En tales circunstancias, la repercusión del despido del trabajador inscrito o representante de un sindicato por los motivos referidos, puede ser su nulidad, la que importa la obligación de reintegrar al trabajador al lugar de trabajo. También debe el empleador abonarle los salarios que el trabajador dejó de percibir durante el proceso, y eventualmente puede ser pasible de multas.

Puede exonerarse el empleador, de lo anterior cuando hubiera existido una causa “razonable” o de “entidad suficiente” para emanar a la desvinculación, o si se hubiera dado forma notoria a una mala conducta respecto del trabajador, contra la empresa o el empleador.

Despido del Trabajador con Discapacidades. - La ley 19.691 de 29.10.18, normatizada por decreto 79/019, organiza la Inserción de Personas con Discapacidad.⁶ La ley establece

⁶ A efectos de la regulación, se considera con discapacidad a toda persona que padezca o presente una alteración funcional permanente o prolongada, física (motriz, sensorial, orgánica, visceral) o mental (intelectual y/o psíquica) que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su

que las empresas con 25 o más trabajadores, tendrán la obligación de emplear a personal permanente (no quedan incluidos los trabajadores contratados en forma transitoria, a modo de ejemplo: contrataciones a prueba, por temporada, por zafra, a término o para obra determinada) con discapacidad.

2.3.5 El Despido Arbitrario en la Legislación Alemana:

La KSchG se adapta si una empresa posee un indudable grupo de trabajadores y el empleado a expulsar estuvo laborando en la empresa durante más de seis meses. Inclusive el 31 de diciembre de 2003, la KSchG se superponía a todas las empresas que utilizaban a más de cinco personas. Desde el 1 de enero de 2004, la KSchG no se aplica a aquellos empleados que sean contratados después del 1 de enero de 2004 en empresas con diez empleados o menos. En este caso, la Ley de Protección contra el Despido solo se aplica a 10,25 o más empleados. Para los empleados que ya estaban empleados, se mantiene la ley anterior. Sin embargo, la protección contra el despido solo se aplica mientras el número de "antiguos empleados" aún supere el umbral de 5 empleados. Según el art. 1º, párrafo 2º de la KSchG, un despido es injustificado en el aspecto social y, por tanto, ilegítimo, si no está motivado por actos personales o por la actitud del trabajador, o bien por exigencias urgentes de la empresa. A pesar de la formulación negativa del art. 1º, párrafo 2º de la KSchG que subraya terminológicamente la libertad de despido que por principio se ha conservado, en realidad dicho artículo contiene una delimitación positiva de las posibilidades de despido⁷. Según el citado artículo, un despido sólo es jurídicamente

integración familiar, social, educacional o laboral (Ley 18.651, art. 2).

⁷ Art. 1º, párrafo 1º de la KSchG: dice:» La rescisión del contrato de trabajo frente a un obrero o empleado... no es jurídicamente válida cuando es injustificada desde el punto de vista social.»

válido cuando está condicionado a la persona o actitud del trabajador o a exigencias eminentes de la empresa ⁸.

Pero también el despido condicionado por exigencias de la empresa no está admitido sin limitaciones y respecto a cada trabajador o empleado. El empresario, según el art. 1º, párrafo 3º de la KSchG, al designar los individuos para el despido, ha de tener en cuenta puntos de vista sociales, como, por ejemplo, estado familiar, edad, número de hijos, pertenencia a la empresa, etc. Sólo cuando existan necesidades urgentes de la empresa que justifiquen el que continúen en su puesto, pueden dejar de tenerse en consideración dichos “puntos de vista sociales”.

En esta relación, se presenta un problema especial respecto al despido de mujeres casadas, cuyo sustento está asegurado suficientemente por los ingresos de su esposo. Muchos de los empresarios han procedido a despedirlas a fin de asegurar, en caso de despidos motivados por necesidades de la empresa, la continuación de los trabajadores o empleados masculinos en sus puestos, o para crear plazas vacantes en favor de obreros parados.

En este aspecto siempre vuelve a presentarse la cuestión de si el despido de mujeres casadas y con ingresos suficientes por el matrimonio, viola la disposición de igual

⁸ No pueden discutirse aquí los numerosos ejemplos. Motivos, residentes en la persona o actitud del obrero o empleado son, por ejemplo, incapacidad permanente para el trabajo, rendimiento insuficiente en el trabajo, grave sospecha de una acción delictiva, daños causados al patrono imprudente o premeditadamente, negación obstinada si trabaja ofensa del patrocinio o de sus representantes, perturbación de la paz de la empresa, infracción contra prohibiciones de competencia, etc. El despido es justificado por causas de interés vital para la empresa, por ejemplo, restricciones de la misma: medidas de racionalización, como, por ejemplo, instalación de máquinas que ahorran mano de obra a fin de conservar la capacidad de competencia. Comp. en detalle la excelente recopilación de MONJAU-HEIMEIER. KSchG, 1951. art. 1. nota 9-11.

trato de ambos sexos garantizada constitucionalmente por el artículo 3° de la GG ⁹. La doctrina y la jurisprudencia se contradicen en este aspecto ¹⁰.

Por principio, habrá de exigirse una comparación de la situación social de todos los obreros y empleados, pero en el caso individual el despido de una mujer casada y con un hogar con recursos económicos será menos grave, ya que según el criterio alemán el hombre es el sustentador principal de la familia y, por tanto, ha de conservársele su puesto de trabajo el mayor tiempo posible, en interés de una estructura del pueblo sana desde el punto de vista sociológico y político económico.

Otra característica de la nueva KSchG frente a la antigua tradición, consiste en que separa totalmente la protección del despido del derecho colectivo de trabajo y la convierte en una materia jurídica especial del derecho individual de trabajo. Con ello, por primera vez queda realizada la idea original de la protección del despido según lo exigía la doctrina social a principios del siglo actual: un derecho individual de los obreros o empleados a la conservación de sus puestos de trabajo, mientras todavía la AOG mantenía el elemento colectivo en la protección del despido en cuanto que era condición previa para un proceso el haberse intentado una conciliación entre empresario y obrero o empleado, habiendo de aportar este último ante el Tribunal de Trabajo un certificado de haber

⁹ Comp. acerca de la cuestión de si el art. 3." de la GG también abarca a negocios jurídicos privados NIPPERDEY, Gleicher Lohn der Frau jjiir le che Letstung, Dictamen, 1951, con mis indicaciones bibliográficas.

¹⁰ Comp. NIPPERDEY en Rda. 1950, pág. 197; VON CAEMME&ER en Arcluv des Offentiichen Rechts, tomo 76, pág. 153; KRÜCER en Die Offentltche Verwaltung, 1950, pág. 701, Rda. 1950, pág. 436. AP 1951. núm. 42, pág. 139; ArbG. Duisburg del 23-3-1950 en Rda. 1950, pág. 197; LAG Dusseldorf del 11-8-1950 en AP 1951. núm. 42; LAG Hamm del 6-9-1950 en AP 1951, número 185; ArbG, Colonia, del 14-7-1950 en Rda. 1950, pág. 435. y también quizá LAG, Hamburg. del 6-9-1950; en AP 1951, núm. 101: referido al caso individual, BEITZKE en AP 1951, núm. 185, pág. 132. y STURR en BB 1951. página 815

fracasado este intento, en la KSchG sólo se tiene en cuenta el elemento colectivo en cuanto que el obrero o empleado puede elevar una protesta ante el Consejo de Empresa si ello le parece adecuado.

Por tanto, la protesta ante el Consejo de Empresa no es obligatoria y, en consecuencia, no constituye una condición previa para un proceso, cuya falta conduciría a la inadmisibilidad de la denuncia. Además, en contraposición al BRG de 1920, se ha suprimido la facultad del Consejo de Empresa a presentar la denuncia en lugar del trabajador o empleado despedido.

La nueva KSchG también ha abandonado en gran medida el principio de indemnización, contradictorio desde el punto de vista del Derecho político, así como de la lógica jurídica, y ha admitido la nulidad de despidos injustificados en el aspecto social. Si el Tribunal de Trabajo considera un despido inadmisibile desde el punto de vista social, según el artículo 1° de la KSchG, ha de expresar en su fallo que el despido no es válido y que, por tanto, la relación de trabajo no está anulada.

Por consiguiente, ya no hay lugar a una elección por parte del empresario entre anulación del despido e indemnización. Sólo en casos excepcionales, es decir, ante la imposibilidad de la continuación del empleo o ante el peligro de que éste no permita esperar una colaboración entre empresario y trabajador favorable para la empresa, el Tribunal puede anular el contrato de trabajo a petición de una de las partes y ordenar el pago de una indemnización.

Mientras que la protección individual del despido únicamente tiene por objeto la

resolución de un conflicto de intereses entre el trabajador o empleado individual y el empresario, el derecho a la codecisión por parte del Consejo de Empresa ha de defender los intereses del personal como tal, que en litigios individuales por despido no siempre se toman en suficiente consideración o, debido a la falta de conocimiento de las circunstancias de la empresa, por parte del Tribunal de Trabajo, no pueden tenerse suficientemente en cuenta ¹¹.

2.3.6 El Despido Arbitrario en la Legislación de Dinamarca:

El sistema danés de despido debe verse en el contexto de su modelo específico de relaciones laborales. La afiliación a sindicatos y organizaciones de empleadores es muy elevada (aunque predominan las PYME); por otro lado, estas organizaciones están bien estructuradas y sus patrones de negociación están altamente institucionalizados. Debido al interés de los interlocutores sociales en resolver sus propios conflictos, las disposiciones de la ley de relaciones laborales son muy limitadas y, de hecho, se crearon solo para cumplir con ciertos requisitos del derecho comunitario, e incluso el sistema legal de solución de conflictos se ha visto fuertemente influenciado. socio del mercado laboral.

Por el contrario, el sistema de seguridad social es muy estricto y la política de empleo es muy activa, en todo caso, los sindicatos juegan un papel muy importante en la gestión, o en su caso administran directamente las prestaciones por desempleo. Aunque Dinamarca tiene leyes que prohíben ciertos tipos de despido, como los despidos discriminatorios basados en el género o los despidos discriminatorios que violan el derecho a ser miembros activos o pasivos de un sindicato, generalmente no existen normas legales para

¹¹ Semejante en otra relación con el Derecho, HuECK, KSchG, 2º edic, 1052, Introducción pág. 25: BóTTICHER, Rda. 1951. pág. 82. DIETZ, N|W 1951. página 941.

la protección contra el despido.

Por supuesto, los funcionarios públicos y los "trabajadores de cuello blanco" suelen estar protegidos por la ley, pero el resto de los empleados están protegidos por convenios colectivos; por lo tanto, algunos trabajadores quedan excluidos de la protección, aunque cabe señalar que la cobertura de la negociación colectiva danesa supera el 80 % (debido a la alta participación y alcance de los sindicatos y los empleadores a través de contratos individuales siguiendo el acuerdo de referencia), y relativamente alta incluso en empresas muy pequeñas. El convenio colectivo que cubre a la mayoría de los trabajadores es el convenio básico entre el sindicato LO y la patronal DA, pero existen otros convenios en ciertos sectores (por ejemplo, en áreas más específicas, a menudo se incluyen garantías adicionales para mejorar la protección de los trabajadores). representantes de los trabajadores contra el despido).

El Tribunal de Destitución es un órgano de conciliación y arbitraje y no un órgano judicial, aunque sus decisiones no son susceptibles de recurso alguno; el proceso completo de impugnación del despido está diseñado para ser extremadamente rápido y las decisiones a menudo se toman en semanas en lugar de meses (VAN PEIJPE, 1998); no es sólo una reivindicación de derechos individuales, también es un proceso de negociación entre entidades colectivas, que en los casos más extremos puede terminar en arbitraje. Después de no más de dos semanas de negociaciones con representantes sindicales a nivel de empresa o local, si no se puede llegar a un acuerdo, las negociaciones se transferirán al nivel de las organizaciones individuales. En última instancia, si no se llega a un acuerdo, los trabajadores pueden presentar una reclamación ante la Junta de Cesantía en un plazo máximo de siete días. En cualquier caso, no existe una polarización clara entre trabajadores temporales o fijos, ya que el despido por motivos económicos es relativamente flexible para los contratos de larga duración.

a) El sistema danés depende en gran medida de la solidez de los sindicatos y las organizaciones de empleadores y de la amplitud del sistema de protección social y la política activa de empleo. La protección por desempleo no fue suficiente para limitar la arbitrariedad del poder empresarial, pero en este caso sí lo hizo la presencia de los sindicatos. b) No existe una protección legal general para todos los empleados, pero existen leyes que se aplican a ciertos tipos de empleados y disposiciones de convenios colectivos. El ámbito de la negociación colectiva es amplio, pero no exhaustivo. (c) Se requiere causa justificada para impedir el despido, si bien es flexible, especialmente en el caso de motivos empresariales. d) Los procedimientos antes del despido también son menos estrictos. En caso de objeciones, se llevará a cabo un procedimiento de negociación y arbitraje, donde los factores colectivos prevalecen sobre los individuales. e) En última instancia, si el sistema no puede resolver el conflicto, podrá ordenarse el reintegro o la indemnización de hasta 52 semanas de salario, siempre que el despido no sea injustificado.

2.3.7 El Despido Arbitrario en la Legislación de España:

La historia del régimen jurídico del despido (de los despidos) en nuestro ordenamiento expresa de manera ejemplar las tensiones entre el derecho al trabajo y la libertad de empresa. Desde que la ya venerable Ley del Contrato de Trabajo (LCT) de 1931 introdujera el principio de causalidad en el despido, los primeros debates sobre la extinción del contrato de trabajo debido a la voluntad unilateral del empresario quedan centrados en torno a los efectos de la calificación de los despidos que se efectúan contraviniendo las garantías formales y materiales.

No da lugar ahora entrar a narrar las vicisitudes de este debate¹². La crónica histórica evidencia, en todo caso, la prevalencia en el sistema jurídico español del modelo de estabilidad obligatoria; de un modelo que, como razonara hace ya muchos años ese gran jurista italiano, que fue Mancini, no pasa de ser un subrogado de la libre rescindibilidad del contrato de trabajo.

Al viejo sistema de despido libre, existente con anterioridad a la ley republicana del contrato de trabajo, le sucede, como modelo dominante, el sistema de un despido causal que declina extraer las últimas consecuencias de la inexistencia de causa, monetizando el derecho al trabajo. Y esa misma crónica también consiente evidenciar, limitada ahora la aseveración a la época constitucional, dos datos normativos del máximo interés.

El primero es el modesto amparo que el constitucional “derecho al trabajo” recogido en el inciso 1 del artículo 35 de la Constitución Española (en adelante “CE”), brinda a la versión fuerte del sistema de despido causal.

Cierto es que el Tribunal Constitucional (en adelante “TC”) dejó dicho de forma temprana, en su sentencia 22/1981, de 2 de julio, que el derecho al trabajo, en su vertiente individual, se concreta en el “derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedido sin justa causa” (Fundamento jurídico No. 8); pero no es menos cierto que la jurisprudencia constitucional, también desde momentos fundacionales, no ha atribuido a la

¹² MURCIA CLAVERÍA, A. El despido en España. Una perspectiva histórica, Granada, 2014: Editorial Comares.

readmisión obligatoria del trabajador despedido injustificadamente la condición de única técnica de satisfacción de los despidos faltos de motivación.

El derecho al trabajo emerge¹³, así como un derecho constitucional cuya protección frente al despido sin causa puede ser así articulada por el legislador de manera indistinta, de modo que, a la postre, el sistema de readmisión obligatoria queda desterrado de su contenido esencial; es decir, aquel conjunto de facultades cuya omisión o denegación, como también razonara el Supremo Intérprete de la Constitución, no permite que sea reconocible por la conciencia cívica como un derecho¹⁴.

2.3.8 El Despido Arbitrario en la Legislación de Francia:

El aspecto en el que el derecho francés se diferencia del español de manera más llamativa es la regulación de la extinción de los contratos temporales, que es especialmente rigurosa. Si el contrato finaliza por haber llegado a término, el empresario deberá pagar una indemnización equivalente al 10% de la remuneración total bruta (lo que equivaldría a 36 ó 37 días de salario por año de servicio), aunque por convenio colectivo puede reducirse hasta un 6%, cantidad que sigue siendo superior a las indemnizaciones por despido objetivo procedente en el ordenamiento español.

La temporalidad del contrato implica una cierta estabilidad, porque la extinción antes del término sólo puede producirse por fuerza mayor (en sentido estricto), falta grave

¹³ Vid. sentencia TC 55/1983, de 24 de junio, FJ 2

¹⁴ La sentencia TC 8/1981, de 11 de abril, FJ 8, constituye el primer pronunciamiento de la jurisprudencia constitucional que aborda el contenido esencial de los derechos consagrado en el Cap. II, Título I, CE (art. 53.1 CE) y que se erige en el límite de los límites para el poder legislativo.

(noción que, como se verá, es más restringida que la del incumplimiento contractual acreedor del despido disciplinario) o acuerdo entre las partes; de lo contrario, el empresario deberá pagar una indemnización equivalente a la totalidad de las remuneraciones que el trabajador habría percibido hasta llegar al término del contrato.

En el ámbito legislativo, del ordenamiento de los contratos indefinidos, se sigue el esquema habitual de exigencia de causa y de determinados requisitos procedimentales. La causa debe ser un motivo objetivo, materialmente observado y vinculado a la esfera profesional. Cuando se trata de un motivo basado en la persona del trabajador la causa debe ser real y seria; el órgano judicial aplica este criterio teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes en cada caso y el papel de unificación de la Cour de Cassation es muy limitado.

Por otra parte, existen una serie de causas prohibidas que vician el despido y que se vinculan a la vulneración de derechos fundamentales (discriminación, represalias por huelga o ejercicio de acción judicial, vulneración libertad religiosa y de expresión, etc.) o a la situación de personas especialmente protegidas (trabajadoras embarazadas o suspensión del contrato por accidente de trabajo).

La razón económica (motif economique) asimismo se deslinda como “real y seria”, pero en este caso sí existe una labor inseparable de la Cour de Cassation que ha ido determinando en gran medida su argumento. Se trata de una causa no inherente a la persona del trabajador que compromete una supresión de empleo; a este supuesto se asimila la situación del trabajador que no acepta la modificación de un elemento esencial del contrato por causas empresariales.

Como en el ordenamiento español, se consideran reducciones de actividad, coste elevado del trabajo en relación con la situación financiera de la empresa, pérdida de mercados, introducción de nuevas tecnologías o reorganizaciones de la empresa necesarias para salvaguardar la competitividad. No se admite la concurrencia de la causa económica cuando la situación de la empresa se debe a la conducta culpable del empleador. Por último, se considera que el despido tiene que operar en último extremo, cuando no ha sido posible la recolocación del trabajador en el marco de la empresa o el grupo al que pertenece.

En cuanto al procedimiento, se exige la convocatoria del trabajador afectado a una entrevista, en la que se le da audiencia y a la que puede ir asistido por un representante o equivalente; posteriormente, en su caso, debe notificarse el despido indicando los motivos alegados.

El defecto en la enunciación de los motivos equivale a la ausencia de causa; por otra parte, el incumplimiento de las pautas del procedimiento apareja una indemnización adicional. Además de estas reglas, se exige un preaviso cuya duración depende de la antigüedad: si lleva más de dos años en la empresa, será de 2 meses; si lleva entre 6 meses y 2 años, de un mes; para una antigüedad inferior a 1 mes, será la que señalen los convenios colectivos o las costumbres. La obligación de preaviso sólo desaparece en el caso de “falta grave”, que no se identifica con cualquier despido disciplinario justificado, sino con una causa que hace imposible el mantenimiento, incluso temporal, de la relación de trabajo.

Si el despido carece de causa suficiente el juez podrá imponer la readmisión, pero, en la práctica, como en el ordenamiento inglés, esta posibilidad no se aplica nunca debido

a que no es aceptada ni por el trabajador ni por el empleador (FANNEVEC–HÉRY, 2009: 537). Así pues, se aplica una compensación económica mínima correspondiente al salario de los 6 últimos meses, que podría ser mayor para reparar íntegramente el perjuicio causado y no excluye indemnizaciones adicionales por las condiciones vejatorias que se hubieran impuesto al trabajador. Una vez más, si la empresa tuviera menos de 10 trabajadores o el empleado una antigüedad inferior a dos años, la indemnización tasada se sustituye por la compensación de los perjuicios acreditados y la readmisión no puede imponerse. Debe hacerse notar que, salvo por este requisito de acceso a uno u otro medio de tutela, la indemnización del despido sin causa no se ve afectada por la antigüedad del trabajador. Así, la indemnización mínima, sin contar los perjuicios adicionales, la compensación por defectos de procedimiento procedimentales y la indemnización que se paga en todo caso es superior a la prevista en el ordenamiento español cuando el trabajador tiene entre 2 y 4 años de antigüedad (unos 5 años y medio aproximadamente en el contrato español de fomento de la contratación indefinida), pero no para antigüedades más elevadas.

2.3.9 El Despido Arbitrario en la Legislación de Italia:

En Italia se aprecia una cierta “huida” del empresario hacia contratos temporales o el trabajo autónomo o para subordinado, con objeto de eludir las restricciones al despido. La contratación temporal requiere causa, pero su ausencia, en principio, produce efectos indemnizatorios antes que la conversión del contrato en indefinido; esta conversión sí se produce cuando el trabajador

ha pasado 36 meses al servicio del mismo empresario, incluso de modo interrumpido.

En todo caso, la extinción ante tempus de los contratos temporales, salvo en el caso de la “justa causa”, que tiene el mismo sentido que en el ordenamiento francés la

“falta grave”, genera una indemnización equivalente a la retribución que habría percibido durante el resto de la duración del contrato, deduciendo la que haya podido percibir efectivamente en otra ocupación si actuara con la debida diligencia.

En el ordenamiento italiano, toda extinción, procedente o improcedente, así como las extinciones de los contratos temporales generan una indemnización denominada “trattamento di fine rapporto”, que tiene un carácter de retribución diferida (en algunos casos se puede anticipar) y la finalidad de afrontar el riesgo de la pérdida de empleo.

Esta indemnización se sumaría a las eventuales compensaciones derivadas de la eventual calificación del despido como ilegítimo. Su cuantía es el resultante de dividir por 13'5 la retribución de cada año, tomando en consideración la inflación, por lo que podría considerarse equivalente, a efectos de la comparación con el sistema español, a una indemnización de 27 días por año de servicio.

Asimismo, para que el despido sea legítimo tiene que tener un “motivo justificado” o una “justa causa”; la “justa causa” se vincula a determinados incumplimientos de especial gravedad que impiden el mantenimiento, incluso temporal de la relación y eximen de la obligación de preaviso. También como en el caso anterior, los despidos discriminatorios son calificados como nulos. La consideración del “motivo justificado” se hace tomando en consideración las circunstancias concurrentes en cada caso concreto.

En cuanto a la causa del despido económico, la regulación legal y su interpretación jurisprudencial es similar a la española. Se exige una determinada situación de dificultad de la empresa, una efectiva amortización del puesto de trabajo y un nexo de causalidad entre ambos elementos; esta situación puede ser una crisis de empresa, una

reorganización o la introducción de nuevas tecnologías, pero no basta para justificar el despido el aumento de beneficios, sino que es preciso hacer frente a situaciones desfavorables. Además, como en el derecho francés, se entiende que el despido sólo puede operar en defecto de otras medidas menos intensas.

El procedimiento de despido requiere la comunicación por escrito de la decisión empresarial, indicando la causa; en caso contrario, el despido será ineficaz. También se exige un preaviso (salvo en el caso de la “justa causa”), que dependerá del convenio colectivo, la costumbre o la equidad. El incumplimiento del preaviso conlleva el pago de las retribuciones correspondientes, pero la jurisprudencia ha interpretado también que el contrato debe considerarse en vigor a otros efectos. La tutela real implica teóricamente la readmisión al puesto de trabajo y el pago de una indemnización equivalente a los daños causados y que, como mínimo será de 5 meses de salario.

No obstante, el trabajador puede optar por abandonar la empresa con una compensación equivalente a 15 meses de salario (sin tomar en consideración la antigüedad); esta indemnización es más elevada que la prevista en el ordenamiento español para los trabajadores de menos de 10 años de antigüedad, 13'6 en el caso del contrato para el fomento de la contratación indefinida. Como hemos visto que sucede en Francia y en el Reino Unido, en realidad, los trabajadores no optan prácticamente nunca por la readmisión (GARÓFALO, 1990; CARINCI, 2003), de manera que la “tutela real” consiste verdaderamente en un incremento de la indemnización económica correspondiente a la “tutela obligatoria”.

- Se requiere un “motivo justificado” o una “justa causa” para el despido. La suficiencia de la causa está relativamente determinada para los despidos económicos y depende de las circunstancias de cada caso en el resto.
- El procedimiento para los despidos individuales es similar al caso español.
- El procedimiento de despidos colectivos tiene un ámbito más amplio que en el ordenamiento español, y puede retrasar notablemente los efectos de la decisión extintiva, pero en él la intervención mediadora de la Autoridad Laboral no es vinculante para las partes.
- Las secuelas del despido ilícito difieren en función de la magnitud de la empresa, pero en la práctica se reducen en una indemnización. En las pequeñas empresas, esta indemnización cambia en función del comportamiento de las partes, la dimensión económica y laboral de la empresa y la antigüedad. En el régimen general, se trata de una indemnización de 15 meses de salario.

2.3.10 El Despido Arbitrario en la Legislación de Reino Unido:

Aunque la regulación del despido del Reino Unido es conocida por ser relativamente poco restrictiva en términos comparativos, esto no quiere decir que no exista o que no sea significativa. Aunque reconoce un alto grado de libertad al empresario, se dirige de manera muy clara a eliminar la arbitrariedad en el ejercicio de esta libertad. Al parecer, los estudios empíricos reflejan un alto grado de cumplimiento y eficacia de la normativa (HONEYBALL, 2008: 198), por lo que probablemente en algunos aspectos, la protección

real puede ser superior a la de aquellos países con regulaciones aparentemente más restrictivas, pero sistemáticamente incumplidas.

La idea central de esta regulación es que los trabajadores tienen derecho a no ser “ilegítimamente despedidos” por su empleador. Este principio se concreta en una serie de exigencias causales y de procedimiento. No obstante, debe tomarse en consideración que los trabajadores de antigüedad inferior a un año están formalmente excluidos de este sistema de protección; en todo caso, la exclusión no opera en los casos de despido automáticamente ilegítimo que se mencionan más adelante.

En cuanto a la causa, los empleadores deberán alegar y acreditar la razón o la principal razón en la que se fundamenta el despido; si no se alegara ningún motivo, el despido resultaría automáticamente ilícito. La ley establece una serie de motivos que son ilícitos en todo caso: embarazo o parto, ejercicio de derechos de conciliación, transmisión de empresa en sí misma, pertenencia a sindicato, defensa de un derecho legal, etc.

Por otra parte, también menciona una serie de motivos que potencialmente pueden ser legítimos: capacidad y cualificaciones, enfermedad, conducta del trabajador, acatamiento de normas legales, jubilación o despido por causas empresariales (“redundancy”); esta última lista no es cerrada, dado que se incluye una cláusula de apertura (“some other substantial reason”).

En estos supuestos de motivos “potencialmente legítimos”, el juez debe apreciar en cada caso concreto la validez de las razones tomando en consideración las circunstancias concurrentes; esto quiere decir que como regla general no vinculan los

precedentes jurisprudenciales y que, de facto, pueden plantearse soluciones distintas para casos similares.

El aspecto más llamativo en la apreciación de la causa es que la jurisprudencia no pone el énfasis en la concurrencia de un hecho real o en la “injusticia material” cometida respecto al trabajador, sino en la valoración de la conducta del empresario: se trata de determinar si actuó como un “empresario razonable”, por lo que se otorga valor a sus creencias, siempre que sean razonables, más que a la realidad objetiva; así, por ejemplo, si un empresario ha actuado adecuadamente en la investigación de una infracción laboral y ha llegado razonablemente a la conclusión de que ha sido cometida por un trabajador concreto, el despido puede ser legítimo aunque se demuestre que realmente no había cometido la falta. Esta es una clara manifestación de que el objetivo del legislador británico es simplemente limitar la arbitrariedad del poder del empresario. El ordenamiento jurídico británico establece también exigencias de procedimiento, cuyo incumplimiento supone, como regla general la calificación del despido como ilegítimo. En particular, es preciso que la extinción asuma la forma escrita, señalando los motivos justificativos; asimismo, se establece un preaviso a partir de dos años de antigüedad que varía de 1–12 semanas en función de los años de servicio.

2.4 Acuerdo Plenario sobre Materia Laboral

SOBRE LA PROCEDENCIA DE LA PRETENSIÓN DE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y DESPIDO FRAUDULENTO EN LA VIA LABORAL REGULADA POR LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO (LEY N.º 29497).

El artículo 2 inciso 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, ad litteram prescribe: “Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: (...) 2. En proceso

abreviado laboral, de la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única.”

Siguiendo esta línea normativa, se entiende que la norma procesal habilita a la jurisdicción laboral vía proceso abreviado laboral y no proceso ordinario laboral, el conocimiento de una demanda que contenga como pretensión principal única la reposición en los supuestos de despido incausado o fraudulento (vulneración de los artículos 22 y 27 de la Constitución).

Además de los argumentos y fundamentos desarrollados en el tema 1.a) del Pleno, respecto a la procedencia de la demanda de reposición por despido incausado o fraudulento en sede ordinaria laboral en las Cortes Superiores en las cuales esté vigente la Ley N.º 26636, para aquellas Cortes Superiores en las cuales se aplique la nueva Ley Procesal Laboral N.º 29497, constituye fundamento normativo el citado artículo 2 numeral 2, en virtud de la nueva estructura del proceso laboral que permite para los casos de reposición planteada como pretensión principal única, que sea el proceso abreviado la vía en la cual se tramiten dichas demandas.

El juez laboral puede dictar una sentencia celeré y oportuna en el proceso abreviado diseñado especialmente para la demanda de reposición, que se sustente en la afectación de un derecho fundamental (derecho al trabajo) que amerita una rápida protección y restitución.

En efecto, las notas características de este proceso, y que permiten que ciertamente el mismo sea celeré, son: el juez verifica que la demanda contiene los requisitos respectivos,

emite resolución disponiendo su admisión, al mismo tiempo que emplaza al empleador a que conteste la demanda otorgándole un plazo de 10 días hábiles. Durante dicho lapso (20 a 30 días hábiles luego de calificada la demanda), se cita a las partes a una Audiencia Única, que concentra etapas: conciliación y juzgamiento. Luego de ellas el Juez debe dictar su fallo en un plazo máximo de 1 hora y notificar la sentencia dentro de cinco días hábiles. Como se puede apreciar, con la nueva estructura procesal diseñada por la ley 29497, existen suficientes fundamentos para concluir que el proceso abreviado laboral se erige como la vía igualmente satisfactoria para la solución de conflictos en los que se discuta la existencia de despido incausado o fraudulento y se pretenda exclusivamente como pretensión principal única la reposición al centro de trabajo.

- i) Porque se está brindado un tratamiento de “urgente” a la pretensión de reposición, con similar o mayor rapidez procesal a la brindada en un proceso de amparo.
- ii) El proceso abreviado permite otorgar la misma consecuencia jurídica que la otorgada en el proceso constitucional de amparo laboral: la reposición (tutela restitutoria).
- iii) El proceso abreviado laboral está inspirado en los principios de inmediación, concentración, veracidad, celeridad, economía procesal y principalmente oralidad, cuyo juez es un magistrado especializado en el derecho laboral.
- iv) Se garantiza la doble instancia y el recurso de casación.
- v) Existe una estación probatoria en la cual el juez laboral determina los hechos

materia de controversia y sobre los que recaerá la prueba aportada por ambas partes, evitando distraer la atención respecto de hechos y material probatorio impertinente e inconducente a la solución del conflicto.

- vi) La posibilidad de la conciliación dentro de un proceso laboral.
- vii) La existencia de medidas cautelares, que pueden ordenarse inmediatamente a juicio del Juzgador, cuando se verifique la concurrencia de los elementos de procedencia de las mismas, así como se tenga en consideración lo previsto en el 55 de la Ley número 29497, sobre Medida Especial de Reposición Provisional dentro del Proceso Cautelar en el que se da atribuciones especiales al Juez para ordenar la misma dentro o fuera del proceso, cumpliendo los requisitos ordinarios, y regulándola en casos especiales.

El Pleno acordó:

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

2.5 Glosario de Términos Vinculados al Despido Arbitrario

Abandono. Falta a una labor o incumplir un deber. Puede originarse que se desiste pasivamente una acción judicial o reclamación, también se denomina desistimiento.

Abogado. Es el profesional colegiado, que se dedica al ejercicio judicial del derecho y a la defensa de los intereses de los clientes. Es aquel profesional que ha superado todas las exigencias académicas como es la licenciatura en derecho y en su caso el grado en derecho,

máster de la abogacía y el examen que le habilita como abogado.

Abono de horas extras. Remuneración que se regula mediante convenio colectivo, acuerdo con los representantes de los trabajadores o pacto individual del contrato, sobre el pago de las horas extraordinarias y que no son compensadas con descansos en los meses siguientes.

Absentismo Laboral. Es la ausencia del trabajador en la empresa y de sus obligaciones laborales, esta ausencia puede ser justificada o no.

Accidente de trabajo. Se considera toda lesión corporal, física o psíquica que sufre un trabajador por ocasión o consecuencia del trabajo, puede ser considerado accidente de trabajo, también por trabajo por cuenta propia (En régimen especial de trabajadores autónomos). Lo más habituales son los accidentes in itinere, que son los ocurridos al trabajador durante el desplazamiento de su trabajo o a su regreso a su domicilio.

Accionar. Situación que se da al promover la acción judicial.

Acoso Laboral. También denominado mobbing, se considera cualquier trato hostil o vejatorio producido en el trabajo de forma sistemática, que provoca daños psicológicos a la persona que lo sufre. Estos hechos pueden ser calificados como delito, por vía de la jurisdicción penal.

Acoso Sexual. Cualquier comportamiento tanto verbal como físico de naturaleza sexual que tenga el objetivo o que produzca el atentado de la dignidad de la persona que lo sufre. El acoso sexual laboral, puede ser efectuado, por el propio empresario, los directores, otros compañeros de trabajo e incluso terceras personas ajenas de la empresa como son los clientes y proveedores. Es recomendable que estos hechos además de iniciarse el procedimiento judicial por la jurisdicción social, también se plantee la vía judicial penal.

Allanamiento. Conformidad de las pretensiones solicitadas por la parte contraria.

Apoderado. Persona que tiene poder para representar a otra persona en el juicio o fuera de juicio.

Arbitraje. Es una forma en la que se regula un conflicto cuando las dos partes interesadas aceptan someterse a la decisión que tomará una tercera persona.

Asalariado. Persona que realiza un trabajo por cuenta ajena y dependencia a otra, por una retribución. Esta retribución, puede ser en dinero como en especie (Hasta el 30% del salario).

Asociación sindical. Asociación profesional que defiende los intereses laborales y la gestión de los trabajadores, normalmente se le conoce como sindicato y entre otros se encuentran, UGT, CCOO y USO.

Auditoría Laboral. Método por el cual se revisan y se comprueban los procedimientos laborales, políticas y documentación, con la finalidad de comprobar los puntos de mejora, además de asegurar el cumplimiento de normativas y reglamentos.

Baja en la Seguridad Social. Es un acto administrativo que se da por finalizada la cotización y la prestación de servicios de un trabajador.

Base reguladora de prestación de la Seguridad Social. Cálculo que se hace a un tipo o porcentaje para las prestaciones contributivas que tiene el beneficiario a la Seguridad Social.

Boletín Oficial del Estado (BOE). Conocido también como diario oficial del estado, es el órgano por el cual publica las leyes, disposiciones y actos, así como otras comunicaciones a nivel nacional.

Buena Fe. Es la actuación que se da cuando no haya quebrantamiento de alguna norma o derecho ajeno, se considera buena fe cuando una persona actúa lícitamente.

Caducidad. Situación sometida a un plazo, que en caso de que no se ejercite el derecho en ese plazo, se extingue. Uno de los plazos más importantes en el derecho laboral, es el de plazo de impugnación de un despido, que son 20 días hábiles, una vez sobrepasado ese plazo, no se puede ejercer la acción judicial.

Capacidad Procesal. Se refiere a la aptitud que una persona o sociedad tiene para poder comparecer el juicio, interponer demanda y otros actos procesales. Es importante que la empresa y el trabajador estén completamente identificados y con poderes de representación en caso de que sea la empresa.

Coste laboral. Es el coste total que tiene la empresa por los servicios de tener un trabajador en la empresa. Debe incluirse el coste salarial, el coste no salarial más las cotizaciones de la Seguridad Social.

Cuotas a la Seguridad Social. Es la cantidad a ingresar a la Seguridad Social que debe ingresar el empresario en concepto de cotización. Estas cantidades a ingresar incluyen las de la propia empresa y la del trabajador y varían dependiendo de la base de cotización que tenga el trabajador.

Daño moral. Indemnización adicional que se paga al trabajador en caso de incumplimiento grave por acción u omisión del empresario. Normalmente se da en las

circunstancias de accidentes o enfermedades profesionales o en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Delegado sindical. Es la persona elegida por la sección sindical que agrupa a los trabajadores que están afiliados al sindicato de la empresa.

Despido disciplinario. Es cuando hay incumplimiento grave y doloso de las obligaciones y responsabilidades del trabajador. Normalmente recoge la graduación de las faltas el convenio colectivo de aplicación y el Estatuto de los Trabajadores.

Despido Improcedente. Es la consecuencia cuando la extinción del contrato no es legítima y/o ajustada al derecho laboral por qué no se ha podido justificar los hechos que motivaron el despido. El denominado “despido express” desde la reforma judicial del 2012, no puede realizarse y debe reconocer la improcedencia del despido el empresario, esta deberá ser reconocida en el SMAC o ante el juzgado de lo social.

Despido Nulo. Es la consecuencia cuando se ha vulnerado un derecho fundamental o se ha incumplido gravemente la normativa que prohíbe el despido de un trabajador. Una de las situaciones más habituales es el despido cuando una trabajadora está embarazada, un trabajador que está en reducción de jornada por cuidado de hijos, el despido como represalia del empresario por haber ejercitado los derechos laborales el trabajador, etc. Este se produce cuando el motivo alegado por la empresa en la carta no es justificado y en vez de declararse improcedente el despido, se declara nulo.

Despido Justificado. No adscribir al obrero, con la reducida experiencia lograda o repentina del mismo para con su deber, ausencia de adaptación al puesto de labores, faltas de su presencia a su trabajo o causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. En tales sentidos, se deberá dar un preaviso de 15 días al trabajador y poner en puesta a

disposición la indemnización de 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades.

Despido Procedente. Se gesta cuando el juez dictamina que la empresa ha procedido de forma adecuada y el despido está justificado. De hecho, el despido procedente no es un tipo de despido, es la determinación que ha realizado un juez de lo social que está bien realizado. Podemos encontrar los despidos objetivos y los disciplinarios.

Domicilio Social. Es aquel que tiene residencia en la empresa (sociedad). Puede ser una sociedad Limitada, Sociedad Anónima, Cooperativa o Comunidad de Bienes. Tanto se produce una demanda, deberá ser remitida a al domicilio social o al domicilio del centro de trabajo en la que pertenezca el trabajador (algunas veces no puede coincidir).

Ejecución de sentencia. Una vez pasado el plazo para que cumpla las obligaciones de la sentencia de manera voluntaria por el que haya sido condenado. Deje realizarse un procedimiento que se llama ejecución de sentencia para hacer cumplir las obligaciones, este procedimiento suele conllevar costas e intereses a la parte que ha cumplido con su obligación.

Extinción del contrato de trabajo. Se genera la ruptura del vínculo entre la empresa y el trabajador que pone fin la relación laboral, normalmente se produce de forma escrita, aunque algunas veces puede ser de forma verbal. Cuando se produce la extinción del contrato, comienza el plazo de caducidad, de 20 días hábiles para la reclamación por despido.

Finiquito. Denominado también como documento de liquidación laboral, es el documento que la empresa facilita al trabajador cuando finaliza la relación laboral, reflejando todos los

conceptos salariales que debía la empresa al trabajador (Salario base, pagas extraordinarias, vacaciones no disfrutadas, etc.)

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). Organismo del estado que garantiza a los trabajadores la percepción de los salarios e indemnizaciones pendientes de pago por incumplimiento de la empresa en la que trabaja el trabajador. Aunque tiene ciertas limitaciones, ya que, en algunos casos, no cubre la totalidad de la indemnización por despido, ni las percepciones salariales.

Fraude de Ley. Es cuando se hacen actos prohibidos por el ordenamiento jurídico o contrarias a la normativa laboral. Normalmente se produce cuando se hace contratos temporales que no cumplen los requisitos para que sean considerados temporales y deberían considerarse como contratos indefinidos.

Graduación de sanciones. Se aplica cuando se procede a sancionar o incluso despedir a un trabajador, esta se debe por conductas inapropiadas tipificadas como infracción tanto en el convenio colectivo como en el Estatuto de los trabajadores. Estas pueden ser desde una sanción verbal en su grado mínimo hasta su grado máximo que provocará el despido disciplinario.

Graduado Social. Profesional del derecho laboral y de la Seguridad Social. Tiene capacidad para ejercer en los tribunales de lo social para la defensa de los intereses tanto de los trabajadores como de las empresas.

Gran Invalidez. Situación que se reconoce la Seguridad Social o por vía judicial al trabajador, en la que pierde capacidad anatómica o funcionales que necesita otra persona para los actos más esenciales de la vida.

Hecho causante. Situación en la que el individuo reúne los requisitos exigidos en la Seguridad Social.

Igualdad ante la Ley. Uno de los principios constitucionales de 1978 de nuestro derecho es el principio ante la ley y la de no discriminación “Todos los españoles somos iguales ante la ley”.

Incapacidad permanente. Situación en la que el trabajador le impide trabajar y es sometido a tratamiento médico, pero dichas secuelas o reducciones funcionales se prevén que son definitivas. El organismo competente es el Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI), también denominado Tribunal Médico.

Incapacidad permanente parcial. Es la reducción permanente de la capacidad del trabajador, que no alcanza el grado total, y provoca al trabajador una disminución superior al 33% del rendimiento equiparable a normal para su profesión.

Incapacidad permanente total. Es la situación permanente de la incapacidad para la profesión habitual del trabajador para realizar todas o gran parte de las funciones del trabajador, aunque puede dedicarse a otra profesión compatible con su incapacidad.

Incapacidad permanente absoluta. Se entenderá la incapacidad permanente del trabajador que le impide trabajar para cualquier trabajo u oficio.

Incapacidad temporal. Es la merma de capacidad para trabajar de carácter impensado del trabajador y por plazo confinado. Durante el proceso el trabajador deberá someterse a un tratamiento médico para su convalecencia.

In dubio pro operario. Principio jurídico de que, en circunstancias de duda en la aplicación de la norma, se favorecerá al trabajador.

Iure et de iure. Se detecta en los casos de la prueba procesal, la presunción iure et de iure se denota por acreditado al hecho en que no existe duda, por lo que no se admite prueba, al contrario.

Iuris tantum. Al igual que la presunción iure et de iure, se emplea en el procedimiento judicial, pero en este caso, esta presunción admite prueba, al contrario.

Jura de cuenta. Es el procedimiento que utiliza los abogados, procuradores y graduados sociales para obtener de una forma rápida y eficiente el cobro de los honorarios, gastos, suplidos y aranceles del devengados en el procedimiento judicial y que no han sido abonados por el cliente que corresponde al pago de estos.

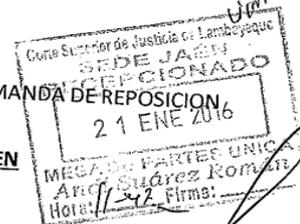
Jurisdicción Social. Es una de las tantas potestades como la civil, la mercantil, el contencioso administrativo, la penal, la social, y las demás. Es un requisito indispensable para los casos en procedimientos entre tantos, de despido, salarios, incapacidades o sanciones disciplinarias.

Mutuas de incidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Son una agrupación de empresarios, que coadyuvan con el sistema de la Seguridad Social en la gestión de las prestaciones profesionales o el cese de actividad de los empresarios.

CAPÍTULO III: DESARROLLO DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS

Una vez que se complete la "planificación de actividades" relacionada con las facciones y la implementación de este trabajo de Suficiencia profesional y el levantamiento de su marco teórico, comenzará la supervisión procesal de los casos legales específicos subyacentes.

ESCRITO : 01
MOTIVO : INTERONGO DEMANDA DE REPOSICION



SEÑOR JUEZ DEL PRIMER JUZGADO CIVIL MIXTO DE JAEN

YDEMBER MEGO CERVERA, identificado con DNI N° 42296567, con domicilio real en CPM ALTO AMAZONAS, distrito de Cajaruro, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas, y con domicilio procesal en Pasaje Hospital N° 112, Morro Solar, distrito y provincia de Jaen, Departamento de Cajamarca, casilla Electrónica N° 2915, a Ud. debidamente digo:

PETITORIO:

Por convenir a mi derecho, recorro a su despacho con la finalidad de interponer demanda de REPOSICION LABORAL, a fin de que reconociendo mi RELACION LABORAL como uno A TIEMPO INDETERMINADO POR DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS MODALES, SE DECLARE EL DESPIDO FRAUDULENTO Y SE ORDENE LA REPOSICION EN MI CARGO COMO ASISTENTE ADMINISTRATIVO DE LA OFICINA ZONAL DE NIEVA, DEL PROYECTO ESPECIAL JAEN SAN IGNACIO BAGUA, conforme expongo en la presente demanda.

DEMANDADOS:

- 1.- PROYECTO ESPECIAL JAEN SAN IGNACIO BAGUA, a quien se le notificará en el local de su sede institucional ubicado en carretera Chamaya San Ignacio Km. 27.5., a través de su Director Ejecutivo Ing. Werner Cabrera Campos.
- 2.- Procurador Público encargado de los asuntos judiciales del Ministerio de Agricultura, en su domicilio ubicado en Av. Parque Gonzales Prada N° 632 – Magdalena del Mar – Lima.

M. Consuelo Casazari La Torre
ABOGADA
ICAL: 2281

FUNDAMENTOS DE HECHO DE LA DEMANDA

*21 de octubre / 19
Días cincuenta*

Ingreso Como Trabajador

1. El recurrente es Contador Público Colegiado, habiendo laborado desde el 01 de octubre del 2011 hasta el 08 de enero del presente año, ya que con fecha 11 de enero del presente año fui impedido en forma arbitraria de ingresar a mi centro de labores, luego de encontrarme laborando sin contrato.
2. Mi ingreso como trabajador del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, se dio en el marco del concurso Público de Méritos N° 001-2011-AG-PEJSIB-6401/CEP. El objetivo del concurso era de seleccionar personal que ocupe las plazas de Director de Obras, Especialista en desarrollo de Comunidades Campesinas y Nativas – Oficina Zonal Santa María de Nieva, Especialista Administrativo – Oficina Zonal Santa María de Nieva y Especialista Administrativo OPP
3. La última remuneración que he percibido, tal como consta en las boletas de pago, es de S/. 2,700.00, como haber básico mensual, adicionado a esto Asignación Familiar de s/. 75.00 nuevos soles.
4. Mi relación laboral se ha sustentado, en los siguientes contratos de trabajo a plazo fijo para servicio específico, signados con los números:
 - N° 107-2011-AG-PEJSIB-6401
 - N° 041-2012-AG-PEJSIB-6401 y sus adendas 1, 2, 3 y 4.
 - N° 027-2013-MINAGRI-PEJSIB-DE y sus adendas 1, 2, 3 y 4.
 - N° 01-2015-MINAGRI-PEJSIB-DE y sus adendas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8.

Desnaturalización de Contrato Sujeto a Modalidad – Simulación o Fraude en la Norma

5. Como se puede ver en las bases del concurso público de méritos, la convocatoria se da para cubrir la plaza de Especialista Administrativo para la

M. Celsuelo Salarza La Torre
ABOGADA
ICAL: 2281

8.- Video en la cual consta el impedimento a mi centro de labores, acreditando así el despido del que he sido objeto,

127
con copia
vinculada

EXHIBICIONAL

- A.- Que deberá efectuar el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, respecto del Informe de Certificación Presupuestal N° 001-2016-MINAGRI-PEJSIB-OPP, y sus anexos como son el Presupuesto Analítico de Personal; cuya preexistencia acredito con la copia que acompaño al presente. Con este medio de prueba se acredita que el cargo que ostentaba se encontraba dentro del CAP y que se encontraba debidamente presupuestada.
- B.- De los videos obtenidos de las cámaras de seguridad existente en las Oficinas del PEJSIB, correspondientes a los días 05, 06, 07 y 08 de enero del 2016; con la finalidad de verificar que hemos ingresado y salido en el horario de trabajo y marcado mi control de asistencia.
- C.- Del Memorándum N° 01-2016-MINAGRI-PEJSIB-OA-UP, con lo cual acreditare que fui impedido de ingresar a mi centro de labores, cuya copia acompaño al presente como prueba de su preexistencia.

ANEXOS.

- 1-A.- Copia de DNI
- 1-B.- Bases del Concurso
- 1-C.- Contratos de Trabajo.
- 1-D.- Boletas de Pago.
- 1-E.- Control de Asistencia.
- 1-F.- Declaración Jurada.
- 1-G.- Carta N° 368-2015-MINAGRI-PEJSIB-DE
- 1-H.- Informes

[Firma]
M. Consuelo Salazar La Torre
ABOGADA
ICAL: 2281

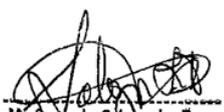
128
presente de la licitación

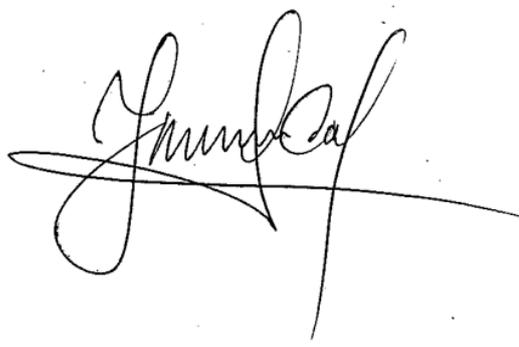
- 1-I.- Informe de Certificación Presupuestal N° 01-2016-MINAGRI-PEJSIB-OPP
- 1-J.- Memorándum N° 01-2016-MINAGRI-PEJSIB-OA-UP.
- 1-K.- CD conteniendo video

• **POR LO EXPUESTO:**

Ruego a Ud., tramitar el presente de acuerdo a su naturaleza, declararla fundada en su oportunidad.

Jaén, 13 de enero de 2016.


M. Cuzuelo Salazar La Torre
ABOGADA
ICAL: 2281



CONTESTACIÓN DE DEMANDA

2° JUZGADO CIVIL – JAEN

EXPEDIENTE: 00102 – 2016 – 0 – 1703 – JR – LA – 02

MATERIA: REPOSICION

JUEZ: DAMIAN SANDOVAL RUDECINDO JOSE

ESPECIALISTA: SOBERON HOYOS EDINSON ENRIQUE

DEMANDADO: PROYECTO ESPECIAL JAEN SAN IGNACIO BAGUA,
PROCURADOR PÚBLICO DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA

DEMANDANTE: MEGO CERVERA, YDELBER

RESOLUCION NUMERO UNO

JAEN, VEINTINUEVE DEL MES DE JULIO DEL AÑO DOS MIL DIECISEIS.

AUTOS Y VISTOS, dado cuenta con el escrito de demanda que antecede, y considerando:

PRIMERO. - Que, el artículo 35° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria establece “La incompetencia por razón de la materia, cuantía, grado, turno y territorio, esta última cuando es improrrogable, se declara de oficio, en cualquier estado del proceso, sin perjuicio de que pueda ser invocada como excepción.

SEGUNDO. - Que mediante Resolución Administrativa N.° 345 – 2010 – CE – PJ de fecha dieciocho de Octubre del año dos mil diez, expedida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, se dispone que el Primer Juzgado Civil de la Provincia de Jaén, asuma en adición a sus funciones los procesos comprendidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N.° 29497;

TERCERO.- Que la demanda interpuesta por YDELBER MEGO CERVERA, versa sobre Reposición Laboral, Despido fraudulento y otros, la misma que la dirige contra su empleadora Proyecto Especial Jaén, San Ignacio Bagua y otro, pretensiones que son de contenido netamente laboral y debe tramitarse en dicha vía especial que prevé la Nueva Ley Procesal del Trabajo máxime si este ha solicitado que se ventile en la vía del proceso abreviado laboral, por lo que este juzgado resulta incompetente para su tramitación, a tenor de lo señalado en la Resolución

Administrativa arriba citada, debiéndose remitir el expediente al Primer Juzgado Civil – Mixto de esta Provincia;

Por las consideraciones antes expuestas; SE RESUELVE: INHIBIRSE el Juez que suscribe del conocimiento de la presente demanda por razón de INCOMPETENCIA, interpuesta por don YDELBER MEGO CERVERA, sobre reposición laboral y otros, contra PROYECTO ESPECIAL JAEN SAN IGNACIO BAGUA Y OTRO, en consecuencia, REMITASE la misma al Primer Juzgado Especializado en lo Civil – Mixto de esta ciudad para que se avoque a su conocimiento por ser de su competencia. T.R.

Res-1

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE	
JAE N JUZGADOS (CALLE MARISCAL CASTILLA N° 940)	Juez: MONTOYA URBINA Lucien Eli
Fecha: 14/04/2016 16:05:19	RESELECCIÓN JUDICIAL
JUDICIAL D. Judicial: LAMBAYEQUE	JAE N FIRMA DIGITAL

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE	
JAE N JUZGADOS (CALLE MARISCAL CASTILLA N° 940)	Secretario: HUAMAN SANTISTEBAN ROBERTO JUAN
Fecha: 14/04/2016	RESELECCIÓN JUDICIAL
JUDICIAL D. Judicial: LAMBAYEQUE	JAE N FIRMA DIGITAL

1° JUZGADO CIVIL - JAEN

EXPEDIENTE : 00102-2016-0-1703-JR-LA-02
 MATERIA : REPOSICION
 JUEZ : MONTOYA URBINA LUCIEN ELI
 ESPECIALISTA : HUAMAN SANTISTEBAN ROBERTO JUAN
 DEMANDADO : PROYECTO ESPECIAL JAEN SAN IGNACIO BAGUA
 PROCURADOR PUBLICO DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA
 DEMANDANTE : MEGO CERVERA, YDELBER

RESOLUCION NUMERO UNO

Jaén, primero de abril del año dos mil dieciséis.-

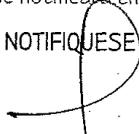
AUTOS Y VISTOS; Con el oficio y expediente remitido por el Segundo Civil Mixto de la ciudad de Jaén; y, CONSIDERANDO: PRIMERO.- Por oficio N° 00102-2016-0-1703-JR-LA-02 de fecha 14 de Marzo del año 2016; se remiten los actuados en virtud de lo dispuesto por Resolución número uno emitido en autos; donde el señor Juez del Segundo Juzgado Civil Mixto se inhibe de conocer el proceso en atención a la resolución administrativa N° 345-2010-CE-PJ de fecha dieciocho de octubre del año dos mil diez, por lo que corresponde evaluar la demanda interpuesta por el ciudadano Ydelber Mego Cervera.-.-. SEGUNDO.- Mediante escrito de demanda que antecede don Ydelber Mego Cervera, pretende que el órgano jurisdiccional ordene al Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua su reposición laboral, a fin de que se reconozca su relación a plazo indeterminado por desnaturalización de los contratos modales, se declare el despido fraudulento y se ordene la reposición en su cargo como Asistente Administrativo de la Oficina Zonal de Nieva del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua.-.-. SEGUNDO: 2.1. El artículo 2° inciso 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, precisa que los juzgados Especializados de Trabajo conocen en proceso abreviado laboral la pretensión relativa a la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única. 2.2. El artículo 16 de la citada Ley Especial, señala que la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, más las precisiones que allí se indican.-.-. TERCERO: Que, la presente demanda no se encuentra dentro de los casos de inadmisibilidad o

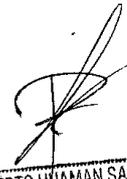
Luciën Montoya Urbina
 JUEZ
 Primer Juzgado Civil Mixto - Jaén
 PODER JUDICIAL - CSJLA

ROBERTO HUAMAN SANTISTEBAN
 SECRETARIO JUDICIAL
 PRIMER JUZGADO CIVIL MIXTO - JAEN

improcedencia señalada por el artículo 17° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo. Por lo que en aplicación del 48° de la Ley invocada, SE RESUELVE:

- 1.- ADMITIR a trámite en proceso abreviado laboral la demanda interpuesta por Ydelber Mego Cervera, contra *Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua* y *Procurador Público encargado de los asuntos judiciales del Ministerio de Agricultura*, sobre REPOSICIÓN LABORAL; POR OFRECIDOS sus medios probatorios.
- 2.- CONFIERASE traslado a la parte demandada para que absuelva la demanda en un plazo no mayor a diez días hábiles de notificada la presente;
- 3.- CITAR a las partes y a sus Abogados a la audiencia única para el día VEINTISEIS DE MAYO del PRESENTE AÑO, a horas NUEVE Y TREINTA de la mañana. Señalándose en tal fecha debido a las recargadas labores de este Juzgado;
- 4.- NOTIFICAR la presente demanda al *Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua* y al *Procurador Público encargado de los asuntos judiciales del Ministerio de Agricultura*, en el domicilio que se consigna en la demanda;
- 5.- TENER, por señalado el domicilio procesal postal y electrónico de esta parte, donde se le notificará en lo sucesivo.
- 6.- NOTIFIQUESE de acuerdo a Ley


 Lucién Montoya Urbina
 JUEZ
 Primer Juzgado Civil Mixto - Jaén
 PODER JUDICIAL - CSJLA


 ROBERTO HUAMAN SANTISTEBAN
 SECRETARIO JUDICIAL
 PRIMER JUZGADO CIVIL MIXTO - JAEN
 PODER JUDICIAL - CSJLA

*ciudad
 de Jaén
 y Cuzco*

-ciento treinta y nueve- (39)

PODER JUDICIAL
DEL PERÚPRIMER JUZGADO CIVIL MIXTO DE LA PROVINCIA DE JAÉN

EXPEDIENTE N° : 00102-2016-0-1703-JR-LA-02
 DEMANDANTE : YDELBER MEGO CERVERA.
 DEMANDADO : PROYECTO ESPECIAL JAEN SAN IGNACIO BAGUA
 PROC. PUBL. MINISTERIO AGRICULTURA Y RIEGO.
 MATERIA : REPOSICIÓN LABORAL.
 JUEZ : LUCIÉN ELÍ MONTOYA URBINA.
 ESP. DE AUDIENCIAS : MIRIAN ODAR MONTERO.

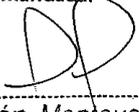
ACTA DE AUDIENCIA ÚNICA

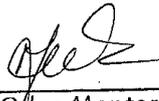
En la ciudad de Jaén, siendo las nueve horas con treinta y cinco minutos de la mañana del día **veintiséis de mayo** del dos mil dieciséis, presente en esta sala de audiencias número uno de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, sede Jaén, el Señor Juez del Primer Juzgado Civil Mixto de la Provincia de Jaén, **LUCIÉN ELÍ MONTOYA URBINA**, y especialista de audiencias que suscribe con el fin de llevarse a cabo la audiencia única, programada para la fecha y hora indicada, señalada en el proceso laboral número ciento dos guión dos mil dieciséis, seguido por **YDELBER MEGO CERVERA** contra **PROYECTO ESPECIAL JAEN SAN IGNACIO BAGUA y PROCURADURÍA PÚBLICA DEL MINISTERIO AGRICULTURA Y RIEGO** sobre **REPOSICIÓN LABORAL**. El Señor Juez pone de conocimiento a las partes procesales que la Audiencia se registrará por audio-video, cuya grabación demostrará su desarrollo; conforme lo establece el artículo 12° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, pudiendo acceder a la copia de dicho registro, por lo que se solicita que procedan oralmente a identificarse.

I.-ACREDITACIÓN:

01. **CARLOS ALBERTO SORALUZ SALDAÑA** – ABOGADO DEL DEMANDANTE, identificado con Registro de Colegio de Abogados de Lambayeque N° 2596, con domicilio procesal ubicado en Pasaje Hospital N°112 - Jaén y Casilla Electrónica N° 2915.

02. **YDELBER MEGO CERVERA** – DEMANDANTE, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 42296567, con domicilio real en Avenida Mariano Melgar N° 1412 – Bagua Grande – Utcubamba – Amazonas. Sin vínculo laboral con la demandada.


 Lucién Montoya Urbina


 Mirian Odar Montero

- ciento cuarenta - 140

Se deja constancia de la Inasistencia de la parte demandada y/o sus representantes Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, pese a estar debidamente notificado conforme se aprecia de la cédula de notificación de folios 136, respecto a la demandada Procuraduría Pública del Ministerio de Agricultura y Riego a la fecha no existe cargo de devolución de cédula de notificación, a lo cual el Señor Juez, solicita informe al respecto.

RAZÓN DE SECRETARIA: Se da cuenta que conforme al reporte impreso de seguimiento de expedientes correspondiente al presente proceso, se aprecia que se ha generado la cédula de notificación N° 0005550-2016 dirigida al Procurador Público del Ministerio de Agricultura y Riego para la notificación de la resolución N°01 con la demanda y sus anexos, la misma que ha sido entregada con guía N° 4371-2016 y recepcionada por la central de notificaciones de esta sede judicial para su diligenciamiento con fecha 20 de abril del 2016; sin embargo hasta la fecha no existe cargo de devolución, ni se tiene registro alguno de que halla sido diligenciado. Así mismo se informa que se observa de dicho registro del SIJ, que la demandada Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua en esta fecha, está presentado en mesa de partes única de los Juzgados Civiles un escrito cuya sumilla es Recusación, y que físicamente no se tiene en este acto; para los fines pertinentes.

SE CONFIERE TRASLADO de la incidencia a la defensa técnica del accionante.

ABSOLVIENDO DIJO: Que respecto al escrito de recusación, considera que es solo un escrito dilatorio para interrumpir el normal desarrollo del proceso; y respecto a la notificación de la demandada Procuraduría Pública del Ministerio de Agricultura y Riego está de acuerdo que se recabe la cédula de notificación con el fin de no vulnerar el derecho de defensa de dicha demandada y así evitar posibles nulidades posteriores, solicitando que en el menor tiempo posible se re programe esta audiencia.

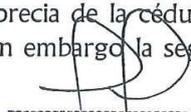
El Juzgado emite lo siguiente:

RESOLUCIÓN NUMERO : DOS (02)

Jaén, veintiséis de mayo

Del año dos mil dieciséis.-

Estando a la razón y a lo expuesto por la defensa técnica de la parte demandante; teniendo en cuenta que en el presente proceso se tiene como demandadas al Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua y Procuraduría Pública del Ministerio de Agricultura y Riego, del que se ha dispuesto las respectivas notificaciones, estando debidamente notificada la primera de ellas conforme se aprecia de la cédula de notificación que obra en autos a folios ciento treinta y seis, sin embargo la segunda de ellas pese a haberse dispuesto su notificación a la ciudad





-ciento cuarenta y uno-
741

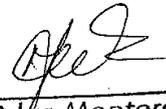
de Lima conforme se aprecia de la constancia de seguimiento de expedientes, este juzgado a cumplido con remitir a la central de notificaciones dicha notificación con fecha veinte de abril del dos mil dieciséis mediante guía 4371-2016 de la misma fecha, sin embargo se desconoce que en efecto la Procuraduría del Ministerio de Agricultura habría sido o no emplazada con los recaudos correspondientes, y siendo necesario conocer con exactitud la fecha de notificación de esta entidad, por cuanto no se sabría si estaría en la situación jurídica de Rebelde, lo que para contar el plazo y declararlo así se tendría que tener la fecha exacta, hacerlo se estaría vulnerando y recortando su derecho de defensa; así mismo por otra parte se tiene pendiente de resolver el escrito de recusación presentado en esta fecha 26 de mayo del 2016 y que en este acto no se tiene físicamente por haber sido ingresado primero por mesa de partes, en consecuencia estas incidencias no permiten válidamente continuar con el desarrollo de la presente audiencia y estando también a lo expresado por el señor abogado de la parte accionante, se procede a **SUSPENDER LA AUDIENCIA ÚNICA**, para ser reprogramada teniendo a la vista la constancia de notificación, y a la vez resolviendo en su oportunidad el escrito de recusación, señalando fecha de la audiencia única a la brevedad posible.

II.- CONCLUSIÓN:

La presente diligencia termina siendo las nueve horas con cuarenta y seis minutos de la mañana; con lo que se da por cerrada la grabación de audio-video, procediendo a firmar el Señor Juez y la Especialista de Audiencias.



Lucién Montoya Urbina
JUEZ
Primer Juzgado Civil Mixto - Jaén
PODER JUDICIAL - CSJLA



Mirian Odar Montero
ESPECIALISTA JUDICIAL DE AUDIENCIAS - NLPT
PRIMER JUZGADO CIVIL MIXTO JAÉN
PODER JUDICIAL - CSJLA

Digitally signed by YDELBER MEGO CERVERA
 Date: 2016.09.29 13:42:45-0500
 Reason: Resolución Judicial
 Location: LAMBAYEQUE/JAEN

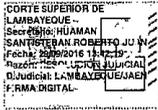


PODER JUDICIAL



1° JUZGADO CIVIL - JAEN.

EXPEDIENTE : 00102-2016-83-1703-JR-LA-02
 DEMANDANTE : YDELBER MEGO CERVERA
 DEMANDADO : PROYECTO ESPECIAL JAEN SAN IGNACIO BAGUA
 JUEZ : LUCIEN MONTOYA URBINA
 ESPECIALISTA : ROBERTO HUAMAN SANTISTEBAN



SENTENCIA

RESOLUCION NÚMERO: TRES (03)

**Jaén, veintinueve de setiembre
 Del año dos mil dieciséis.**

VISTOS; los autos contenidos en el presente expediente.

I).- PARTE EXPOSITIVA

a.- Demanda.

El demandante en su escrito de demanda obrante de folios ciento dieciocho a ciento veintiocho, pretende reposición laboral a fin de que reconociendo su relación laboral como uno a tiempo indeterminado por desnaturalización de los contratos modales, se declare el despido fraudulento y se ordene la reposición en su cargo como Asistente Administrativo de la Oficina Zonal de Nieva del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua.

Expresa en su relato fáctico que ingresó a trabajar para el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua desde el 01 de octubre del 2011, hasta el 08 de enero del 2016, ya que con fecha 11 de enero del presente año fue impedido en forma arbitraria de ingresar a su centro de labores, luego de encontrarse sin contrato. Que, su ingreso como trabajador del PEJSIB se dio en el marco del Concurso Público de Méritos número 001-2011-AG-PEJSIB-6401/CEP. El objetivo del Concurso era de seleccionar personal que ocupe las plazas de Director de Obras, Especialista en Desarrollo de Comunidades Campesinas y Nativas de la Oficina Zonal de Santa María de Nieva, Especialista Administrativo-Oficina Zonal Santa María de Nieva y Especialista Administrativo OPP.

Que, su relación laboral se ha sustentado en los siguientes contratos de trabajo a plazo fijo para servicio específico:

a). Número 107-2011-AG-PEJSIB-6401;


Luciën Montoya Urbina
 JUEZ
 Primer Juzgado Civil Mixto - Jaén


ROBERTO HUAMAN SANTISTEBAN
 SECRETARIO JUDICIAL
 PRIMER JUZGADO CIVIL MIXTO - JAEN

plaza presupuestada, o que el actor haya continuado laborando sin contrato, puesto que el precedente es claro y genérico, ya que señala que se aplica a todo trabajador que solicite una desnaturalización de contratos, siendo que el precedente tiene carácter normativo, se concluye que se asimila a una causa de puro derecho.

De acuerdo a lo expuesto el precedente Huatuco será de aplicación en todos los casos en los que se solicite una DESNATURALIZACION de contratos modales o de locación para lograr una reposición, siempre que no se encuentre excluido de su aplicación de acuerdo a lo expuesto en la CASACION LABORAL 12475-MOQUEGUA.

SÉTIMO: Siendo así, habiéndose determinado que por mandato del citado precedente vinculante no procede la reposición laboral del actor, carece de objeto el tener que analizar el contenido de las causales de desnaturalización del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 que invoca el recurrente; como también resulta innecesario analizar cada uno de los contratos modales de trabajo y sus adendas a plazo fijo para servicio específico que obran desde folios veintiuno a cincuenta y tres de autos, puesto que éstos presupuestos legales están supeditados a lo dispuesto en el citado precedente, ya que se trata de una desnaturalización, que recién pretende obtener el recurrente a partir de esta sentencia, para llegar a una contratación a plazo indeterminado. Así también resulta innecesario tener que analizar los demás puntos controvertidos.

Por las consideraciones expuestas, y dispositivos legales invocados, el Primer Juzgado Civil-Mixto de Jaén, administrando Justicia a nombre de la Nación, **SE RESUELVE:**

01.- DECLARAR IMPROCEDENTE LA DEMANDA de fecha veintiuno de enero del dos mil dieciséis, presentada por el ciudadano **YDELBER MEGO CERVERA** contra el PROYECTO ESPECIAL JAEN SAN IGNACIO BAGUA, Y EL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO, sobre DESNATURALIZACION DE CONTRATACION MODAL Y REPOSICION. **Notifiquese.**


Lucien Mamoya Urbina
 JUEZ
 Primer Juzgado Civil Mixto - Jaén
 PODER JUDICIAL - CSJLA


ROBERTO ROBERTO SANTISTEBAN
 JUEZ JUDICIAL
 Primer Juzgado Civil Mixto - Jaén
 PODER JUDICIAL - CSJLA



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE
SALA DESCENTRALIZADA MIXTA Y DE APELACIONES DE JAÉN

EXPEDIENTE : 00102-2016-0-1703-JR-LA-02
DEMANDANTE : Ydelber Mego Cervera
DEMANDADO : Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua
MATERIA : Reposición laboral
PONENTE : Armaza Galdos

28 ABR. 2017

Sentencia de Vista

Jaén, diecisiete de abril
del dos mil diecisiete

RESOLUCIÓN NÚMERO OCHO

VISTOS en audiencia pública, el recurso de apelación de doscientos nueve a doscientos dieciséis, interpuesto por **Ydelber Mego Cervera**, dirigido en contra de la Resolución número tres (SENTENCIA) de folios ciento noventa y cinco a doscientos seis.-----

OBJETO DEL RECURSO

Es materia de revisión la Resolución número tres (SENTENCIA) de folios ciento noventa y cinco a doscientos seis que declara improcedente la demanda de reposición laboral, interpuesta por **Ydelber Mego Cervera** en contra del **Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua**.-----

FUNDAMENTOS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA

Son fundamentos del recurso de apelación los siguientes: i. El precedente Huatuco desarrollado en la STC N° 5057-2013-AA/TC tiene por objetivo la protección de la carrera administrativa; ii. La demanda tiene por objeto la declaración de desnaturalización de los contratos modales por servicio específico; iii. La sentencia impugnada se ha desvinculado de los puntos que fueron fijados como controvertidos entre los que figura la determinación de la reposición por desnaturalización de contratos modales de servicio específico; la desnaturalización por fraude, y, la aplicación del precedente Huatuco desarrollado en la STC N° 5057-2013-AA/TC.-----

CONSIDERANDO. Marco normativo

Primero (Precedente vinculante STC N° 05057-2013-PA. Alcances).- Mediante sentencia emitida por el Tribunal Constitucional materializada en el Exp. N° 05057-2013-PA/TC, se ha establecido algunos aspectos laborales que amerita citar y comentar: i. La carrera administrativa constituye el bien jurídico constitucional que exige protección, por lo que se reconoce que es el bien que inspira al Tribunal Constitucional para desarrollar el citado precedente, en ese sentido, resulta explícito el Fundamento Once de la Sentencia contenida en el Exp. N° 06681-2013-PA/TC LAMBAYEQUE, al indicar que "el precedente Huatuco solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no

2017-10-17 10:47:27
Doscientos cuarenta y cuatro 244

sujeto a un típico contrato laboral de servicio específico que refiere el artículo 56° inciso a) del mismo cuerpo de leyes, donde la norma de cobertura lo constituye el artículo 63° del Texto Único del Decreto Legislativo N° 728 y la norma defraudada el artículo 4° del mismo cuerpo de leyes, tal como se ha explicado en el segundo considerando de esta sentencia, por lo que debe ampararse la demanda.

Por las consideraciones y normas jurídicas que anteceden, **SE RESUELVE.- REVOCAR** la Resolución número tres (SENTENCIA) de fojas ciento noventa y cinco a doscientos seis que declara improcedente la demanda de reposición laboral, interpuesta por Ydelber Mego Cervera en contra del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, **REFORMÁNDOLA DECLARARON FUNDADA** la demanda interpuesta por Ydelber Mego Cervera en contra del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua. **DISPONIENDO** se reponga al demandante en calidad de contratado permanente y bajo las reglas del Decreto Legislativo 728. Y los devolvieron con lo demás que contiene.

Sres.

ESPINOZA POLO
PURIHUAMÁN LEONARDO.
ARMAZA GALDOS.

- Porque el Colegiado de la sala es especializado en base a la ley TC 6681-2013 en donde dice (Pres. Huatoco) solo se aplica en caso de plaza administrativa o cuando hay desnaturalización del contrato y se pide reposición en plaza administrativa vacante y presupuestada.

Goretty Conde Rios
RELATORA
Sala Descentralizada Mixta y de Apelaciones
PODER JUDICIAL - JAÉN

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA**

CASACION LABORAL N.º 12271 –

2017

LAMBAYEQUE

Reposición Laboral y

Otro

PROCESO ABREVIADO –

NLPT

Lima, treinta de abril de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número doce mil doscientos setenta y uno, guion dos mil diecisiete, guion **LAMBAYEQUE**, en audiencia pública de la fecha, y luego de efectuada la votación con arreglo a la ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata de los recursos de casación interpuestos por I) el codemandado, **Ministerio de Agricultura y Riego**, mediante escrito presentado el nueve de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cuarenta y ocho a doscientos cincuenta y seis; II) el codemandado, **Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua**, mediante escrito presentado el quince de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos sesenta y uno a doscientos sesenta y ocho, ambos contra la **Sentencia de Vista** del diecisiete de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cuarenta a doscientos cuarenta y cuatro, **que revocó la sentencia apelada** de fecha veintinueve de septiembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas de ciento noventa y cinco a doscientos seis, que declaró improcedente la demanda y reformándola la declaración fundada; en el proceso seguido por el demandante, Ydelber Mego Cervera, sobre reposición laboral.

FALLO:

Declararon **FUNDADO** los recursos interpuestos por I) el codemandado, **Ministerio de Agricultura y Riego**, mediante escrito presentado el nueve de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cuarenta y ocho a doscientos cincuenta y seis; y, II) el codemandado, **Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua**, mediante escrito presentado el quince de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos sesenta y uno a doscientos sesenta y ocho; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista de fecha diecisiete de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cuarenta a doscientos cuarenta y cuatro, **en extremo que ordena la reposición laboral del demandado y reformándola declararon improcedente el referido extremo; ORDENARON** que el Juez de la causa reconduzca el proceso para que el autor solicite la indemnización que corresponda, tal como lo establece el fundamento veintidós del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el expediente número **05057 – 2013 – PA/TC; dejando subsistente la Sentencia de la Vista en lo demás que contiene; DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario “**EL PERUANO**”, conforme a Ley, en el proceso seguido por el demandante; **Ydelber Mego Cervera**, sobre **reposición laboral y otro; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Yaya Zumaeta**; y los devolvieron.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS OBTENIDOS.

Resultados obtenidos

Si definimos un resultado como “el efecto o cosa que produce una acción, actividad, proceso o evento”, entonces por los resultados alcanzados en este trabajo de cumplimiento profesional, logramos lo siguiente:

A nivel de desarrollo de la Ciencia y el Derecho.

Profesionalmente adecuada preparación, realización y redacción de este trabajo, la adquisición de conocimientos de diversas fuentes permite comprender los problemas desde la perspectiva de la relación entre el derecho y la sociología, una relación que es válida no sólo en el país, sino también en el ámbito internacional.

El despido fraudulento no está regulado por ley en nuestra legislación, pero está incorporado a través de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. La causa iniciada por Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú en el oficio 976-2001-AA/TC explica así los tipos de despido y despido fraudulento. Sabemos que este tipo de despido se refiere al despido de empleados utilizando el espíritu perverso del empleador y medios fraudulentos.

Dicho despido suele producirse cuando se acusa al trabajador de hechos inexistentes, falsos o ficticios, o se le imputa igualmente un delito no previsto en la ley y contrario al principio de tipicidad. Reconociendo qué tipo de despido es una tarea difícil, compartimos jurisprudencia basada en la identificación, principios y justificación de la clasificación de consecuencias.

Es por ello, que proponemos que debe existir mecanismos legales más efectivos de lo que existe, frente a un despido fraudulento, que haga frenar la arbitrariedad de algunos empleadores laborales. Proyecto de ley que aclara la forma de la propuesta en la Ley de

Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo No. 728 para incluir el despido fraudulento en el artículo 29; Alegaciones de despido fraudulento del sistema de formación profesional.

Ahora bien, respeto a la desnaturalización de contrato, de nuestra realidad nacional, sólo tenemos una asunción en ejecución de subordinación y por un periodo indefinido. De ahí el surgimiento constitucional del sistema de servicios de los contratos administrativos ya ha desaparecido.

La supremacía de la realidad en la que se rige la existencia del trabajo sobre la base de los principios básicos, lo más importante. El comienzo principal de la realidad. Modificación del contrato de trabajo a consecuencias de las restricciones del contrato de trabajo indefinido.

En nuestra realidad hay casos en que el contrato se crean empleos para condiciones de trabajo donde no existen.

No obstante, los dependientes o dependientes realizan tareas temporales, términos y elementos del contrato de uso que le corresponde carácter indeterminado. Además, sobre la base del principio de no transferencia derecho laboral que dicta los deseos de la mayoría bueno para los trabajadores. Por ello, se busca actualizar el marco legal vigente de la Ley, mano de obra para normalizar estas situaciones más acordes con nuestra realidad válido.

CONCLUSIONES

1.- Así lo reconoce la Constitución peruana y las normas internacionales, el derecho al trabajo requiere que todos tengan condiciones razonables, justa y satisfactoriamente en la obtención de un empleo. El contenido del derecho al trabajo significa el derecho de acceso empleo y protección contra el despido injustificado. Para ello, los Estados están obligados a tomar medidas encaminadas a garantizar a los ciudadanos tienen acceso al trabajo sin discriminación. Del mismo modo, el Estado se compromete a garantizar el empleo, determinación legal de las causas y procedimientos de extinción condiciones de empleo.

2.- La Reposición no es parte del derecho al trabajo porque los trabajadores peruanos no gozan de una estabilidad absoluta porque el trabajo no es monopolio de quienes lo ocupan, por los que en nuestro país no está totalmente garantizado la estabilidad laboral.

3.- Con la estabilidad relativa instituida en nuestra legislación, logramos velar por los derechos de los trabajadores ante posibles abusos por parte de los empleadores y mantener algunas libertades que son base fundamental de nuestra economía como lo son las libertades consistentes en la libre contratación y trabajo, libertad de empresa y la visión dinámica del proceso económico contenido en la constitución. Esto ayudará a que se desarrolle una nación próspera que no limite el acceso a un puesto de trabajo, ni genere arbitrariedades como lo sería un empleo de por vida.

RECOMENDACIONES

1.- Advirtiéndose que, en nuestro país, no existe estabilidad laboral, proponemos que debe existir mecanismos legales más efectivos de lo que existe, frente a un despido fraudulento, que haga frenar la arbitrariedad de algunos empleadores laborales. Proyecto de ley que aclara la forma de la propuesta en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo No. 728 para incluir el despido fraudulento en el artículo 29; Alegaciones de despido fraudulento del sistema de formación profesional.

2.- Se recomienda brindar mayor información y capacitación sobre las reglas del despido fraudulento a través de jornadas, diplomados y congresos sobre condiciones de trabajo y despido fraudulento para la obtención de una buena formación profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1- Despido arbitrario según la legislación peruana

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2679559>

2- Los instrumentos jurídicos de protección ante el despido en los sistemas de Derecho comparado

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122014000100005#n11

3- Legislación comparada:

Argentina

<https://revistas.unlp.edu.ar/ReDeA/article/download/5667/4682/>

México

<https://mexico.justia.com/derecho-laboral/despido-injustificado/#:~:text=El%20despido%20injustificado%20consiste%20precisamente,razones%20personales%20hasta%20por%20discriminaci%C3%B3n.>

Uruguay

<https://www.pdelc.com.uy/espanol/regimen-de-despidos-en-uruguay-7?nid=201>

Alemania

<https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2021-12/29468rps018009.pdf>

https://ihk--krefeld-de.translate.goog/kuendigungsgruende-und-kuendigungsschutz/?_x_tr_sl=de&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=sc

Dinamarca

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2991404.pdf>

España

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2991404.pdf>

Francia

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2991404.pdf>

Italia

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2991404.pdf>

Reino Unido

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2991404.pdf>

Acuerdo Plenario

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1797b50041274631be03bf7bf7c8760a/I+Pleno+Jurisdiccional+Supremo+en+materia+Laboral.pdf?MOD=AJPERES>

https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/7dfd19804e445438b199f374dabbac10/V%20CVI+y+VII+PLENOS+JURISDICCIONALES+SUPREMOS+EN+MATERIA+LABORAL_web.pdf?MOD=AJPERES

Diccionario Jurídico Laboral

<https://www.adriananton.es/diccionario-juridico-de-derecho-laboral/>

(ARCE ORTÍZ, 2008, pág. 522) El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual que debe ser comunicado por escrito.

(BLANCAS BUSTAMANTE, 2006, pág. 46). Por su parte, Alonso García citado por Carlos Blancos Bustamante, define al despido como el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo.

(BLANCAS BUSTAMANTE, 2008, pág. 87). El despido, como extinción de la relación laboral, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, mediante el cual el trabajador deja de prestar servicios a este por motivos ajenos a su voluntad y produciéndole un daño al no seguir percibiendo su remuneración.

(GONZALES NIEVES, 2008, pág. 125): Desde la perspectiva de nuestro marco legal en materia laboral sobre el despido se puede apreciar la presencia desde el punto de vista individual de 4 clases de despido: Despido Justificado, despido nulo, el despido Indirecto y el despido arbitrario.

JIMÉNEZ CORONADO señala que, de acuerdo a lo prescrito por el artículo 22° del D.S. N.º 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N.º 728, para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore

cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

ANEXOS:**ANEXO 1: EVIDENCIA DE SIMILITUD DIGITAL**

LA DEMANDA DE UNA
REPOSICION LABORAL, POR EL
DESPIDO FRAUDULENTO Y LA
DESNATURALIZACION DEL
CONTRATO MODAL EN EL
DISTRITO JUDICIAL DE JAEN
AÑO 2016

por Zapata Marquez Roberth Kenedy

Fecha de entrega: 28-feb-2023 11:49a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2025355357

Nombre del archivo: NEDY_-EXP_N_00102_-2016_-0_-1703_-JR_-LA_-02-2_1.docx (158.77K)

Total de palabras: 22685

Total de caracteres: 122728

LA DEMANDA DE UNA REPOSICION LABORAL, POR EL DESPIDO FRAUDULENTO Y LA DESNATURALIZACION DEL CONTRATO MODAL EN EL DISTRITO JUDICIAL DE JAEN AÑO 2016

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.unp.edu.pe

Fuente de Internet

3%

2

www.cepc.es

Fuente de Internet

3%

3

busquedas.elperuano.pe

Fuente de Internet

1%

4

revistas.pucp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

6

www.juntadeandalucia.es

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.upci.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

actualidadlaboral.com

Fuente de Internet

1%

9	ebin.pub Fuente de Internet	1 %
10	vsip.info Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1 %
12	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
13	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
14	doku.pub Fuente de Internet	<1 %
15	1library.co Fuente de Internet	<1 %
16	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	jurisprudenciacivil.com Fuente de Internet	<1 %
18	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
19	anishapt.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

21	www.minag.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
22	legis.pe Fuente de Internet	<1 %
23	mef.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
24	pt.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
25	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	xdoc.mx Fuente de Internet	<1 %
28	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
29	edictos.organojudicial.gob.bo Fuente de Internet	<1 %
30	pejsib.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
32	elpacificador2008.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %

33	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
34	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
35	busquedas.elperuano.com.pe Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	www.pejsib.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
38	www.revista-actualidadlaboral.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 20 words

ANEXO 2: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION EN REPOSITORIO.

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE
TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI**

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Zapata MARQUEZ ROBERTH Kenedy.
 DNI: 46942996 Domicilio: JR. Maracaibo N° 1637. S.M.P.
 Correo Electrónico: decretoley957@gmail.com.
 Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 973 292 477.

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: Derecho y Ciencias Políticas.
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:
"La demanda de una reposición laboral, por el despido
 Fraudulento y La desnaturalización del Contrato Modal
 en el distrito Judicial de Jaen año 2016".

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg () Dr. () PhD ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRONICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) _____ indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

() Sí, autorizo el depósito total.

() Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____

(X) No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento
 en la ciudad de Lima, a los 13 días del mes de
Marzo de 2023.

Huella digital



[Firma manuscrita]
 Firma