

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO



TITULO: DESPIDO COMO CAUSAL DE EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Trabajo de suficiencia profesional para optar título abogada

Autor:

Bach. LEDI ANDINA PAREJA PEREZ

Asesor(a) : Patricia Barrionuevo Blas

Código Nro. 0000-0001-9181-8489

CHIMBOTE - PERÚ

2021

PALABRAS CLAVES

TEMA	DESPIDO
ESPECIALIDAD	DERECHO LABORAL

KEYWORDS

THEME	Dismissal
SPECIALITY	Labor law

DEDICATORIA:

El presente trabajo va dedicado aDios por darme fortaleza, paciencia, perseverancia y guiarme durante la trayectoria de mi camino para poder realizar este trabajo de suficiencia.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco a Dios por ser mi guía y darme sabiduría para poder concluir con mi objetivo.

RESUMEN

En el presente trabajo de suficiencia denominado “Despido como causal de extinción del contrato de trabajo “se ha tomado en el presente trabajo como material de estudio al despido al ser una modalidad muy usada por los empleadores del sector privado

La justificación para tomar este caso objeto de análisis es de índole social-jurídica, en mérito que de las relaciones laborales que existen entre empleador y empleado, diremos que con el despido intempestivo se producen ciertos efectos como son las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, siendo estos derechos los que nacen de las relaciones laborales entre empleador y trabajador, y que por tanto las dos partes tienen relaciones pecuniarias.

Las situaciones jurídicas en el aspecto de los trabajadores es con respecto al desconocimiento de la norma legal, ya sea por parte del empleador como del trabajador, o por la mala fe del primero hacia el segundo, abusando de la falta de fuentes de trabajo. Como conclusión se señala que el Estado debe proteger los derechos de los trabajadores ya que éstos son primeramente seres humanos, y la parte más débil de la relación laboral

La recomendación es que debe existir una política de gobierno donde el Estado de más participación al trabajador.

DESCRIPCION DEL PROBLEMA

El despido es el acto mediante el cual el empleador basado en sus poderes de dirección, administración y sanción pues decide por cuenta propia extinguir o resolver el contrato de trabajo. Desde este punto de vista, se puede determinar literalmente que el empleador cuenta con poderes ilimitados o al menos con los suficientes como para retirar a un trabajador cuando así lo desee, situación que no es cierta dado que la facultad de despedir solo puede ser ejercido con los límites impuestos por la ley, y vale decir que la ley es precisa al momento de determinar dichos límites.

Resulta que la ley ofrece un lista cerrada de razones por la cuales un trabajador puede ser despedido. Por ello, cuando un empresario decida despedir a un trabajador deberá comprobar que la razón en la que se fundamenta el acto de despido, se corresponda con alguna de las razones previstas por la ley.

En sentido contrario, en caso de que un trabajador sea despedido deberá verificar que la razón de su despido este incluida en alguna de las causales establecidas por la ley; de lo contrario, podrá reclamar su reposición e indemnización mediante las acciones legales correspondientes.

MARCO TEORICO:

1.- Despido.

1.1.- Definición

En sentido general, poder señalar que el despido, es aquel acto por medio del cual el empleador pone fin o extingue la relación laboral existente con un determinado trabajador, pudiendo producirse por diferentes motivos que atañen a la decisión unilateral del empleador, que en la mayoría de casos implícitamente se constituye en un acto arbitrario, que contraviene la normatividad vigente y ocasiona grave perjuicio al trabajador.

En sentido restringido, se define como la resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador debido a la imputación de una falta grave al trabajador, en este supuesto el despido se circunscribe a la extinción de la relación laboral por incumplimiento del trabajador de sus obligaciones impuestas y reguladas en la ley o en el contrato de trabajo.

Debemos decir que el despido se produce porque existe una situación de conflicto en la relación laboral, donde el trabajador deja de prestar sus servicios por decisión del empleador, esta decisión puede ser justificada si se han presentado las causales que configuran la extinción del contrato de trabajo, pero si la decisión del empleador es arbitraria nos encontramos ante un despido lesivo de derechos constitucionales.

Es importante resaltar y señalar que para nuestro sistema legislativo laboral opta por reconocer al despido como un poder excepcional del empleador. Por otro lado el despido legal, aquel que el trabajador debe aceptar sin reclamo alguno, sólo será aquél que se base en una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, según lo señalado en el artículo 22° de la LPCL. Así mismo el artículo precedente señala que " la causa justa sólo puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. Entonces, el poder de despedir es legítimo sólo cuando hay causa justa. Coherente con esta opción, el «despido arbitrario» como su mismo nombre lo indica es un despido discrecional que ha de reputarse ilegítimo dentro del ordenamiento. Y tanto es así que éste debe ser indemnizado (artículo 34° LPCL). Según lo define Manuel Alonso García "...en un sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto

del despido ha de referirse a la extinción que se produce por la voluntad unilateral del empresario exista o no causa justificada..."

1.2.- Características

El despido presenta las siguientes características:

- A).- Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.
- B).- Es un acto constitutivo: por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente.
- C).- Es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.
- D).- Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato.

1.3.- Nuestra constitución política respecto al despido.

1.3.1.-Constitución Política.

Artículo 23°:

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Artículo 27°: La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

El artículo 27° de la Constitución prescribe: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". Mediante dicho precepto constitucional no se consagra el derecho a la estabilidad laboral absoluta, es decir, el derecho "a no ser despedido arbitrariamente". Sólo reconoce el derecho del trabajador a la "protección adecuada" contra el despido arbitrario. (Sentencia del Tribunal Constitucional referida al Expediente N° 976-2001.AA/TC, en su Fundamento 11 y que fue publicada en el diario oficial el peruano del 13. 05.2003.)

1.4.- Según nuestra legislación laboral.

El despido arbitrario

El despido arbitrario es ilegítimo, y siempre lo será, aun cuando el ordenamiento le reconozca efectos extintivos. Repárese, el pago de la indemnización no lo puede transformar en diáfano y pulcro, pues es el resultado de un acto que va más allá de un poder que sólo tiene naturaleza excepcional. Es cierto, el empleador tiene un derecho de despedir cuando alega causa justa debidamente comprobada, pero no está en su derecho despedir de manera arbitraria. Mientras en el primer caso, se está frente un ejercicio regular del derecho de despedir, en el segundo, se está frente a un ejercicio irregular del mismo. Por esta razón, si el abuso en el ejercicio de un derecho «ocurre cuando el sujeto ejercita su derecho de manera no prohibida por la legislación positiva, pero agravando principios del Derecho que pueden resumirse en la sana convivencia social» (RUBIO, 1986, p. 42), entonces el despido arbitrario implicará siempre un ejercicio abusivo del derecho a extinguir unilateralmente el contrato de trabajo. En otras palabras, es un acto abusivo que el ordenamiento admite, aun cuando el artículo 103° de la Constitución señala: «la Constitución no ampara el abuso del derecho».

El despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38° de la LCPL, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente" (Art. 34° LCPL)

En consecuencia, según este artículo, existen dos tipos de despido arbitrario:

a) El que es arbitrario porque no se ha expresado causa alguna (ad nutum o incausado) y,

Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del TC del 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N° 1124-2001-AA/TC).

Se produce el denominado despido incausado o ad nutum, que algunos autores lo catalogan también como improcedente o inmotivado, cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.

b) El que es arbitrario porque habiéndose alegado causa justa, ésta no ha podido ser demostrada judicialmente, con el único efecto reparatorio para ambos, el de una indemnización.

El artículo 27° de la constitución establece que la ley otorgará adecuada protección frente al despido arbitrario. En virtud a ello la ley de Productividad y Competitividad Laboral (art. 34°) establece el pago de una indemnización cuando el despido es arbitrario.

Respecto a ese tema el Tribunal Constitucional, en el expediente n° 1124 – 2001- AA/TC, ha establecido que no debe considerarse que el artículo 27° de la constitución consagra una facultad de despido arbitrario hacia el empleador y que el segundo párrafo del artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral es incompatible por las siguientes razones:

- El artículo 34° segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario del empleador, vacía de contenido esencial del derecho al trabajo (el derecho a acceder a un puesto de trabajo y el derecho a no ser despedido a no ser por una causa justa.).

- La forma de aplicación del segundo párrafo del artículo 34° evidencia los extremos de absoluta disparidad de la relación empleador – trabajador en la determinación de la culminación de la relación laboral. Ese desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de la constitución (irrenunciabilidad del derecho pro operario y los contenidos en el artículo 23° de la constitución).

- La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una restitución

complementaria o sustitutoria si así lo determina libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional.

En esta sentencia el Tribunal Constitucional lo denomina despido ad nutum (despido incausado), es decir, sin haber expresado causa.

despido nulo.

La Nulidad del despido sólo procede cuando éste obedece a motivos cuya naturaleza no consiente que se admita su validez como supuestos legitimadores del acto extintivo del empleador, en él existe una causa recusada por el ordenamiento jurídico por implicar una vulneración de derechos fundamentales que se reconocen al trabajador como tal, como persona y como ciudadano, dicho en otras palabras se trata de un despido con causa ilícita. La determinación de estas causas se encuentra expresa y taxativamente señalados en el artículo 29° del Decreto Supremo No.003-97-TR, el cuál prescribe las causas que pueden concurrir para considerarse un despido como nulo, estas son:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25;
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.
- f) Se despide al trabajador por razones de ser portador del VIH-SIDA y
- g) Se despide al trabajador por razones de discapacidad.

* Un despido es nulo cuando la causa o razón determinante, es manifiestamente contraria al ordenamiento legal, ya sea de carácter discriminatorio o de reacción, constituyendo en el fondo una grave violación de derechos fundamentales del trabajador. La gravedad de los mismos

genera que declarada judicialmente la nulidad del despido, a diferencia de lo que sucede en caso de despido injustificado o indirecto, el trabajador logra su reposición en el empleo que venía desempeñando.

Para accionar por la nulidad de despido, es requisito previo que cuando menos uno de los supuestos mencionados sea invocado y acreditado por el trabajador. El plazo para presentarla demanda de 30 días naturales contados desde que se produjo el despido y que no está sujeta a interrupción o pacto alguno que lo enerve.

Dicho plazo sólo se suspenderá frente a la imposibilidad material del trabajador para accionar ante un tribunal peruano, por encontrarse aquél fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o cuando no funcione el Poder Judicial.

La excepción a esta regla la constituye el supuesto de despido nulo por razón de embarazo, en el cual existe la presunción de que el despido tuvo como causa el embarazo, si el empleador no acredita la existencia de causa justa de despido.

El despido nulo se trata de una innovación que introdujo la LPCL, no contemplada por la legislación anterior sobre la materia. Debido a la causa que origina el despido, se trata de actos manifiestamente contrarios al Ordenamiento Jurídico. Y que a la vez estos actos hacen que se vulneren derechos fundamentales que asiste a todo trabajador.

En esencia se trata de la extinción del vínculo laboral por parte del empleador motivado por causas subjetivas y discriminatorias.

El despido indirecto.

Actos De Hostilidad.

Son actos u omisiones realizados por el empleador o sus representantes que molestan o incomodan al trabajador. Como tales constituyen faltas del empleador, y tienen como objetivo, normalmente, la renuncia del trabajador, aunque en algunos casos su fin es obtener algún favor o ventaja en perjuicio del trabajador, que atenta contra su moral, dignidad, economía, etc. Correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuitos debidamente demostradas por el empleador. Artículo 30° inciso a. LPCL.

Actos de hostilidad equiparables al despido.

a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente demostradas por el empleador. Artículo 30° inciso a.

LPCL.b).- La reducción inmotivada 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. Artículo 30° inciso b. LPCL, D.S. N° 003-97-TR(27.03.97) y artículo 49°, D.S. N° 001 -96-TR (26.01.96).

c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquél en el que preste habitualmente servicios con el propósito de ocasionarle perjuicio. Esta falta es aquella que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y se configura siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador. Artículo 30° inciso c. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 50°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96).

d) La Inobservancia de medidas de higiene y seguridad, que pueda afectar o poner en riesgo la vida o la salud del trabajador. Artículo 30° inciso d. LPCL.

e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia. Artículo 30° inciso e. LPCL.

f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma. Artículo 30° inciso f. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97).g) Los actos contra la moral, y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador. Artículo 30° inciso g. LPCL.

h) La negativa injustificada del empleador de otorgar la licencia laboral por adopción. Artículo 7°, Ley N° 27409 (25.01.2001)

Despido justificado o despido legal.

Este puede ser utilizado por el empleador cuando un trabajador ha incurrido en alguna de las causales señaladas en la norma, que pueden estar relacionadas con la conducta o con la capacidad del trabajador.

Siendo para ello necesario que el empleador siga el procedimiento establecido en la ley, es decir, el preaviso correspondiente para que el trabajador se defienda de los hechos que se le imputan o pueda demostrar su capacidad. Una formalidad esencial a cumplir es la comunicación por escrito del despido.

El Procedimiento del despido legal El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis (6) días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formule, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla, le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos.

El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite. En el procedimiento debe observarse el principio de inmediatez.

Causas justas de despido

Relacionadas con la capacidad del trabajador.

a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida determinante para el desempeño de sus tareas.

Esta causa deberá ser debidamente certificada por el ESSALUD, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador. La negativa injustificada y probada del trabajador a someterse a los exámenes correspondientes, se considerará como aceptación de la causa justade despido. Artículo 23° inciso a. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 33°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores bajo condiciones similares.

El rendimiento deficiente para que afecte la relación laboral debe ser constante, continuo, lo que indicaría un nivel de rendimiento insuficiente o inadecuado, establecido en función del rendimiento procedente del mismo trabajador o por medio de los demás trabajadores que realizan labores similares en las mismas condiciones. No debe ser un evento pasajero o circunstancial.

Para su verificación el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la autoridad administrativa de trabajo (AAT), así como del sector al que pertenezca la empresa. Artículo 23° inciso b. LPCL, D. S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 34°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley.

Determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes. Artículo 23° inciso c. LPCL.

Existen labores o actividades en las cuales el estado óptimo de salud o plenitud de las facultades físicas o psíquicas del trabajador, puede constituir un requisito para la continuidad de la relación laboral, por ello resulta justificado someter periódicamente al trabajador a exámenes médicos para comprobar su estado de salud y la condición de sus facultades.

La exigencia de someterse a un examen médico debe ser expresa y haberse establecido previamente, bien por convenio entre las partes o por ley.

Respecto al segundo supuesto de no cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes, se refiere a aquellas que se dictan en situaciones particulares en el centro de trabajo para prevenir enfermedades o accidentes.

La ley general de salud (artículo 100º) establece que quienes conduzcan o administren actividades de extracción, producción, transporte y comercio de bienes o servicios, cualesquiera que éstos sean, tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar la promoción de la salud y la seguridad de los trabajadores y de terceras personas en sus instalaciones o ambientes de trabajo.

Para que proceda el despido justificado, el empleador deberá previamente, por escrito, otorgar al trabajador un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda realizar el descargo correspondiente o treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija las deficiencias. Durante el plazo concedido por el empleador se puede exonerar al trabajador de concurrir a realizar sus actividades, pero sin recortar su derecho de defensa y sus remuneraciones y beneficios. Dicha exoneración debe constar por escrito.

Relacionadas con la conducta del trabajador.

De acuerdo con el art.24º de la LPCL, son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:- La comisión de falta grave.- La condena penal por delito doloso.- La inhabilitación del trabajador.

Despido por falta grave.

El concepto de "Falta Grave" es un supuesto de inconducta del trabajador, que se traduce en una infracción de sus deberes esenciales surgidos del contrato de trabajo, lo cual hace irrazonable la continuación de la relación laboral. Por la gravedad de sus consecuencias, los supuestos de falta grave, de sus consecuencias, están restringidas a las señaladas por ley, siendo imposible que el empleador pueda alegar una causal que no esté

prevista expresamente. De la misma manera, para que se produzca un despido por falta grave, el empleador debe seguir los procedimientos y formalidades contempladas en la Ley, cuya omisión dará pie a que el despido, sea declarado improcedente.

Falta grave es la infracción del trabajador de deberes esenciales que derivan de la relación laboral.

La gravedad del incumplimiento en que incurre el trabajador debe consistir en una lesión irreversible al vínculo laboral, atribuible a título de dolo (disminución deliberada del rendimiento, causar intencionalmente, graves daños, etc.) o por negligencia inexcusable (inobservancia del reglamento de seguridad, incumplimiento injustificado de sus labores, etc.), que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral.

Despido por la condena penal.

Para que el empleador pueda utilizar esta causa para extinguir el vínculo laboral debe existir una sentencia condenatoria firme por la comisión de un delito doloso, salvo que el empleador conociera de este hecho antes de contratar al trabajador.

El despido se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que éste haya; conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador. Artículos 24° inciso b. y 27° LPCL, D.S., N° 003-97-TR (27.03.97).

La inhabilitación del trabajador.

La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si es por un periodo de 3 meses o más. Si es por menos de 3 meses sólo hay suspensión del contrato. Artículos 24° inciso c. y 28° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97).

ANÁLISIS DEL PROBLEMA.

Cuando se analiza dogmáticamente el despido como causal de extinción del contrato de trabajo se ha observado que la doctrina no es acorde con la práctica pues se observa que el trabajador como parte de una relación laboral tiene más desprotección y tiene posteriormente que recurrir a otras instancias para hacer valer su derecho en reclamo situación que nos obliga a enfocar este trabajo en ras de dar a conocer los alcances doctrinarios para realizar su análisis respectivo.

CONCLUSIONES:

Primero .-Se observa una limitada protección al trabajador en los dispositivos legales como es en la ley procesal del trabajo ante la vulneración de los derechos fundamentales encontrando una desprotección sustancial viciando el derecho al trabajo, en su contenido esencial a la causa justa en el despido, y la adecuada protección contra el despido arbitrario.

Segunda. – De acuerdo al Tribunal Constitucional, es procedente la tutela restitutoria con ocasión de un despido arbitrario, cuando se produce vulneración con derechos fundamentales, como consecuencia de un acto írrito y viciado de inconstitucionalidad como es en el caso del despido arbitrario que es incausado, fraudulento o nulo.

Tercera. –Se observa que en los fallos judiciales no existe una uniformidad acorde de protección legal y constitucional no existe un tratamiento acorde y uniforme a la justicia laboral ordinaria, debido a la subsistencia del marco dual de protección legal y constitucional.

RECOMENDACIONES:

Primera. – Es recomendable una adecuada revisión y ponerse de acuerdo entre los criterios jurisprudenciales del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema a fin de hacer predecible los pronunciamientos de los jueces laborales, lo cual puede realizarse a través de capacitaciones, reuniones de coordinación y foros que propician la discusión y debate de los principales problemas relacionados al ejercicio de la función jurisdiccional con respecto de la impugnación del despido.

Segunda. – Es recomendable que exista un análisis y revisión de los fallos jurisdiccionales en materia laboral a fin de no crear incertidumbre jurídica puesto que en ellos se discute relaciones personales con consecuencias jurídicas

Tercero.- Se recomienda que debe existir por parte de los colegios profesionales e instituciones educativas un mayor énfasis de los estudios en materia laboral sobre despido que origine una mayor protección laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Abanto Torres, Jaime D. Las causales de nulidad del acto jurídico y el principio iura novit curia. *JUS Doctrina & Práctica* N° 1 (2007), 151 – 158.
2. Alonso García, Manuel “Curso de Derecho del Trabajo”. Madrid: Ariel, 1985.
3. Arce Ortiz, Elmer. *Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra Editores. 2013.
4. Arce Ortiz, Elmer. La tutela laboral de los derechos fundamentales del trabajador. Una Asignatura pendiente en tiempos de reforma. En *Revista de la Facultad de Derecho PUCP* N° 68 (2012), 435 – 488.
5. Arévalo Vela, Javier. *Tratado de Derecho Laboral*. Lima: Instituto Pacífico. 2016.

-