

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



LA IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO

**“ANALISIS JURIDICO DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE
LOS TRABAJADORES CONTRATADOS BAJO LA LEY DE
PROMOCION DEL SECTOR AGRARIO LEY N°27360”**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA
OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

Autor:

HARRY JHON, NOEL MARIÑO

Asesor:

Abg. Fredy Robert Arias Cruz

Huacho – Perú

2016

PALABRAS CLAVES

TEMA	La Impugnación Del Despido
ESPECIALIDAD	Derecho Laboral

KEYWORDS

THEME	The Challenge Of The Dismissal
SPECIALTY	Labor Law

Línea de Investigación: Derecho

DEDICATORIA:

Este trabajo está dedicado a las futuras generaciones que obtén por estudiar la carrera de Derecho, esperando que este trabajo pueda brindarles el conocimiento adecuado sobre el Derecho Laboral.

Atte. Harry Jhon, Noel Mariño.

INDICE GENERAL

PALABRAS CLAVES.....	i.
DEDICATORIA:.....	ii.
INDICE GENERAL.....	iii.
RESUMEN	1
DESCRIPCION DEL PROBLEMA	3
MARCO TEORICO	4
1. ANTECEDENTES DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL PERÚ	4
2. EL DESPIDO.....	14
3. LA LEY DE PROMOCIÓN DEL SECTOR AGRARIO	25
4. JURISPRUDENCIA Y PLENOS JURISPRUDENCIALES	34
5. DERECHO COMPARADO	35
ANALISIS DEL PROBLEMA.....	39
6. LEGISLACION NACIONAL.....	39
CONCLUSIONES.....	43
RECOMENDACIONES.....	44
ANALISIS DE EXPEDIENTE LABORAL.....	45
BIBLIOGRAFÍA.....	51

RESUMEN

En los últimos años la presencia del Tribunal Constitucional como órgano colegiado que defiende el respeto de la Constitución Política ha sido de gran importancia en el Sistema Jurídico de nuestro país, más aún por la relevancia de sus Fallos, los cuales en algunos casos han ayudado a consolidar instituciones del derecho y en otros han generado polémica.

La Estabilidad Laboral de aquellos trabajadores que vienen siendo Contratados Bajo el Régimen de la Ley de la Promoción del Sector Agrario la Ley N° 27360, abordaremos La Estabilidad Laboral absoluta, relativas, como propia e impropia y poder llegar a determinar el tipo de Estabilidad Laboral que poseen dichos trabajadores.

Algunos de los Fallos que han causado mayor polémica son los emitidos en materia Laboral, principalmente los referidos a la estabilidad laboral en el régimen de la ley de la promoción del sector agrario, en tal se considera que la forma de reparación establecida en la Ley de Promoción del Sector Agrario, la cual señala que ante un despido arbitrario solo provee el pago de la indemnización, la reposición dentro de sus labores que venía desarrollando el actor, pretendiendo establecer el criterio que se encuentra compartido dentro de la legislación debido a que dicho régimen especial conlleva a realizar contrataciones de manera indeterminada.

Sobre la Ley en mención podemos decir que fue una ley en la que el Estado fomentaba la inversión privada en el sector agrario y en la que también se dijo que iba a tener una vigencia hasta el 2020, en las provincias que se encuentren fuera de la Provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao, las cuales muchas empresas inmersas a acogerse a este paquete de beneficios no dudaron en pertenecer a este Régimen.

DESCRIPCION DEL PROBLEMA

Los trabajadores contratados de manera Indeterminada Bajo el Régimen de la Ley de Promoción del Sector Agrario, cuya definición y Derechos se encuentran establecidos en la Ley N° 27360 y en su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 049-2002-AG, donde si bien se establece un Régimen Especial de Trabajo creada con el objetivo de Promover la Inversión y el Desarrollo de dicho sector. El tema de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores contratados Bajo el Régimen de la Ley de la Promoción Agraria – Ley N° 27360, los cuales, por su condición especial de contratación, deben tener al margen del reconocimiento de sus Derechos Laborales, las condiciones claras para el inicio y término de su vínculo Laboral.

Que, en el proceso de Impugnación Del Despido, presenta una controversia para determinar si existe o no un Despido Incausado. Se dice que la Ley 27360 “Ley del Régimen Agrario”, es un régimen especial pudiendo contratar de manera determinada e indeterminada, pudiendo acogerse a dichos beneficios laborales aquellas personas naturales y jurídicas.

MARCO TEORICO

1. ANTECEDENTES DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL PERÚ

En el Perú, constituye antecedentes del Derecho de Estabilidad Laboral la Ley N° 4916, promulgada el 07 de Febrero de 1924, durante el Gobierno del Presidente Augusto B. Leguía, la cual confirió libertad al empleador de poner término al vínculo laboral, siempre que cumpla con el preaviso de 90 días o le facultó el pago de la indemnización equivalente a este lapso, obligo al trabajador en retiro voluntario a dar aviso con 40 días de anticipación; en consecuencia, legislo el preaviso y el elemento de indemnizatorio del derecho de la estabilidad laboral.

Asimismo, por Decreto Supremo del 05 de Junio de 1953, se Legislo sobre el Derecho que tenía el trabajador con 20 años o más de trabajo continuo a favor del mismo empleador para no ser despedido arbitrariamente de su centro de trabajo.

En 1962, la Ley N° 14221, estableció que el empleador para poner término a los servicios de un obrero debería darle aviso con 15 días de anticipación, norma que fue derogada por el Decreto Ley 14857 de fecha 29 de enero de 1964. (BUSTAMANTE, 2012)

En 1970 , durante el Gobierno Militar del General Juan Velazco Alvarado, mediante el Decreto Ley N° 18471 de fecha 10 de Noviembre de 1970, instituyó un Régimen de Estabilidad Laboral absoluta, invocando como su principal fundamento el “Derecho al trabajo” proclamado por el artículo 213° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ratificada por la Resolución Legislativa N°13282, esta Ley comprendió tanto a los trabajadores de la actividad privada como a las Públicas, configurándose con ello un Régimen Común o General de la Estabilidad Laboral, que se mantuvo con variantes en su contenido, bajo las Leyes posteriores.

Después de 7 años de vigencia del D.L. N° 18471°, que se introdujo por Vía Legislativa, el Derecho de la Estabilidad Laboral en el Perú, fue derogado y sustituido por el D.L. N° 22126, vigente a partir del 21 de Marzo de 1978, la diferencia fundamental entre el Régimen de la Estabilidad Laboral establecido por la Ley que modifico, radico en la Adquisición del Derecho de la Estabilidad Laboral absoluta, la cual condicionaba al cumplimiento de tres años de servicios ininterrumpidos al mismo empleador. Con ello se estableció un periodo adquisitivo de la Estabilidad, intermedio entre el vencimiento del periodo de prueba, que se mantuvo entre tres meses, y la adquisición de la estabilidad, durante el cual el trabajador podía ser despedido sin causa justificada mediante un preaviso que el empleador debía cursarle noventa días antes de la fecha de cese. La omisión del preaviso, el decir el despido llamado “intempestivo”, daba el derecho al trabajador a percibir una indemnización especial equivalente a la remuneración de dicho.

En Junio de 1986, durante el Gobierno de Alan García, se redujo otra vez el periodo de prueba de tres meses, a través de la Ley N° 24514 y una gran porción de trabajadores, adquirieron súbitamente

la Estabilidad Laboral Absoluta, esta ley implicó un alto grado de rigidez durante el periodo 1986 -1991.

La Constitución de 1979 consagró, en su artículo 42°, el Derecho al Trabajo repuntándolo, igualmente como un Deber Social, concepto este último que se reiteró en su artículo 76°, dentro de una concepción amplia del trabajo que, además, lo incluyó entre los fundamentos del Estado y su Régimen Económico.

En 1991 se introdujeron varias modificaciones, que tenía como objetivo flexibilizar el Mercado Laboral y reducir los costos del despido y contratación a través del Decreto Ley N° 728 (Ley de Fomento del Empleo), buscando con esta abolir la Estabilidad Laboral. Sin embargo la misma era un derecho establecido en la Constitución de 1979 por lo que solo pudo ser eliminada parcialmente, afectando solo aquellos trabajadores que fuesen comprendidos entre 1991 hasta 1995.

La Carta Magna de 1993, que rige actualmente, señala que “El Trabajo es un Deber y un Derecho”, pero como es obvio, al enumerar en primer lugar al trabajo como “Deber” no afecta ni menoscaba su reconocimiento como “Derecho”, bajo el marco de la nueva Constitución, la Ley N° 26513 de Julio de 1995 reemplazó a la Estabilidad Laboral Absoluta por la Protección contra el Despido Arbitrario, eliminando así las posibilidades de Reposición del Trabajador y otorgándose solo el pago de la Indemnización en caso de Despido Injustificado.

1.1. Concepto De Estabilidad Laboral

El concepto de la Estabilidad Laboral ha sido bastante

empleado en los últimos años, como es natural, todo persona, desea tener un Trabajo Estable, que no esté preocupado que al día siguiente deje de trabajar, es decir la estabilidad se dará siempre en cuando haya un Contrato de Trabajo de por medio es preciso definir que la Estabilidad Laboral en la realidad Peruana, es un factor polémico y preponderante para la vida del trabajador y porque no del empleador y sobre todo de nuestro país; cuando se toca el tema del Derecho a la Estabilidad Laboral, hablamos de un tema que lo hayamos de manera indiferente en el Decreto Supremo N° 003-97-TR y su Decreto Legislativo N° 728; sino debemos referirnos a derechos intrínsecos que todo ser humano que labora posee. (FRERS, 1981)

Al respecto **Jelio Paredes Infanzón**, señala que, la estabilidad laboral, significa en si la permanencia en el empleo, que el Contrato de Trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo. (CARRILLO CALLE, 2006).

Según **Pérez Rey**, la Estabilidad en el Trabajo o los trabajos constituyen la versión más amplia y grandes rasgos, consiste en procurar al trabajador a la continuidad en su estatus profesional más allá de los límites de una concreta empresa. (Jorgel., 2005)

La Estabilidad Laboral es un derecho por el cual se busca la conservación del Contrato de Trabajo, ante las vicisitudes que se presentan en la Relación Laboral siendo una manifestación del Principio de Continuidad (BUSTAMANTE, 2012).

Sin la Estabilidad Laboral, serían mínimas o nulas posibilidades de ejercicios de los derechos individuales o colectivos de los Mecanismos para la Tutela de los mismos no tendrían la suficiente exigibilidad frente al empleador.

Según **Villavicencio** “La Estabilidad Laboral es la garantía imprescindible para el ejercicio de los demás Derechos Laborales.

1.2. El Derecho Al Trabajo

Etimológicamente la palabra trabajo se deriva del latín “**tripalium**”, que significa “**tres palos**”, en el cual constituía un instrumento de castigo con él se obligaba a los esclavos a prestar sus servicios.

Coincidiendo un significado etimológico, históricamente el trabajo ha sido considerado como una penalidad o una maldición divina, sin embargo, hoy en día el concepto de trabajo está asociado a la idea de transformación del medio y generación de riqueza.

La Real Academia Española presente varias acepciones para el termino trabajo, sin embargo, para este estudio nos resulta especialmente interesante aquella que conceptuó el trabajo como “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza en contraposición al capital.

El artículo 22° de la Constitución Política de 1993 enuncia que “El trabajo es un deber y un derecho”.

Algunos autores, como De Buen, encuentran el fundamento Jurídico de la Estabilidad Laboral en el “Derecho del Trabajo”, que numerosas Constituciones y Legislaciones de diversos estados han consagrado en forma expresa y a veces solemne, a juicio del mismo autor, este aspecto o manifestación del derecho de trabajo se traduce en una fórmula “que todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que hubiera una causa justa para privarle de él”. Este principio se identifica como el de la estabilidad en el empleo. (Dr. Jelio Paredes Infanzón, 2004).

El autor Marcenaro, señala que “lo primero para distinguir cuando hablamos del trabajo como un derecho, es diferenciar entre dos niveles, fases o estadios de este, el derecho al trabajo, como derecho a obtener un trabajo, de acceder a una ocupación remunerada, y de otro lado el derecho a conservar el puesto de trabajo que se encuentre desarrollando un trabajo particular”. (El Trabajo en la Nueva Constitución, 1995).

El autor Sastre Ibarreche, Rafael, señala que, la proyección del derecho al trabajo sobre la extinción de la Relación Laboral se da en un doble sentido “en primer lugar, exigiendo un conjunto de garantías para que pueda materializarse dicha extinción; en segundo término, imponiendo la obligación, en ciertos casos, de readmitir al trabajador cuyo despido no se ha ajustado a determinados requisitos legalmente previstos”. (GUIBERT, 2004).

1.3.El Principio De Continuidad

Este principio es definido por el autor Américo Pla, como “la tendencia actual del derecho del Trabajo a atribuirle la más larga

duración a la relación Laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos”.

En tal sentido el autor Carrillo señala que por eso al principio de continuidad se le reconocen las siguientes proyecciones; 1) Preferencia por los contratos de duración indefinida; 2) Amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato; 3) Facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos o nulidades en que se haya incurrido; 4) Resistencia de admitir la rescisión unilateral del contrato por voluntad patronal; 5) Interpretación de las inscripciones de contratos como simples suspensiones; y; 6) Prolongación del contrato en casos de sustitución del empleo.

Comenta Blanca refiriéndose al Principio de Continuidad, que: “La estabilidad en el trabajo, concebida como el derecho del trabajador a no ser despedido sin causa justa o como una limitación a la facultad de poner término discrecionalmente a la relación del trabajo, tiene como fundamento el principio de continuidad y que, más aun, ,lo presume, ya que carecería de toda lógica establecer esta garantía contra el despido ad nutum si la relación de trabajo, como regla general, se pactara por un tiempo determinado, en forma independiente de la naturaleza de labor realizada”, debemos señalar que el principio de continuidad, se refiere a aquellas situaciones en que el trabajador tiene un contrato de trabajo a plazo indeterminado, pues no tendría sentido aplicarlos a los sujetos a modalidad o plazo determinado.

1.4. Clases De Estabilidad Laboral

La doctrina señala que la Estabilidad Laboral tiene dos manifestaciones y se divide en:

A) Estabilidad De Entrada: Es la Garantía Jurídica por la cual desde el inicio del Contrato de Trabajo el Trabajador tiene derecho a una relación de plazo indeterminado cuando la naturaleza objetiva de sus labores es indefinida en los contratos de trabajo, hay estabilidad de entrada una vez superado el periodo de prueba (como regla es de tres meses, salvo en el caso de los Trabajadores de Confianza y de Dirección donde puede incrementarse hasta seis y doce meses, respectivamente).

Para **NAVA** la estabilidad de entrada “consiste en la preferencia por la contratación de duración indefinida sobre la temporal, la que se traduce al admitir la celebración de contratos de duración determinada sólo cuando la naturaleza de la labor que el trabajador va a cumplir sea temporal”. (LABORALES., 2004).

Refiriéndose a la Estabilidad de Entrada, **CARRILLO** señala que: “Con la “estabilidad de entrada” se pone en evidencia la directa relación que existe entre la naturaleza de la labor a desempeñar y la duración del contrato a celebrar, según la cual, a labores permanentes le corresponden contratos de trabajo de duración indefinida, siendo la temporalidad la excepción, siempre y cuando el supuesto de hecho para recurrir a una modalidad de contrato temporal esté habilitado como causa objetiva por una ley y se cumplan los requisitos de forma por ella exigidos”. (Valencia, 2014)

B) Estabilidad De Salida: Es la protección frente al término de la Relación Laboral y ésta solamente puede darse por causales taxativas. Sin embargo, es necesario reconocer los dos tipos de

estabilidad de salida: 1.- **La Estabilidad Laboral Absoluta.** - Esta clase de estabilidad se caracteriza por asegurar la reincorporación efectiva del trabajador sin que el empleador pueda negar el reingreso. Para diversos autores, el fundamento de esta medida reparadora que restituye plenamente al trabajador en su posición laboral y los derechos y obligaciones que de ella derivan, está en la nulidad del despido producido sin existir justa causa. El autor Javillier sostiene que todo despido irregular es nulo y su conclusión es directa: “La reparación debe ser en especie y no por equivalencia”. En el supuesto de que el despido jurídicamente no hubiera podido producirse, el contrato de trabajo no puede romperse. Para el autor Ramírez Bosco nos dice que “La estabilidad absoluta lo que dispone no es la ilicitud indemnizable del despido injusto sino su nulidad, de la cual resulta que el contrato no se disuelve, sino que se mantiene. (Bustamante, 2006).

En otras palabras, el despido incausado no puede producir efecto extintivo alguno respecto del contrato de trabajo y declarada su nulidad, esta debe continuar ejecutándose, lo que se materializa con la reincorporación del trabajador a la empresa. La estabilidad de salida conlleva la prohibición del despido injustificado, esto es, carente de una causa contemplada en la ley y acreditada ante un organismo especial.

El artículo 27° de la Constitución “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, manda al legislador a otorgar –a través de una ley- la adecuada protección al trabajador contra el despido arbitrario, sin predeterminedar la o las modalidades de la protección ni las características que permitan calificar a ésta como adecuada. Con la reserva de ley que impone

el mencionado artículo, la eficacia de la reparación en los casos de despido queda subordinada a lo que disponga la ley encargada de su regulación. 2.- **La Estabilidad Laboral Relativa.** - esta clase de estabilidad se caracteriza por tener autorizado al empleador a resolver de manera unilateral la relación laboral mediante el pago de una indemnización. La estabilidad relativa según Bronstein; es cuando enumerando las diversas soluciones legislativas frente al dispositivo por causa justa, hace mención de aquella en que el empleador debe, en principio invocar una justa causa como condición para denunciar el contrato de trabajo. (BUSTAMANTE, 2012),

Sin embargo, Pla formula una subclasificación de la estabilidad relativa distinguiéndola en una estabilidad propia o impropia: a) **La Estabilidad Propia.** - Este tipo de estabilidad implica un efecto meramente declarativo, es decir se da “cuando se declara la nulidad del despido sin reposición efectiva. El trabajador demanda la nulidad del despido y el juez otorga la indemnización por el tiempo de duración del proceso y las remuneraciones devengadas más intereses. Sin embargo, no existe obligación del empleador de reponer al trabajador en su puesto. Hay entonces, reposición ficta pero no efectiva”. b) **La Estabilidad Impropia.** - Se da cuando la protección es la indemnización, y es el sistema que actualmente se encuentra regulado en el Perú. Tiene su excepción en el despido nulo (estabilidad laboral absoluta). En el Perú, el sistema que predomina como regla es la Estabilidad Relativa Impropia, constituyendo una excepción el caso del despido nulo (estabilidad absoluta) que solo se produce por causales expresas previstas en la ley. La estabilidad impropia es aquella en la que no obstante la antijuricidad del despido incausado, este no deviene ineficaz, pero

la protección al trabajador consiste en obligar al empleador a pagarle compensaciones económicas por su cumplimiento contractual.

2. EL DESPIDO

2.1. Concepto Del Despido

El despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual que debe ser comunicado por escrito. (Bustamante, 2006)

Por su parte, 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. (Bustamante, 2006)

Es por esto que se debe indicar que el despido deviene en una “institución causal”, debido a que existe en la mayoría de los ordenamientos laborales la exigencia de sustentar el despido en una causa justa, poniendo así un límite al poder del empleador para extinguir la relación laboral, el mismo que pasó a considerarse como un poder excepcional. (Valencia, 2014)

El autor Arce Ortiz, señala al despido como extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, teniendo los siguientes caracteres:

- Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.
- Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente.
- 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.

Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato. En nuestra legislación no existe una definición de despido propiamente dicha, pero sí establece en que supuestos estamos frente a un despido justificado, nulo etc.

2.2. Clases De Despido

- **Despido Nulo.** - “Es el acto por el cual el empleador cesa a un trabajador por motivos discriminatorios. Si el trabajador interpone demanda judicial de nulidad del despido y ésta es declarada fundada, éste tiene derecho a la reposición en su puesto de trabajo y al pago de las remuneraciones dejadas de percibir, salvo que opte por una indemnización por despido”. (FRERS, 1981)

La LPCL señala en su artículo 29º como causales de despido nulo, las siguientes: 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 25º; 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 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Además, se considera nulo el despido: f) Cuando el trabajador sea portador del SIDA) El Despido basado en la discapacidad del trabajador.

El trabajador que se vea afectado por un despido nulo puede solicitar su reposición o en su defecto puede optar por la indemnización, pudiendo elegir sólo una de estas opciones:

➤ **Despido Arbitrario.** - El despido arbitrario se produce cuando el empleador da por terminada la relación laboral con el trabajador sin expresión de causa.

También es definido como:

“El despido arbitrario es aquel que se produce al cesar a un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión 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”.

El artículo 34º de la LPCL establece que frente al despido arbitrario el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38º, como única reparación por el daño

sufrido. Siendo el monto de la indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones.

➤ **Despido Indirecto o 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., salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente demostradas por el empleador.

El artículo 30° inciso a) de la LPCL establece que son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: 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. 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. 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. d) La inobservancia 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) Los actos contra la moral, y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador. h) La negativa injustificada del empleador de otorgar la licencia laboral por adopción. (CARRILLO CALLE)

➤ **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 artículo 23º de la LPCL establece como 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 justa de despido. b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores bajo condiciones similares. Para su verificación el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la AAT, así como del sector al que pertenezca la empresa. 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.

El artículo 24º de la LPCL establece como causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave. b) La condena penal por delito doloso. c) La inhabilitación del trabajador.

En el Despido por Falta Grave el concepto de “Falta Grave” se refiere a la inconducta del trabajador traducida en una infracción de sus deberes esenciales surgidos del contrato de trabajo, lo cual hace irrazonable la continuación de la relación laboral. Por lo relevante de sus consecuencias, los supuestos de falta grave están restringidos a los señalados por ley, siendo imposible que el empleador pueda alegar una causal que no esté prevista expresamente. Para que se produzca un despido por falta grave, el empleador debe seguir los procedimientos y formalidades contempladas en la Ley, su omisión conlleva a que el despido sea declarado improcedente.

El Despido por Condena Penal por Delito, 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.

En el Despido por 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.

2.3. Clases De Despido Según El Tribunal Constitucional

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

- **Despido Incausado.** - El despido incausado se produce cuando se despide al trabajador, de forma verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. (STC N° 976-2001-AA/TC). En tal sentido, un despido se configurará como justificado o injustificado mientras la voluntad de extinguir la relación laboral por parte del empleador se realice con expresión de causa o sin ella, es decir, cuando se indiquen (o no) los hechos que motivan y justifican la extinción de la relación laboral. Por lo tanto, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador esté fundamentada en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y comprobada debidamente en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que otorga el derecho fundamental al debido proceso.

Al respecto, BLANCAS, señala que “el despido ad nítum o incausado, se entiende a aquel en el cual la sola expresión de voluntad del empleador es considerada suficiente para extinguir la relación laboral” (Bustamante, 2006)

- **Despido Fraudulento.-** El despido fraudulento se produce cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, consecuentemente, de forma contraria a la verdad

y rectitud de las relaciones laborales; aunque se haya cumplido con la imputación de una causal y el procedimiento respectivo, tal como ocurre cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, también, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, o se extingue la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la "fabricación de pruebas".

En diversos pronunciamientos, el TC ha otorgado la calificación de despido fraudulento a aquellos despidos cuya causa imputada por el empleador no ha sido demostrada en juicio, no obstante que en otros fallos ha sido enfático en puntualizar que en la vía de amparo no se realiza una calificación del despido.

En efecto, el TC procede a evaluar si los hechos imputados por los empleadores se subsumen en las faltas graves tipificadas en el artículo 25° de la LPCL, para que, en caso contrario, estime que ha existido una infracción al principio de tipicidad y, por ende, que el despido califica como fraudulento.

2.4. La Impugnación Del Despido

Para Carlos, Blanca Bustamante, La acción impugnatoria del despido tiene naturaleza revisoría, pues la apreciación de la validez del despido no se produce a priori de su concreción, sino a posteriori, razón por la cual el despido se declara nulo o arbitrario, los efectos de tal declaración consistirá en que el trabajador tenga derecho, respectivamente, a ser repuesto en su empleo o, a que se le indemnice por la carencia de justificación del despido (Bustamante, 2006)

La LPCL establece en su artículo 36° que el plazo para

accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y actos de hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.

Sin embargo, el Pleno Jurisdiccional aprobado por Acuerdo 019945, determinó que el cálculo del período de caducidad establecido en el artículo 34º del Decreto Legislativo N° 728º se realiza en función a días hábiles y no a días naturales (calendario), según la definición de Suspensión del Despacho Judicial contenida en el artículo 58º del Reglamento del Decreto Legislativo No. 728º (D.S. 001-96-TR) concordado con el artículo 247º de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

La impugnación del despido está referida a la revisión judicial de la gravedad de los hechos cometidos por el trabajador que motivaron la sanción del empleador, correspondiendo durante el proceso al empleador demostrar la causa del despido.

Que, para el autor Francisco Gómez Valdez, sostiene que la impugnación del despido es el derecho que posee el trabajador para cuestionar judicialmente la ruptura de su contrato de trabajo dentro del plazo legal de treinta días, por considerar que este acto resolutorio se ha producido sin contemplar la tipicidad establecida por Ley para que se produzca, y tratar de obtener por este medio que el poder discrecional del juzgador se imponga sancionado al empleador con la imposición de la imposición de la indemnización establecida para actos de esta naturaleza o declarar Nulo el Despido. (Jorgel., 2005)

2.5. Extinción Del Contrato De Trabajo

El contrato de trabajo puede extinguirse, finalizando así de

forma definitiva las obligaciones establecidas entre las partes. Las causas de extinción son muy variadas, pudiendo depender de la voluntad de las partes o de circunstancias ajenas a las mismas que conduzcan a dicha extinción:

Mutuo acuerdo entre las partes. - Las partes ponen fin voluntariamente a la relación laboral. Las condiciones de dicha extinción dependen de lo que ellas establezcan, respecto a la fecha, posible indemnización, ya que la ley no establece nada al respecto.

Causas consignadas en el contrato. - Se puede extinguir el contrato por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

Por voluntad del trabajador. - Hay dos supuestos de extinción del contrato por voluntad del trabajador:

a) La Dimisión Del Trabajador

b) La Resolución Judicial del contrato a solicitud del trabajador como reacción a una determinada acción previa del empresario que se considera legalmente causa justa de resolución.

El trabajador puede extinguir directamente o solicitar la extinción judicial de su contrato en los siguientes supuestos:

➤ Rescisión Unilateral De Contrato directamente por el trabajador en los casos de: traslado del trabajador de su centro de trabajo que necesariamente ha de implicar cambio de residencia, modificación sustancial que le perjudique siempre que afecten a tiempo de trabajo, en concreto, a jornada, horario y régimen de trabajo a turnos.

➤ En los tres supuestos siguientes donde exista causa justa para que el trabajador pueda solicitar la resolución judicial de su contrato de trabajo: Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar o previsto en el E.T art.41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.

i) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

ii) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor.

iii) Muerte, incapacidad permanente y la jubilación del trabajador; El fallecimiento del trabajador produce la extinción de la relación laboral. Los salarios devengados y no percibidos por el fallecido, se han de abonar a sus herederos. Y en La declaración de incapacidad permanente del trabajador produce la extinción del contrato cuando existe reconocimiento firme administrativo o judicial en alguno de los siguientes grados: • Gran invalidez • Absoluta • Total para la profesión habitual.

Ello sin perjuicio de la posibilidad de reserva del puesto de trabajo durante dos años si se prevé su mejoría.

La Jubilación del trabajador produce la extinción, de manera automática, del contrato de trabajo. El trabajador puede acceder a la jubilación de forma voluntaria, cuando reúne los requisitos para ello. No obstante, puede existir en el marco del convenio colectivo aplicable una cláusula de jubilación forzosa que permita al

empresario extinguir gratuitamente la relación laboral de los trabajadores que alcance la edad ordinaria de jubilación.

Muerte, jubilación, incapacidad del empresario. - Cualquiera de estas causas produce de manera automática la extinción del contrato de trabajo salvo que se produzca una subrogación empresarial que mantenga la actividad de la empresa.

3. LA LEY DE PROMOCIÓN DEL SECTOR AGRARIO

Muchas de las disposiciones legales que establecieron un tratamiento especial y promocional para el sector agrario en la década de los ochenta, han sido modificadas y derogadas en la década del noventa, configurándose un complejo escenario de legislación tributaria que ha generado un caos e incertidumbre en el sector.

De alguna manera la **Ley de Promoción del Sector Agrario, Decreto Legislativo No. 885 de fines de 1996**, pretendió ordenar esta legislación, pero lamentablemente coexiste con una serie de regímenes que ha generado tratamientos diferenciados al interior del sector.

La Ley de Promoción del Sector Agrario fue aprobada por el Decreto Legislativo N° 885 y modificada por **Ley N° 26865**, y establece diversos beneficios orientados a promover la inversión en el sector agrario.

Uno de los Regímenes especiales es el agrario La Ley N° 27360, señala que pueden acogerse a los beneficios laborales aquellas personas

naturales o jurídicas que desarrollen cultivos y/o crianzas, con excepción de la industria forestal; también se encuentran acogidas a la Ley las personas naturales o jurídicas que realicen actividad agroindustrial.

3.1. Acogimiento Al Régimen Agrario

A través de la resolución N° 007-2003-SUNAT se aprobó la versión del formulario N° 4888 denominada Declaración jurada de Acogimiento a los Beneficios Tributarios de la Ley del Sector Agrario y de la Ley en la promoción del sector de la Acuicultura, mediante el cual los empleadores se acogen a este régimen.

3.2. Contratación Laboral

Los empleadores podrán contratar a los trabajadores de la actividad agraria a plazo indeterminado o plazo determinado; los contratos a plazo indeterminado pueden celebrarse de manera verbal o escrita no existiendo formalidad alguna para la celebración de los mismos. Asimismo, dichos contratos se presentan ante el Ministerio de Trabajo.

El artículo 7° de la Ley N° 27360 establece que la duración de los contratos dependerá de la actividad agraria por desarrollar, pudiendo establecerse jornadas de trabajo acumulativas en razón de la naturaleza especial de las labores, siempre que el número de horas trabajadas durante el plazo del contrato no exceda en promedio los límites máximos previstos por la Ley. Los pagos por sobre tiempo procederán sólo cuando se supere el referido promedio.

Es preciso señalar que no está comprendida en los Alcances del Título III de la Ley N° 27360 (Ley que aprueba las normas de

promoción del Sector Agrario), la contratación de personal administrativo que desarrolle sus labores en la Provincia de Lima y Callao.

Las causas de extinción de los contratos de trabajo se encuentran establecidos en los artículos 16º y siguientes de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR).

3.3. Registro Y Presentación De Contratos

Para efectos del registro de contratos de trabajo sujetos a modalidad, a que se refiere el Título II del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, los empleadores deberán presentar, el último día hábil de cada semestre calendario, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo de la jurisdicción correspondiente una solicitud adjuntando:

a) Tres ejemplares de los contratos sujetos a modalidad, establecidos en el artículo 7º de la Ley N° 27360, celebrados en dicho período.

b) Copia simple del Registro Único de Contribuyentes (RUC) de los empleadores.

c) Copia simple del documento que presente ante la SUNAT para efectos de su acogimiento a los beneficios establecidos por la Ley N° 27360, de conformidad con el artículo 3º del Decreto Supremo N° 049-2002-AG.

La Autoridad Administrativa de Trabajo podrá ordenar la

verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en los contratos, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 73º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Sin perjuicio de lo indicado, el TUPA del Ministerio de Trabajo, ha establecido la documentación que se debe anexar de acuerdo al sistema virtual para el envío de contratos y convenios:

Archivo del contrato escaneado en formato PDF, previa firma entre trabajador y empleador, ingresando al “Sistema de Contratos y Convenios de Modalidades Formativas Laborales”.

Declaración Jurada que se presenta ante la SUNAT para efectos del acogimiento a los beneficios establecidos en la Ley N° 27360 (Formulario N° 4888).

Cabe indicar, que las empresas acogidas a este régimen están exoneradas del pago de las tasas administrativas, siempre que los empleadores presenten los contratos hasta el último día de cada semestre calendario:

Período enero a junio: Hasta el 30 de junio.

Periodo julio a diciembre: Hasta el 31 de diciembre.

Sin embargo, si la presentación es extemporánea, se deberá presentar con los mismos requisitos exigidos para el Registro y se deberá abonar una tasa equivalente al 0.32 % de la UIT, pagada en el Banco de la Nación, actualmente S/. 11.52 nuevos soles.

3.4. Acogimiento De Los Nuevos Trabajadores

Los trabajadores que han estado laborando antes de la vigencia de la Ley N° 27360 (01.11.01), pueden acogerse a los alcances de la contratación laboral señalada en esta normativa previo acuerdo con el empleador.

Sin embargo, este nuevo régimen no será aplicable a los trabajadores que cesen y vuelvan hacer contratados por el mismo empleador, salvo que haya transcurrido un año desde la fecha de cese. Sin embargo, estos trabajadores mantienen el régimen vigente sobre la indemnización por despido arbitrario y podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales, siendo opcional su incorporación o permanencia en los mismos.

3.5. Jornada De Trabajo

La jornada de trabajo de los trabajadores agrícolas es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, de decir, se rigen bajo las normas del régimen laboral común de la actividad privada. Por lo que, si el trabajador realiza labores fuera de la jornada de trabajo deberá pagársele horas extras.

3.6. Remuneración Diaria

Actualmente la remuneración diaria de los trabajadores agrarios es de S/. 22.63. A partir del 1 de mayo de 2016 la remuneración diaria de los trabajadores agrarios es de S/. 33.16, toda vez, que este jornal es actualizado en el mismo porcentaje que los incrementos que la remuneración mínima vital. Asimismo, dicha remuneración incluye la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad. Este monto variará de acuerdo a los incrementos de la

remuneración mínima vital (Mb), siendo actualmente S/ 940.92 nuevos soles mensuales.

3.7. Descanso Vacacional

Conforme lo señala el inciso b) del artículo 7.2.) De la Ley N° 27360 el descanso vacacional de los trabajadores de la actividad agraria es de 15 días calendarios remunerados por año de servicio o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para un período mayor. Sin embargo, existe la posibilidad que el empleador y trabajador pacten un plazo mayor para dicho descanso, en este caso, sólo deberá existir un acuerdo de partes.

Entonces, el descanso vacacional de los trabajadores agrarios a diferencia del régimen laboral común sólo es de 15 días, similar al régimen de la pequeña empresa.

3.8. Despido Arbitrario

En caso de un despido arbitrario, la indemnización es equivalente a 15 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 180 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos. Si se despide al trabajador de forma arbitraria o injustificada se le pagará 15 remuneraciones diarias por cada año completo de servicio, sin embargo, si el trabajador ha laborado menos de un año, se le abonará en forma proporcional a los meses laborados.

3.9. Seguro Social De Los Trabajadores De La Actividad Agraria

Se encuentran cubiertos por el Seguro de Salud Agrario y están cubiertos de las prestaciones reguladas en la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y su Reglamento,

con las características especiales de este régimen.

Para que los afiliados y derechohabientes tengan derecho a las prestaciones del seguro social de salud, los primeros deben contar con tres meses de aportación consecutivos o con cuatro meses no consecutivos dentro de los 12 meses calendarios anteriores al mes en el que se inició la causal. En caso de accidente, basta que exista afiliación. El aporte de los empleadores al Seguro de Salud Agrario es del 4% de la remuneración mensual que perciba el trabajador, durante el período que dure la relación de dependencia. En este caso, la base mínima imponible, podrá ser inferior a la remuneración mínima vital. Tratándose de los trabajadores agrarios independientes, el aporte es a cargo del propio trabajador y será equivalente al 4 % de la Remuneración Mínima vital.

3.10. Régimen Previsional Los Trabajadores Del Sector Agrario

Podrán optar por incorporarse o permanecer en los regímenes pensionarios del Sistema Nacional de Pensiones o del Sistema Privado de Pensiones, de acuerdo a los siguientes supuestos: - Supuestos de incorporación: El nuevo trabajador agrario, dentro de los diez (10) días siguientes a su ingreso, deberá comunicar a su empleador, su decisión de:

a) Incorporarse al Sistema Privado de Pensiones, en cuyo caso informará también cuál es la Administradora Privada de Fondos de Pensiones (AFP) que ha elegido.

b) Incorporarse al Sistema Nacional de Pensiones. En ese sentido, el empleador deberá retener al trabajador el porcentaje que corresponda de acuerdo a los regímenes previsionales que se incorpore. - Supuestos de

permanencia: El trabajador agrario, en cualquier momento durante la vigencia de la relación laboral, podrá comunicar a su empleador su decisión de: a) En el caso de estar afiliado al Sistema Privado de Pensiones, solicitar su traslado a otra AFP, en cuyo caso informará cual es la AFP que ha elegido. b) En el caso de estar afiliado al Sistema Nacional de Pensiones, solicitar su traslado al Sistema Privado de Pensiones, en cuyo caso informará cual es la AFP a la cual desea trasladarse. **Fuente especificada no válida.**

3.11. Comparación Entre el Régimen Laboral Común y el Régimen Laboral Agrario

RÉGIMEN LABORAL COMÚN	RÉGIMEN LABORAL AGRARIO
Contratación Laboral: La empresa deberá presentar sus contratos de trabajo en un plazo de 15 días naturales.	Contratación Laboral: La empresa deberá presentar sus contratos de trabajo hasta el último día hábil del semestre calendario.
La empresa puede remunerar en forma mensual, semanal o diaria.	La empresa debe remunerar en forma diaria.

La remuneración mínima vital es de S/.850 nuevos soles	La remuneración mínima diaria es de S/. 33.16.
El pago por Compensación por Tiempo de Servicios es semestral	El pago por Compensación por Tiempo de Servicios está incluido en la remuneración mínima diaria.
El pago de las gratificaciones legales es en quincena de julio y en quincena de diciembre	El pago de las gratificaciones legales está incluido en la remuneración mínima diaria.
El período de descanso vacacional es de treinta días calendarios.	El período de descanso vacacional es de quince días calendarios.
El aporte a EsSalud equivale al 9%	El aporte a EsSalud equivale al 4%
La base imponible del aporte no puede ser inferior a la remuneración mínima vital.	La base imponible del aporte puede ser inferior a la remuneración mínima vital.
La indemnización por despido arbitrario comprende una	La indemnización por despido arbitrario comprende 15

remuneración y media por cada año completo de servicios, con un máximo de doce remuneraciones.	remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de 180 remuneraciones diarias. Las fracciones de años serán abonadas.
--	--

4. JURISPRUDENCIA Y PLENOS JURISPRUDENCIALES

Según el Tribunal Constitucional existirían tres tipos de despidos que ameritarían los efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con readmisión de derechos fundamentales. Estos son los siguientes:

1. **Expediente N° 0976-2001-AA/TC- Huánuco** Publicada el 13 de marzo de 2003, tipos de despidos. A) **Despido incausado:** Aparece por primera vez esta denominación en la Sentencia recaída sobre el **Expediente N° 1124-2002-AA/TC**, resaltando en ésta la plena vigencia del artículo 22 ° y conexo de la Constitución. De este modo, “[s]e produce el denominado despido incausado 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) **Despido fraudulento:** Tiene la finalidad de otorgar plena vigencia a diversos artículos de la constitución Política del Perú los cuales son: artículo 22°, 103 e inciso e) del artículo 139°. Se produce [así] el denominado despido fraudulento cuando: “Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se

cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (**Exp. N° 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC**); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (**Exp. N° 628-2001-AA/TC**) o mediante la "fabricación de pruebas". C) **Despido nulo**: Tiene el objeto de proteger los derechos previstos en el inciso 2) del artículo 2°, inciso 1) del artículo 26° e inciso 1° del artículo 28° de la Constitución, además del artículo 29° del decreto Legislativo N° 728. De esta forma, se produce el despido nulo cuando: Se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales. Se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición). Se despide al trabajador por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, etc.

5. DERECHO COMPARADO

PERÚ. – En nuestro país el régimen agrario está regido por la Ley N° 27360 que rige la forma de contratación y beneficios que recibirá un determinado trabajador.

ARGENTINA. – Restitución y ampliación de los derechos laborales de los peones, establecidos por vez primera en 1944 vía el "Estatuto

del Peón de Campo”, y derogados por el gobierno de facto en 1980 al ser reemplazado por un Decreto Ley (N°22.248) que no contemplaba la regulación de las relaciones laborales de los “trabajadores no permanentes”.

La nueva normativa crea un nuevo régimen provisional que reduce de 65 (60 en el caso de la mujer) a 57 años la edad jubilatoria y a 25 los años de aportes, e incorpora una licencia por paternidad de 15 días. La ley reconoce además a los peones rurales remuneraciones mínimas determinadas por el Consejo Nacional de Trabajo Agrario, que no pueden ser menores al salario mínimo vital y móvil, y fija períodos y lugares de pago. También fija en ocho horas la jornada laboral (42 horas semanales), reconoce el pago de horas extras, el descanso semanal y mejores condiciones adecuadas de higiene y seguridad como requisitos básicos de la actividad.

CHILE.- El contrato de trabajadores agrícolas es aquel que se celebra entre un empleador y una persona que labora en el cultivo de la tierra y también toda aquella persona que desempeña actividades agrícolas bajo las órdenes de un empleador y que no pertenezcan a empresas comerciales o industriales derivadas de la agricultura, el D.L. 2.200, es de gran importancia para el tema principal de esta memoria, ya que éste hace referencia al Contrato de Trabajo y Protección de los trabajadores agrícolas, sin referirse a los trabajadores agrícolas de temporada.

ECUADOR.- La Ley de Desarrollo Agrario por objeto el fomento, desarrollo y protección integrales del sector agrario que garantice la alimentación de todos los ecuatorianos e incremente la exportación de excedentes, en el marco de un manejo sustentable de los recursos

naturales y del ecosistema, el fomento, desarrollo y protección del sector agrario se efectuará mediante el establecimiento de políticas.

MEXICO.- Ley Federal del Trabajo señala que los trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y la silvicultura, al servicio de un patrón (artículo 279), y establece los derechos y obligaciones de ambos.

ESPAÑA.- El primero de ellos lleva a cabo una reforma del **Estatuto de los Trabajadores** y de la **Ley General de Seguridad Social**, en todo lo relacionado con la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, centrándose en medidas para evitar o reducir la brecha laboral y para evitar la discriminación de la mujer en todo lo relacionado con la maternidad.

Asimismo, también modifica toda la regulación referida a los permisos y excedencias por cuidado de hijo, para llevar a cabo la ampliación del permiso de paternidad hasta las 16 semanas, equiparándolo con el de maternidad, aunque de forma progresiva y paulatina hasta el 2021.

También modifica en gran medida la regulación de la prestación de maternidad y paternidad, que las agrupa en una sola, denominada ahora prestación por nacimiento y cuidado de menor; y crea una nueva prestación, denominada de corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

Se recuperan los convenios especiales para cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia, se modifica la lisa y se reforma la **Ley 20/2007**, de 11 de Julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

El **Real Decreto-ley 8/2019**, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que se ha incluido a texto completo, adopta medidas de protección social, como la reforma del subsidio por desempleo de mayores de 55 años, que pasa a 52 años, el establecimiento de las cuantías de las prestaciones familiares de la Seguridad Social y de las pensiones de incapacidad permanente total, y la reforma de las prestaciones de maternidad y paternidad en el en el sector marítimo-pesquero, entre otras.

Y la medida más importante de este **Real Decreto-ley 8/2019** es, sin duda, la regulación del registro de jornada de los trabajadores, para asegurar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, y para posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Además, se modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, para tipificar como infracciones en el orden social las derivadas de incumplimientos relativos al registro de jornada.

Finalmente, se incluyen medidas de fomento del empleo indefinido tales como bonificación por la conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-discontinuos, la bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración, medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística o la reforma del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

ANALISIS DEL PROBLEMA

6. LEGISLACION NACIONAL

6.1. La Constitución Política del Perú.- Podemos darnos cuenta que con la Constitución Política de 1979 contemplaba en su artículo 48º la “Estabilidad en el Trabajo” como Derecho Fundamental, y esta fue remplazada por la Constitución Política de 1993, que eliminó el derecho de “estabilidad en el trabajo”, usando una fórmula que otorga al trabajador una “adecuada protección contra el despido arbitrario”; Así se ha sustituido el concepto rígido de la Estabilidad Laboral por el concepto flexible de la adecuada protección que la ley dispensa al trabajador contra el despido arbitrario. Podemos observarlo claramente en el artículo 27º de nuestra carta magna vigente... “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.”

También observamos que dentro del Capítulo II dedicado a los derechos sociales y económicos, las pautas de resguardo constitucional del trabajador, así lo plasma en el artículo 23º donde a la letra dice.. “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. Donde también 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 donde Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Y dejando en claro

que Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento; y en el artículo 22° se enmarca en dejar en claro que el trabajo es un deber y un derecho, siendo, además base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

En el artículo 26° de nuestra Ley de leyes también regula tres principios que son los pilares del Derecho del Trabajo. Con todo, se dice en esta norma que, en la relación de trabajo se respetan los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; y de interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma o también conocido por la alocución latina *in dubio pro operario*, derivada del clásico principio *penal in dubio pro reo*.

La normativa constitucional referida a la contratación, derecho al trabajo, así como a la protección frente al despido arbitrario, establecidos en el artículo 2°, incisos 14 y 15, y el artículo 27° de la Constitución Política del Perú.

- 6.2. **Decreto Legislativo N° 728** .- Establece en el artículo 22° las situaciones en donde se considera la existencia de causa justa de despido. Entre las causas relativas a la capacidad del trabajador aparecen el detrimento de facultades o ineptitud sobrevenida; el rendimiento deficiente; la negativa injustificada del trabajador a someterse a exámenes médicos o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas. Y en su Artículo 29° establece el Despido nulo, y como consecuencia de la necesidad de proteger, entre otros, derechos tales como los previstos en el inciso 2) del artículo 2°; inciso 1) del artículo 26° e inciso 1) del artículo 28° de la Constitución.

- 6.3. **Ley N° 27360.-** Ley de Promoción del Sector Agrario esta ley fue aprobada en el año 2000 y tiene vigencia hasta el 2021 que esta próxima a vencer; y se exige que su vigencia dure 20 años más, esta ley ha brindado beneficios laborales a un gran sector de la población agrario a través de la Contratación Laboral que se encuentra estipulado en el artículo 7° , donde Los empleadores de la actividad agraria comprendidos en el Artículo 2 de la presente Ley podrán contratar a su personal por período indeterminado o determinado. En este último caso, la duración de los contratos dependerá de la actividad agraria por desarrollar, pudiendo establecerse jornadas de trabajo acumulativas en razón de la naturaleza especial de las labores, siempre que el número de horas trabajadas durante el plazo del contrato no exceda en promedio los límites máximos previstos por la Ley. Los pagos por sobretiempo procederán sólo cuando se supere el referido promedio. En el inciso 7.2 Los trabajadores a que se refiere el presente artículo se sujetarán a un régimen que tendrá las siguientes características especiales: a) Tendrán derecho a percibir una remuneración diaria (RD) no menor a S/. 16.00 (dieciséis y 00/100 Nuevos Soles), siempre y cuando laboren más de 4 (cuatro) horas diarias en promedio. Dicha remuneración incluye a la Compensación por Tiempo de Servicios y las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad y se actualizará en el mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima Vital. b) El descanso vacacional será de 15 (quince) días calendario remunerados por año de servicio o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para un período mayor. c) En caso de despido arbitrario, la indemnización es equivalente a 15 (quince) RD por cada año completo de servicios con un máximo de 180 (ciento ochenta) y en su Artículo 9.- Seguro de Salud y Régimen Previsional se Mantiene vigente el Seguro de Salud para los trabajadores de la actividad

agraria en sustitución del régimen de prestaciones de salud. 9.2 El aporte mensual al Seguro de Salud para los trabajadores de la actividad agraria, a cargo del empleador, será del 4% (cuatro por ciento) de la remuneración en el mes por cada trabajador. 9.3 Los afiliados y sus derechohabientes tienen el derecho a las prestaciones del seguro social de salud siempre que aquellos cuenten con 3 (tres) meses de aportación consecutivos o con 4 (cuatro) no consecutivos dentro de los 12 (doce) meses calendario anteriores al mes en el que se inició la causal. En caso de accidente, basta que exista afiliación. 9.4 ESSALUD podrá celebrar convenios con el Ministerio de Salud o con otras entidades, públicas o privadas, a fin de proveer los servicios de salud correspondientes. 9.5 Los trabajadores podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales, siendo opción del trabajador su incorporación o permanencia en los mismos.

CONCLUSIONES

- ✓ Que, nuestra Constitución Política expresa en su artículo 27º, “**la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario**”. Conforme se aprecia, sólo se consideró importante regular constitucionalmente la estabilidad de salida, dejando desprotegida la estabilidad de entrada, eso no significa que la ley no la regule, si lo hace, lo que pasa es que prevalecerá más un contrato de trabajo eventual, plazo fijo, que la de plazo indeterminado.

- ✓ La estabilidad laboral se sustenta en la causalidad del despido, impidiendo así que se dé la extinción de la relación laboral de forma unilateral por parte del empleador, amparándose en una causal que no sea relacionada con la capacidad o conducta del trabajador.

RECOMENDACIONES

- ❖ Antes de la Contratación bajo este régimen cada trabajador debe de verificar las desventajas y ventajas que sobreviene, como el pago de una remuneración íntegra (no gozan el pago anual de una CTS y las dos Gratificaciones); es decir, la RMV en el régimen agrario supone que ésta incluye la gratificación agraria y la compensación por tiempo de servicios agraria, por lo que el trabajador agrario percibe una RMV mayor a la RMV del régimen común.

- ❖ Con respecto a la revisión de la RMV agraria, ésta debería ser revisada a mayor profundidad ya que las condiciones del mercado nacional y mundial sobre el consumo de recursos los cuales son explotados en dicho sector, no son los mismos en los que se dio inicio a dicho régimen.

- ❖ Verificar el aporte que se realizara con respecto a la adecuada protección de la salud de cada trabajador en este régimen, siendo algunos beneficios tributarios como el pago del aporte a EsSalud por el 4%, y el 9% que se viene pagando en el régimen común, por otro lado, el ahorro de costos laborales en dicho sector es bastante significativo.

ANALISIS DE EXPEDIENTE LABORAL

EXPEDIENTE N°: 00046-2012-0-1301-JR-LA-02.

MATERIA: IMPUGNACIÓN DE DESPIDO

TIPO DE PROCESO: ORDINARIO LABORAL.

DEMANDANTE: RUDDY ALEXANDER AGURTO DE PAZ.

DEMANDADO: AGRO INDUSTRIAL PARAMONGA S.A.A.

1. La demanda fue iniciada el 30 de Marzo del año 2012, Refiere el demandante que la empresa demandada tiene 02 grandes áreas de trabajo que son el área de Campo y el área de Fábrica, y en su caso fue contratado para supervisar el alce (carguío de la caña de azúcar ya cortada), y transportarla al área de fábrica, de manera que sus labores están relacionadas con esta área de trabajo, habiendo ingresado a trabajar el 01 de febrero de 2006, de manera que al 29 de febrero de 2012, en que fue despedido del trabajo, había acumulado 06 años y un mes de servicios en el mismo cargo de supervisor de alce y transporte, funciones que se encontraban reguladas en el Manual de Funciones, además de las directivas verbales. Su jornada de trabajo era de lunes a domingo de dos turnos rotativos de 12 horas, siendo el primero de 06.00 a.m., a 06:00 p.m., y el segundo de 06:00 p.m., a 06:00 a.m., del día siguiente; y que desde el 01 de Febrero del 2006 al 31 de Marzo del 2007, se le hizo figurar en las planillas de una empresa testaferro denominada “Los Diamantes del Norte S.A.C.”, siendo incorporado a la planilla de la demandada desde el 02 de Abril del 2007 hasta el 29 de Febrero de 2012 en que fue su despido. La

contratación por la demandada fue bajo el contrato modal del régimen de la Ley de Promoción Agraria – Ley N° 27360, que resulta desnaturalizado en aplicación de los incisos a) y d-9 del artículo 77° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Las Pretensiones de la demanda son: **Pretensión Principal:** La impugnación del Despido Incausado, previa declaración de la desnaturalización del contrato, del que ha sido objeto el 29 de febrero de 2012 por considerar violada sus derechos constitucionales al trabajo. **Pretensiones Accesorias:** Su reposición en su ocupación habitual de Supervisor de Alce y Transporte. El pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde el 01 de Marzo de 2012 a la fecha de su reposición e interés. Y el depósito de su Compensación de tiempo de Servicio en Banco de Crédito del Perú. Siendo admitida mediante Resolución N° 01 de fecha 18 de abril del 2012.

2. Se Contestó La Demandada, el 08 de mayo del 2012 teniéndose por contestada la demanda mediante Resolución N° 02 de fecha diecinueve de Julio de dos mil doce bajo los siguientes fundamentos: La empresa demandada sostiene que la demanda es improcedente al haber inobservado el artículo 4° inciso 2) Literal a) de la Ley Procesal del Trabajo. La empresa ha acogido el régimen agrario desde el año 2000, negando que haya existido vínculo laboral con el demandante desde el 01 de febrero hasta el 31 de marzo del 2007, periodo que presto servicios para la empresa “Los Diamantes del Norte S.A.C.”, no habiendo excedido el plazo máximo de 05 años , pues la relación pues la relación laboral se desarrolló desde el 02 de abril de 2007 hasta el 29 de febrero del 2012, no presentándose en consecuencia causal de desnaturalización, desde que el artículo 07 de la Ley N° 27360 **(Las empresas que se hayan acogido a esta norma, pueden contratar personal por periodo indeterminado, cuya**

duración depende de la actividad agraria por desarrollar y en caso de despido arbitrario, solo contempla la indemnización de 15 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios),y

que ha cumplido con el procedimiento de contratación establecido en el Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 049-200-AG, no habiéndose configurado el despido incausado.

3. Se da la audiencia única 19 de setiembre del 2012, donde se deja constancia de la inasistencia del demandado, se da por saneado el proceso.

4. Que, mediante Resolución N° 08 de fecha 20 de enero del 2014 la primera instancia el magistrado del Juzgado Civil de Transitorio de Barranca, dicta sentencia declarando , **FUNDADA** en parte la demanda interpuesta por **RUDDY ALEXANDER AGURTO DE PAZ** contra la Empresa **AGRO INDUSTRIAL PARAMONGA S.A.A.**, sobre Impugnación de Despido Incausado y otros, y en consecuencia **DECLARO** la Desnaturalización de la contratación modal adoptada bajo la Ley que Aprueba las Normas de Protección del Sector Agrario - Ley No. 27360 y su Reglamento, considerándose la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada entre las partes, por la causal prevista en el artículo 77° incisos a) y d) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo No. 003-97-TR; y **NULO** el Despido Incausado ocurrido el 29 de febrero del 2012; y **ORDENO** que la empresa demandada cumpla con:
 - a.- Reponer al demandante en su puesto habitual de trabajo en la ocupación de Supervisor de Alce y Transporte (Guiero) o puesto análogo.
 - b.- Pague al demandante las remuneraciones dejadas de percibir desde el 29 de febrero del 2012 a la fecha de su reposición efectiva, más intereses.

c.- Deposite la compensación por tiempo de servicios del demandante por el período del despido, en moneda nacional, en el Banco de Crédito del Perú, más intereses; dentro del plazo de tercero día de consentida o ejecutoriada que sea la presente, con costas y costos.

5. El 07 de febrero del 2014 la sentencia es apelada por el demandado, donde sostiene que la sentencia le produce agravio de naturaleza procesal, pretendiendo su revocatoria y reformando, se declare infundada en todos sus extremos o en su defecto se declare nula. Se sustenta en los siguientes argumentos: (1) La Ley N° 27360, no contempla a favor del trabajador del Sector Agrario el derecho de reposición, sino de Indemnización por despido arbitrario. (2) No se ha efectuado un análisis minucioso sobre la causa objetiva de contratación, pues se limita a señalar que no se ha probado que haya existido causa objetiva, pese a haberse acreditado que se contrató al actor por incremento de actividad de la empresa. (3) Se ha declarado la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad, sin motivación alguna y sin basarse en hechos reales. (4) Se incurre en error al ordenarse el depósito de Compensación por tiempo de servicios, cuando de acuerdo a la norma del régimen agrario, dicho beneficio está incluido en el pago de remuneración mensual. (5) Se debe de declarar improcedente la demanda de reposición por despido incausado en proceso ordinario laboral, por ser legalmente improcedente y contravenir precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional.

6. **Mediante Resolución N° 17 de fecha 31 de octubre de 2014 la sala Mixta resuelve:** Por lo expuesto CONFIRMARON la sentencia expedida mediante resolución diez de fecha veinticuatro de Enero del dos mil catorce que declara FUNDADA EN PARTE la demanda de interpuesta por don RUDDY ALEXANDER AGURTO DE PAZ contra

la Empresa Agro Industrial Paramonga SAA sobre impugnación de despido incausado, **REVOCARON** en cuanto declara la desnaturalización de la contratación modal adoptada bajo la Ley que aprueba las normas de protección del sector agrario Ley 27360 y su reglamento (...) considerándose un contrato de trabajo de duración indeterminada entre las partes (...) ordenando que se reponga a su puesto habitual, se pague las remuneraciones dejadas de abonar y el depósito CTS por el periodo reclamado en el Banco de Crédito del Perú; Y REFORMANDOLA, declararon la desnaturalización del contrato a plazo determinado, correspondiendo a uno a plazo indeterminado que se rigen por la Ley 27360. Consecuentemente la demandada Empresa Agro Industrial Paramonga SAA, debe reponer a don RUDDY ALEXANDER AGURTO DE PAZ, en el puesto o cargo que venía desempeñando. Declarar IMPROCEDENTE, el pago de remuneraciones, CTS e intereses. **CONDENARON** a la demandada al pago de costas y costos del proceso.

7. Que, mediante escrito de fecha 21 de noviembre de 2014, el Demandado AGROINDUSTRIAL PARAMONGA SAA, interponen recurso de casación contra la sentencia de vista de fecha 31 de octubre de 2014, invocando como causales de su recurso: a) Contravención de normas que garantizan el derecho al debido proceso: inciso 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. b) Inaplicación del inciso c) del artículo 7° de la ley N° 27360, Ley del Régimen Agrario. c) Aplicación Indebida del Inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
8. Que, mediante Vista de la causa de fecha 25 de agosto de 2015, Se declaró fundado el recurso de casación interpuesta por la empresa demandada Agro Industrial Paramonga S.A.A., **Revocaron** en el extremo del amparo la reposición por el despido incausado,

declarando Infundado dicho extremo y dispusieron la publicación de la presente resolución en el diario el peruana.

BIBLIOGRAFÍA

- *El Trabajo en la Nueva Constitución.* (1995). Lima: cultural cuzco.
- Bustamante, C. B. (2006). *El despido en el Derecho Laboral Peruano II.* LIMA: Editorial Ara editores.
- BUSTAMANTE, C. B. (2012). *Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral.* . Lima.
- CARRILLO CALLE, M. (2006). "La Estabilidad de Entrada y de Salida como expresiones del Principio de Continuidad". *En Revista Latinoamericana de Derecho Social, Núm. 12, 2.*
- Dr. Jelio Paredes Infanzón, j. S. (2004). *Estabilidad en el empleo.* Madrid: Trotta,.
- FRERS, N. B. (1981). *Derecho del Trabajo.* . MEXICO: Porrúa.
- GUIBERT, N. (2004). *El Despido Arbitrario.* Lima: García Calderón Industrias Gráficas S.A.C.
- Jorgel., T. M. (2005). , *Instituciones del Derecho Laboral 2da. Edición.* Lima: Gaceta Jurídica,.
- LABORALES., A. Y. (2004). *Extinción de la Relación Laboral, Condiciones y Procedimientos para el Despido.* Lima: JL Impresores, 3ra Edición.
- Salazar, J. G. (Enero y Junio de 1958). *Revista Juridica del Peru* ., 26.
- SANCHEZ ROMAN, F. (1898). "Estudios de Derecho Civil". Madrid, T.V. Vol. Pág. 398.
- UMPIRE NOGALES, E. R. (Julio 2008. Pág. 65). "El Divorcio y sus Causles". Lima - Peru.
- Valencia, C. R. (2014). *Análisis de la estabilidad laboral de trabajadores de confianza según el tribunal constitucional .* LIMA.