

El Despido Incausado y Fraudulento Laboral

Incausado Dismissal
and Labor Fraulento

Percy Alberto Catacora Santisteban*

percycalc@gmail.com

[RECEPCIÓN: AGOSTO 2016 / CONFORMIDAD: OCTUBRE 2016]

RESUMEN

La investigación que nos ocupa consiste en superar la diferencia en que el interesado trabajador pueda conseguir su indemnización o su reposición al centro de trabajo, por haber sido despedido en forma incausada y fraudulenta. Esto nos permite considerar que habiendo procedimientos legales para que la patronal puede disminuir el número de trabajadores por pérdidas económicas, por contingencias extraordinarias que no permiten sostener el número de trabajadores previsto inicialmente en el momento de la constitución empresarial o porque con el devenir del tiempo se ha quebrantado la identificación y confianza entre la patronal y el trabajador. Muchas veces la patronal, en una acción impropia que no es la adecuada, reacciona de facto y sin cumplir con los requisitos legales que ha previsto la ley, despide al trabajador, perjudicando sus intereses, causando un problema con consecuencias sociales, de ahí que es política de Estado bajar en forma constante la desocupación laboral.

Palabras clave: Incausado, proceso de amparo, precedente vinculante

ABSTRACT

The research in question, is to overcome the difference in the concerned worker can get their compensation or reinstatement to the workplace, having been dismissed as uncaused and fraudulent, this allows us to consider that having legal ways for the employers can reduce the number of workers for economic losses, extraordinary contingencies that do not support the number of workers initially anticipated at the time of the business establishment or because with the passage of time has broken the identification and trust between employers and employee. Often the employer, in a improntus that is not right, reacts facto and without complying with the legal bases that provided by law, dismisses the worker, harming the interests of the server, causing a problem with social consequences.

Keyword: claiming unfair and fraudulent, that there is no reason or cause to apply a dismissal in labor matters.

* Facultad de Ciencias Administrativas
Dirección de Investigación
Lugar en el Poder Judicial año 2016
Profesor principal de la Facultad de Ciencias Administrativas. Presidente del Directorio en la Empresa Internacional Partens S.A.C.,

INTRODUCCIÓN

En el desarrollo del sistema empresarial, las nuevas oportunidades van cambiando para acomodarse en las necesidades del mercado; en ese sentido, observamos que la tendencia profesional es organizarse empresarialmente bajo diferentes figuras que la legislación nos ofrece corporativamente. La tarea es rediseñar constantemente los mecanismos de relación entre la educación, la empresa y el Estado, para brindar apoyo planificado y formulación de estudios tanto en lo administrativo como en lo jurídico, para reforzar el emprendimiento e incentivar el crecimiento económico y reducir la falta de trabajo y, por consiguiente, reducir la pobreza, estamos hablando en el marco de las empresas formales, pero la mira es también lograr la formalización de las empresas, que es base fundamental para la estabilidad laboral.

Sin lugar a dudas, el objetivo es de realizarse profesionalmente bajo las miras de tener éxito en la vida competitiva; en consecuencia, los futuros profesionales encuentran una serie de variables empresariales, desde el sistema de la empresa individual de responsabilidad limitada hasta el de consorcio. Pero en el campo de la competencia y del riguroso panorama tributario y laboral, el profesional empresario debe asumir un rol importante por las diferentes contingencias de orden laboral, especialmente cuando se trata de la permanencia habitual del trabajador, a fin de no incurrir en problemas de reclamo administrativo y jurisdiccional, que pueden perjudicar a ambas partes, no solo en lo económico, sino en lo social. Las situaciones serían de fácil solución, pero nos encontramos con demandas e interpretaciones jurisdiccionales diferentes en cuanto a su forma y contenido, que, en lugar de orientarnos, más bien nos confunden, y en eso debemos tener mucho cuidado en la capacitación de nuestros estudiantes, pues eso ocurre porque nuestra legislación laboral está en constante cambio y evolución. Para la solución de la problemática anotada, la Corte Suprema organiza plenos jurisdiccionales especializados en materia laboral, para orientar y lograr que los operadores judiciales se pongan de acuerdo. Es así que ya se han discutido los problemas laborales en cinco plenos jurisdiccionales y el último, que es el V Pleno, ha girado precisamente sobre el despido incausado y arbitrario, cuyas conclusiones serán publicadas en breve plazo, "Diario Gestión del 27 de diciembre 2016 - Corte Suprema creará nueva regla de juego para el des-

pido. Se destinará el pago de las remuneraciones dejadas de cobrar durante el juicio que haga un trabajador en los casos de despido fraudulento o sin ninguna justificación".

Nos circunscribimos, como referencia teórica, el inicio del reclamo laboral en la figura de reposición mediante escrito de demanda en un proceso de amparo, a mérito de lo regulado por el artículo 56° del Código Procesal Constitucional. Esto se produce generalmente por la desnaturalización del contrato de trabajo y por despedida sin expresión de causa, incurriéndose en despido incausado. De acuerdo a los juicios de procedibilidad, el trabajador es el demandante en un proceso en materia laboral individual privada. Existe el antecedente recaído en la sentencia del Tribunal Constitucional, referido al expediente N° 0206-2005-PA/TC/ Caso Baylón Flores, que constituye precedente vinculante, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, el juez de la causa deberá verificar la desnaturalización de sus contratos y el despido arbitrario alegado por el trabajador.

Se interpreta que el demandante ha laborado por más de tres meses realizando labores de naturaleza permanente, hasta el momento en que fue despedido poniendo fin a su relación mediante comunicación escrita. Por cierto, en el contrato deben consignarse los períodos laborados, si es que se trata de un contrato habitual y permanente o si se trata de un contrato modal. En este último caso, se trataría de una relación laboral específica.

Tratándose de un contrato de trabajo a plazo indeterminado: el artículo 4° del Decreto Supremo 003-97-TR establece que en toda prestación personal de servicios, remuneraciones y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; resulta que toda relación laboral o contrato de trabajo se configura cuando concurren tres elementos: a) la prestación personal por parte del trabajador, b) la remuneración y c) la subordinación frente al empleador.

En tal supuesto, el trabajador afectado debe probar que existe una prestación personal de servicios remunerados y subordinados. Constituye una relación de servicios permanente por obedecer a una necesidad en el ejercicio frecuente de sus funciones, sujeto a horarios de trabajo, bajo subordinación y debidamente remunerados. Tal como debe indicarse en el encadenamiento las situaciones serían de fácil solución de pruebas

como boletas, memorándums, contratos y constancia de trabajo que acrediten el récord laboral.

Sobre la materia se estaría tratando de un vínculo laboral a plazo indeterminado, por lo que el despido constituye uno sin causa justificada, relacionado con la capacidad o conducta laboral, cuyo amparo está previsto en la Constitución.

El objetivo de la investigación es (1) identificar y proponer estrategias necesarias que permitan mejorar y solucionar la problemática relativa a la confusión entre el despido incausado y el despido fraudulento, en bien de la seguridad y estabilidad de los trabajadores. (2) Demostrar que la solución de la polarización en materia de despido incausado y fraudulento provocará bienestar y estabilidad en los trabajadores. (3) Determinar si la incertidumbre en los trabajadores por la falta de definición en el despido incausado y fraudulento repercutirá en su rendimiento en el centro laboral. (4) Determinar si la definición y aclaración diferencial en materia de despido incausado y fraudulento causará seguridad en las decisiones que adoptarán los jueces especializados en materia laboral.

En la actividad laboral, uno de los temas que más se analiza por su incidencia, es el despido de los trabajadores por parte de la patronal, produciéndose la ruptura de las relaciones laborales entre las partes. Al respecto, no nos olvidemos que el inicio del derecho laboral, desde el punto de vista formal, lo constituye el contrato. En efecto, después de que se ha cumplido el período de prueba, superando la identificación y adecuación servidor-patronal, con el devenir del tiempo, surge una serie de dificultades, que pueden perjudicar la producción de bienes y servicios que repercuten en la vida laboral. Por un lado, si la patronal le pierde confianza al trabajador, se produce una inestabilidad que hay que superarla mediante procedimientos legales; sin embargo, no ocurre ni se recurre a medios idóneos para despedir al trabajador, más bien la patronal utiliza otros motivos que pueden ser ilegales, causando serios perjuicios al trabajador.

El marco teórico en materia de despido incausado: el emplazamiento se sustenta en los artículos 139° y 200°, inciso 2° de la Constitución, en los artículos VI y VII del Título Preliminar del Código Civil, y en los artículos 1°, 5° y 9° del Código Procesal Constitucional.

Conforme lo establece el Tribunal Constitucional, el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva es

un derecho fundamental consagrado en el artículo 139°, inciso 3 de la Constitución, y comprende a su vez varios derechos, dentro de los cuales está el derecho al acceso a la justicia en aplicación a la tutela efectiva, esto significa la garantía de que los ciudadanos puedan acceder a los órganos jurisdiccionales para que se resuelva una situación jurídica, como es el conflicto de intereses o presentación de reclamos en un proceso judicial. Esto no implica que los jueces se vean obligados a acceder a las demandas que les sean presentadas, sino que se dé respuesta, accediendo o desestimando la pretensión planteada de manera razonada y ponderada.

El debido proceso legal, proceso justo o simplemente debido proceso, es un derecho humano y fundamental que tiene toda persona y que le faculta a exigir del Estado un juzgamiento imparcial y justo, ante un juez responsable, competente e independiente; el Estado no está obligado a proveer la prestación jurisdiccional, sino a proveerlas bajo determinadas garantías mínimas que le aseguren tal juzgamiento imparcial y justo. Por consiguiente, es un derecho esencial que tiene no solo un contenido procesal-constitucional, sino también un contenido humano de acceder libre y permanentemente a un sistema judicial imparcial.

Es principio rector, en materia procesal, que las partes en litis sustenten los hechos en que se funda su demanda o contradicción, por lo que se ha determinado que el contenido esencial a probar consiste en el derecho de todo sujeto procesal legitimado para intervenir en la actividad probatoria y valoren debidamente los medios probatorios aportados al proceso para acreditar los hechos que configuran su pretensión a la reposición laboral, constituyéndose así en uno de los principios que sirven de pauta para la valoración de la prueba, la unidad del material probatorio, según el cual los medios probatorios deben ser valorados de manera conjunta.

El artículo 22° de la Constitución declara que el trabajo es un derecho y un deber. Como derecho constituye la manifestación concreta de la libertad que engarza con el principio de la dignidad de la persona. El trabajo debe entenderse como la realización y promoción del ser humano en el desarrollo de su actividad. En cuanto deber, el trabajo obliga a procurarse el sustento mediante actividades lícitas que contribuyan al desarrollo de la sociedad, es por eso que el mencionado artículo lo reconoce como base del bienestar social y un medio de realización del trabajador.

El contenido constitucional del derecho al trabajo garantiza la facultad de ejercer cualquier actividad cuya variable está destinada al supuesto vital de la persona y de su familia. El ejercicio garantizado es el que se ejecuta dentro del marco legal proporcional y conforme a los principios constitucionales, como el de legalidad. Ese derecho también garantiza dos supuestos: por un lado, el acceso al puesto de trabajo y, por otro lado, el derecho a no ser despedido, sino por causa justa y conforme a ley. Según la Ley de productividad y competitividad laboral, el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita; y el segundo, en los casos y con los requisitos que determina la Ley de lo señalado puede establecerse que, en el régimen laboral peruano, el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo indefinido.

Se ha considerado constitucionalmente que el servidor solo puede ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral.

El Tribunal Constitucional ha señalado que en la vía del amparo no se cuestiona, y no podría cuestionarse, la existencia de una causa justa de despido, sino la presencia en el despido como elemento determinante del mismo, de un motivo ilícito que suponga la utilización del despido como vehículo para la violación del derecho constitucional, por lo que el bien jurídico protegido a través del amparo constitucional no es la estabilidad laboral del trabajador, sino el goce y el ejercicio de sus derechos fundamentales.

Los aspectos más importantes que han sido materia de análisis se vislumbran en el despido del trabajador, mediante actos incurridos por la patronal en forma incausada y fraudulenta, no obstante que la Constitución de 1993, que nos rige, en su artículo 27° establece que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. En tal sentido, solo cabe la tutela resarcitoria o indemnizatoria por el supuesto despido arbitrario, en vista de que la patronal no ha tenido motivos suficientes para suprimir la relación laboral con el trabajador, pero, por otro lado, nos encontramos con la figura laboral del despido nulo, en el que sí produce la reposición laboral. Al respecto, nos dice el Dr. Omar Toledo Toribio, Presidente de la Sala Laboral Transitoria

de la Corte Superior de Justicia de Lima, en su comentario REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y FRAUDULENTO -publicado en el suplemento de análisis legal de El Peruano de fecha 15 de mayo del 2012– lo siguiente: “Se establecen, entonces, taxativamente las causales por las cuales se puede calificar a un acto de despido nulo, las que se caracterizan por ser *numerus clausus*. En estos casos, si se declara fundada la demanda, el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia opte por la indemnización establecida en el artículo 38° del TUO. El artículo 34°, de esta norma, define el despido arbitrario como aquel en el que no se ha expresado causa o no puede demostrarse esta en juicio, en cuyo caso el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización, como única reparación por el daño sufrido”.

Sobre el particular, estos alcances han sido discutidos y definidos en el marco del Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral 2012.

MÉTODOS

La investigación se realizó mediante el método científico de investigación, que nos impetran a solucionar la problemática álgida en materia laboral, relacionada con el despido incausado y fraudulento, cuyo alcance debe conocer el estudiante universitario, en vista de que una de las alternativas principales que tiene cuando sea profesional es identificarse con la responsabilidad social, que es parte importante de los requerimientos del mercado.

Nos identificamos con la interpretación del trabajo intelectual que requiere del uso de un método y procedimiento que lo conduzca al conocimiento.

Tipos de métodos aplicados a la presente investigación:

Método deductivo: Mediante una profunda reflexión, partimos de los datos generales aceptados como valederos y obtenidos por las diferentes resoluciones judiciales en materia de reposición laboral e indemnización por despido incausado y fraudulento, que se acomodan a la problemática sobre la materia. De esto, se demuestra que tradicionalmente se aplicaba in extenso la petición aceptada de que en un solo bloque se declaraba fundado el derecho de reposición e indemnización.

MÉTODO INDUCTIVO

Esta metodología nos permite ir de lo particular a lo general. En efecto, a través del análisis y observación de los hechos en materia laboral y gracias a las nuevas situaciones sociales y el acontecer que nos brinda la fuente del derecho comparado, se determina que la reposición laboral tiene otro sentido, que es el de recuperar la posición del trabajador al centro laboral, mientras que el despido es incausado y fraudulento, lo que antiguamente se denominaba despido intempestivo, directo e injustificado.

En concordancia con la doctrina, -la metodología de la inducción relativa al análisis que hemos hecho respecto de las despedidas laborales antiguas-, podemos decir que nos lleva a conclusiones empíricas por haber sido sacadas de la experiencia. La deducción nos lleva a conclusiones lógicas.

MÉTODO REFLEXIVO

Los apoyamos en el paradigma crítico reflexivo que se inicia del hecho que al principio fue correcto, pero con el desarrollo de la ciencia y de las nuevas necesidades laborales, la situación social resulta diferente, por tanto, el estudio se ha hecho desde la dinámica del cambio social como manifestación de un proceso anterior, que es superado con la nueva realidad laboral, lo cual nos hace conocer parte de sus contradicciones y desigualdades.

Toyama, J. Sección Económica del Diario Gestión 27 diciembre del 2016.

CUADRO N° 01

Despido fraudulento	El empleador inventa pruebas falsas de despido
Despido incausado	El empleador despide sin ninguna justificación
Despido nulo	Por maternidad, afiliación sindical y otros
Procesos constitucionales	Despidos incausados y fraudulentos
Procesos ordinarios (vía laboral)	Despidos incausados y fraudulentos

RESULTADOS

Durante la litigación y la práctica jurisdiccional, hemos encontrado dos criterios sobre procesos

de despedida incausada y fraudulenta. Uno a favor del pago de las remuneraciones devengadas en casos de los despidos fraudulentos o incausados, sin embargo, hay otro grupo de jueces que considera que no corresponde realizar un pago. Ahora la Corte Suprema ha establecido un solo criterio. El acuerdo de la Corte Suprema, que será de obligatorio cumplimiento, desestima el pago de las remuneraciones devengadas en los casos del despido fraudulento e incausado. Con el motivo mencionado, en los próximos días se publicarán los acuerdos del V Pleno Supremo Laboral, reunión en donde los jueces de la Corte Suprema, especialistas en materia laboral, acuerdan materias de obligatorio cumplimiento para uniformizar las sentencias y evitar criterios contradictorios. Por fuentes judiciales, sabemos que uno de los primeros temas en donde se habría llegado a un consenso es que los juzgados laborales no ordenarán el pago de las remuneraciones devengadas (sueldo dejado de cobrar durante el juicio) en los casos de despidos fraudulentos (cuando la empresa inventa pruebas para despedir al trabajador) o incausados (sin ninguna justificación)

El problema es que hay dos posiciones en las Cortes de Justicia; una, a favor del pago de las remuneraciones devengadas, y otra, en contra.

En el primer caso, los jueces han indicado que procede el pago de las remuneraciones devengadas, ya que ante igual razón igual derecho; es decir, si ante un despido nulo proceden esas remuneraciones también deberían extenderse a los despidos incausados y fraudulentos. Sin embargo, otro grupo de sentencias no concede el pago de remuneraciones devengadas, ya que este reclamo corresponde a una indemnización; es decir, el trabajador tiene derecho a que se compense el tiempo que permaneció sin trabajar y ese lapso es usado como criterio para establecer el monto. Por esta razón, se vienen produciendo sentencias contradictorias ante las cortes especializadas. No obstante, a nivel de Tribunal Constitucional se indica que no procede el pago de las remuneraciones devengadas, sino de una indemnización.

Otro criterio que también se debe considerar es que los despidos nulos (por maternidad, afiliación sindical y otros), además de vulnerar el derecho al trabajo, afectan otro derecho constitucional (no discriminación y otros), lo que hace a esta regulación del despido especialmente indeseable o grave.

No obstante, esa gravedad de afectación no ocurre necesariamente en los despidos incausados y fraudulentos. Al respecto, existe jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que declara la reincorporación de los miembros directivos de los trabajadores afiliados al sindicato de la Compañía Atacocha S.A., y tratándose de una tutela existe el texto puntual: “En la sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC, el Tribunal había establecido que la libertad sindical no solo tenía una dimensión individual, relativa a la constitución de un sindicato y a su afiliación, sino también una dimensión plural, que se manifiesta en la autonomía sindical y la personalidad jurídica” (Eto G., 2013, p. 513).

La Constitución de 1993 y la legislación desarrollaron la protección contra el despido arbitrario, admitiendo la reposición (y remuneraciones devengadas) solo en los casos de despido nulo. En otros despidos, la protección se limitaba a la indemnización de ley.

DISCUSIÓN

Antes de la aparición de los procesos constitucionales, en materia laboral existían diferentes causales de despedida intempestiva, directa e injustificada, tales por ejemplo, que en la vigencia de la Ley 4916 de empleados, una de las causales era si la patronal no pagaba el sueldo en la fecha oportuna, el servidor se acogía a la causal de despedida intempestiva, hablamos cuando el valor adquisitivo de la moneda era real y efectivo para el sostenimiento del fenómeno económico de subvención de las necesidades vitales y las oportunidades eran amplias para conseguir otro trabajo similar o en mejores condiciones. Pero, con el devenir del tiempo, las cosas y necesidades han cambiado casi totalmente. En principio, las oportunidades de trabajo hoy en día se hacen muy difíciles por la cantidad de postulantes en materia laboral, como es el caso de los trabajadores de construcción civil, que han llegado al extremo de ir a la presión con acciones delictivas de pedir cupos a los responsables de las unidades de construcción. Todo esto contrasta con las figuras eminentemente de derecho laboral bajo el amparo de leyes, decretos legislativos, resoluciones ministeriales, directivas y textos únicos concordados, que hacen que la legislación laboral sea una especialidad en amparo y beneficio de los trabajadores, especialmente cuando el trabajador sea despedido por las causales injustificadas y

de arbitrariedad. Pero si bien es cierto que, en este tiempo de vigencia de las leyes laborales, existe como contrapartida la rigurosidad en el cumplimiento de su accionar cuando hace valer sus derechos tanto en la vía administrativa como jurisdiccional, nos referimos a que tiene que lidiar con las figuras de caducidad y prescripción. En efecto, si pierde la oportunidad de reclamar su derecho laboral en el tiempo oportuno, pierde ese derecho, lo que se justifica en que las acciones no deben eternizarse. Así tenemos que entre una y otra forma ha tenido que emitir el D. Leg. N° 728° relativo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, como norma orientadora para el trabajador como para la patronal. Al respecto, tenemos el texto sobre legislación laboral que abarca el régimen privado y sector público editado por Juristas Editores, como un compendio que sintetiza toda la legislación laboral.

Para nosotros es muy interesante y beneficioso, que la legislación laboral incluya una serie de especialidades en materia de despido, de vacaciones, de beneficios, de caducidad y prescripción, de sanciones y faltas incurridas por el trabajador, de las causales de disminución de los trabajadores, de la participación de utilidades, de sindicalización, de impugnaciones, etc., todo lo que se refuerza y aclara con la jurisprudencia, con los acuerdos de plenos jurisdiccionales y fundamentalmente con las resoluciones del Tribunal Constitucional, situación que no existía anteriormente, por eso es que se suscitaban diferentes opiniones y contradicciones resolutorias en materia laboral.

Lo sustancial de la relación laboral, entre la patronal y el trabajador, lo constituye el contrato de trabajo, cuya causa se determina en: “Es la contraprestación de cada una de las partes, por un lado, la prestación de parte del trabajador y el pago del salario por parte del empresario o empleador” (Anacleto V. 2012, p. 107).

Respecto al contenido de la Constitución, el Tribunal Constitucional amplió la reposición permitiendo en casos de despido incausado y fraudulento que el trabajador opte por la reposición en el empleo, sin embargo, precisó que no procedía el pago de remuneraciones, debiendo plantear el pago de indemnización. Esta nueva protección fue asumida por el Poder Judicial y consagra en el I Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral del año 1912, permitiendo que los juzgado laborales obtengan reposición por despido incausados o fraudulentos.

Los clásicos del derecho laboral, como Antonio Vásquez Vialard y Rafael Caldera, consideran una clasificación de extinción por causas que atañen al trabajador, las cuales son:

- Por propia decisión, abandono del trabajo
- Renuncia
- Incumplimiento contractual del trabajador o despido directo
- Incapacidad física o inhabilitación
- Jubilación
- Muerte

La extinción por decisión de ambas partes se clasifican en:

- por común acuerdo
- por vencimiento del plazo cierto
- por vencimiento del plazo incierto o finalización de obra

La extinción por causas que atañen al empleador se clasifican en:

- sin justa causa
- incumplimiento contractual del empleador o despido indirecto
- despido por falta o disminución en el trabajo
- despido por fuerza mayor
- despido por quiebra
- muerte del empleador

Otro aspecto fundamental es el llamado contratista bajo la figura y modalidad de locación de servicios, que está regido por las normas del Código Civil; sin embargo, cuando la actividad del contratista que genera recibos por honorarios profesionales y no salariales cumple actividades dispuestas por el contratante como si fuera un trabajador permanente. Este se convierte en un servidor permanente y habitual, bajo las reglas del D. Leg. 728°, adquiriendo estabilidad perma-

nente, y cómo se logra ese alcance, mediante la fiscalización del Inspector de Trabajo, que es un funcionario del Sector, o cuando el contratado obtiene todos los elementos e indicios que ameritan la figura de trabajador permanente. En tal caso, si no existe voluntad de la patronal para legalizar su situación, puede accionar mediante el proceso de amparo para obtener el reconocimiento de permanencia laboral. Eso se ha constatado en diferentes juicios publicados como ejecutorías.

CONCLUSIONES

1. El despido incausado y fraudulento produce la indemnización por parte de la patronal a favor del trabajador.
2. El despido nulo declarado judicialmente, produce la reposición inmediata del trabajador al centro de trabajo.
3. Se ha establecido que el despido incausado, el despido fraudulento y el despido, nulo se sustentan en causales diferentes.
4. Se ha establecido que los trabajadores afectados por el despido sustentaban su reclamo solicitando al mismo tiempo la reposición y la indemnización.
5. Se ha establecido que en los reclamos laborales sobre despido incausado y fraudulento, los jueces laborales emiten sus sentencias en forma diferencial, provocando desconcierto y confusión entre los litigantes y letrados patrocinadores.
6. Frente a la polarización de sentencias emitidas por despido incausado y fraudulento, la Corte Suprema ha convocado a un pleno jurisdiccional en materia laboral, para solucionar la mencionada problemática diferencial.
7. Cuando la Corte Suprema defina la situación diferencial de las sentencias en materia de despido incausado y fraudulento, se recomendará a todos los jueces de primera instancia y salas superiores que tengan en cuenta la fuente jurisprudencial como presente vinculante de obligatorio cumplimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANACLETO, V. Manual de Derecho del Trabajo. Perú GRIJLEY.

ETO, G Jurisprudencia Relevante del Tribunal Constitucional Tomo II. Perú Q&P Impresores S.R.L.

CONSTITUCION 1993, Constitución Política. Perú. Edición oficial del Diario Oficial El Peruano.

CÓDIGO. P.C. – Código Procesal Constitucional Perú Edición oficial del Diario El Peruano.

JURISTA. E. Legislación Laboral. Perú. Jurista Editores.

TOLEDO. T Comentario sobre Reposición por despido incausado y fraudulento. Perú – Suplemento en Diario El Peruano.