

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS**

**FACULTAD DE CIENCIAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**TESIS**

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN EN LA JURISPRUDENCIA PERUANA SOBRE  
EL DESPIDO ARBITRARIO DE LOS TRABAJADORES DENTRO DEL RÉGIMEN  
LABORAL PRIVADO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE PUNO - 2021**

**PRESENTADO POR:**

**JORGE ARQUIMEDES CUYUTUPA SANTOS**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

**PUNO – PERÚ**

**2022**



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](#) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](#).

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS**

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN EN LA JURISPRUDENCIA PERUANA  
SOBRE EL DESPIDO ARBITRARIO DE LOS TRABAJADORES DENTRO  
DEL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE PUNO  
- 2021**

PRESENTADO POR:

**JORGE ARQUIMEDES CUYUTUPA SANTOS**

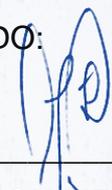
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**ABOGADO**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:

  
M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

PRIMER MIEMBRO

:

  
Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

SEGUNDO MIEMBRO

:

  
Mtra. YAMILET LEYLA ALVAREZ MAMANI

ASESOR DE TESIS

:

  
Abog. LUZ DEL CARMEN AYLLON GOMEZ

Área : Ciencias sociales.

Disciplina : Derecho Público.

Especialidad : Derecho Laboral.

Puno, 05 de Julio del 2022.

**DEDICATORIA**

Esta investigación la dedico a mi Esposa e hijos por ser la inspiración para el desarrollo de mi superación personal y profesional.

**JORGE.**

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar quiero agradecer a Dios padre todopoderoso por su bendición y su apoyo celestial para el desarrollo de esta investigación.

También quiero agradecer de una manera muy especial a mi familia por su apoyo y ánimos brindado, por los buenos y sabios consejos que me ayudaron a perfilar la idea del presente trabajo.

A mi asesora de tesis la **Abog. LUZ DEL CARMEN AYLLON GOMEZ**, por su asesoramiento desinteresado que me dio para la realización de la presente investigación.

A mis docentes de la escuela profesional de Derecho por haberme brindado sus sabios conocimientos en mi formación profesional dentro de las aulas de la Universidad Privada San Carlos.

**JORGE.**

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE DE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE ANEXOS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>10</b>

## CAPÍTULO I

**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA  
INVESTIGACIÓN**

<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>12</b>
1.1.1. Problema general	13
1.1.2. Problema específico	13
<b>1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>14</b>
1.2.1. Antecedentes Internacionales	14
1.2.2. Antecedentes Nacionales	15
1.2.3. Antecedentes Locales	16
<b>1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>17</b>
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	17

**CAPÍTULO II****MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

<b>2.1. MARCO TEÓRICO</b>	<b>18</b>
2.1.1. La relación laboral en el Perú y su protección legal	18
2.1.2. Derecho al Trabajo	18
2.1.3. La relación laboral y las personas	19
2.1.4. Sujetos que intervienen en la relación laboral	19
2.1.5. La estabilidad laboral	19
2.1.6. La estabilidad laboral en el Perú	20
2.1.7. El despido del trabajador	20
2.1.8. Las clases de despido	20
2.1.9. La indemnización por despido arbitrario	20
2.1.10. Despido incausado y el despido fraudulento creado por la jurisprudencia	21
<b>2.2. MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>21</b>
<b>2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>23</b>
2.3.1. Hipótesis general	23
2.3.2. Hipótesis específica	23

**CAPÍTULO III****METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

<b>3.1. ZONA DE ESTUDIO</b>	<b>24</b>
<b>3.2. MÉTODOS</b>	<b>24</b>
<b>3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>25</b>
<b>3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>25</b>
3.4.1. Población	25
3.4.2. Muestra	25

<b>3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	<b>25</b>
<b>3.6. ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS</b>	<b>26</b>
<b>3.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</b>	<b>27</b>

## **CAPÍTULO IV**

### **EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

<b>4.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	<b>28</b>
4.1.1. Análisis de las sentencias de los juzgados laborales recaídas en procesos de reposición por despido arbitrario	28
<b>4.2. DISCUSIÓN SOBRE LOS RESULTADOS QUE HAN SIDO OBTENIDOS         DE ACUERDO A LA HIPÓTESIS PLANTEADA EN LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>39</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>43</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>45</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>46</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>49</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 01:</b> Cantidad de sentencias sobre despido arbitrario analizadas en el estudio	28
<b>Tabla 02:</b> Criterios para la comparación en temas de jurisprudencia desde el tribunal constitucional y la corte suprema de justicia	28

## ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
<b>Anexo 01:</b> Ficha bibliográfica	50
<b>Anexo 02:</b> Fichas textuales	51
<b>Anexo 03:</b> Ficha de análisis de contenido de sentencia	52
<b>Anexo 04:</b> Matriz de consistencia	53

## RESUMEN

En el presente estudio, se tuvo como **objetivo**; Determinar cuál es el juicio de interpretación en la jurisprudencia peruana en la concepción de despido arbitrario dentro del régimen laboral privado a fin de obtener una adecuada tutela jurídica en el proceso de impugnación., el **método** aplicado para la presente investigación fue descriptivo simple bajo el enfoque cualitativo, por cuanto se analizaron las sentencias emitidas por los juzgados laborales dentro del Distrito Judicial de Puno de los expedientes judiciales que forman la muestra de estudio en función a las variables que se han propuesto investigar en la presente investigación, se aplicó el diseño de investigación no experimental de corte transversal, que describe el hecho tal como se encuentra en el momento de recojo de datos, la técnica que se ha utilizado para recolección de la información fue la observación de campo y documental; el instrumento que se ha utilizado fue la ficha de observación de los expedientes judiciales, la ficha bibliográfica, aas fichas textuales, la población se ha determinado mediante los procesos que han sido resueltos en materia laboral por despido arbitrario, la muestra estuvo conformada mediante el sistema no probabilístico el cual asciende a 30 expedientes; así mismo al término de la investigación se ha llegado a las siguientes **conclusiones**: Que un buen número de resoluciones en materia laboral en razón al despido arbitrario se vienen dando en función a una interpretación de mera comprobación de “hechos falsos”, que son inexistentes imaginarios, bajo una situación intimidatoria, donde prima el vicio de la voluntad también llamada la famosa fabricación de pruebas, todo ello como si fueran hechos notorios dentro del despido arbitrario. Es por eso que se hace necesario revisar la jurisprudencia constitucional sobre el contenido esencial del derecho al trabajo, los alcances de una adecuada protección contra el despido arbitrario, para que no se tenga la interdicción de la arbitrariedad en las relaciones laborales.

**Palabras clave:** derechos laborales, despido arbitrario, jurisprudencia, empleador, proceso laboral, trabajador.

## ABSTRACT

In the present study, the objective was; Determine what is the interpretation judgment in the Peruvian jurisprudence in the conception of arbitrary dismissal within the private labor regime in order to obtain adequate legal protection in the challenge process. The method applied for the present investigation was simple descriptive under the approach qualitative, since the sentences issued by the labor courts within the Judicial District of Puno of the judicial files that make up the study sample were analyzed based on the variables that have been proposed to investigate in the present investigation, the research design was applied non-experimental cross-sectional, which describes the fact as it is at the time of data collection, the technique that has been used to collect the information was field and documentary observation; the instrument that has been used was the observation file of the judicial files, the bibliographic file, as well as textual files, the population has been determined through the processes that have been resolved in labor matters due to arbitrary dismissal, the sample was made up through the system non-probabilistic which amounts to 30 files; Likewise, at the end of the investigation, the following conclusions have been reached: That a good number of resolutions in labor matters due to arbitrary dismissal have been given based on an interpretation of mere verification of "false facts", which are imaginary non-existent. , under an intimidating situation, where the vice of the will prevails, also called the famous fabrication of evidence, all as if they were notorious facts within the arbitrary dismissal. That is why it is necessary to review the constitutional jurisprudence on the essential content of the right to work, the scope of adequate protection against arbitrary dismissal, so that there is no prohibition of arbitrariness in labor relations.

**Keywords:** labor rights, arbitrary dismissal, jurisprudence, employer, labor process, worker.

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio aborda una institución muy poco estudiada pero muy importante en estos tiempos cuál es el derecho laboral, por lo que a pesar de esta situación el derecho laboral ha generado una serie de repercusiones a nivel de la jurisprudencia de carácter constitucional en relación al despido y todas sus características, en especial sobre el despido arbitrario el cual es materia de estudio y análisis en la investigación, por lo tanto esta investigación tiene la importancia desde el punto de vista jurídico porque concibe la incidencia con un bien jurídico el cual está constitucionalmente protegido como es el derecho al trabajo y la protección adecuada contra el despido arbitrario. Por lo tanto el Estado, tiene la obligación de tutelar los derechos laborales de los trabajadores siempre en cuando haya atropello y mala fe en el actuar del empleador, por otro lado nuestra investigación se ha justificado en su implementación porque reúne la información de actualidad, el cual servirá para la aplicación práctica en el ámbito jurídico normativo, más aún que a la fecha en el distrito judicial de Puno ya se tiene vigente la Ley 29497, que es la actual Ley Procesal de Trabajo.

En consecuencia la presente investigación va a permitir examinar la evolución del despido arbitrario, así mismo se considera los casos resaltantes y a las vez que han sido resueltos por el Tribunal Constitucional, Corte Suprema, juzgados y salas laborales, a nivel nacional y en especial en el Distrito Judicial de Puno. Teniendo en cuenta que la Ley 29497 ha entrado en vigencia en Puno el 06 de agosto del año 2019.

El presente estudio está dividido en cuatro capítulos que denotan cada uno de los aspectos abordados, los cuales son los siguientes:

**En el capítulo I**, se pone en consideración el planteamiento del problema, luego se da a conocer los objetivos considerados para el estudio, así mismo se da a conocer los antecedentes de la investigación; **En el capítulo II**, se da a conocer el marco teórico de la investigación así como también la hipótesis considerada; **En el capítulo III**, se ha

desarrollado la metodología aplicada en la investigación; y en el **En el capítulo IV**, se muestran los resultados que se han obtenido en el estudio, en un apartado se ha considerado las conclusiones a las cuales se arribó en la investigación, junto con las recomendaciones, la bibliografía y los anexos son parte del estudio.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Cuando entró en vigencia la Ley 29497, Ley Procesal del Trabajo, se han dado cambios relevantes a nivel del proceso laboral, ya que el legislador ha dado mayor relevancia a la oralidad y la celeridad en los procesos. Por lo tanto ha dado razón a una restructuración de los procesos laborales, es así que aquellos conflictos que se vienen ventilando en el poder judicial sobre despidos arbitrarios hoy en día tengan al proceso abreviado como la vía procedimental, con esto lo que se propone es evitar la sobrecarga procesal en los despacho judiciales y que los justiciables puedan conseguir la solución a sus problemas en el menor tiempo posible.

Por otro lado, cabe mencionar, que los diferentes juzgados laborales vienen ahora teniendo criterios dispares en la solución de problemas con relación a los despidos arbitrarios, por lo que sus fallos vienen siendo incongruentes, por lo tanto en estos tiempos el debido tratamiento del despido arbitrario por parte del fuero constitucional ha tenido gran relevancia a la hora de determinar su procedencia y tratamiento en la justicia ordinaria laboral.

Cabe mencionar que la problemática en análisis se desarrolla a nivel de los juzgados especializados en material laboral dentro del Distrito Judicial de Puno, ya que muchas de las resoluciones que se vienen emitiendo por temas de despido arbitrario, están estableciendo criterios no bien fundamentados dejando de lado las causales que están siendo expuestas en la demanda, es más no se toma en cuenta la jurisprudencia que es enunciada por los abogados que defienden la causa de los trabajadores, como sabemos el ánimo del empleador que va a despedir de forma arbitraria a un trabajador se conjuga en función a un ánimo intencionado de despedir revestidos de mala fe.

Por último cabe mencionar que el otro factor que se tiene en análisis es la falta de tutela jurisdiccional dentro del proceso de nulidad del despido arbitrario muy a pesar de que se viene dando a conocer todos los medios probatorios que prueban el mal actuar del empleador que va en contra de los intereses del trabajador, el juzgador debe tener en cuenta que al momento de conocer este proceso debe realizar una correcta calificación de la tipología de despido el cual debe generar un defensa óptima guardando los parámetros de la congruencia procesal,

Por todo lo analizado como problema, nos permitimos hacernos las siguientes interrogantes:

#### **1.1.1. Problema general**

¿Cuál es el juicio de interpretación en la jurisprudencia peruana en la concepción de despido arbitrario dentro del régimen laboral privado a fin de obtener una adecuada tutela jurídica en el proceso de impugnación?

#### **1.1.2. Problemas específicos**

- ¿Es correcta la interpretación en la jurisprudencia peruana sobre el despido arbitrario dentro del régimen laboral privado en el Distrito Judicial de Puno - 2021?

¿Es efectiva la tutela jurisdiccional que efectúa el poder judicial dentro del proceso de impugnación del despido arbitrario en el Distrito Judicial de Puno - 2021?

## 1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.2.1. Antecedentes Internacionales

En el trabajo de investigación desarrollado por Mauricio, . & Vila, (2002), el cual lleva por título: “Hacia una nueva interpretación del despido sin causa”, en donde se llegó a concluir que: El despido arbitrario debe de ser considerado como una facultad que tiene el empleador mas no como una situación de menoscabo del derecho de los trabajadores, pero este tipo de despidos deben configurarse en el ámbito razonable y discrecional que el empleador pueda usar a fin de poner orden en su empresa ante situaciones que comprometan la disciplina de los trabajadores.

En la investigación que desarrollada por Rivas (2008), el cual lleva por título “Análisis jurídico de la falta de una regulación específica del sujeto de trabajo denominado trabajador de confianza en la legislación guatemalteca”, en la cual se llegó a las siguientes conclusiones: En ordenamiento jurídico en especial dentro de las normas del derecho laboral no se encuentra ninguna norma que avale los derechos del trabajador de confianza frente al despido arbitrario ya que muchos de ellos a la fecha vienen estando en cierta desconfianza frente a los despidos arbitrarios que su propia empleadora pueda practicar, vulnerando así sus derechos laborales y a la estabilidad laboral dentro de la empresa.

En el trabajo de investigación desarrollado por Marceth, M. y Bogantes, G., en el año 2006, el cual lleva por título, “La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial”, donde se llegó a las siguientes conclusiones: Dentro de la actividad laboral en el sector estatal se dice que el hecho de quitar la confianza a un trabajador es sinónimo de despido, pero cabe mencionar sujetándose a las reglas del debido procedimiento, por lo tanto se sujeta al ámbito normativo en el artículo 19 y 81 literal I) del Código de Trabajo.

En la investigación desarrollada por Bravo en el año 2012, el cual lleva por título: “Análisis jurídico de los trabajadores de confianza de la ley federal del trabajo”, donde se concluye que: La causa de la pérdida de la confianza dentro de la empresa por parte del trabajador está debidamente contemplado en el artículo 185 de la Ley federal del Trabajo es en este término considerada como una causal muy subjetiva como lo establece la tesis de la jurisprudencia bajo el rubro: “*trabajadores de confianza el motivo razonable de pérdida de confianza exigido para la rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón, debe fundarse en datos objetivos*”, por lo tanto que sería legítimo la pérdida de confianza y el consecuente despido siendo este último como legal.

### **1.2.2. Antecedentes Nacionales**

En el trabajo de investigación realizado por Ferro, V., en el año 2012, el cual lleva por título “La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del tribunal constitucional”, donde se ha llegado a la siguiente conclusión: Sobre cada uno de lo manifestado por el Tribunal Constitucional importan no solo una distorsión del mandato constitucional relativo a la protección contra el despido arbitrario, ya que además, implica considerar el volver a una estabilidad laboral no consagrado por la Constitución vigente, por lo que la justicia ordinaria en materia laboral debe de considerarla y tomarla en cuenta.

En el trabajo desarrollado por Gomez T., el cual lleva por título “La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del régimen privado en la Jurisprudencia Nacional” desarrollado en el año 2018, donde se ha llegado a las siguientes conclusiones se entiende por la estabilidad en el trabajo a la búsqueda de conservar el puesto de trabajo dentro de la empresa, por lo tanto la jurisprudencia nacional se ha manifestado respecto a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza, los cuales ha determinado que son sumamente controversiales y que no permite que haya predictibilidad en las resoluciones y como consecuencia va a terminar generando inseguridad jurídica.

En el trabajo de investigación desarrollada por Estela en el año 2016, cuyo título es “El personal de confianza en la administración pública, su competitividad y el aparente desamparo laboral como gestor social”, donde se llegó a concluir que: Por la pérdida de confianza en el ámbito laboral, es una consideración de carácter subjetivo pero esta situación debe de acreditarse con medios objetivos, es decir mediante documentos, videos, conversaciones grabadas, correos electrónicos entre otros elementos probatorios, donde se pueda desarrollar un análisis y se pueda inferir que efectivamente se viene perdiendo la confianza, esto debido también a la poca productividad o que el servicio que presta no llega a las perspectivas para los intereses de la empresa.

Por otro lado en la tesis desarrollada por Zapata en el año 2018, el cual lleva por título “La evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza a propósito de la casación laboral n° 18450-2015”, trabajo desarrollado en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo donde se llegó a las siguientes conclusiones: Se debe entender que en el estudio el proceso de reposición del trabajador en su puesto laboral no constituye el mecanismo idóneo frente al despido de los trabajadores de confianza en tanto se impone al empleador una carga desproporcionada y carente de sentido, hoy en día la jurisprudencia en el Perú carece de predictibilidad en relación a los fallos referidos al otorgamiento de indemnización por concepto de despido arbitrario, ello en virtud de la falta de regulación al respecto.

### **1.2.3. Antecedentes Locales**

Así mismo en el estudio realizado por Chayña, G., cuyo título es “Relación laboral de los trabajadores de confianza y cómo estos son despedidos por la causal pérdida de confianza a pesar de que no se tiene prescrita en la normatividad laboral”, estudio realizado en la Universidad Nacional del Altiplano en el año 2017, donde se llegó a las siguientes conclusiones: Actualmente el Tribunal Constitucional hoy en día viene desarrollando jurisprudencia relevante en materia laboral referido al despido arbitrario así

como la Corte Suprema. Por lo tanto el desarrollo jurisprudencial sigue en evolución para la aplicación por los diferentes actores procesales.

En el estudio desarrollado por Zaga, M. y Chayña, I. en el año 2017, el cual lleva por título: “Análisis de la pérdida de confianza como causal de despido en la relación laboral en el Perú”. donde se llegó a concluir que el marco normativo que regula el derecho laboral en relación al despido arbitrario debe de obedecer a un derecho dinámico en todos sus extremos, este debe de adaptarse a las circunstancias creadas por el hombre, es así que se encuentran muchos vacíos legales; por lo tanto resulta de suma importancia que el legislador regule la culminación de la relación laboral de los trabajadores de confianza, y así mismo esclarecer la protección de la misma para estos trabajadores frente a un despido arbitrario.

### **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar cuál es el juicio de interpretación en la jurisprudencia peruana en la concepción de despido arbitrario dentro del régimen laboral privado a fin de obtener una adecuada tutela jurídica en el proceso de impugnación.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Precisar si es correcta la interpretación en la jurisprudencia peruana sobre el despido arbitrario dentro del régimen laboral privado en el Distrito Judicial de Puno - 2021.
- Establecer si es efectiva la tutela jurisdiccional que efectúa el poder judicial dentro del proceso de impugnación del despido arbitrario en el Distrito Judicial de Puno - 2021.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1. MARCO TEÓRICO

##### 2.1.1. La relación laboral en el Perú y su protección legal

(Zaga, y Chayña, 2017) Señalan claramente que la relación laboral es aquella por la que las personas prestan de forma voluntaria sus servicios de forma que pueden recibir retribuida mediante una remuneración. (p. 23)

##### 2.1.2. Derecho al Trabajo

Es el esfuerzo físico que realizan todas las personas en mérito a cumplir una determinada labor a cambio de una prestación económica el cual se configura hoy en día como un derecho que tienen todas las personas, por lo tanto el derecho al trabajo viene copulado con la dignidad de las personas a fin de que presentan los siguientes criterios: desde el aspecto sustantivo:

- a) El trabajo se relaciona de forma indubitable con el acto humano el cual tiene como esencia la existencia de las relaciones sociales.
- b) El trabajo hoy en día se ha convertido en vida ya que es la fuente de ingresos que tiene la persona para poder subsistir en sociedad.
- c) El trabajo es una labor que la desarrolla de forma directa la persona y por ende es

sujeto de derechos según el marco constitucional. (p. 27)

### **2.1.3. La relación laboral y las personas**

Con acierto podemos señalar que se constituye la relación laboral cuando el empleador y el trabajador mantienen una relación en cuanto a los siguientes elementos como son:

- La prestación personal de servicios
- La remuneración y
- La subordinación.

(Toyama, 2011) manifiesta que la relación laboral se constituye a través del contrato de trabajo, por ende este acto jurídico laboral es una expresión de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados.

(p. 35)

### **2.1.4. Sujetos que intervienen en la relación laboral.**

#### **a. El trabajador**

(Toyama, El Derecho Individual del Trabajo en el Perú, un Enfoque Teórico Práctico, 2015) es aquella persona que está comprometido a prestar de forma directa sus servicios en favor del empleador a cambio de una remuneración bajo un sistema de subordinación.

#### **b. El empleador**

(Zaga, M. y Chayña, I., 2017), Por lo general es de naturaleza jurídica y natural en su razón social, que pueden ser de carácter público o privado, el empleador en esta relación se convierte en el acreedor de la prestación laboral y es deudor de una remuneración, por un tiempo determinado o indeterminado.

### **2.1.5. La estabilidad laboral**

(Paredes, 2012) Es la permanencia que tiene la persona en el trabajo como trabajador bajo la vigencia de un contrato sea a plazo determinado o indeterminado, el cual no sea retirado de forma injustificada.

#### **2.1.6. La estabilidad laboral en el Perú**

La estabilidad laboral en el territorio nacional se encuentra supeditado a un periodo de prueba comprendido en tres (03) meses para los trabajadores comunes, un periodo de seis (06) meses para los trabajadores calificados y de confianza y, un periodo de un (01) año para el trabajador de dirección; Así lo establece el artículo 10 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Por lo tanto pasando este tiempo de prueba el trabajador adquiere protección legal sobre el despido arbitrario.

#### **2.1.7. El despido del trabajador**

El despido debe entenderse como aquella decisión unilateral por parte del empleador, por cuanto este da por concluido la relación laboral, por lo tanto por despido debe entenderse también como toda forma de terminación imputable al empleador, por lo tanto se resolverá el contrato por voluntad unilateral del empleador.

#### **2.1.8. Las clases de despido**

##### **a. El despido justificado**

Este despido es otorgado al empleador en razón de observar la conducta del trabajador el cual le faculta el marco normativo al empleador hacer uso de esta sanción máxima en la relación laboral.

##### **b. El despido Arbitrario**

Este tipo de despido se da sin comunicación alguna al trabajador ya que no se justifica la razón de la separación del puesto laboral del trabajador, el empleador solamente se basa en fijar la fecha de cese del trabajador..

#### **2.1.9. La indemnización por despido arbitrario**

(Alva, 2016), el legislador a través del artículo 38 de la LPCL ha previsto como resarcimiento para el despido el pago de una remuneración y media por año completo laborado, con un máximo de 12 remuneraciones, siempre que el trabajador haya superado el periodo de prueba.

Para lo cual se tiene considerar los siguientes criterios:

Si el empleador vencido el período de prueba resolviera arbitrariamente el contrato laboral, éste deberá de pagar al trabajador una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta que se venza el contrato teniendo un límite de doce remuneraciones.

Cabe señalar que la jurisprudencia hace alusión también al pago de una indemnización por el daño moral.

#### **2.1.10. Despido incausado y el despido fraudulento creado por la jurisprudencia**

(Toribio, 2012) Este tipo de despido se va a producir cuando se le despide al trabajador de forma verbal o escrita sin justificar las causas de su despido, o cual a sido su conducta para determinar esta sanción severa, aqui se ve la mala fe del empleador hast incluso una actitud perversa en su actuar.

El despido fraudulento tiene consecuencias así lo ha establecido el V Pleno Jurisdiccional Supremo en el año 2017, el cual establece que el despido despido incausado y despido fraudulento, el trabajador va a tener el derecho a demandar la reposición en el empleo, y asimismo en la misma demanda podrá acumular de forma simultánea el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, lo cual da lugar a un daño emergente, lucro cesante y el daño moral.

## **2.2. MARCO CONCEPTUAL**

### **a. Abuso del derecho**

Dice Spota se entiende por abuso del derecho cuando una persona desvía los fines éticos del derecho con la finalidad de obtener algún beneficio propio o para terceros.

Citado por (Loutayf, 2015-II)

#### **b. Despido**

Es la conclusión de la relación laboral por parte del empleador, el cual puede ser impugnado por el trabajador ante una situación de descontento. (Neves, 2015)

#### **c. Despido arbitrario**

Este despido se va a desarrollar cuando el empleador actuó de mala fe despidiendo al trabajador sin causa justa y sin darle ninguna explicación. (Alva, 2016)

#### **d. Despido nulo**

Este despido afecta en primer lugar los derechos constitucionales del trabajador generando la acción en la vía judicial para poder pedir su reposición por parte del trabajador. (Alva, 2016)

#### **e. Despido incausado y fraudulento**

Este despido se configura sin que el empleador haya dado motivo al trabajador del porqué de su decisión el cual traerá serias consecuencias afectando la economía del trabajador, el ámbito social, familiar y moral, aquí el empleador actuó de mala fe queriendo generar un perjuicio en contra del trabajador. (Alva, 2016)

#### **f. Despido justificado**

Este despido se realiza cuando el empleador sanciona a través de un procedimiento la falta cometida por el trabajador, considerando al despido como una sanción de última ratio. (Corporación Peruana de Abogados, S.F)

## **2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.3.1. Hipótesis general**

A falta de una interpretación adecuada de la jurisprudencia peruana sobre el despido arbitrario dentro del régimen laboral privado es probable que no se tenga una adecuada tutela jurídica dentro de los procesos de impugnación.

### **2.3.2. Hipótesis específica**

- A consecuencia de la incorrecta interpretación de la jurisprudencia peruana sobre el despido arbitrario dentro del régimen laboral privado se viene afectando la adecuada protección legal de los trabajadores en los procesos de impugnación.
- Como consecuencia de la falta de tutela jurisdiccional por parte del poder judicial en los casos de impugnación de despidos arbitrarios dentro del régimen laboral privado se viene afectando los derechos laborales de los trabajadores.

### CAPÍTULO III

#### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

##### 3.1. ZONA DE ESTUDIO

La presente investigación se realizará en el Distrito Judicial de Puno, vale decir en los juzgados laborales de la ciudad de Puno así como de la ciudad de Juliaca, tomando en consideración cuál es la interpretación de la jurisprudencia en materia laboral sobre el despido arbitrario en el régimen laboral privado que realizan estos juzgados especializados.

##### 3.2. MÉTODOS

Para la presente investigación se utilizará los siguientes métodos de investigación: Enfoque de investigación cualitativo, mediante este enfoque se procederá cuales son los criterios para poder realizar la interpretación de la jurisprudencia en materia laboral sobre el despido arbitrario en el régimen laboral privado, (Hernandez 2010). También, vamos a sostener el grado de análisis de las variables que se pretende evaluar los cuales deben vincularse con los resultados debidamente cuantificados, también podemos referir que en la investigación se trata de identificar básicamente la naturaleza profunda de la realidad

sobre la interpretación de la jurisprudencia en materia laborales sobre los procesos por despido arbitrario y el análisis literal de las normas, que permitirá enfocar desde este punto de vista jurídico y técnico, para determinar la relación entre las variables del problema.

### **3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación que se aplicará en la investigación será de nivel no experimental, de corte transversal, descriptivo (Hernández, 2014) *“ya que no se realizará la manipulación intencional de las variables. Lo que si se hace en una investigación experimental”*.

### **3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **3.4.1. Población**

La población estará conformada por los expedientes que se tienen en los juzgados especializados en materia laboral en el distrito judicial de Puno tanto de la ciudad de Puno así como en la ciudad de Juliaca sobre demandas de nulidad de despido arbitrario.

#### **3.4.2. Muestra**

La muestra de estudio es de 20 expedientes que se tienen registrados en el juzgado especializado en materia laboral sobre nulidad de despido arbitrario de la ciudad de Puno así como en la ciudad de Juliaca.

### **3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **a. Técnica**

Utilizaremos las siguientes técnicas:

**La observación de campo y documental.** Que consiste en recoger, registrar y elaborar datos, en función a los expedientes judiciales en materia laboral que han sido resueltos por los juzgados laborales del distrito judicial de Puno.

## **b. Instrumento**

Para la recolección de datos utilizaremos los siguientes instrumentos:

- La ficha de observación de los expedientes judiciales.
- Ficha bibliográfica.
- Las fichas textuales.

### **3.6. ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS**

En el estudio el instrumento que se ha utilizado para poder consolidar la información fueron, la ficha de observación de los expedientes judiciales, la ficha bibliográfica y las fichas textuales, toda la información que ha sido recabada fue para poder conocer en qué medida los juzgados vienen interpretando la jurisprudencia así como el marco normativo dentro del régimen privado frente a la impugnación de un despido arbitrario, asimismo se ha analizado aspectos normativos de índole nacional y la doctrina especializada.

3.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	INSTRUMENTO
<b>Variable independiente :</b> Criterio de interpretación del despido arbitrario en la jurisprudencia.	Interpretación del despido arbitrario según la jurisprudencia.	Criterio de interpretación del despido arbitrario. Conceptualización del despido arbitrario. Problemas en la aplicación de la jurisprudencia laboral. Criterios de solución para los despidos arbitrarios.	- La ficha de observación de los expedientes judiciales.  - Ficha bibliográfica.  - Las fichas textuales.
<b>Variable dependiente:</b> Vulneración de los derechos laborales.	Tutela de los derechos del trabajador.	Sistema de protección contra el despido arbitrario. Problemas en la tutela de los derechos del trabajador.	- La ficha de observación de los expedientes judiciales.  - Ficha bibliográfica.  - Las fichas textuales.

## CAPÍTULO IV

## EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

## 4.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

## 4.1.1. Análisis de las sentencias de los juzgados laborales recaídas en procesos de reposición por despido arbitrario

**Tabla 01:** Cantidad de sentencias sobre despido arbitrario analizadas en el estudio.

<b>Sentencias sobre despido arbitrario</b>	<b>Cantidad</b>	<b>(%)</b>
Juzgado laboral zona sur (Puno)	9	45%
Juzgado laboral zona norte (Juliaca)	11	55%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Juzgados laborales de la zona sur y zona norte del distrito judicial de Puno.

**Tabla 02:** Criterios para la comparación en temas de jurisprudencia desde el tribunal constitucional y la corte suprema de justicia.

<b>Doctrina y jurisprudencia del tribunal constitucional</b>	<b>Doctrina y jurisprudencia de la corte suprema de justicia</b>
Dentro del contexto del despido arbitrario	Dentro de este espacio jurisprudencial se

---

se tiene a la vulneración de derechos fundamentales, esta situación puede darse con o sin manifiesto de una causa justa de despido por parte del empleador. A este tipo de despido también se le denomina como despido injustificado según la (STC 976-2001-AA/TC y STC 1564- 2005-AA/TC) Por lo tanto se debe de entender que el despido arbitrario es el género, en consecuencia se tiene dentro de ella a los despidos: incausado, fraudulento o nulo. Cabe precisar que no excluye otros tipos de despido en la cual se pueda comprobar que se viene vulnerando los derechos fundamentales del trabajador, es por ello que el trabajador es quien a elección suya solicitara la tutela restitutoria o resarcitoria ante un despido arbitrario, teniendo en cuenta que puede realizarlo a través de la vía constitucional así como también en la ordinaria, o también optar únicamente por la ordinaria. En consecuencia el despido arbitrario, será injustificado o ilegal si se lleva a cabo sin expresión de causa, es decir que no se haya cumplido las

considera que el despido sin comprobación de causa, injustificado tiene la denominación de despido arbitrario o también llamado el famoso despido ilegal (art. 34 LPCL), por ello debemos de entenderlo aquel despido que se da sin expresión de causa justa. Es por eso que la jurisprudencia del Tribunal viene reconociendo al despido arbitrario en relación a sus tres formas como son: el despido fraudulento, el incausado, el nulo. Pero dentro de este contexto no se aprecia de forma clara la diferencia entre un despido arbitrario constitucional y uno injustificado - legal, ya que este último parece reducir el análisis que debe de aplicarse dentro de la razonabilidad, tipicidad y proporcionalidad (Cas. Lab. 419-2014-Ayacucho). En consecuencia se reconoce la reposición para el despido arbitrario esto es si solo se impugna como nulo, incausado o fraudulento. Por lo tanto se ha tenido diferentes pronunciamientos de forma opuesta sobre la reposición e indemnización a favor del trabajador (Cas. Lab. 9791 - 2013 - Junin y 4797 -

---

---

formalidades esto sin haberse 2011-Moquegua), o solo se da la comprobado la causa justa. En ese indemnización, (9739-2013-ICA) para los entender todos los jueces constitucionales despidos arbitrarios tal como se observa y laborales, tiene la competencia para la en la jurisprudencia. protección jurisdiccional de dichos casos, esto dependerá del trabajador volverlo competente a dicho juez.

---

### **Despido nulo**

---

Este tipo de despido está regulado dentro del artículo 29 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Donde se observa las causas de forma objetiva y la diferencia a la nulidad, esto en razón a una consecuencia del acto lesivo de los derechos fundamentales, los cuales están regulados dentro del marco normativo.

Criterio similar al del Tribunal. Sin embargo, en algunos pronunciamientos mantiene unos criterios flexibles sobre los supuestos taxativos del despido nulo: Despido con trato diferenciado sin causa objetiva como acto de discriminación.

---

### **Despido incausado**

---

Dentro de este tipo de despido que forma parte del despido arbitrario se va a despedir al trabajador, considerando dos formas, la primera puede ser de forma verbal o en su defecto de forma escrita, pero en ambas situaciones no se le da a conocer la causa que ha dado origen a la

Este criterio es considerado de forma similar por este tribunal. Por consiguiente para esta Corte Suprema la invocación del despido incausado va a excluir la evaluación de lo que se denomina el despido fraudulento como figura jurídica.

---

---

conducta que la pueda justificar. Por lo tanto este tipo de despido genera los efectos de lo que se denomina el despido fraudulento, es por ello que existe equivocación en su invocación

---

### **Despido fraudulento**

---

Este tipo de despido se va a producir, cuando: Se va a despedir al trabajador con ánimo perverso y revestido de engaño, en consecuencia, falta de verdad en relación a la actividad realizada dentro del contexto laboral; a sabiendas de que el empleador pueda realizar todo el procedimiento para poder llevar a cabo un despido aparentemente formal. Esta situación reconoce cuatro supuestos a la fecha de la emisión de su jurisprudencia (STC 00976-2001- AA/TC) Sin embargo, el Tribunal, y los ha venido clasificando de la siguiente forma: “i) no existe realmente causa justa de despido ni, al menos, ii) hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de iii) hechos no constitutivos de causa justa conforme a la ley, siendo equiparables al despido sin

Dentro de este contexto cuando se ha realizado el análisis de varias casaciones solo reconoce el despido fraudulento dentro de los supuestos establecidos en la STC 00976-2001-AA/TC, a la letra dice lo siguiente: “Imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. - Se le atribuye una falta no prevista legalmente. - Extinción de la relación laboral con vicio de voluntad. - Mediante la fabricación de pruebas”. En consecuencia se puede observar que en la mayoría de sus resoluciones se tiene la exigencia de la comprobación del animus del empleador, es decir de promover el fraude en la ley todo ello para determinar si existe un despido fraudulento.

Por lo tanto el despido con vicio de tipicidad ha sido reducido al supuesto de despido por “hechos inexistentes o falsos”,

---

---

invocación de causa”. Esta situación en pero tenemos que hacer notar que esta análisis le ha permitido dar de sala no hace la diferenciación con la conocimiento otros despidos con inexistencia de la causa justa. Por lo tanto vulneración de derechos fundamentales ante la falta de comprobación de los tales como: “El Despido fraudulento con hechos imputados esta es aplicada como vulneración del principio de inmediatez y un despido fraudulento bajo hechos non bis in ídem; con vulneración del inexistentes, y esto es lo que no hace principio de tipicidad, con vulneración del posible diferenciar de aquel despido sin debido proceso sustantivo (razonabilidad, comprobación de causa imputada (art. 34 y sobretodo proporcionalidad)”. Otra LPCL).

situación que nos lleva a analizar esta figura es que los despidos bajo esta especie se da cuando se contrata a un trabajador de forma temporal que no corresponde (fraude en la contratación); o en su defecto de invoca el periodo de prueba para no cumplir el mandato judicial de reponer de forma definitiva al trabajador.

---

**“Efectos de la calificación errada de un despido con vulneración de derechos fundamentales”**

---

Cuando se refiere a la invocación Cabe precisar que inicialmente los incorrecta del despido no es causa para el principios de la Nueva Ley Procesal de pronunciamiento sobre si los hechos Trabajo fueron aplicados por la Corte denunciados constituyen algún supuesto Suprema de Justicia todo ello para poder de despido con vulneración de derechos corregir la calificación otorgada en el

---

---

fundamentales, es por ello que muchas veces se van a imputar más de un tipo de despido en función a una misma circunstancia. Por lo tanto a eso se le conoce como la nulidad del despido, todo ello como una suerte de ser inconstitucional, es por eso que al trabajador le alcanza la tutela resarcitoria, indistintamente si el colaborador despedido arbitrariamente haya solicitado la nulidad, ineficacia, o la inaplicación del despido.

despido o en su defecto interpretar de la forma más favorable al trabajador sobre el caso presentado, es por ello que ha reconocido a la reposición como la pretensión procesal, es por ello que la aplicación del principio iura novit curia como una suerte de obligación del juzgador para poder corregir la calificación del despido. Pero cabe luego se vino la aplicación del principio iura novit curia y de la suplencia de queja deficiente, porque a criterio de la Corte, este tipo de razonamiento ha vulnerado el derecho de defensa, por ende la motivación de las resoluciones judiciales y al principio de congruencia procesal; pero, no se ha logrado evidenciar que en sus resoluciones se haya podido analizar si de estos hechos expuestos y de la actuación probatoria se llegue a comprobar dicha afectación

---

Del análisis desarrollado podemos decir que no consideramos de que el tratamiento que se le haya brindado hacia algunos supuestos del despido arbitrario, sobretodo por la Corte Suprema de Justicia, sobre los “hechos inexistentes o falsos” no diferenciados en la no existencia de la causa justa, en consecuencia no se ha llegado a reducir al supuesto fáctico, pero se tiene que la tipicidad y causalidad de la falta grave han sido aplicados

como supuestos ante la falta de comprobación de la falta imputada por el empleador ante este tipo de despidos, dejando sin oportunidad para que el trabajador pueda comprobar sobre cada uno de los hechos que se le viene imputando; esto a la fecha viene causando inseguridad jurídica todo ello si se insiste en diferenciar su aplicación del despido sin comprobación de causa justa del art. 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en resumen a esto lo llamamos despido arbitrario o injustificado.

### **ANÁLISIS PARA LA VALORACIÓN QUE CONSIDERA EL JUZGADOR PARA PODER INTERPRETAR LA JURISPRUDENCIA EN LOS CASOS DE DESPIDO ARBITRARIO**

Desde el punto de vista en el análisis de que se va a desarrollar sobre el despido arbitrario se enfoca dos acciones, uno desde el punto de vista restringido, mientras que el otro se hará mediante el enfoque más amplio, considerando para ello que el juez se apega de forma activa a la norma, los criterios que se analiza son desde el punto de vista de dos jurisprudencias vinculantes en materia laboral sobre el despido arbitrario estos son la sentencia Llanos y el precedente Baylon.

#### **a. Criterios de interpretación del despido arbitrario desde el punto de vista del Tribunal Constitucional**

Esta situación nos lleva a pensar de que el magistrado del tribunal constitucional no es legislador, pero si se le considera como el último y máximo intérprete de la constitución desde el punto de vista de los derechos fundamentales de la persona, dentro de la doctrina la interpretación que hacen estos magistrados son en base a las normas constitucionales adscritas; pero sin embargo, a pesar del debate que nace a raíz de las sentencias del Tribunal Constitucional, la verdad es que el Código Procesal Constitucional señala que el precedente constitucional, que está regulado en el artículo VII de su Título Preliminar, el cual debe de ser de obligatoria observancia por parte de los

jueces laborales, esta medida se extiende sea en la vía constitucional u ordinaria; ya que estas decisiones van a vincular a todos los poderes públicos así como a los particulares.

**b. El precedente Baylon (STC 0206-2005-AA/TC) y Caso Llanos STC 0976-2001-AA/TC**

Dentro de esta sentencia se han establecido diferentes reglas para el tratamiento de la vía igualmente satisfactoria entre el proceso ordinario y el proceso constitucional del despido arbitrario; pero cabe precisar y más que todo aclarar, que el precedente no redefine la tipología del despido arbitrario ni mucho menos los criterios que el Tribunal ha establecido para los casos del despido fraudulento e incausado (despido arbitrario), esto ha traído en sentido contrario, en su parte considerativa, el mandato al juez a que necesariamente debe de revisar los criterios jurisprudenciales anteriores para determinar la tutela resarcitoria o restitutoria. Es por ello ante el despido arbitrario se sigue manteniendo la obligatoriedad por parte del magistrado el de analizar las características, los supuestos y en general todos los criterios que ha venido aplicando la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, ya que estas vienen hacer directrices vinculantes conforme se reza en el artículo VI, y por el mandato contenido en el precedente Baylon, esto se realizará con el propósito de poder determinar si los hechos expuestos por el trabajador son precisamente referentes a un despido fraudulento u otro con vulneración de derechos fundamentales que están enmarcados dentro del despido arbitrario.

Haciendo hincapié de lo que establece sobre las pautas establecidas por el Tribunal en la STC 0976-2001-AA/TC, sobre el Caso Llanos, indica claramente que la interpretación de sus fundamentos es igual a la prevista para las disposiciones de una fuente normativa vinculante, como es la ley.

Dentro de este contexto el Tribunal constitucional textualmente ha indicado lo siguiente:  
“... al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya

trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforme a la ley...”, esto quiere decir que se configura situaciones similares al despido incausado; después manifiesta que: “...los alcances de la protección jurisdiccional reposición o indemnización dependen de la opción que adopte el trabajador despedido, así como de la naturaleza de los derechos supuestamente vulnerados...”, es por ello que el Tribunal Constitucional ha dejado abierta su aplicación de otros supuestos que puedan tener las mismas características, pero también hace hincapié de que debe ser de obligatoria aplicación, siempre en cuando afecte los derechos fundamentales del colaborador, es por ello que esta situación hace posible la aplicación ante un despido arbitrario - fraudulento (el famoso argumento a fortiori).

Por otro lado desarrollando y aplicando un criterio de interpretación en el precedente Baylon se puede enfocar desde una lectura simple se ha realizado una síntesis del despido arbitrario - fraudulento cuando expresa manifiesta textualmente: “...Fundamento 8, ... En cuanto al despido fraudulento, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitadamente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos...”, Pero ante esta situación se puede deducir que si se presentan la posición de aceptar dicho criterio traería como consecuencia que el mismo Tribunal va a invalidar los supuestos que con anterioridad o posterioridad haya resuelto temas relacionados a despidos arbitrarios, donde se obvia el análisis sobre la situación de hechos inexistentes, falsos, imaginarios, entre otros, Cabe manifestar al mismo tiempo que ya no tendría sentido que la Corte Suprema en la Casación 4797-2001- Moquegua, “... advirtiera al juez laboral que, al momento de calificar el despido, reconozca el continuo desarrollo jurisprudencial de la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional...”. Situación contraria, dentro del fundamento 7 del precedente,

en el caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N° 976-2004- AA/TC, se tiene que, en el caso del despido incausado, fraudulento y nulo (despido arbitrario), se van a mantener criterios como la delimitación de la pertinencia de la vía constitucional cuando se invocaba este despido, pero este tipo de procesos necesitan de actuación probatoria por ende solo pueden ser resueltos en la vía ordinarias, ya que la vía constitucional, al ser excepcional, "... sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitadamente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos, así lo establece el Fundamento 8...". En consecuencia, el precedente Baylon en su fallo viene reconociendo los criterios de procedibilidad de los despido inconstitucionales que van a formar parte del despido arbitrario, dentro de ellos está el despido fraudulento, pero, "...no limita los supuestos del despido arbitrario recogidos en el precedente, y mucho menos establece criterios de supuestos taxativos del despido fraudulento que dejen de lado los fundamentos de la teoría de protección del contenido iusfundamental de la protección contra el despido arbitrario que el Tribunal en el caso Llanos...".

Cabe manifestar que en la sentencia Llanos El Tribunal, antes de empezar a señalar cada una de las características del despido arbitrario, ha justificado la creación del despido fraudulento bajo el mismo criterio iusfundamental aplicado para el despido sin que el empleador pueda expresar causa justa esto deviene en la afectación de la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador donde se considera y aplica el ejercicio abusivo de una potestad que ha sido entregada por el legislador. Pero debemos de considerar que este abuso del derecho concentra una particularidad especial que va cubrir supuetos de formalidad para aparentar un legítimo despido, es por ello que en realidad el empleador culmina su actuar en una situación arbitraria por la misma desigualdad de poder que existe entre el mismo empleador y el trabajador, situación que ha sido considerada y advertida por el Tribunal Constitucional, en el expediente N°

628-2001-AA/TC donde establece claramente que: “Fundamento 6. El Derecho del Trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme aparecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22 y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes, que caracteriza a los contratos que regulan el derecho civil. Por lo que sus lineamientos constitucionales, que forman parte de la gama de los derechos fundamentales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos y oportunos ante circunstancias en que se vislumbra con claridad el abuso del derecho en la subordinación funcional y económica, por lo que este órgano de control constitucional estima su deber el amparar la pretensión demandada, máxime si se trata de cautelar un derecho inabdicable, que goza del beneficio de la interpretación en favor , según lo prescrito por el artículo 26 de nuestra Ley de Leyes....”, es por ello que no es indiferente que se haya establecido el vínculo con el mandato del constituyente con lo que reza el artículo 103 de la Constitución que a la letra dice, “... La Constitución no ampara el abuso del derecho ....”.

Cabe apuntar también de acuerdo a lo que prescribe el Tribunal Constitucional, en relación a la forma de protección que realiza al derecho fundamental al trabajo, con relación a lo que es la conservación del empleo nos ilustra que no existe otra reparación que la reposición en tanto que “... la forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo...”. Es por ello que, ante la imputación de causa justa frente al despido, se evidencia a todas luces las características de un despido fraudulento, es por ello que se debe de considerar a este tipo de despido como arbitrario ya que no existen hechos constitutivos de causa justa de despido. En ese entender debemos de considerar la interpretación amplia bajo la perspectiva sobre los casos donde se ha vulnerado los derechos fundamentales al principio de tipicidad sancionatoria, razonabilidad y proporcionalidad, es por eso que su nacimiento al acto arbitrario del empleador con ocasión del ejercicio abusivo de su

derecho. Por otro lado el Tribunal ha desarrollado clasificar los tipos de despido arbitrario, para poder consolidar los primeros avances de la jurisprudencia en materia laboral considerando el hecho causal como contenido esencial del derecho al trabajo. En consecuencia va a resultar inválido que ante la afectación de un derecho fundamental del trabajador se pueda determinar la inexistencia de una causa justa de despido, partiendo de esta premisa nos hacemos las siguientes interrogantes, “¿Si un trabajador, impugnar su despido en sede ordinaria laboral, y solicite la reposición por despido arbitrario, alegando que, con ocasión de la falta grave imputada, se ha vulnerado sus derechos fundamentales? ¿Debe de negarse la tutela solicitada porque el despido arbitrario merece debe impugnarse específicamente como uno fraudulento o incausado para obtener la tutela restitutoria? ¿Solo con el despido arbitrario puede obtener tutela resarcitoria (indemnización), y no el despido fraudulento o incausado?”, Tomando en consideración estas interrogantes se puede deducir que ante un despido arbitrario se denegará la tutela de reposición solicitada en caso del despido arbitrario, por lo que se va a disminuir el concepto del despido arbitrario, como aquel proceso donde se puede obtener la indemnización, vale considerar inclusive la verificación de la vulneración de los derechos fundamentales. Por otro lado si se limita la tutela resarcitoria (indemnización) sólo mediante la impugnación del despido por ser arbitrario, por ende no se puede obligar al trabajador prestar servicios donde la confianza y el buen clima laboral no sea buena por situación motivada por el empleador, es por ello que la indemnización no está en función al tipo de despido impugnado. Esta situación se considera similar cuando se tenga un despido con vicio de la voluntad, en la cual se califique como fraudulento, esto no implicaría negar el aspecto resarcitorio en favor del trabajador si éste lo reclama.

#### **4.2. DISCUSIÓN SOBRE LOS RESULTADOS QUE HAN SIDO OBTENIDOS DE ACUERDO A LA HIPÓTESIS PLANTEADA EN LA INVESTIGACIÓN**

De la muestra sometida a estudio que son las 30 resoluciones se ha podido considerar que el criterio de interpretación del despido arbitrario en los juzgados laborales de la zona

norte y zona sur del distrito judicial de Puno, se aprecia que se restringen la tutela restitutoria o resarcitoria del trabajador todo ello al considerar al despido arbitrario como el género y a los despidos fraudulento, incausado y nulo como las especies, dentro de ello se ha podido observar que el despido fraudulento es el que más se aplica de forma dolosa por el empleador, así mismo los juzgados laborales lo han considerado como una categoría de despido bajo supuestos taxativos, por otro lado sigue subsistiendo los criterios aplicados por los jueces laborales, en donde sí bien otorgan o deniegan la tutela restitutoria bajo el fundamento de la aplicación del despido fraudulento todo ello considerando los criterios contradictorios, por cuanto han venido evaluando en sus resoluciones la existencia de lesión de calidad de los derechos fundamentales como una situación falsa, así mismo vienen negando la tutela restitutoria, considerando los mismos hechos, siempre en cuando el despido arbitrario fuera en función a los supuestos narrados. Por otro lado también se tiene en las resoluciones acreditada el fraude que es el criterio que va a limitar la comprobación de la existencia de una falta grave para que se pueda otorgar la tutela restitutoria; en consecuencia se ha generando criterios poco predecibles para la afectación a la seguridad jurídica. Ante lo analizado de forma preliminar se puede considerar los siguiente:

1. Dentro de las resoluciones se ha podido acreditar que los jueces en su mayoría le dan una calificación (8 de 10 resoluciones) donde observan la demanda del despido porque existe deficiencia en cómo se plantea el petitorio de la demanda, todo esto bajo un criterio restringido sobre la aplicación del despido fraudulento por ser la más común, asimismo consideran a este despido como vulneración de derechos fundamentales del trabajador que no han sido observados por la jurisprudencia desarrollada por el Tribunal Constitucional, así como la Corte Suprema de justicia. Dentro de este contexto estas resoluciones analizadas manifiestan lo siguiente: \*Ordenan precisar el supuesto de despido fraudulento sin considerar que la reposición es la pretensión establecida por la Nueva Ley Procesal del Trabajo como consecuencia de la existencia de un despido

arbitrario o con vulneración de derechos fundamentales, como es el despido fraudulento, el cual al ser inconstitucional está viciado de nulidad". Por otro lado estos juzgados no admiten considerar que el actor pretenda la declaración de la nulidad, ineficacia, inaplicabilidad, del despido que da razón el documento que se le cursa al trabajador, esto porque permiten generar la independencia de la pretensión de reposición. Por último, hemos podido observar que en las resoluciones se excluye la tutela restitutoria cuando el demandante interponga su demanda como despido arbitrario o en su defecto se haya solicitando la nulidad de dos tipos de despido, el cual contraviene el escenario de la jurisprudencia para con el reconocimiento de la reposición cuando se haya producido un despido arbitrario dentro de la especie del despido fraudulento, en consecuencia los jueces laborales están limitándose en observar el petitorio por el tipo de despido impugnado todo ello sin evaluar los fundamentos de hecho y de derecho que vienen sustentando la pretensión.

2. Dentro de las sentencias que pusieron fin a cada uno de los procesos por despido arbitrario se tiene solo a dos resoluciones donde los jueces han evaluado la existencia de un fraude o en su defecto en famoso animo perverso en el despido fraudulento (arbitrario) el cual demanda el trabajador, por lo tanto de la revisión se ha podido observar que los juzgados laborales, en su mayoría adoptan un criterio interpretativo restringido en merito al reconocimiento del despido fraudulento considerando para ello lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional STC 00976-2001-AA/TC donde manifiesta lo siguiente: "Declaran infundada la demanda de despido fraudulento porque el supuesto de despido fraudulento por vicio de tipicidad sancionatoria, o razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, por no ser hechos inexistentes o "falsos"; sin considerar que el Tribunal Constitucional en la STC 0976-2001-AA/TC justifica la reposición en estos supuestos al no existir realmente causa justa de despido conforme a ley o los hechos no revisten trascendencia o gravedad; y por otro lado que es precisamente el vicio en la

tipicidad como en la causalidad del despido los antecedentes jurisprudenciales a la creación del despido fraudulento, y por otro lado, existen diversa jurisprudencia donde se repone al trabajador ante la lesión del debido proceso sustantivo como otros derechos fundamentales del trabajador mediante la aplicación del despido fraudulento”; Por último debemos de considerar los jueces se han venido limitando en declarar las pretensiones en fundada e infundada la demanda sabiendo si se ha determinado o no la comprobación de la causa justa, cabe resaltar que vienen omitiendo en señalar las características del despido fraudulento (arbitrario), bajo los supuestos que se considera en el artículo 34 de la LPCL (“injustificado” o “arbitrario”) donde de forma paralela se restringe a la tutela restitutoria.

3. Por otro lado de las resoluciones analizadas ninguna de ellas analiza las características del despido arbitrario (despido fraudulento) en razón del ánimo perverso, fraude en la ley, engaño o la mala fe del empleador; ya que existen criterios que aplica al despido fraudulento, si se llega a comprobar si se ha producido con causa justa de despido o que no revisten gravedad cada una de las situaciones imputadas por el demandante, o en su defecto el despido es desproporcionado, para ello los jueces vienen manejando el criterio de exclusión de la evaluación de la razonabilidad y proporcionalidad en el hecho del despido.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Al concluir la investigación que hemos realizado podemos concluir que un buen número de resoluciones en materia laboral en razón al despido arbitrario se vienen dando en función a una interpretación de mera comprobación de “hechos falsos”, que son inexistentes imaginarios, bajo una situación intimidatoria, donde prima el vicio de la voluntad también llamada la famosa fabricación de pruebas, todo ello como si fueran hechos notorios dentro del despido arbitrario. Es por eso que se hace necesario revisar la jurisprudencia constitucional sobre el contenido esencial del derecho al trabajo, los alcances de una adecuada protección contra el despido arbitrario, para que no se tenga la interdicción de la arbitrariedad en las relaciones laborales.

**SEGUNDA:** Por otro lado los juzgados vienen considerando los criterios de la Corte Suprema justicia sobre la aplicación de los principios de la Nueva Ley Procesal de Trabajo para poder calificar al despido arbitrario bajo una pretensión de reposición. Es por ello que resulta necesario, para el juez laboral no abdique su función de guardián de los derechos fundamentales del trabajador, es por ello que vienen aplicando un criterio amplio del despido arbitrario donde se analiza la jurisprudencia constitucional sobre el contenido esencial del derecho al trabajo, todo ello para alcanzar la adecuada

protección contra el poder abusivo del empleador frente al trabajador.

**TERCERA:** A la vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo lo que se trata de evitar por parte de los juzgados laborales es la interdicción de la arbitrariedad en la relación laboral, esto cuando se produce un despido arbitrario; es por ello que los jueces vienen aplicando criterios emanados por la Corte Suprema de Justicia, donde manda a que se aplique cada uno de los principios de la Ley Procesal, ante una demanda por despido arbitrario donde se tenga como pretensión la reposición del trabajador, por lo tanto los juzgados no tienen limitación a la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador, pero cabe manifestar que los jueces no deben de generar confusión en los trabajadores sobre la forma cómo deben de adecuar su pretensión.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERO:** Se recomienda desarrollar de forma urgente la revisión para determinar un consenso entre los criterios en razón a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, así como de la Corte Suprema de Justicia para unificar los criterios para el pronunciamiento de los jueces laborales en sus sentencias, donde se ventilan proceso en materia a los despidos arbitrarios.

**SEGUNDO:** Dentro de la Corte Superior de Justicia de Puno se recomienda someter a discusión dentro del más breve tiempo posible sobre el tratamiento normativo, jurisprudencial que se le viene dando al despido arbitrario, todo ello para poder crear uniformidad en sus sentencia y su razón decisoria, todo ello con la finalidad de que los trabajadores que hayan sido despedidos arbitrariamente y busquen tutela jurisdiccional no caigan desprotegidos frente al empleador.

**TERCERO:** Al colegio de Abogados de la Región Puno a brindar capacitación técnico, normativo y jurisprudencial en temas relacionados al despido arbitrario a los abogados para que puedan orientar sus pretensiones de forma correcta a fin de no generar indefensión para con sus patrocinados.

**BIBLIOGRAFÍA**

- AELE EDITORIAL. La extinción de la relación laboral. Lima. Cuarta Edición. 2010.
- BLANCAS BUSTAMANTE, CARLOS. El despido en el derecho laboral peruano. Lima: Jurista Editores, 2013.
- Bravo, M. (Agosto de 2012). Análisis Jurídico de los Trabajadores de Confianza de la Ley Federal del Trabajo . Análisis Jurídico de los Trabajadores de Confianza de la Ley Federal del Trabajo . Aragon, México: Universidad Nacional Autónoma de México .
- DE LAMA LAURA, MANUEL GONZALO Causales de despido en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Lima: Gaceta Jurídica, 2015.
- DE LA CRUZ CARPIO, MARLON HUMBERTO. "El despido laboral" Despido nulo, arbitrario, incausado y fraudulento. GACETA JURÍDICA S.A. 2014.
- Estela, J. (2016). El Personal de Confianza en la Administración Pública, su Competitividad y el Aparente Desamparo Laboral como Gestor Social. Lambayeque: Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo".
- FERRO DELGADO, VÍCTOR. La protección del despido en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. En: Derecho PUCP / Pontificia Universidad Católica del Perú -- No. 68 (2012)
- Ferro, V. (2012). El despido arbitrario en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Revista Derecho PUCP. Obtenido de [revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2843](http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2843)
- FITA ORTEGA, FERNANDO. La ineptitud como causa de Extinción del contrato de trabajo. Valencia: Tirant lo Blanch, 1997.
- GARCÍA MANRIQUE, ÁLVARO; DE LAMA LAURA, MANUEL; BRINGAS DÍAZ, GIANFRANCO; Y QUIRÓZ, LUIS ENRIQUE. Manual sobre faltas disciplinarias laborales: faltas graves que justifican. Lima. Gaceta Jurídica, 2013.

- GUTARRA, EDWIN FIGUEROA. Un estudio constitucional del despido arbitrario. Estudio constitucional comparado y jurisprudencial. Editorial San Marcos, Lima, 2009.
- Gomez Rojas, T. (2018). La Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza del Régimen Privado en la Jurisprudencia Nacional. (tesis para título profesional). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34639>
- GORELLI HERNÁNDEZ, JUAN. El coste Económico del despido o el precio de la arbitrariedad. España. 2010
- Marceth, Marcela y Bogantes, Gerardo. (2006). La Pérdida de Confianza como causal de Despido en el Régimen Jurídico Laboral Costarricense: Análisis Doctrinario y Jurisprudencial. San José: Universidad Estatal a Distancia.
- MORENO, ABDON PEDRAJAS. Despido y DD.FF. Estudios especial de la Presunción de inocencia. Editorial Trotta S.A. Madrid. 1992
- NAVARRO NIETO, FEDERICO y SAEZ LARA, CARMEN. La flexibilidad en la nueva relación de trabajo. Consejo General P.J. Madrid. 1992.
- Rivas, J. (2008). Análisis Jurídico de la Falta de una Regulación Específica del Sujeto de Trabajo Denominado Trabajador de Confianza en la Legislación Guatemalteca. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- RUBIO DE MEDINA, MARIA DOLORES. El despido disciplinario. Editorial Bosch. S.A. Barcelona. 2000
- Toyama, J. (2011). Derecho Individual del Trabajo. Surquillo - Lima - Perú: El Búho E.I.R.L.
- Toyama, J. (2015). El Derecho Individual del Trabajo en el Perú, un Enfóque Teórico Práctico. Surquillo - Lima - Perú: Gaceta Jurídica.
- Toyama, Jorge y Merzthal, Marilú. (13 de Mayo de 2014). Reflexiones sobre el Tratamiento Jurisprudencial del Personal y de Confianza . Obtenido de

Reflexiones sobre el Tratamiento Jurisprudencial del Personal y de Confianza :

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/download/10851/11357>

VALDERRAMA, LUIS RICARDO y TOVALINO CASTRO, FIORELLA. Despido arbitrario: nuevos criterios jurisprudenciales sobre su calificación. Lima: Gaceta Jurídica, 2014.

Zaga, Miriam y Chayña, Iris. (29 de Noviembre de 2017). Análisis de la Pérdida de Confianza como Causal Despido en la Relación Laboral en el Perú. Puno: Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

Zapata, D. (2018). La Evolución dela Protección frente al Despido de los Trabajadores de Confianza a propósito de la Casación Laboral N° 18450-2015. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

**ANEXOS**

Anexo 01: Ficha bibliográfica.

<b><u>FICHA BIBLIOGRÁFICA</u></b>	
<b>Libro:</b>	.....
<b>Autor:</b>	.....
<b>Edición:</b>	.....
<b>Publicación:</b>	.....
<b>Editorial:</b>	.....
<b>Año:</b>	.....
<b>Páginas:</b>	.....
<b>Volumen:</b>	.....

Anexo 02: Fichas textuales.

FICHAS TEXTUALES

<b>Autoría:</b> .....	<b>Editorial:</b> .....
<b>Título:</b> .....	<b>Ciudad/País:</b> .....
<b>Año:</b> .....	
<b>Resumen del contenido:</b> ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....	
<b>Número de edición:</b> .....	

**Anexo 03:** Ficha de análisis de contenido de sentencia.

**FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE LOS EXPEDIENTES QUE EXISTEN AL INTERIOR DEL JUZGADO LABORAL DEL DISTRITO JUDICIAL DE PUNO**

**A.DATOS GENERALES**

Distrito/Juzgado: \_\_\_\_\_

Análisis del expediente n°: \_\_\_\_\_

Observador: \_\_\_\_\_

Indicaciones: Marcar con un aspa (x) si considera que aplica, exprese desde su punto de vista. No dejar ítems sin marcar.

**B. DATOS ESPECÍFICOS**

Expediente Nro.:	
Juzgado:	
Materia:	
Demandante:	
Demandado.:	

**C. DIMENSIONES E INDICADORES DE CRITERIO DE INTERPRETACIÓN DEL DESPIDO ARBITRARIO EN LA JURISPRUDENCIA Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.**

1. Interpretación del despido arbitrario según la jurisprudencia.

Número de demandas, sentencias por despido arbitrario.	
Con sentencia	
En proceso	
En proceso la demanda	

2. Tutela de los derechos del trabajador.

Tutela de derechos del trabajador	
Si tutela los derecho	
No tutela los derechos.	

Anexo 04: Matriz de consistencia.

<u>Problemas de la investigación</u>	<u>Objetivos de la investigación</u>	<u>Hipótesis para la investigación</u>	<u>Variable</u>	<u>Dimensión</u>	<u>Indicador</u>	<u>Instrumento</u>
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es el juicio de interpretación en la jurisprudencia peruana en la concepción de despido arbitrario dentro del régimen laboral privado a fin de obtener una adecuada tutela jurídica en el proceso de impugnación?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar cuál es el juicio de interpretación en la jurisprudencia peruana en la concepción de despido arbitrario dentro del régimen laboral privado a fin de obtener una adecuada tutela jurídica en el proceso de impugnación.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> A falta de una interpretación adecuada de la jurisprudencia peruana sobre el despido arbitrario dentro del régimen laboral privado es probable que no se tenga una adecuada tutela jurídica dentro de los procesos de impugnación.</p>	<p><b>Variable independiente</b> Criterio de interpretación del despido arbitrario en la jurisprudencia.</p>	<p>Interpretación del despido arbitrario según la jurisprudencia.</p>	<p>Criterio de interpretación del despido arbitrario. Conceptualización del despido arbitrario. Problemas en la aplicación de la jurisprudencia laboral. Criterios de solución para los despidos arbitrarios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La ficha de observación de los expedientes judiciales.</li> <li>- Ficha bibliográfica.</li> <li>- Las fichas textuales.</li> </ul>
<p><b>Problema específico</b> ¿Es correcta la interpretación en la jurisprudencia peruana sobre el despido arbitrario dentro del régimen laboral privado en el Distrito Judicial de Puno - 2021? ¿Es efectiva la tutela jurisdiccional que efectúa el poder judicial dentro del proceso de impugnación del despido arbitrario en el Distrito Judicial de Puno - 2021?</p>	<p><b>Objetivo específico</b> - Precisar si es correcta la interpretación en la jurisprudencia peruana sobre el despido arbitrario dentro del régimen laboral privado en el Distrito Judicial de Puno - 2021. - Establecer si es efectiva la tutela jurisdiccional que efectúa el poder judicial dentro del proceso de impugnación del despido arbitrario en el Distrito Judicial de Puno - 2021.</p>	<p><b>Hipótesis específica</b> A consecuencia de la incorrecta interpretación de la jurisprudencia peruana sobre el despido arbitrario dentro del régimen laboral privado se viene afectando la adecuada protección legal de los trabajadores en los procesos de impugnación. - Como consecuencia de la falta de tutela jurisdiccional por parte del poder judicial en los casos de impugnación de despidos arbitrarios dentro del régimen laboral privado se viene afectando los derechos laborales de los trabajadores.</p>	<p><b>Variable dependiente</b> Vulneración de los derechos laborales</p>	<p>Tutela de los derechos del trabajador.</p>	<p>Sistema de protección contra el despido arbitrario. Problemas en la tutela de los derechos del trabajador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La ficha de observación de los expedientes judiciales.</li> <li>- Ficha bibliográfica.</li> <li>- Las fichas textuales.</li> </ul>