

EL DESPIDO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA



ANTECEDENTES

CONSTITUCIÓN DE 1979

□ Artículo 48°

“El Estado reconoce el derecho a la estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa justa, señala en la ley y debidamente comprobada”

CONSTITUCIÓN DE 1993

□ Artículo 22°

“El trabajo es un deber y un derecho”

□ Artículo 27°

“La ley otorgará al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”

EL DESPIDO

El despido es la decisión unilateral del empleador de extinguir la relación laboral. Dicha decisión sólo es válida si se motiva en una causa prevista en la ley (falta grave) y debidamente comprobada, para lo cual es necesario otorgar al trabajador el derecho de defensa (preaviso).

CARACTERÍSTICAS DEL DESPIDO

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

TIPOS DE DESPIDO

LEGISLACIÓN LABORAL

- ❑ DESPIDO ARBITRARIO
- ❑ DESPIDO NULO
- ❑ DESPIDO INDIRECTO
- ❑ DESPIDO JUSTIFICADO O LEGAL:
 - ▮ CAPACIDAD DEL TRABAJADOR
 - ▮ CONDUCTA DEL TRABAJADOR

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- ❑ DESPIDO INCAUSADO
- ❑ DESPIDO FRAUDULENTO
- ❑ DESPIDO REPRESALIA
- ❑ DESPIDO POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

TIPOS DE DESPIDO

(SEGÚN NUESTRA LEGISLACION LABORAL)



DESPIDO ARBITRARIO

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

También es definido como: “El despido arbitrario es aquel que se produce al cesar a un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa o porque no se pudo demostrar esta en juicio.

En estos casos el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido, debido a que el empleador ha resuelto el contrato de trabajo de manera unilateral.

DESPIDO ARBITRARIO



El empleador deberá pagar una indemnización que es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones, las fracciones se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda, su abono procede superado el período de prueba.

La indemnización por despido arbitrario deberá abonarse dentro de las 48 horas de producido el cese, de no ser así se devengara intereses con la tasa legal laboral fijada por el Banco Central de Reserva del Perú.

DESPIDO NULO

El despido nulo o nulidad de despido, es el acto por el cual el empleador cesa a un trabajador por motivos discriminatorios.

Si el trabajador interpone demanda judicial de nulidad del despido y ésta es declarada fundada, éste tiene derecho a la reposición en su puesto de trabajo y al pago de las remuneraciones dejadas de percibir, salvo que opte por una indemnización por despido.

Por la naturaleza de la vulneración de un derecho fundamental, el trabajador tiene derecho a la reposición o readmisión en el empleo.

DESPIDO NULO

Las siguientes causales de despido nulo o nulidad de despido:

- La afiliación aun sindicato o la participación en actividades sindicales.
- Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.
- Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el artículo 25° literal f) del Decreto Legislativo N° 728.
- La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto.
- Despedir a un trabajador portado del VIH sida.

DESPIDO INDIRECTO

El despido indirecto o actos de hostilidad, son actos u omisiones realizados por el empleador o sus representantes que molestan o incomodan al trabajador, tales actos constituyen faltas del empleador, y tienen como objetivo, la renuncia del trabajador, aunque en algunos casos su fin es obtener algún favor o ventaja en perjuicio del trabajador, que atenta contra su moral, dignidad, economía, etc.

DESPIDO INDIRECTO

Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.
- La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría.
- El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios con el propósito de ocasionarle perjuicio.
- La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida o la salud del trabajador.
- El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.
- Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma y los actos contra la moral y todos aquellos que

DESPIDO JUSTIFICADO O LEGAL

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

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

DESPIDO JUSTIFICADO O LEGAL

Las causa justa puede estar relacionada con:

□ **LA CAPACIDAD DEL TRABAJADOR**

- El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida determinante para el desempeño de sus tareas.
- El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares.
- La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley ó cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes

DESPIDO JUSTIFICADO O LEGAL

Las causa justa puede estar relacionada con:

□ **LA CONDUCTA DEL TRABAJADOR**

□ ***La comisión de falta grave.***

- El incumplimiento de las obligaciones de trabajo.
- La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores.
- La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o su mal uso.
- El uso o entrega a terceros de información reservada.
- La concurrencia en estado de embriaguez, drogadicción o uso de sustancias estupefacientes.
- Los actos de violencia, indisciplina, injuria y faltamiento verbal o escrito en agravio del empleador o trabajadores.
- El daño intencional a las instalaciones, obras, maquinarias, documentos, etc. de la empresa.
- El abandono de trabajo.
- El Hostigamiento sexual.
- La condena penal por delito doloso

DESPIDO JUSTIFICADO O LEGAL

Las causa justa puede estar relacionada con:

□ **LA CONDUCTA DEL TRABAJADOR**

▮ ***La condena penal por delito doloso.***

- Solo basta que la sentencia condenatoria por delito doloso quede firme, sin que se requiera de privación de la libertad.

▮ ***La inhabilitación del trabajador.***

- Es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un periodo de tres meses o más.

TIPOS DE DESPIDO

(SEGÚN EL TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL)



DESPIDO INCAUSADO

El despido incausado se produce cuando se despide al trabajador, de forma verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. (STC N° 976-2001-AA/TC). Al respecto, BLANCAS, señala que “*el despido ad nūtum o incausado, se entiende a aquel en el cual la sola expresión de voluntad del empleador es considerada suficiente para extinguir la relación laboral*”

El despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador esté fundamentada en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y comprobada debidamente en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que otorga el derecho fundamental al

DESPIDO FRAUDULENTO

El despido fraudulento se produce cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, consecuentemente, de forma contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales; aunque se haya cumplido con la imputación de una causal y el procedimiento respectivo, tal como ocurre cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, también, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, o se extingue la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la "fabricación de pruebas".

DESPIDO REPRESALÍA

Es el despido que se produce como consecuencia de que el trabajador por haber intervenido o participado en un proceso administrativo o judicial que el empleador considera ha ido en contra de sus intereses como un acto de venganza o represalia, frente a ello procede a despedir al trabajador y poner fin al vínculo laboral, en ese sentido la posición del Tribunal Constitucional es de que se proteja al trabajador frente a cualquier aptitud hostil o intimidatoria del empleador ante la legítima intervención o participación del trabajador en un proceso administrativo o judicial por ende un comportamiento de represión por parte de la empleadora deberá ser resarcida con la reposición del trabajador.

DESPIDO CON VULNERACION DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

Este despido se produce como consecuencia de la vulneración de un derecho fundamental o constitucional del trabajador enmarcándose dentro de aquellos derechos que están contenidos en el texto constitucional y que han sido elevados a jerarquía constitucional y que no han sido reconocidos taxativamente como causales de despido nulo por parte del TUO del Decreto Legislativo N° 728-IPCL- Decreto Supremo N° 003-97-TR El criterio esbozado por el TC se centra en el hecho de que la precitada normatividad solo se limita a enunciar un número restringido de derechos fundamentales que pueden ser materia de un planteamiento de despido nulo o nulidad de despido, pero hay un amplio número de derechos fundamentales que no se han considerado y que

CONCLUSIONES

- El despido es consecuencia de un conflicto que se deriva de una relación laboral en la que el trabajador deja de prestar sus servicios por decisión unilateral del empleador.
- El despido presenta los siguientes caracteres: i) es un acto unilateral del empleador; ii) es un acto constitutivo; iii) es un acto recepticio; y, iv) es un acto que produce la extinción contractual.
- Tácitamente fluye de nuestra Constitución Política, que no existe estabilidad laboral absoluta.
- Que, según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, son básicamente 5) los tipos de despidos: i) El despido incausado; ii) El despido fraudulento; iii) El despido nulo; v) El despido colectivo; y vi) El despido con vulneración de derechos fundamentales.