

# El abc del Derecho

DOMINGO 29 de diciembre de 2019 | AÑO 1 | N° 05

De la Escuela de Altos Estudios Jurídicos **EGACAL**

Directora: ANA CALDERÓN SUMARRIVA

02

El Despido

03

El abecé:  
El Despido

04

05

Infografía:  
.: Tipología según el  
origen jurídico  
.: Consecuencias  
del Despido

06

.: Sentencias  
trotamundos:  
Suicidio laboral

.: Butaca Jurídica:  
Doce hombres sin  
piedad

07

.: El derecho es  
redondo: Los ricos  
también lloran... el  
despido

.: Gobierno del  
consumidor:  
El acceso a la  
información

.: Escriba bien doctor:  
Diplomados  
desplomados



# EL DESPIDO



# EL DESPIDO

## Una nueva lección



Ana Calderón Sumarriva

Directora de EGACAL  
 Doctora en Derecho por la  
 Universidad Nacional de Rosario  
 (Argentina)

### • La protección adecuada al trabajador contra el despido arbitrario

• El Estado reconoce los derechos de:

- Libertad sindical
- Negociación colectiva
- Huelga

• El derecho de los trabajadores de tener participación en las utilidades de la empresa

Sin embargo, el derecho al trabajo pertenece, junto al derecho a la salud, a la educación y otros, a los denominados "Derechos sociales, económicos y culturales", esto es, derechos programáticos o progresivos. A diferencia de los derechos civiles y políticos que el Estado los debe de garantizar en su totalidad desde que existen, los derechos sociales el Estado los garantiza de manera progresiva y según sus posibilidades.

A pesar que la Constitución Política dedica un importante espacio a los derechos laborales, siempre se necesita una ley de desarrollo constitucional. Una norma legal más específica y que desglose con mayor amplitud lo señalado en la norma máxima. Estas normas son muchas -lo cual no es un buen síntoma, pues dispersa y pone en riesgo la unidad y coherencia de la legislación laboral-, pero una de las más importantes es el TUO del Decreto Legislativo N° 728, Decreto Supremo N° 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) que entre otras cosas regula principalmente:

- La atención prioritaria que el Estado debe brindar a la madre, al menor y al impedido cuando despliegan un trabajo.
- La responsabilidad del Estado de promover un trabajo productivo y una educación para el trabajo.
- El respeto de la relación laboral por la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador.
- El derecho del trabajador a una remuneración equitativa y suficiente.
- El derecho a una remuneración mínima y a los beneficios sociales.
- El derecho a la jornada ordinaria de 8 horas de trabajo y al descanso semanal y anual.
- Los principios de la relación laboral:
  - No discriminación
  - Irrenunciabilidad de los derechos laborales
  - *Indubio pro operario* o la interpretación favorable al trabajador en caso de duda normativa

- El contrato de trabajo
    - El periodo de prueba
    - La suspensión del contrato de trabajo
    - **La extinción del contrato de trabajo**
      - Derechos del trabajador
      - Los trabajadores de dirección y de confianza
      - Cese colectivo
    - Los contratos de trabajo sujetos a modalidad
      - Contratos de naturaleza temporal
      - Contratos de naturaleza accidental
      - Contrato para obra y servicio
    - Capacitación Laboral y Productividad
- Como podemos ver, La LPCL

2. El derecho a no ser despedido sino por causa justa.

(...) cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado (...). En el segundo aspecto se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

En resumen:

- La Constitución reconoce al derecho al trabajo, entendido también según el

“El fenómeno del despido no está regulado de una manera directa en la Constitución Política del Perú. Se encuentra dentro del derecho al trabajo que nuestra Carta Magna regula entre los artículos 22° y 29°.”

regula el despido como una de las formas de extinción de la relación laboral. Por último, el Tribunal Constitucional a través de su jurisprudencia ha señalado que cuando el artículo 22° de la Constitución prescribe:

“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Debe entenderse lo siguiente:

“Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos.

1. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra,

Tribunal Constitucional, como el derecho a ser despedido sólo por causa justa.

- La Ley de Productividad y Competitividad Laboral reconoce el despido como una forma de extinción de la relación laboral, sólo en los casos y forma permitido por la Ley (Artículo 16° inciso g.)

Entonces, ¿La protección contra el despido se ha desarrollado de manera pacífica en nuestro país? La respuesta es un “no” rotundo. Nos explicamos:

El artículo 34° de la LPCL señala en su segundo párrafo

lo siguiente:

“(...) Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido (...)”.

Este precepto fue declarado inconstitucional por el supremo intérprete de la Constitución en la sentencia 1124-2001-AA/TC caso Telefónica y Fetratel del 11 de julio del 2002:

“Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este Tribunal, por las siguientes razones:

Es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34°, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional (...). Y concluye:

“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. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determinara libremente el trabajador (...)”.

Así de apasionante e interesante es el tema del despido. Por su acogida a este suplemento quincenal, EGACAL y el diario EXPRESO le dicen:

**i Muchas gracias!**



# El Abecé EL DESPIDO

## 1. ¿Qué es el despido?

Es una de las formas en que finaliza la relación laboral. Se caracteriza porque es una decisión unilateral, receptivo y constitutivo. Según el motivo se puede determinar el tipo de despido.

## 2. ¿Qué otras formas de extinción de la relación laboral existen?

Además del despido son formas de la extinción de la relación laboral:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;

- e) La invalidez absoluta permanente;
- f) La jubilación;
- g) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la Ley.

## 3. ¿Cuáles son las formas de despido?

Existen diversas clasificaciones, sin embargo según la doctrina son:

- o **Objetivo:** reducción por motivos económicos, de producción o estructurales. Igual, se debe justificar y acreditar esta situación.
- o **Disciplinario:** se considera que el trabajador no está cumpliendo con sus labores básicas y no sigue los parámetros disciplinarios de la empresa: tardanzas reiteradas o no seguir las normas de seguridad.
- o **Colectivo:** Por diversos motivos se cesa a un por-

centaje importante de trabajadores. Generalmente, produce una controversia que se judicializa.

Según la Ley y la Jurisprudencia Constitucional lo mostramos en los cuadros de la infografía de las páginas centrales.

## 4. Según la Ley, la única forma regular de despido es la justificada. ¿En qué consiste según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?

En el despido justificado, la causa debe estar relacionada con la capacidad o la conducta del trabaja-

dor y debe ser demostrada por el empleador.

Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

- a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros;
- b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
- c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, de-

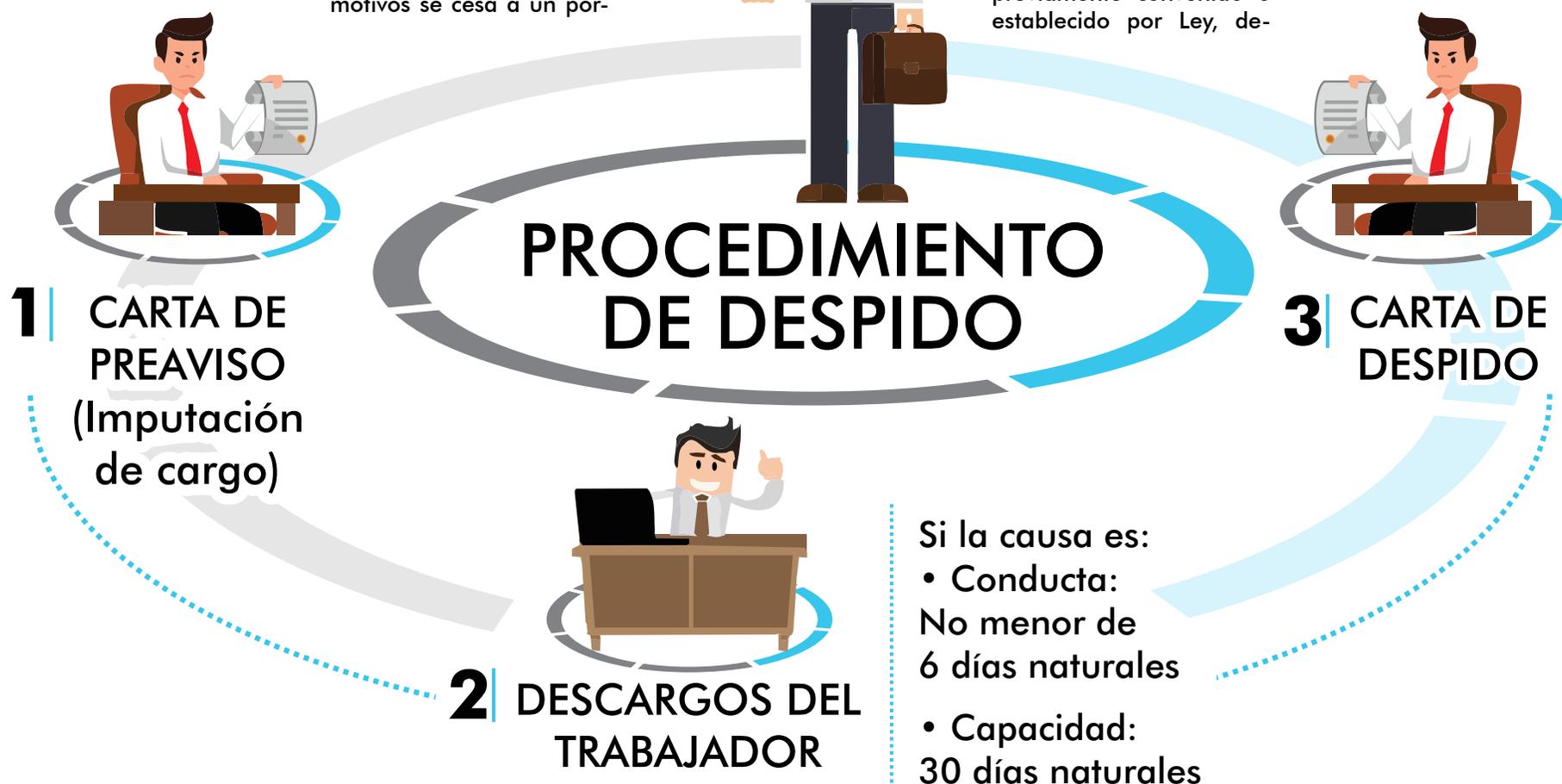
“Es una de las formas en que finaliza la relación laboral. Se caracteriza porque es una decisión unilateral, receptivo y constitutivo.”

terminantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave;
- b) La condena penal por delito doloso;
- c) La inhabilitación del trabajador.

## 5. ¿Cuál es el procedimiento para el despido?



# TIPOLOGÍA DE DESPIDO SE

- 1 JUSTIFICADO** (Art. 22° de la LPCL)  
 Cuando un trabajador ha incurrido en una causa justa relacionada con su conducta o con su capacidad.

- 2 ARBITRARIO** (Art. 34°, segundo párrafo de la LPCL)  
 Cuando no se imputa causa justa o habiéndose imputado no se demuestra en el proceso.



- 4 INDIRECTO** (Art. 30° de la LPCL)  
 Cuando el empleador realiza actos de hostilidad contra el trabajador.

- 3 NULO** (Art. 29° de la LPCL)  
 Cuando la causa o razón determinante, es contraria al ordenamiento legal ya sea de carácter discriminatorio o de reacción

## CONSECUENCIAS DEL DESPIDO

### 1 JUSTIFICADO

Remuneraciones y beneficios sociales



### 2 ARBITRARIO

Indemnización



### 3 NULO

Reposición y pago de remuneraciones



# GÚN SU ORIGEN JURÍDICO

Infografía jurídica



## 1 INCAUSADO

Se despide al trabajador sin expresarle causa alguna, derivada de la conducta o la labor que la justifique.



## 2 FRAUDULENTO

Se despide al trabajador imputándole hechos falsos por una causa no contemplada en la ley o fabricando medios de prueba con ánimo perverso del empleador.



# CONSTITUCIONAL

Jurisprudencia del Tribunal Constitucional

## 4 LESIVO al contenido esencial de un derecho fundamental



## 3 NULO

Cuando la causa o razón determinante, es contraria al ordenamiento legal ya sea de carácter discriminatorio o de reacción



# (Protección en el proceso laboral)

## 4 INDIRECTO

Indemnización



## 5 INCAUSADO

Reposición



## 6 FRAUDULENTO

Reposición





## Sentencias trotamundos

El 27 de junio de 2013 en España, Francisco, un trabajador de la Empresa CAJAMAR, tuvo un conflicto con un cliente marroquí respecto al ingreso de su dinero. Luego del altercado, el cliente se retiró. Ese mismo día el cliente regresó insultando a Francisco. Éste le comunica que su problema estaba solucionado e indicándole que si volvía a insultarlo, llamaría a la policía.

La directora de la sucursal hace ingresar al trabajador a su oficina ya que esta-

ba muy alterado, nervioso, sudando, dando golpes en la mesa. Después que Francisco sale de la oficina, una compañera le pide que vaya al archivo a calmarse. Después de dos minutos, el trabajador solicitó permiso para salir a la calle. No lo hizo. Se dirigió más bien a la azotea del edificio, precipitándose al vacío.

La esposa del trabajador demandó -en materia de seguridad social-

## "Suicidio laboral"

a MUPRESA, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social, y la empresa CAJAMAR. El Juzgado de lo Social -el 04.12.17- estima la demanda. MUPRESA y CAJAMAR impugnan la decisión siendo resuelta por la Sala de lo Social -el

10.01.19- confirmando la decisión impugnada: La decisión del trabajador era responsabilidad del empleador.

« (...) al no constar la existencia de un diagnóstico de enfermedad mental previo, (...), al estar acreditado que el brote psicótico que dio lugar a que el demandante se arrojará al vacío, debutó casi sin solución de continuidad a la probada existencia de una situación de conflicto laboral previo al momento del suicidio que fue la discusión y enfrentamiento con el cliente y la situación de estrés que le provocó, acontecida en tiempo y lugar de trabajo.

(...) no habiéndose probado por los recurrentes, que las causas reales del suicidio no estaban relacionadas con el desempeño del trabajo, (...), algún elemento o circunstancia revelador de antecedentes de anterior brote o de enfermedad mental previa al siniestro, ni de motivos ajenos al trabajo que le pudieran afectar mentalmente al punto que le pudiesen llevar a tomar aquella fatal decisión, se insiste, tal y como se adelantó, los recursos deben ser desestimados.»

Una jurisprudencia extranjera que sin lugar a dudas nos llama a la reflexión en el Derecho Laboral peruano.

Descargue la sentencia AQUÍ: <https://www.egacal.edu.pe/ckfinder/userfiles/files/Suicidio%20Laboral.pdf>



## Pupiletras legales

R Ñ P G R F V N Ñ N I N K W N  
X Z H I G V V O Q S O N P M O  
D L K O O H V I B I A O Ñ B I  
J T H Ñ T H P C C M O I G O C  
H G P K A A X A U I L C J D A  
O M I M R W R Z T Y A I O I N  
R D J H T E S I A I R S R P I  
A Y Q X N O M N E F O O N S D  
R K V U O G N M X G B P A E R  
I R M N C A V E A X A E D D O  
O E M U I P S D F O L R A K B  
R N K T E V S N F T K T R R U  
Z Q M A O Q V I N C U L O D S  
W K M L R R O D A J A B A R T  
A F L M V P R E S T A C I O N  
N H V Y S O W Y L D H N X X R  
V V A C A C I O N E S K C E S  
Q U H G Ñ E M P L E A D O R N

CONTRATO	JORNADA	REPOSICIÓN
DESPIDO	LABORAL	SUBORDINACIÓN
EMPLEADOR	PAGO	TRABAJADOR
HORARIO	PRESTACIÓN	VACACIONES
INDEMNIZACIÓN	REMUNERACIÓN	VÍNCULO

## Butaca jurídica



## "Doce hombres sin piedad"

Doce hombres sin piedad (Twelve Angry Men) es una obra del norteamericano Reginald

Rose creada para la televisión en 1954, para el teatro en 1955 y para el cine en 1957. La versión para la televisión española (Estudio 1) en 1973 estuvo bajo la dirección de Gustavo Pérez-Puig e interpretado por doce actores en el papel de los jurados N° 1 al N° 12. Esta versión española es la que recomendamos al final del artículo.

La historia está basada en doce jurados que se reúnen en una sala -después del juicio- para deliberar sobre la inocencia o culpabilidad de un joven acusado de apuñalar a su padre y matarlo. Doce hombres y sólo uno de ellos tiene la duda de que el acusado haya perpetrado el crimen. Antes de entrar a la sala para el debate respectivo el juez les dice lo siguiente: "(...)yo les invito a deliberar entre Uds. con honestidad y sin escrúpulos, si hay en sus espíritus una

duda en la culpabilidad del acusado una duda razonable deben dar un veredicto de inocencia (...)."

En nuestro proceso penal este término lo hallamos en el CPP de 2004, inciso 1, artículo II: "(...) En caso de duda sobre la responsabilidad penal debe resolverse a favor del imputado.", inciso 4, artículo VII: "(...) En caso de duda insalvable sobre la Ley aplicable debe estarse a lo más favorable al reo." Igualmente se halla contenido en el Principio del *In Dubio Pro Reo* según la Constitución, inciso 11 del artículo 139: "La aplicación de la ley más favorable al procesado en caso de duda o de conflicto entre leyes penales." La jurisprudencia señala (Cas. N° 389-2014, San Martín): "Mediante el citado principio [*In Dubio Pro Reo*] se busca garantizar la aplica-

ción del derecho penal sin contravención del derecho fundamental de la libertad personal. (...). En esa línea argumentativa es que existen sentencias absolutorias dictadas por duda razonable, pues pese a la existencia de elementos probatorios que acreditarían la configuración de un delito, no resultan suficientes para demostrar la responsabilidad penal del imputado, por tanto, al no existir certeza jurídica, se declara la absolución."

El acusado necesita una duda razonable para librarse de una condena. Pueden ser doce hombres o uno solo (juez) pero deben de razonar y motivar este salvavidas jurídico.

Vea este film completo en YouTube como: **Doce hombres sin piedad de ESTUDIO 1 (1973)**



## El derecho es redondo “Los ricos también lloran... el despido”

Es conocido que la actividad del planeta fútbol ha traspasado las fronteras del deporte y el espectáculo para convertirse en una de las importantes transnacionales económicas del mundo. La FIFA y todo el mundo empresarial que se mueve alrededor de esta actividad ha capitalizado al máximo las emociones y la pasión que origina el balón en movimiento y la lucha de veintidós hombres por un objetivo. Jorge Valdano sostiene que cuando un padre le compra una camiseta a su hijo no lo convierte en hincha, porque ya lo es, lo trans-

forma en un cliente de esta máquina productora de dinero. En ese orden de cosas, los principales protagonistas ganan sueldos que se mueven por la estratosfera. No sólo los futbolistas, sino también los entrenadores.

A propósito de estos últimos, los más destacados se han convertido en los últimos tiempos en referentes de liderazgo, manejo de grupo y revolucionarios de este deporte. Sin embargo, no dejen de ser mortales. Llámese como se llame, si no lo acompañan los resultados son despedidos. A veces con indemnizaciones que le aseguran la vida de hasta diez generaciones, empero no deja de ser un despido, un

drama humano. El caso del notable entrenador portugués José Mourinho es emblemático. Despedido del Manchester United inglés en la primer parte de este año, se le veía inquieto y hasta avergonzado por el despido. “Es su orgullo monumental”, señalaban algunos; “Lo han herido en su vanidad”, soltaban otros. Lo cierto es que más allá de la razón que sea, todo despido origina un dolor. El vacío de levantarse y no tener trabajo que realizar no conoce edades, ni billetes, ni condiciones personales. Golpea siempre fuerte. Hace una semana, tras el despido del rioplatense Mauricio

Pochettino, el Tottenham de Londres contrató al múltiple campeón, Mourinho. El luso no demoró en agradecer el tener trabajo. Y, Jürgen Klopp, el entrenador alemán actual campeón de clubes del mundo, le deseaba al argentino que pronto vuelva a “tener trabajo”. Podemos afirmar que, en materia de despido, los ricos también lloran.

respecto de los proveedores, entendiéndose que dicha desigualdad tiene lugar debido a que estos últimos tienen una mejor información respecto a los productos o servicios que se ofrecen en el mercado. Sin embargo, es importante añadir que es específicamente respecto a la **información relevante** que el consumidor tiene derecho de acceso, ya que ella es la que va a incidir en su decisión final. Qué duda cabe que la información omitida por las empresas sancionadas era relevante.

Algunos detalles finales:

- i) La denuncia que promovió el procedimiento mediante el cual Indecopi ejerció potestad sancionadora, fue formulada por asociaciones vinculadas a la defensa de los consumidores (Instituto del Derecho Ordenador del Mercado, Centro de Protección al Ciudadano Equidad y Asociación de Consumidores Indignados).
- ii) La denuncia se interpuso el 19 de enero de 2018, mientras que la resolución sancionadora es de fecha 26 de noviembre de este año, ello quiere decir que estamos frente a un procedimiento sumamente extenso (casi dos años en primera instancia), debiéndose considerar que dicho acto administrativo es impugnado en el plazo de quince días hábiles. Y,
- iii) Si bien tres de las sancionadas son empresas de telecomunicaciones, servicio regulado por el Osiptel (entidad que cuenta también con la potestad de resolver los reclamos de los usuarios), los reclamos respecto a equipos celulares y sus partes y/o accesorios son competencia del Indecopi.

¡Escriba bien, doctor...!



## Diplomados desplomados

La buena redacción jurídica no sólo pasa por cuestiones de forma, sino también de fondo. Es el valor agregado a la redacción general. La diferencia entre aquella y esta es el conocimiento del Derecho. No se trata solo de escribir bien, sino con solvencia profesional. Sino sería como ofrecer un medicamento con fecha de consumo vencida, pero vendido en un lindísimo envase.

Por ello, queremos detenernos en esta entrega en lo que se escribe en la sobreoferta académica que existe en el Derecho. En especial en los llamados “diplomados”. Lamentablemente, cada vez es más frecuente encontrar ofertas como “Diplomado en Derecho Civil & Procesal Civil” o “Diplomado en

“No se trata solo de escribir bien, sino con solvencia profesional.”

Derecho Laboral & Derecho Previsional” o, peor aún, “Diplomado en Código Procesal Penal & procesos Constitucionales”. Un despropósito. Una diplomatura técnicamente es una especialización. Y las especializaciones, por definición y sentido común, son focalizadas. Es imposible una especialización jurídica en el derecho material y su correspondiente derecho procesal o en dos materias diferentes. Máxime si se brindan bimestralmente. Ni una maestría bastaría para tal especialización. Descartamos que haya el ánimo de una publicidad engañosa. No es eso. Lo que hay es un desconocimiento mayúsculo de la capacitación jurídica en general y las diplomaturas en particular. Este tipo de eventos no solo debilitan la profesión, sino que conspiran contra su crecimiento y consolidación.



## Gobierno del consumidor

### “El acceso a la información”

El último 26 de noviembre la Comisión de Protección al Consumidor N° 2 del Indecopi sancionó a América Móvil Perú S.A.C., Telefónica del Perú S.A.C., Entel Perú S.A. y Tiendas Ishop del Perú S.A.C., por omitir información a los consumidores respecto a los problemas que las baterías de litio y la actualización del sistema operativo originarían en los equipos iPhone 6, iPhone 6s y iPhone SE, todo esto a pesar de que Apple Inc. comunicó dichos problemas en su página web. Este hecho

trae a la luz la vulneración de uno de los más importantes derechos que nuestro ordenamiento jurídico le reconoce a los consumidores: **el acceso a la información**. Dicho derecho es el primero que nuestra norma principal, La Constitución Política, incluye en su artículo 65°, además de su regulación legislativa a través del artículo 1.b) del Código de Protección y Defensa del Consumidor.

Este derecho se justifica en la premisa de que, inicialmente, los consumidores se encuentran en asimetría informativa

# CAPACITACIÓN JURÍDICA A TU MEDIDA



CURSO DE  
PREPARACIÓN  
PARA EL  
**EXAMEN  
DEL  
PROFA**

**6 y 9** Inicios:  
enero

CURSOS TALLERES  
**DESTREZAS  
FORENSES**

DESARROLLO DE PROYECTO DE TESIS  
REDACCIÓN & ORATORIA JURÍDICA

**11** Inicio:  
enero

CURSO TALLER  
**PRÁCTICA  
LEGAL**  
POR MÓDULOS

**13** Inicio:  
enero

**DIPLOMADOS  
TALLERES**  
DE ALTA ESPECIALIZACIÓN  
JURÍDICA

**14** Inicio:  
enero



GRATIS  
**Suscríbete**  
A NUESTROS  
CANALES VIRTUALES

(Activa la CAMPANITA para recibir notificación de nuevos videos)



LUCES, CÁMARA...  
DERECHO

CON ANA CALDERÓN SUMARRIVA

DERECHO PENAL



Con Guido Aguila Grados

**Tribuna  
Constitucional**

DERECHO CONSTITUCIONAL

[www.egacal.edu.pe](http://www.egacal.edu.pe)

Trinidad Morán 281 - Lince

Central: 4410284