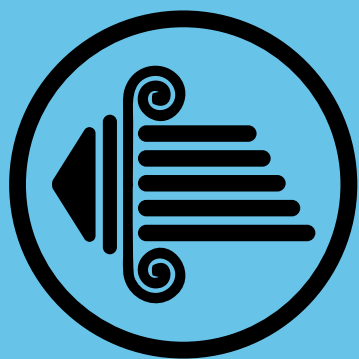


El abc del Derecho

DOMINGO 15 de diciembre de 2024 | AÑO 5 | N° 127

Egacal
Escuela de Derecho

Directora: ANA CALDERÓN SUMARRIVA



Páginas 02 • 03

.. Una nueva lección

.. El abecé de ...

Páginas 04 • 05

.. Infografía

Página 06

.. Sentencias
trotamundos

.. Butaca Jurídica

.. Pupiletras legal

Página 07

.. Prueba tus
conocimientos

.. Gobierno del
consumidor

.. ¡Escriba bien,
doctor...!



LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO



Ana Calderón Sumarriva

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



Una nueva lección

LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La extinción del contrato de trabajo supone la ruptura definitiva del vínculo obligacional entre trabajador y empleador. Al terminar la relación cesa la obligación de este último de seguir abonando la remuneración, así como cesa la obligación del trabajador de seguir prestando sus servicios.

Son muchas las causas de extinción del contrato que el legislador peruano ha previsto; en casi todas ellas existe un hecho externo a la voluntad de las partes o un acuerdo conjunto de las mismas que permite la terminación del contrato. De esta forma, ya sea que se trate del acuerdo al que pueden arribar las partes o a circunstancias ajenas a ambos que llevan al fin de la relación laboral, es preciso que se sepa el origen del cese de las obligaciones entre ambos.

En la medida que nos encontramos ante los supuestos de posibles arbitrariedades por parte de los empleadores para deshacerse de trabajadores bajo ciertas condiciones, es que tanto la ley como la jurisprudencia han tratado permanentemente de encontrar los elementos de causa y procedimiento como los más relevantes para el análisis del despido. Si bien es cierto no se puede postular actualmente la inamovilidad absoluta de un trabajador de un puesto de trabajo tampoco se trata de ir al extremo opuesto para permitir que las necesidades económicas de las empresas permitan que se prescindan de los trabajadores sin razones justificadas, lo que implicaría la desprotección del menos favorecido en este tipo de relación.

En este contexto, es preferible que tenga plena vigencia la técnica de la ponderación de intereses con la finalidad de evitar actuaciones empresariales abusivas, pero de ninguna manera tampoco permitir la perpetuidad de algún trabajador allí donde ya no puede rendir ni para él ni para la empresa ni para la sociedad.

El Abecé de

LAS CLASES DE DESPIDO

El despido es una forma de extinción de la relación laboral por decisión del empleador.



El artículo 27° de la Constitución señala que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.



Según el Decreto Legislativo N° 728 hay dos clases de despido:

1. Despido arbitrario

Puede ser: incausado, cuando el empleador no justifica el motivo del despido y el injustificado, el cual tiene un supuesto motivo, pero no se prueba en el proceso judicial., Este tipo de despido fue reconocido durante el desarrollo sobre la protección contra el despido arbitrario en el caso Telefónica (Sindicato unitario de trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y FETRATEL) recaído en el Expediente 1124-2002-AA/TC.

2. Despido nulo

Vulnera derechos fundamentales, tales como la igualdad, la libertad sindical y la tutela jurisdiccional efectiva.



Asimismo, mediante la sentencia recaída en el Expediente 976-2001-AA/TC (caso denominado Llanos Huasco), el Tribunal Constitucional consideró necesario aclarar que existe un tipo de despido distinto al arbitrario y el nulo: **el despido fraudulento**.

Tiene lugar cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal.

CAUSAS DEL DESPIDO

En el caso de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

- ⦿ Deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevinidas que impiden el desempeño de las tareas.
- ⦿ El rendimiento deficiente relacionado 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, determinantes de la relación laboral.

1 Relacionadas a la capacidad del trabajador



- ⦿ Comisión de falta grave.
- ⦿ Condena penal por delito doloso.
- ⦿ Inhabilitación del trabajador (más de 3 meses).



2 Relacionados a la conducta del trabajador



- ⦿ Incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.
- ⦿ Reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores.
- ⦿ Reiterada paralización intempestiva de labores.
- ⦿ Apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia.

3 Son supuestos de falta grave, entre otros...





Infografía
jurídica

CAUSALES DE EXTINCIÓN



Pa
pa

Renuncia

- El trabajador decide voluntariamente, indicando cuánto tiempo de preaviso.
- Debe comunicarlo al empleador con una anticipación.
- Puede solicitar una exoneración de responsabilidad, especificar la causa y el momento de la renuncia.

Despido

- Es la causal más común de extinción de un contrato de trabajo.
- Se refiere a la decisión unilateral del empleador de finalizar la relación laboral, con un preaviso específico.
- Restringida por el nivel de estabilidad laboral, con excepciones en ciertas situaciones jurídicas.
- El nivel de estabilidad laboral depende del tipo de contrato y del ordenamiento jurídico.
- Supone la extinción unilateral de la relación de trabajo por parte del empleador.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO



I Por una de las partes laborales

El trabajador ejerce su libertad de elegir o no desea trabajar.

El trabajador comunica su decisión por escrito al empleador con un preaviso de al menos treinta días de anticipación.

El empleador, también por escrito, la acepta o no, indicando el plazo de preaviso y la fecha de su cese.

El preaviso es el más relevante.

El trabajador tiene la facultad del empleador para la extinción de la relación laboral con un trabajador.

Por la garantía de estabilidad laboral, se debe limitar el despido a causas justificadas.

La protección frente a despidos injustificados dependerá del modelo de contrato laboral establecido en cada país.

En caso de extinción de causales, no se trata de la sola voluntad del

II Por voluntad de ambas partes laborales

Acuerdo mutuo

- ◉ Cuando el trabajador y el empleador deciden terminar la relación laboral de común acuerdo.
- ◉ Debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales.

Vencimiento del plazo en contratos temporales

- ◉ Cuando las partes celebran un contrato de trabajo con fecha límite.
- ◉ Ocurre al finalizar el plazo acordado, la obra o servicio específico, o al cumplirse la condición resolutoria.



III Por causas ajenas a la voluntad de las partes

Jubilación

- ◉ Es la terminación de la relación laboral debido a la edad del trabajador.
- ◉ Puede ser voluntaria y obligatoria (por mandato legal o por decisión del trabajador).

Invalidez absoluta permanente

- ◉ Incapacidad del trabajador generada por la afectación producida por una enfermedad o por haber acontecido algún accidente que le impide continuar las labores ordinarias para las que fue contratado.

Fallecimiento del trabajador o del empleador (persona natural)

- ◉ Ocurre cuando hay fallecimiento del trabajador, ya que el contrato laboral está vinculado a la persona.
- ◉ En el caso del empleador persona natural, la relación laboral puede mantenerse si se acuerda por escrito con los herederos, por un período que no exceda un año, hasta la liquidación del negocio.



Sentencias trotamundos Bandera LGTBI

En España, la representación procesal de la Asociación de Abogados Cristianos interpuso recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Valladolid contra la actuación por vía de hecho llevada a cabo por la Diputación Provincial de Valladolid consistente en la colocación de una bandera no oficial (LGTBI) en el patio del edificio público que

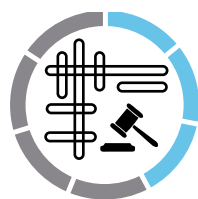
constituye su sede oficial; sin embargo, dicha acción fue desestimada. Por el contrario, en apelación, la Sala de lo Contencioso-Administrativo estimó la demanda.

La Diputación Provincial de Valladolid interpuso recurso de casación y el 28 de noviembre de 2024, la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo de España estimó el recurso:

«De acuerdo con estos precedentes jurisprudenciales, en este caso no existía impedimento jurídico para que, con ocasión de la celebración del 28 de junio, se exhibiera la bandera arco iris en un patio interior de la Diputación Provincial de Valladolid. Ni se colocó para sustituir o subordinar a ella a las banderas y enseñas oficiales, ni es un signo o símbolo de significación partidista y

tampoco propugna ningún tipo de enfrentamiento. Al contrario, en lugar de en contra, se proyecta a favor nada menos que de la igualdad entre las personas. En este sentido, se identifica con valores ampliamente compartidos, como son los propios de la igualdad, ciertamente, asumidos por la Constitución y por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.»

Lea la sentencia en: https://bit.ly/STS-5805_2024Espana



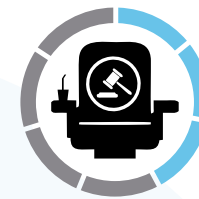
Pupiletras legal La extinción del contrato de trabajo

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

CONTRATO
DESPIDO
DISENSO
EXTINCIÓN

FALLECIMIENTO
INVALIDEZ
JUBILACIÓN
RENUNCIA

TRABAJO
VENCIMIENTO



Butaca jurídica La historia de Mary Kay Letourneau

Película del año 2000 interpretada por Penelope Ann Miller, basada en un escándalo real de los años noventa.

Este film nos cuenta la relación prohibida entre una maestra y su alumno, narrada desde la prisión por Mary Kay Letourneau. En 1995, Mary, de 34 años, casada con Steve Letourneau con quien tenía cuatro hijos, era maestra en el Shorewood Elementary School, y uno de sus alumnos era Vili Fualaau, de 13 años.

Vili logra que Mary se enamorara de él, ambos mantuvieron relaciones sexuales y salió embarazada. Descubiertos estos hechos Mary es denunciada por abuso infantil y prohibida de acercarse a sus hijos quienes son llevados por su padre con los abuelos maternos. Da a luz a una niña, quien queda a cargo de la madre de Vili, mientras que Mary ingresa a prisión.

Posteriormente, Mary se declaró culpable de abuso infantil en segundo grado. En noviembre de 1997 asistió a la Corte del Condado King (Washington), la cual la condenó a seis meses de prisión, así como no mantener

contacto con Vili, entre otras órdenes más.

En febrero de 1998, la policía halló a Mary y Vili en un auto, por lo que es ingresada de nuevo a prisión, esta vez, a siete años de cárcel. En prisión, tuvo una nueva hija con Vili. Mary, al salir de prisión, en el 2005 contrajo matrimonio con Vili; después de doce años de matrimonio, se divorciaron en el 2017. Mary murió en el 2020 producto de un cáncer de colon.

Vea este filme en YouTube como: [La Historia de Mary Kay Letourneau | Película en Español | Penelope Ann Miller | Mercedes Ruehl](#)



Prueba tus conocimientos

El abc del Derecho

DOMINGO 1 de diciembre de 2024 | AÑO 5 | N° 126

Egacal
Escuela de Derecho
Directora: ANA CALDERÓN SUMARRIVA

Página 02 • 03
Una nueva lección
El libro es
Página 04 • 05
Infografía
Página 06
Seminario
Retos mundos
Diccionario Jurídico
Publicidad legal
Página 07
Prueba tus conocimientos
Gobierno del
colombiano
Escribe bien,
doctor...!



1.a | 2.b | 3.a
Respuestas:

1. Son etapas del procedimiento disciplinario:

- Instructiva y sancionadora.
- Impugnatoria y ejecutora.
- Sancionadora y ejecutiva.
- Instructiva e impugnatoria.

2. El procedimiento disciplinario prescribe en el plazo de ...

- Dos años
- Un año
- Cinco años
- Seis meses.

3. Es la persona al servicio del Estado que ejerce funciones públicas en representación de este:

- Servidor civil.
- Funcionario público.
- Autoridad administrativa.
- Servidor burocrático.

¡Escriba bien,
doctor...!



Decálogo para una redacción eficaz

(Primera parte)

Para que redactemos textos jurídicos de forma eficaz, es necesario que tengas en cuenta el siguiente decálogo. En la presente entrega te presentamos nuestras cinco primeras recomendaciones:

1. Construir oraciones claras, concisas y con una sintaxis sencilla

No hay que excederse de las estructuras complejas con exceso de subordinación y de incisos largos, ya que una idea incluida en una estructura compleja queda desdibujada y el texto pierde legibilidad

2. Saber ordenar los componentes de la oración

El orden de las palabras, si bien no es fijo, a menudo responde a la lógica interna de construcción de cada lengua. Cuando queramos destacar un elemento para poner énfasis en él, podemos desplazarlo al principio de la oración, que es el lugar en el que está la información principal.

3. Evitar elementos superfluos

En general es aconsejable redactar las oraciones con criterios de economía, que es una de las condiciones de la comunicación funcional.

4. Escoger palabras claras y precisas

El estilo es más claro cuando utilizamos un léxico adecuado al texto, alejado de palabras complejas, poco frecuentes y rebuscadas.

5. Evitar tecnicismos innecesarios

Cuanto más especializado es el tema del que tratemos, más importante es la precisión. Utiliza los tecnicismos únicamente cuando se necesite.

“El consumidor premia con su preferencia y lealtad a aquellos que le ofrecen un producto o servicio que satisface de la mejor manera sus necesidades, ...”

El modelo económico de nuestra actual Constitución apuesta por un mercado donde los agentes económicos pueden interactuar libremente con los consumidores. Estos últimos premian con su preferencia y lealtad a aquellos que le ofrecen un producto o servicio que satisface de la mejor manera sus necesidades, teniendo en cuenta algunos factores importantes como precio y calidad. Es por ello que los agentes económicos tienen que ser más eficientes para

Gobierno del consumidor

El consumidor y la libre competencia

mantenerse en el mercado. Por su parte, le corresponde al Estado defender y garantizar la libre competencia. Sin embargo, esta última puede ser afectada por prácticas que la eviten o la limiten como ocurre con las prácticas colusorias como las concertaciones y la especulación o el acaparamiento.

Mediante el acaparamiento el productor, fabrican-

te, proveedor o comerciante sustrae del mercado bienes con el fin de alterar el precio, provocar escasez u obtener lucro indebido. Mientras que mediante la especulación se comercializa productos o servicios a un precio superior que el habitual, sin que exista justificación económica para ello.

La especulación y el acaparamien-





¡Feliz Navidad!

¡Cierra el año cumpliendo tus metas profesionales!



Gran **CIERRA PUERTAS** Navideña

16 a 18
DICIEMBRE 2024

Descuentos

CURSOS

- ⦿ Preparación Examen PROFA • JNJ
- ⦿ Simulacros Examen PROFA • JNJ
- ⦿ Actualización Jurídica
- ⦿ Taller de Redacción Jurídica
- ⦿ Taller de Proyecto de Tesis en Derecho
- ⦿ Intensivos asincrónicos

SERVICIOS TÍTULO DE ABOGADO

- ⦿ Resúmenes de expedientes
- ⦿ Asesoría de expedientes

suscríbete “Aprende el Derecho fácilmente”



www.egacal.edu.pe

977851074 | 975058868 | 975058880