

Despido laboral incausado y fraudulento, en el Perú

José Jorge Rodríguez Figueroa^{1*}, Esaú Vargas Human¹

¹ Escuela de Posgrado: Universidad Nacional Federico Villarreal. Perú.

*Autor para correspondencia: José Jorge Rodríguez Figueroa, jrodriguezfi @ucv.edu.pe

(Recibido: 25-10-2023. Publicado: 21-11-2023.)

DOI: 10.59427/rcli/2023/v23cs.2830-2837

Resumen

El presente artículo, relacionado al despido laboral por parte de los empleadores, que son incausado y fraudulento (DLIF), tuvo como objetivo explicar por qué, no está expresado en el (D.S. 003-097-TR), pese estar protegido desde el artículo 22 al 27, de la Constitución peruana del año 1993, sobre el derecho al trabajo, que tiene toda persona, sin embargo el actuar de los empleadores vulnera el principio de (tipicidad), derecho a la moral, a una indemnización justa, dejando en un estado de abandono e indefensión y ocasiona graves daños al quedar sin trabajo. La metodología utilizada es tipo básica, enfoque cuantitativo, siendo el diseño no experimental-transversal, los resultados que destacan, reflejando la vulneración de los derechos constitucionales del trabajador despedido (DLIF), pues de acuerdo a los datos estadísticos se ha determinado un grado de correlación de 0.946, lo cual implica una correlación positiva fuerte. Se concluye que los derechos laborales de los trabajadores despedidos (DLIF), son vulnerados sus derechos laborales, basado en la Teoría de la Ponderación, de Ferrajoli (2007), Alexis (2002) y Atienza, (2012).

Palabras claves: *Incausado, Fraudulento, Injustificado, atípico.*

Abstract

This article, related to job dismissal by employers, which is uncaused and fraudulent (DLIF), aimed to explain why it is not expressed in (D.S. 003-097-TR), despite being protected from the article 22 to 27, of the Peruvian Constitution of 1993, on the right to work, which every person has, however the actions of employers violate the principle of (typicality), right to morality, to fair compensation, leaving in a state of abandonment and defenselessness and causes serious damage by being left without work. The methodology used is a basic type, quantitative approach, with a non-experimental-cross-sectional design, the results that stand out, reflecting the violation of the constitutional rights of the dismissed worker (DLIF), since according to the statistical data a degree of correlation of 0.946, which implies a strong positive correlation. It is concluded that the labor rights of dismissed workers (DLIF) are violated, based on the Weighting Theory of Ferrajoli (2007), Alexis (2002) and Atienza (2012).

Keywords: *Uncaused, Fraudulent, Unjustified, atypical.*

1. Introducción

Para identificar el problema desde la perspectiva científica, se ha utilizado el método de Ishikawa, donde se ha verificado técnicamente que, un trabajador despedido de su centro de trabajo bajo la modalidad de DLIF, esta técnica permite demostrar el desconociendo de la protección Constitucional del Perú, que tienen los empleadores. Sumado al vacío legal que existe en la norma laboral específica desconociendo los motivos porque no se ha considerado el DLIF, en el (D.S. 003-97-TR), lo cual se convierte en realizar un análisis jurídico y explicar los motivos por los cuales frente a un despido laboral no se procede a ponderar los derechos que tiene toda persona frente a una vulneración de sus derechos laborales. Asimismo, el Acuerdo Plenario II en material laboral señala que, de acuerdo al numeral 2 del artículo "X" de la Ley 29497, el Juez Laboral es competente para reponer en estos casos de despido, reconocer una indemnización por daños, el pago de CTS, previa verificación en proceso, de igual manera; Catacora (2016), el I Pleno Jurisdiccional Supremo laboral del 1912, donde acuerdan los juzgados laborales opten por la reposición por despido incausado o fraudulento. Landa (2014), quien indica que entre los derechos laborales existe un desequilibrio o una desventaja para el trabajador, pese a la existencia de las normas proteccionistas, que no cumplen con su rol por parte de las instituciones como el Poder Judicial, dejando en desventaja o menoscabo al empleado despedido de su centro de trabajo por parte del empleador.

La Justificación del presente artículo, como señala (Hernández y Mendoza, 2018, Fernández, 2018, y Pedemonte, 2017), es la profundización del problema, para plantear el objetivo central y plantear nuevos conocimientos teóricos de vigencia y relevancia social laboral. El objetivo en el presente artículo radica, en analizar cómo el despido laboral, con el nombre que se le quiera nominar; despido laboral; arbitrario, injustificado, ilegal, informal, inconstitucional, en Perú a partir del año 2002, el TC, le denomina; despido laboral incausado y fraudulento, estas dos formas vulneran los derechos constitucionales como en principio de la tipicidad, contra la moral y derecho a una indemnización, de los trabajadores, siendo el derecho laboral la vía, el camino que tiene la función primordial de regular las conductas de los empleadores y empleados las mismas que se encuentran suficientemente evidenciados, en la presente investigación. Sin embargo, en la realidad el trabajador despedido en forma incausada y fraudulenta, no tiene derecho a nada. En ese sentido, se sostiene que, la Constitución y las leyes laborales existentes en el Perú, como son la norma procesal (Ley 29497), de igual forma (D. Leg. 728, de 1997), la constitución del Perú, en su artículo 27 sobre protección laboral, ratificado por teorías doctrinarias, acuerdos plenarios, no son suficiente para hacer prevalecer los derechos de los trabajadores despedidos en forma incausada y fraudulenta. Toledo (2014), señala que las demandas laborales por DLFI, desde la postura procesal, debe tener única pretensión y en la vía de proceso abreviado, basado en el acuerdo plenario laboral II, que no es materia de análisis, sin embargo se deja abierta la posibilidad de investigar sobre dicho tema.

2. Bases teóricas de la investigación

Urbina y Humanchumo (2021), señalan que el inciso 4 del art. 246 del TUO de la Ley 27444, señala que las sanciones siempre deben estar amparados o motivados considerando el principio de proporcionalidad, concordante con el artículo 2 de la Constitución del Perú del año 1993, sobre derecho a la moral, tipificación y el derecho a la indemnización que tiene toda persona. En ese sentido el trabajador despedido ha sido dañado en forma integral como persona, sin la debida legalidad pese a ello no tiene derecho a; ser resarcido, a su incorporación a su centro de trabajo, a una indemnización por el daño, por despido Nulo, como así lo señala el artículo 40 del (D.S. 003-97-TR).

Vilar (2021), en su trabajo de investigación, sobre Derecho Laboral Andino, fundamenta que el principal principio es el trato digno a los trabajadores, sin embargo, el despido laboral, vulnera los principios como son; el principio protector, primacía de la realidad, in dubio pro operario, cuando existe duda razonable sobre un hecho específico se debe beneficiar al trabajador, pero esto no se cumple, otro principio del derecho laboral, es el tiempo, asimismo el derecho al principio de causalidad, que implica que los magistrados deben fallar en sus sentencias basados justamente considerando el origen del problema que, en el caso DLIF, son los empleadores, por último el derecho al principio de buena fe, basado en los valores éticos y morales que en todo momento son practicados por los trabajadores y desconocido por los trabajadores.

Las Sentencias emitidas por el Poder Judicial con especialidad en temas laborales y el Tribunal Constitucional son evidencias suficientes que desde los años 90 a raíz de un nuevo modelo económico de libre mercado, cambió la Constitución en el capítulo laboral, siendo más flexible y dándole autoridad al empleador para despedir a los trabajadores, siendo cuestionado por el TC, como ha quedado evidenciado en el Exp. 1124-2001-AA/TC, caso sindicato unitario de trabajadores de telefónica del Perú (Fefratel). De igual forma sobre despido laboral incausado y fraudulenta recaída en el exp. 976-2001-AA/TC, caso Eusebio Llanos Huasco, sobre adecuada protección contra el despido arbitrario, señalado en el artículo 27 de la Constitución, vulnerando el principio de tipicidad (artículo 2 de la Constitución), la jurisprudencia de este Tribunal (Exps. 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC), señalan que el despido laboral arbitrario encaja en el despido incausado y fraudulento desde la mirada de vulnerar los derechos fundamentales.

Toyama (2002-2005), "Impacto de las sentencias laborales del TC, sobre el mercado de trabajo, publicado en *Ius et Veritas*, N° 30, Lima, pp. 249-268, indica la defensa constitucional ratificada por tratados internacionales a la cuales el Perú está suscrito.

Valderrama (2019), sostiene en su obra de derecho laboral, referido a la protección laboral constitucional concluye con un análisis sobre las preferencias que debe tener a favor del trabajador basado en los principios del derecho laboral, siendo el empleador quien tiene ventajas, fortalezas y condiciones de poder, frente a un débil empleado, postura que es ratificado por Pacheco (2015), sostiene que el tema laboral debe ser una protección real, como así lo señala la constitución siendo el problema la aplicación por parte del propio Poder Judicial, que dejan de lado los derechos del trabajador como es; a la dignidad humana, a la igualdad, que debe ser reconocido por todo Gobierno democrático y no seguir aceptando DLIF, por parte de los empleadores pese haberse pronunciado el TC, desde el año 2001, de la misma manera los acuerdos plenarios laborales, concluyen que se debe proteger a los trabajadores. Análisis jurídico del artículo 40 de la ley del régimen laboral privado (D.S.003-97-TR), precisa que durante el proceso judicial, el Juez declara Nulo el despido laboral, debe ser reconocido todos sus derechos laborales, y aplicando el método deductivo, DLIF, se debe reconocer todos los derechos y beneficios, amparado en la (ley procesal 29497 del año 2012), en su artículo 4 señala la competencia de las salas laborales para pronunciarse sobre los DLIF, inclusive tiene la facultad de valorar nuevas pruebas, como así lo indica el artículo 23, de la misma norma procesal, sumado al primer Plenario Laboral, sin embargo, al ser ratificada las sentencias de primera instancia da lugar a recurrir al TC, por haber sido vulnerado sus derechos constitucionales.

El contrato laboral, tiene su origen en el año 1931, de acuerdo a los historiales señalados por González (1983), en su obra de los antecedentes de la ley del contrato de trabajo de la II República, desde su creación ha traído múltiples modificaciones situaciones complejas, desde el punto de vista jurídico, económico, social, a nivel internacional, en el Perú luego de la aprobación del (D.S. 003-97-TR), en su artículo 37 especifica sobre el contrato laboral, que señala "toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado", solo puede ser despedido por causa justa y señalados en la norma.

3. Metodología

El presente artículo, está basado en un trabajo de investigación científica de la tesis de doctorado en derecho, se ha desarrollado con metodología de tipo básica, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, siendo la investigación realizada en forma descriptiva y explicativa, lo cual implica una estructura coherente como lo señala Reynolds (1978), se refiere a un fenómeno natural, lo cual permite comprender y explicar para generar un nuevo conocimiento, respecto al trabajo de campo se ha ejecutado en forma transversal en un solo momento, que ha permitido registrar las sentencias, encuestar a los abogados especialistas, a fin de obtener información sobre el contenido de las sentencias, acuerdos plenarios laborales, las normas laborales y constitucionales, corroborado por las entrevistas, conferencias de doctrinarios y jueces reconocidos y por último contrastado por análisis documental.

Asimismo se procedió con el análisis e interpretación de los diversos acuerdos plenarios, conferencias de expertos en temas laborales nacionales e internacionales, de la misma forma análisis de posturas doctrinarias de Robert Alexis, Manuel Atienza y Luigui Ferrajoil sobre la teoría de la ponderación, interpretación de otras investigaciones sobre el resultado de las entrevistas y encuestas.

La población, estuvo conformado por 50 expedientes, sentencias por DLIF, que tienen como característica en común despido laboral, lo cual indica en este caso, las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional y por las Salas del Poder Judicial, Acuerdos Plenarios, la muestra es igual a la población, (se entiende a censo, al estudio de cada uno de los expedientes), desde la mirada estadística la muestra es no probabilística. Los encuestados y entrevistados son especialistas en temas de despido laboral, son especialistas nacionales e internacionales, en cuanto a los nacionales son resultado de acuerdos plenarios, sentencias del periodo de estudio, fueron abogados, litigantes en temas laborales, secretarios de los diferentes juzgados laborales, como del Tribunal Constitucional, se han formulado las preguntas, que tienen coherencia con los objetivos planteados, como analizar porque se repiten los despidos laborales desde el año 2001 hasta la fecha, por parte de los empleadores, de igual manera porque los magistrados del Poder Judicial pese a tener conocimiento que el empleador despide al trabajador sin mencionar la norma, en otros casos alterando datos, fechas, motivos inexistentes, y al final pese a declararse judicialmente como despido nulo, no se les reconoce sus derechos y beneficios laborales. Los instrumentos fueron validados por Docentes expertos en investigación científica, quienes tienen amplia experiencia y garantizan la validez de los instrumentos, de la misma manera los encuestados son personalidades de temas laborales en el ámbito judicial y constitucional, desde la mirada internacional se ha tomado información de conferencias y entrevistas de Jueces expertos en temas laborales, que son fuentes confiables.

Escala de Medición- para obtener información cuantitativa sobre los criterios de los DLIF, se ha utilizado la escala de Likert, a fin de obtener datos del comportamiento de cada una de las interrogantes, que son valorados de 1 al 5, así mismo para tener un grado de confiabilidad de los instrumentos ha sido a través del estadístico de Cronbach (1951), en tanto los resultados obtenidos se presentan en la tabla 1, donde se reconoce el grado de congruencia de 0.980 lo cual implica una alta correlación, entre las preguntas y las respuestas propuestas sobre el DLIF. Los datos recogidos de las encuestas fueron ingresados al software SPSS-V27, a fin de procesarlos en términos porcentuales, a través de tablas y figuras, para luego ser analizados e interpretados.

Tabla 1: Estadísticas de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	50

Análisis e Interpretación. En base a las preguntas formuladas a especialistas, respecto al despido laboral, bajo las dos formas incausada y fraudulenta, las respuestas son coherentes en cuanto al daño causado al trabajador, por un lado, los jueces motivan sus sentencias DLIF, dando lugar a impugnar ante la sala, la misma que ratifica por adecuarse a la norma, siendo el trabajador afectado. Por ello ha sido necesario recurrir a la Teoría de la Ponderación, de los doctrinarios tales como (Luigui Ferrajoli, 1988; Robert Alexis, 1996; y Manuel Atienza, 2007), quienes sostienen que al presentar conflictos entre las normas se debe recurrir a realizar un análisis jurídico de los principios generales del derecho, a fin de ponderar los derechos constitucionales de los ciudadanos, y decidir previo análisis metodológico, por el menos gravoso.

Teoría de la propuesta del Modelo de la Ponderación.- A raíz de la experiencia en los diferentes campos del conocimiento de las ciencias sociales se desarrollan nuevas formas de entender la realidad de los hechos, entonces nos preguntamos; porque continúan vulnerando los derechos constitucionales de las trabajadoras, porque el sistema jurídico permite, que solo se aplique la norma y no los principios generales del derecho, al presentarse un conflicto entre las normas o conflicto de dos principios nos permite ingresar a un escenario donde se tiene que analizar a través de una metodología propia de la teoría de la ponderación, siendo congruente con la postura de los tres autores antes mencionados.

Como señalan los metodólogos, (Mario Bunge, 2014 Alejandro Caballero, 2014; Xavier Vargas, 2007), quienes señalan que los resultados y la discusión son la parte más importante de una investigación científica, por tanto en el presente artículo se ha obtenido información relevante, la cual nos permite demostrar la comprobación de las Hipótesis desde el punto de vista cuantitativo, los resultados han sido interpretados rigurosamente, basado en el principio de la ética, referido a las teorías jurídicas, sentencias del Tribunal Constitucional, acuerdos plenarios en material laboral, sentencias de juzgados especializados en temas de los despidos laborales, quienes terminan señalando que por decisión exclusiva de los empleadores, terminan vulnerando los derechos de los trabajadores.

4. Resultados y discusión

Los resultados más relevantes son:

A-Respecto a los resultados más relevantes en función a la hipótesis, se ha comprobado que los trabajadores que han sido despedidos en forma incausada o fraudulenta, vulnerando derechos constitucionales, (principio de tipicidad, derecho a la moral y derecho a una indemnización justa), obteniendo un valor de la correlación de las variables mediante el estadístico Pearson de .946 lo cual implica que tiene una correlación positiva muy fuerte, que nos ha permitido hacer un análisis utilizando el método deductivo, las sentencias emitidas por el Poder Judicial, que deniega la protección constitucional, mientras que el Tribunal Constitucional, termina reconociendo dichos derechos vulnerados a los trabajadores, ratificados por las encuestas, que en promedio tienen 96 % , 92 % , 96 % y 100 %, que provienen de los especialistas, secretarios, abogados, Juristas, que todo trabajador despedido en forma incausada y fraudulenta no son reconocidos sus derechos laborales.

Los resultados son significativos desde el punto de vista cuantitativo porque se aproximan a la unidad, lo cual implica, que se ha comprobado que los trabajadores despedidos de su centro de trabajo en forma incausado y fraudulento sufren, son víctimas de la vulneración de sus derechos constitucionales por parte de los empleadores y sumado a dicha decisión unilateral desde el punto de vista del jurídico al concurrir a un proceso judicial para garantizar sus derechos constitucionales se les niega en primera y segunda instancia siendo el motivo, el vacío legal y el conflicto entre normas, que no precisa este tipo de despidos, por lo que dichos resultados son coherentes al ser comparados a la postura sustentada por los tres Juristas de talla internacional, que son (Robert Alexis, Luigui Ferrajoli y Manuel Atienza), quienes cada uno con sus sustentos doctrinarias desarrollan una metodología que permite determinar, que frente a la colisión de las normas se debe recurrir a la ponderación o valoración de

los principios generales del derecho para sopesar, cuál debe ser los principios para analizar en beneficio de los trabajadores.

B- Otro aspecto importante el trabajador que ha sido despedido en forma incausada y fraudulenta vulnera el derecho constitucional, del principio de tipicidad, lo cual se ha obtenido como resultado del valor estadístico de la correlación de Pearson es de .880 lo cual implica que tiene una correlación positiva considerable.

Los resultados demuestran que el trabajador que ha sido despedido, sin motivar o no precisar la causa por el cual se le despidió de su centro de trabajo, en términos jurídicos se le denomina; despido atípico, que no está en el (D.S. 003-97-TR- Ley de Productividad y Competitividad Laboral), lo cual contraviene la Constitución, que indica en su Artículo 51 que la ley suprema prevalece sobre toda norma legal en atención al principio de supremacía constitucional, a la cual todos nos debemos y con carácter de obligatoriedad quiénes administran justicia, así como la administración pública y privada, sin embargo, no cumplen los magistrados del PJ pese haberse pronunciado el Tribunal Constitucional, terminan señalando, la vulneración de los derechos constitucionales de los trabajadores despedidos.

De la misma forma dicho resultado desde una mirada del método inductivo nos señalan que los trabajadores despedidos tienen derecho a la tutela por parte del estado, al ser interpretado sobre la teoría de la valoración o ponderación de las normas y los principios generales del derecho, se puede precisar que las sentencias emitidas por las salas especializadas, No reconocen los derechos vulnerados de los trabajadores, porque luego que se decidió en primera y segunda instancia decidieron considerarlas como improcedentes sus demandas basados en las normas mas no en los derechos constitucionales o principios del derecho, dejan de lado el principio de tipicidad como así lo ratifican los resultados basados en las encuestas que en promedio se ha obtenido en las preguntas, 90 %, 96 %, 98 %, 100 %, respectivamente, dichos porcentajes se basan en las encuestas, efectuados a Juristas nacionales e Internacionales los mismos que han sido valorados en el contexto del despido laboral.

C- Asimismo, el trabajador despedido en forma incausada y fraudulenta atenta al derecho a la moral, se ha obtenido un valor estadístico de la correlación de Pearson .910 lo cual implica que tiene una correlación positivas muy fuerte, resultado que ha permitido precisar, pese a tener el trabajador derecho a protección laboral constitucional como lo establece el artículo 23, derecho a su dignidad, cualidad que es inherente a la toda persona humana, contrario sensu, debe ser reconocido el derecho a la moral ante el poder judicial, sin embargo, en la realidad no se cumple, conforme es ratificado por los encuestados especialistas abogados, con un alto porcentaje, entre el 98 %, 90 %, 94 %, 96 %, en forma automática son dañados integralmente en el aspecto psicológico, como señala la constitución en el artículo 24, deja en un estado de abandono laboral y un estado de indefensión porque la figura del daño es automático que no logran superar, siendo irreparable.

D- Respecto al trabajador despedido de su centro de labores, vulnera el derecho a una indemnización justa, desde la mirada estadística se ha obtenido una correlación de Pearson con un valor de .651 lo cual implica una correlación positiva media, esto implica que el trabajador despedido, tiene derecho a la protección laboral como así lo establece la Constitución en el artículo 23, sobre el derecho a la dignidad. EL 92 %, señalan que los empleadores no reconocen la indemnización a los trabajadores despedidos, pese a recurrir a un proceso judicial, y lo más resaltante es que el 98 %, se amparan en el artículo 34 del D.L. 728 para no indemnizar, un 86 %, señalan que, pese a ser hechos falsos creados por los empleadores las normas no son suficientes para su reconocimiento, sumado a los acuerdos plenarios el 96 % no se cumplen. Está evidenciado, la vulneración de los derechos constitucionales, conforme se ha demostrado en el presente artículo.

En tanto se discute, al comparar teorías, resultados y posturas doctrinarias que se debe tener en cuenta en la presente discusión:

En la ciudad de México, Gonzales y Cepeda (2020), el despido laboral se ha convertido en una situación continúa de violencia y se cometen un conjunto de delitos en agravio de los trabajadores por parte de los empleadores, enfatizado en el sector del periodismo pasando del despido laboral a un conjunto de actos de violencia en agravio de los indefensos y débiles trabajadores.

Plá Rodríguez, (1982), de nacionalidad uruguaya, quien sustenta que el despido laboral, debe recurrir a la teoría de la ponderación a la existencia de los conflictos de las normas o principios, y decidir por el menos gravoso.

Kelsen, H. (1946), quien en su libro *¿qué es Justicia?*, en su obra conocida por todos profesionales del mundo jurídico, la denominada teoría pura del derecho, la misma que ha tratado de liberar, apartar a la ciencia jurídica, de las demás ciencias sociales basado en la teoría del derecho positivo. Termina indicando que existen normas contradictorias, ratificado por su seguidor de Immanuel Kant, a tal punto que ha dudado sobre la existencia del mundo exterior por la influencia de Kantiana. Asimismo, la postura de Huapaya, R. (2021), quien señala sobre el debido proceso laboral, de los trabajadores despedidos de su centro de trabajo, no tienen sustento jurídico, y al no estar en la norma, se le denomina atípica, Tejada, A. (2019), quien elaboró su tesis sobre el principio de

tipicidad es la falta de legalidad llega a la conclusión, que el principio de tipicidad tiene alcances diferentes en el derecho Administrativo, derecho Penal en realidad lo más importante de dicho principio de tipicidad debe ser visto como una falta grave Constitucional artículo 2, inciso 24, literal "d". Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley.

En tanto la postura de Corrales y Acevedo (2017), quienes investigaron a los trabajadores que han sido despedidos de su centro de trabajo han sufrido daños morales, vulnerando un derecho constitucional, no consideran la situación del trabajador, como son; edad, profesión, sexo, dependencia de otras personas, proyecciones, muchas veces no son analizadas para estimar la valoración, para poder cuantificar e indemnizar el daño al trabajador despedido, por ultimo considerar el artículo 1331 del código civil sobre la prueba de los daños. Por último, la discusión; Alvarado, K. (2019), sostiene que el despido laboral, pese estar protegido constitucionalmente, se debe reponer e indemnizar al trabajador, como lo precisa el (artículo 27 del D.L. 728) por despido laboral incausado y fraudulento. En dicho sentido Palacios, J. (2018), sostiene que las remuneraciones devengadas por despido incausado y fraudulento, realiza un análisis del V pleno jurisdiccional en temas laborales, se debe reconocer las remuneraciones e indemnizaciones por el daño sufrido, el mismo que se sustenta en el (artículo 40 de la Ley Productividad del DS-003-TR-97), criterios que deben ser considerados por los jueces laborales. Asimismo es igual, (pleno jurisdiccional en Materia Laboral, 2017), ha señalado que los trabajadores despedidos de manera incausada o fraudulenta se proceda a formular la demanda por los daños y perjuicios sufridos por el trabajador desde el inicio del despido, la misma que incluye daño emergente, es decir cada trabajador debe evidenciar con la boleta de pagos, o con el libro de planillas, el monto de sus remuneraciones dejadas de percibir por ser víctima de despido, respecto al lucro cesante, durante el tiempo que ha dejado de trabajar por arbitrariedad del empleador, plenario que debe ser aplicado por los jueces laborales.

Análisis de diferentes Juristas internacionales sobre sus posturas doctrinarias del despido laboral relacionado a la vulneración de los derechos constitucionales de los trabajadores despedidos, que difieren uno de los otros, pero todos coinciden, como veremos; Immanuel Kant, Kelsen, sobre críticas de la razón pura, mientras Robert Alexis, Luigi Ferrajoli, y Manuel Atienza, sobre la teoría de la ponderación basado en los principios generales del derecho cuando existe conflictos entre las normas o principios.

5. Conclusiones

Se concluye que, se ha obteniendo un valor de correlación de las variables mediante el estadístico Pearson de .946 lo cual implica que tiene una correlación positiva muy fuerte, respecto al despido laboral incausado o fraudulenta, vulneran derechos constitucionales, (principio de tipicidad, derecho a la moral y derecho a una indemnización justa). Se tuvo como resultado del valor estadístico de la correlación de Pearson que es de .880 lo cual implica que tiene una correlación positiva considerable, respecto al despido laboral incausada y fraudulenta puesto que vulnera el derecho constitucional, el principio de tipicidad, señalado en la propia Constitución del año 1993. Se aprecia un valor estadístico de la correlación de Pearson .910 lo cual implica que tiene una correlación positiva muy fuerte, como resultado del despido laboral incausado y fraudulenta, que atenta al derecho a la moral, resultado que ha permitido precisar, que pese a tener el trabajador derecho a protección integral, como señala la Constitucional en el artículo 24, inciso h, concordante con el artículo 2. Inciso 1, No se cumple. Desde la mirada estadística se ha obtenido una correlación de Pearson con un valor de .651 lo cual implica una correlación positiva media, porque el trabajador despedido de su centro de labores, se vulnera el derecho a una indemnización justa, por los daños sufridos esto implica que el trabajador despedido, queda desamparado sin tutela jurisdiccional.

6. Referencias bibliográficas

- Acosta y Huarote (2017). Los plazos de prescripción y la indemnización por despido laboral. Repositorio.
- Acuerdo Plenario en Materia Laboral II -Sobre despido laboral incausado y fraudulento.
- Alexis, R. (2020), La Ponderación y la Subsunción en la Función Jurisdiccional. Parmenas Radio.
- Alvarado, K. (2019). La valoración del daño, en el proceso judicial del despido laboral arbitrario en el pleno jurisdiccional laboral 2019 de la corte suprema de justicia. Repositorio.
- Atienza, M. y García A. (2012) Un debate sobre la ponderación, Palestra-Temis, Lima-Bogotá.
- Bunge, M. (2014), al investigación científica su estrategia y filosofía.
- Catacora (2016), Despido incausado y Fraudulento, Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM (Vol. 19-II, N° 38, Lima).

- Carbonelli, M. (21 de octubre de 2019). Fragmento del curso que impartió Manuel Atienza en Centro Carbonell sobre argumentación e interpretación jurídica, en donde reflexiona sobre la ponderación.
- Catacora Santisteban, P. A. (2017). El Despido Incausado y Fraudulento Laboral. *Gestión En El Tercer Milenio*, 19(38), 77–84.
- Código Proceso Constitucional (2021). Actualizado el Código Procesal Constitucional Perú Edición oficial del Diario El Peruano, enero 2021. Congreso Nacional VI (2015), de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ira. Edición.
- Constitución del Perú (1993). Constitución Política. Perú. Edición oficial del Diario Oficial El Peruano.
- Corte Suprema de Justicia de la República. (04 de agosto de 2017). V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral.
- Cueva, M. (01 de setiembre de 2021). Indemnizaciones laborales por despido arbitrario, incausado o fraudulento en el Perú.
- Decreto Legislativo 728 (1997). Ley de Productividad y Productividad de acuerdo al D.S-003-97-TR.
- Dworkin, R. (1988). *El imperio de la justicia (Law's Empire)*, tr. Claudia Ferrari, Gedisa, Barcelona.
- Espinoza, J. (2008), Poder disciplinario del empleador en el Perú.
- Fiss, O. (1994). Objectivity and Interpretation, en: *Interpreting Law and Literature*, Sanford Levinson & Steven Mailloux, Northwestern University Press, EUA, pp. 229-249.
- Ferrajoli, L. (1988) *Sobre los Derechos Fundamentales en la Teoría Jurídica Garantista*, Editorial Trotta.
- García, P. (1998). *Tópicos de investigación y Posgrado*. Editorial de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Gimeno, M. (2000). Teoría y doctrina de la interpretación jurídica en la propuesta de Riccardo Guastini, *Doxa*, núm. 23, Alicante, pp. 689-707.
- Gonzales y Cepeda (2021), *Trabajar por amor al arte: precariedad laboral como forma de violencia contra los periodistas en México*.
- González, (1983). *Antecedentes históricos de la ley del contrato de trabajo de la II Republica*.
- Guastini, R. (2002). La interpretación: objetos, conceptos y teorías, en Rodolfo Vázquez (comp.), *Interpretación Jurídica y Decisión Judicial*. Fontamara, 3a ed., pp. 19-38.
- Hernández., R. (2003). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R. y Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Edición). México D. F.: Mc Graw Hill.
- Hidalgo, O. (2008). *La Tesis*. Lima: Editora FECAT.
- Huamanchumo H. y Rodríguez J (2015). *Metodología de la investigación en las organizaciones*. Edición Perú, Editorial Summit.
- v Hernández y Mendoza, (2018), *Metodología de la investigación científica las rutas, cuantitativas, cualitativas y mixta*.
- IUS 360. (25 de mayo de 2016). *El Despido Arbitrario* — Jorge Toyama.
- Kelsen, H. (1979). *Die allgemeine Theorie der Normen*, Wien, Hay una ed. italiana de Lozano, M. G., trad. de Torre, M., *Teoría générale delle norme*, Torino, Einaudi.
- Lara, E. (2014). *Fundamentos de Investigación un enfoque de competencias*. (2da. Edición). Alfa omega Grupo Editor.

Lerma, G. (2000). Metodología de la investigación, propuesta, anteproyecto y proyecto. (4ta. Edición). ECOE Ediciones.

Mariaca, S. V. (16 de marzo de 2020). Ponderación según Robert Alexy.

Plá Rodríguez, (1982), A., La terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador y la seguridad de los ingresos de los trabajadores, en "Revista de Derecho Laboral", T. XXV, N° 128, Montevideo Oct - dic 1982, p. 720.

Ramírez, E. (2016). Proyecto de Investigación, Como se hace una Tesis, (2da. Edición).

Rawls, J. (1979). Theory of Justice, Harvard University Press, 1971, trad. castellana de García, M. D., Teoría de la justicia. Fondo de Cultura Económica.

Rincón y Salamanca (2021), La posibilidad de compensar el daño moral ante un despido injustificado.

Safont, p. (021), la situación laboral en España agudiza la pobreza social-crisis covid-19, sostenibilidad de la pensión de jubilación.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2002). Metodología y diseños en la investigación científica. (3ra. Edición). Editorial Universitaria – Universidad Ricardo Palma.

Toledo, T. O. (19 de setiembre 2019). Efectos del despido incausado y fraudulento a la luz de los últimos plenos jurisdiccionales en mater.

Toledo, R. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente, Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XLIV, pp. 423-460.

Toyama, J. (2009). La sunatización de las aportaciones de la seguridad social. En: Advocatus. N° 2, Revista de Estudiantes de la Universidad de Lima, p. 186-187.

Tribuna Constitucional. (18 de setiembre de 2019). La ponderación: Análisis de Juan Antonio García Amado -Tribuna Constitucional 77-Guido Águila Grados.

Vargas, X (2007), ¿Como hacer una investigation cualitativa?

Valderrama, M. (2007). Pasos para elaborar Proyectos y tesis de Investigación Científica. San Marcos.

Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Revista Educación. vol. 33, pp. 155-165.

Vázquez, A. (1969). La filosofía política y el discurso de la posmodernidad "la teossría o ciencia del comportamiento moral de los hombres en sociedad.

Vilar, (2021), Derecho Laboral Andino.

Zaffaroni, E. (2017). Derecho Penal Humano, la doctrina de los juristas y el poder en el siglo XXI. Editorial Hammurabi.